

MANUAL DE ACTIVIDADES DE CUIDADO PARA EQUIPOS DE SALUD



PROGRAMA DE CUIDADO DE LA SALUD MENTAL FUNCIONARIA
DE ESTABLECIMIENTOS DE SALUD DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL

SERVICIO DE SALUD METROPOLITANO SUR ORIENTE

ÍNDICE

I.	4	
II.	5	
1.	La importancia de una Gestión de Cuidados en los Equipos de Trabajo del Área de Salud	5
2.	El Programa de Cuidados de Salud Mental Funcionaria de establecimientos de salud de la administración municipal del SSMSO	6
3.	Diseño de Estrategias de Cuidado para los Equipos	7
4.	¿Qué abordar en las Acciones de Cuidado para los Equipos?	8
5.	¿Por qué contar con un Manual de Cuidados?	9
III.	ACTIVIDADES PARA EL DESARROLLO DE HABILIDADES SOCIALES PARA EL TRABAJO EN EQUIPO	12
1.	12	
1.1	LA INVITACIÓN	12
1.2	ADIVINA TU PERSONAJE	13
1.3	¿QUÉ DIBUJAS?	14
1.4	COMIC LOCO	15
1.5	UN GRUPO MOLDEABLE	16
1.6	EL TELÉFONO	17
1.7	INTERPRETA Y EJECUTA TU JUGUETE	18
1.8	ADIVINA TU TATUAJE	19
1.9	CANTA CON EL CUERPO	20
2.	21	
2.1	AMAZING SPIDER MAN	21
2.2	EL GLOBO FERROZ.	22
2.3	SOLTANDO BARRERAS	23
2.4	RE - CONOCIÉNDONOS	25
2.5	LA CITA	27
3.	28	
3.1	CÓMO MANEJO MI ESTRÉS.	28
3.2	ESCULTURAS: EL IMPACTO DE LA PANDEMIA	29
4.	31	
4.1	CACHIPUN HUMANO	31
4.2	SI SE LA SABE CANTE	32



4.3	BÚSQUEDA DEL TESORO	33
4.4	CONSTRUYENDO FORTALEZAS	34
5.	35	
5.1	LOS CAMBIOS EN MI CICLO VITAL	35
5.2	RECONOCIENDO NUESTRAS VACAS	38
5.3	MÉTODO KAIZEN – MEJORA CONTINUA	40
5.4	LÍNEA DE TIEMPO	42
6.	43	
6.1	MTA LEARNING	43
6.2	QUE DIOS NOS AGARRE CONFESADOS; COMO ENFRENTARNOS A UNA AGRESIÓN Y SOBREVIVIR AL EVENTO	45
6.3	LOS 6 SOMBREROS	46
IV.	50	
1.	FILITA INDIA	50
2.	COMPETENCIA DE RONDAS INFANTILES	51
3.	ORIGAMI DEL “YO ME IMAGINO QUE...”	52
4.	BOLA 8 ADAPTADO	54
5.	EMOCIONES EN MOVIMIENTO	56
6.	JUEGO DEL QUEMADO	57
7.	PRESENTA TU EMOTICIÓN	58
8.	PENSAMIENTO LATERAL	59
V.	ACTIVIDADES DE AUTOUIDADO	61
<u>1.</u>	MUÉVETE CONMIGO	61
2.	AI GUAN CHU RE FRI	62
3.	TEJIENDO CONEXIÓN	63
4.	EL APOYO ESTÁ EN MI MANO	64
5.	MINDFULNESS – ATENCIÓN PLENA	65
5.1	PAUSA DE LOS 3 MINUTOS	66
5.2	ALIMENTACIÓN CONCIENTE	68
5.3	PRÁCTICA COMPASIVA PARA EQUIPOS DE SALUD	70
5.4	MEDITACIÓN DE LOS SENTIDOS	73
VI.	MATERIAL AUDIOVISUAL – CORTOMETRAJES	76
VII.	Referencias	78



I. PRESENTACIÓN

El presente manual, contiene una recopilación de actividades, realizada por el programa de cuidados de la salud mental funcionaria (SMF) de establecimientos de salud de la administración municipal, en base a diversas actividades desplegadas por la dupla de gestoras en algunas de las 7 comunas del Servicio de Salud Metropolitano Sur Oriente, como también actividades diseñadas y ejecutadas por 52 referentes de SMF APS, durante el proceso de formación realizado durante el mes de noviembre del 2022.

Cabe señalar que muchas de las actividades provienen de otras autorías, y que, en nuestras manos, han sido modificadas y adaptadas para ser utilizadas en diversos contextos y con diferentes grupos de personas que trabajan en el área de la salud de nuestro territorio. En ello, es relevante destacar la creatividad y la capacidad de innovación para abordar diversas temáticas vinculadas al cuidado de los equipos, que hoy se han hecho más necesarias, post pandemia por Covid-19.

En este manual encontrarán entonces una contextualización respecto de la importancia de la gestión del cuidado de los equipos de trabajo en esta área, un esbozo respecto de cómo se diseñan estrategias y las temáticas a abordar.

En lo práctico, encontrarán:

- 1) Actividades que propician el desarrollo de habilidades sociales para el trabajo en equipos.
- 2) Actividades de Integración.
- 3) Actividades de Autocuidado.
- 4) Compendio con links de descarga de material complementario.

Con este ejercicio también queremos reforzar la importancia de sistematizar el trabajo, como una forma de reconocer la labor de quienes día a día están realizando acciones que favorecen la salud mental al interior de los equipos de trabajo.

Esperamos que este material sirva de apoyo para los equipos de salud o para otros que también lo requieran, en tanto cualquier nueva actividad o sugerencias podrían incluirse en actualizaciones futuras, escribiéndonos a los correos electrónicos: maria.galvez@ssmso.cl – patricia.jofre@ssmso.cl.

TS. MA. DE LOS ÁNGELES GÁLVEZ LYNCH – PS. PATRICIA JOFRÉ RODRÍGUEZ

GESTORAS SALUD MENTAL FUNCIONARIA ESTRATEGIA SALUDABLEMENTE APS



II. INTRODUCCIÓN

I. La importancia de una Gestión de Cuidados en los Equipos de Trabajo del Área de Salud

Considerando que las actuales modalidades de trabajo, surgen con ellas, nuevos desafíos para la salud y bienestar laboral, requiriendo una constante revisión de los riesgos psicosociales relacionados a este ámbito, con el fin de generar estrategias que eviten o mitiguen su exposición. Según la Declaración del Centenario de la OIT para el futuro del trabajo se proclama que "las condiciones de trabajo seguras y saludables son fundamentales para el trabajo decente" (OIT, 2020) por ende, el garantizar la seguridad y salud de esta área es indispensable en la gestión de las organizaciones.

En este escenario, el riesgo de aparición del desgaste profesional está siempre presente, más cuando no se cuenta con la preparación suficiente, herramientas, estrategias y apoyos necesarios para realizar una labor efectiva y a la vez para protegerse de esta alta demanda a la que se ven afectados los equipos de trabajo.

El desgaste emocional o estado de agotamiento vital (CIE-11) también conocido como burnout es una respuesta al estrés emocional cuyos rasgos principales son el agotamiento físico y psicológico, una actitud fría y despersonalizada en la relación con los demás y un sentimiento de inadecuación a las tareas que se han de realizar" (Oltra, 2013). Este estado, impacta en la salud mental de las personas que se ven envueltas en dinámicas laborales poco saludables, generando un "desgaste resultante del estrés crónico derivado del trabajo" (OMS, CIE 11, 2022), que influye directamente en la percepción de los equipos respecto del clima laboral donde se desenvuelven a diario.

El clima laboral es la percepción que poseen los trabajadores/as respecto a su espacio laboral, un recurso fundamental en la constitución de un ambiente de colaboración y apoyo mutuo para desarrollar la labor encomendada, junto con la presencia de liderazgos positivos y de apoyo a los trabajadores/as (Salazar, 2020).

Frente a lo anteriormente expuesto, es imperante la gestión del cuidado de los equipos, teniendo a la base, el diseño de planes de cuidado sistematizados y evaluables, contruidos sobre diagnósticos certeros de cada equipo de trabajo, que incorporen la promoción de estrategias promuevan el bienestar de las personas que desempeñan funciones en las instituciones de salud.



2. El Programa de Cuidados de Salud Mental Funcionaria de establecimientos de salud de la administración municipal del SSMSO

Este programa surge de la estrategia ministerial SaludableMENTE, a mediados del 2021 con el objeto de priorizar los cuidados de la salud mental de las poblaciones más expuestas a riesgos psicosociales que afectasen la salud mental, a propósito de la pandemia.

Ahí, los funcionarios y funcionarias de la salud, que debían mantener los cuidados sanitarios de la población, resaltaron como una prioridad, indicándose el desarrollo de medidas de protección de la salud mental con motivo del trabajo.

Así, las instituciones administradoras de la salud pública en nuestro territorio, fueron incluyendo distintas buenas prácticas promotoras de bienestar como por ejemplo horas de atención psiquiátrica y psicológica, talleres de autocuidado (Yoga, pilates, mindfulness), horas protegidas para el cuidado de equipos, estrategias comunicacionales de reconocimiento a la labor, entre otras.

Por su parte, el ministerio de Salud, entregó recursos a sus Servicios, para la contratación de profesionales para la gestión y articulación de acciones de cuidado y de la red hacia la Atención Primaria, en tanto referentes técnicos en la temática. En este contexto, desde septiembre del 2021, se instaló en el SSMSO, una dupla de gestoras, las cuales han estado desde entonces desplegando una estrategia de vinculación, y apoyo técnico para los equipos de salud de la atención primaria, desarrollado acciones tales como la elaboración diagnósticos organizacionales y de salud mental funcionaria; la construcción de planes de cuidado participativos; el diseño y ejecución de actividades de cuidado para equipos de la atención primaria; el diseño, referencia técnica, y ejecución de actividades de capacitación formal para funcionarios; el diseño y desarrollo de jornadas técnicas para funcionarios del territorio; la articulación de mesas de cuidado de salud mental funcionaria tanto comunales como a nivel de SSMSO; la creación de biblioteca virtual de consulta para los referentes de salud mental funcionaria del territorio; y el diseño de este manual.



3. Diseño de Estrategias de Cuidado para los Equipos

Las estrategias de cuidado, incorporan el despliegue de actividades que realizan los individuos, las familias o las comunidades, con el propósito de promover la salud, prevenir la enfermedad, limitarla cuando existe o restablecerla cuando sea necesario. La gestión de cuidados, no es, por lo tanto, “una actitud azarosa ni improvisada, sino que una función reguladora que las personas desarrollan y ejecutan deliberadamente con el objeto de mantener su salud y bienestar” (Aaron, 2004).

Así, se han descrito distintas dimensiones en que debiese promoverse el Cuidado en el ámbito laboral, estas son:

- **Autocuidado:** dimensión que incluye acciones destinadas al cuidado individual, con el horizonte de dotar de herramientas o potenciar habilidades que potencien el bienestar de los trabajadores
- **Cuidado Mutuo,** área centrada en potenciar interacciones saludables al interior de los equipos. Se realizan a nivel grupal con el fin de modificar características del trabajo o de las condiciones del mismo que favorezcan el bienestar del grupo.
- **Cuidado de Equipos u Organizacional,** dimensión focalizada en el desarrollo de estructuras organizacionales promotoras de bienestar, lo que incluye políticas internas, procedimientos y/o beneficios, que son parte de la cultura de cuidado, que caminan a minimizar la exposición a los riesgos psicosociales.

A su vez, estas estrategias pueden clasificarse según su nivel de intervención (Ansoleaga E., 2021) en:

- **Intervención primaria:** Implica estrategias en el ámbito de la Promoción, que propone transformar las características del trabajo o de la organización y de este modo intervenir de manera previa sobre las condiciones que podrían originar alguna dificultad o riesgo, pretendiendo eliminar la exposición a este último.
- **Intervención secundaria:** Implica estrategias en el ámbito de la Prevención, y tiene como fin invertir o retardar la progresión de la “mala salud” producto de condiciones adversas ya existentes. Pretende mitigar los efectos producidos por la exposición a los riesgos.
- **Intervención terciaria:** Implica tratar la enfermedad y desplegar estrategias en el ámbito de la Protección. Por las características, estas intervenciones en el ámbito laboral, están reglamentadas en la ley N°16.744 que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y deben ser atendidas por los organismos administradores de la Ley (ACHS, Mutual de Seguridad, Instituto Seguridad laboral u otro).



Es relevante que los equipos de trabajo y quienes los lideran, faciliten espacios para la implementación de medidas que apunten al cuidado de la Salud Mental de los funcionarios y funcionarias, con la finalidad de “cuidar a los que cuidan”, lo que implica acciones político-organizacionales dirigidas a la prevención, promoción y protección en tanto responsabilidad “operacional, ética y legal” de los empleadores hacia los trabajadores (Ansoleaga E., 2014).

4. ¿Qué abordar en las Acciones de Cuidado para los Equipos?

En el ámbito laboral es necesario que los trabajadores cuenten, además de los conocimientos técnicos requeridos, con una serie de habilidades personales y sociales que les permitan desenvolverse con éxito en el desempeño de sus funciones y que les permitan mantener relaciones efectivas con los compañeros (De la Cruz, 2020), generadoras de bienestar laboral.

Las habilidades sociales, constituyen un conjunto de estilos y hábitos de relación que permiten mantener un despliegue interpersonal. Éstas, permiten que una persona se relacione de manera constructiva con los demás, favoreciendo el bienestar emocional con motivo del trabajo, en tanto, un déficit de ellas podría tener consecuencias negativas, impactando la salud mental de los y las funcionarias, como también el clima laboral en los equipos.

En el ámbito laboral, es importante considerar el despliegue de habilidades que favorezcan y potencien climas laborales saludables, sobre todo en el área de la salud, donde el trabajo está centrado en la prestación de servicios a personas. El trabajo en salud requiere habilidades para trabajar coordinadamente con otros y para otros. Entre las mayormente requeridas en este ámbito podemos destacar:

- **Iniciativa:** es la habilidad d predisposición a actuar de forma proactiva, “hacer que las cosas pasen”. (De la Cruz, 2020)
- **Comunicación efectiva:** Habilidad que permite que los mensajes que se emiten, sean expresados de forma asertiva y sean claros, y que de esta manera faciliten relaciones laborales saludables.
- **Asertividad:** Es una habilidad comunicativa, que implica manejar diferentes canales y medios escritos y orales para transmitir ideas con precisión y comprender con claridad diferentes puntos de vista (UC, 2022)
- **Empatía:** Es una habilidad que, poniéndonos en el lugar del otro, nos permite comprender su punto de vista de los compañeros de equipo y en ello, entender sus acciones y decisiones, lo cual facilitará el trabajo en equipo (EAS, 2019).



- **Inteligencia Emocional:** es un conjunto de habilidades que nos permiten entender, usar y administrar las propias emociones en distintos contextos.
- **Planificación y Organización:** es la habilidad que permite saber qué debe hacerse, quién lo hará, cómo y cuándo. Es el proceso de pensar algo antes de implementarlo. Para una planificación exitosa, debe considerar eventos pasados y oportunidades futuras, y posibles amenazas inminentes establecer metas alcanzables a largo, mediano y corto plazo (Discover, 2021).
- **Flexibilidad para el Aprendizaje:** Es la disposición para hacer las cosas de formas distintas, que aportan eficiencia y eficacia a las acciones.
- **Adaptación al Cambio:** Es la habilidad para aceptar y adaptarse a nuevas experiencias y formas de hacer, que apuntan a la evolución de las organizaciones como también al crecimiento personal con motivo del trabajo.
- **Habilidades para la resolución de conflictos:** Si bien, la resolución de conflictos, no es una habilidad en sí misma, esta capacidad hace referencia a un conjunto de habilidades sociales que son relevantes para el abordaje de situaciones complejas con éxito, y con el menor impacto posible en la ejecución del trabajo, en la salud mental individual, como en la de los equipos de trabajo, favoreciendo finalmente el clima laboral. Acá se ponen en juego habilidades como la empatía, la comunicación efectiva, la escucha atenta, la inteligencia emocional y la adaptabilidad al cambio.

Estas habilidades sociales laborales descritas, son primordiales para favorecer el trabajo en equipo y climas laborales saludables que promuevan el bienestar de la salud mental de los y las trabajadoras de la salud por lo que se hace relevante abordarlas y promoverlas, en tanto impactan directamente en la salud mental de los y las funcionarias, y de los equipos de trabajo.

5. ¿Por qué contar con un Manual de Cuidados?

Al trabajar en equipo, se conjugan las distintas habilidades sociales de cada uno de los miembros, potenciando sus esfuerzos para elevar el desempeño, lo que permite disminuir el tiempo invertido en las tareas asignadas aumentando la eficacia de los resultados durante el proceso productivo de cada tarea, aumentando con ello, la estima de los equipos.

En razón a esto, el trabajo en equipo resulta ser la mejor manera de fomentar un buen clima laboral, ya que potencia la motivación de los y las trabajadoras, se mejoran los canales comunicacionales y se visualiza un objetivo común a alcanzar en conjunto, por lo que promover el fortalecimiento y desarrollo de las habilidades sociales que favorecen estas formas, resulta imperante a la hora de buscar el despliegue de ambientes laborales saludables definidos por la OMS como *“el espacio en el que los trabajadores y directivos colaboran en utilizar un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo”* (OMS, 2010).



Sistematizar acciones de cuidado realizadas desde el 2021 por la dupla de gestoras como por los referentes de salud mental funcionaria de la APS del territorio del SSMSO, ha sido un gran desafío. Construir este manual, valida los esfuerzos realizados por las corporaciones y departamentos de salud de las comunas del territorio del SSMSO (Puente Alto, La Florida, La Pintana, La Granja, San Ramón, Pirque y San José de Maipo) al aperturarse al desarrollo de actividades dirigidas al cuidado de los equipos, ante contingencias que han requerido de apoyo para algunos equipos, como también relevar labor de este Servicio en el despliegue de estrategias que fortalecen la relación con la Atención Primaria de Salud (APS), desde la subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas.



III. ACTIVIDADES PARA EL DESARROLLO DE HABILIDADES SOCIALES PARA EL TRABAJO EN EQUIPO



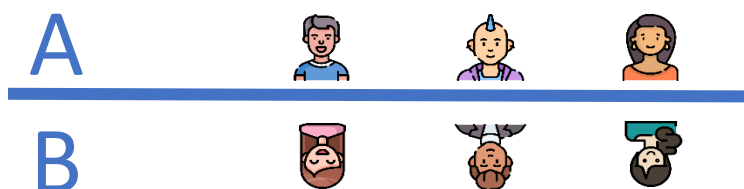
III. ACTIVIDADES PARA EL DESARROLLO DE HABILIDADES SOCIALES PARA EL TRABAJO EN EQUIPO

I. ACTIVIDADES DE COMUNICACIÓN

NOMBRE	I.I LA INVITACIÓN
TEMA	Comunicación / Negociación
OBJETIVO	Promover el diálogo respecto de la comunicación humana
DURACIÓN	20 minutos
RECURSOS	Espacio físico
ADAPTACIÓN	TS. Ma. De los Ángeles Gálvez – Ps. Patricia Jofré Rodríguez

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

Se divide al grupo en parejas, las que se ubican frente a frente dirigidos por línea imaginaria en el centro de la sala, o bien delimitada con cinta gruesa en el piso, como lo indica la figura.



Consigna Facilitador:

Esta dinámica se llama la invitación. Cada pareja debe ponerse de acuerdo quién será A y quién será B. Ambas personas deben pensar en una invitación a realizar a su compañero/a, que sea tan atractiva para él o ella, que logre hacerlo traspasar la línea y llevárselo a su lado.

Se espera hasta que la mayor parte de las parejas haya logrado persuadir a uno de los integrantes.

REFLEXIONES

- Qué les impresionó de lo ocurrido.
- Quienes aceptaron la invitación, por qué lo hicieron.
- Quienes no aceptaron la invitación, cuáles fueron las razones.
- Es relevante en la comunicación humana, conocer a las personas a las cuales se les entrega el mensaje, el mensaje debe ser claro, atractivo, contextualizado, con información realista, acotada y del interés del quien recibe el mensaje.
- Las habilidades blandas entran en juego cuando queremos involucrar a otros en nuestros proyectos, las formas en que nos comunicamos le dan un porcentaje importante al éxito en la comunicación.
- Cuando convocamos a otros, es importante identificar las mejores alternativas donde ambos se vean beneficiados. WIN – WIN



NOMBRE	I.2 ADIVINA TU PERSONAJE
TEMA	Comunicación
OBJETIVO	Generar instancia que facilite el abordaje de temas vinculados a la comunicación humana
DURACIÓN	20 minutos
RECURSOS	Láminas con personajes impresos Cinta de papel adhesiva
ADAPTACIÓN	Ma. De los Ángeles Gálvez

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

Para esta actividad se sugiere haber realizado alguna dinámica de activación, y dejando a todos los integrantes de espalda al facilitador.

Habiendo ya impreso imágenes con nombres de personajes según categorías: Actores, cantantes, dibujos animados, etc, el facilitador, pega a cada integrante en su espalda con una cinta adhesiva de papel. Por ejemplo:

Jerry

Bob Esponja

Elvis Presley

Luego se invita a los participantes a ir avanzando por la sala y encontrándose con algún compañero de grupo, tendrá el espacio para hacer una pregunta cerrada a cada persona, respecto de su personaje, ante la cual sólo podrá recibir como respuestas **SÍ** o **NO**.

Una vez que el participante adivina el personaje, se acerca al facilitador para saber si está correcto o no.

La dinámica termina cuando todos los integrantes del grupo, adivinan su personaje.

Al finalizar, se recomienda volver círculo y compartir impresiones, con preguntas como:

- qué facilitó la dinámica
- qué dificultó identificar al personaje

Luego se da paso para hablar de temas que introducen la Comunicación.

REFLEXIONES

Como influye en la comunicación la forma de emisión y recepción.

Cómo influye en la comunicación el mensaje que me entregan.

Cómo influye en la comunicación en el contexto.

La importancia de pedir ayuda y comunicarse con otros para favorecer el trabajo en equipo.



NOMBRE	I.3 ¿QUÉ DIBUJAS?	
TEMA	Comunicación	
OBJETIVO	Favorecer el clima laboral, potenciando los procesos de comunicación entre compañeros de equipo.	
DURACIÓN	30 minutos	
RECURSOS	Papel Lápiz	
ADAPTACIÓN	Bastían Rodríguez Victor González Espinoza Cristóbal Mena Henríquez	Álvaro Vargas Caneo Stephany Becerra Catalán Tiare Zanzi Zúñiga

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

1. Se les indica a los participantes dividirse en dos grupos iguales y hacer una fila.
2. Se les entregará papel y lápiz a todos los participantes, cada compañero estará mirando la espalda del anterior.
3. El PRIMERO de la fila debe quedar mirando una pizarra o papelógrafo o cualquier superficie donde pueda realizar un dibujo cuando le lleguen las indicaciones de sus compañeros
4. Se le dirá en secreto al último de la fila que dibuje una casa apoyando el papel en la espalda de su compañero que está delante de él en la fila, la indicación para el resto de la fila será dibujar lo que sintió que dibujó, sobre la espalda del compañero que tiene enfrente. Esto hasta llegar a la persona que se encuentra frente al papelógrafo, quien debe dibujar lo que fue realizado en su espalda.
5. Finalizada esta instancia, quien recibió el mensaje inicial revelará su similitud con el dibujo final. Se pedirán opiniones respecto a los dibujos y se dará la palabra a quienes deseen comentar que piensan respecto a esto.
6. Por último, se realizará un plenario para retroalimentar sobre la actividad y plantear conclusiones respecto a la correcta forma de atender, comprender, empatizar, comunicar y entendimiento respecto a los mensajes que recibimos.

REFLEXIONES

Cómo influye en la comunicación la forma de emisión y recepción
 Cómo influye en la comunicación el mensaje que me entregan y como lo proceso.
 Entender que la comunicación depende del emisor y receptor, por lo que la percepción del mensaje muchas veces está mediada por situaciones contextuales o teñidas con contextos personales, por lo que siempre es necesario corroborar que la información entregada fue receptionada y procesado similar al mensaje original, para evitar malos entendidos.



NOMBRE	I.4 COMIC LOCO
TEMA	Comunicación
OBJETIVO	Favorecer el clima laboral, potenciando los procesos de comunicación entre compañeros de equipo.
DURACIÓN	40 minutos.
RECURSOS	Hojas de Papel. Lápices. Sillas.
ADAPTACIÓN	Silvana Puebla Sandoval Paulina Pradenas Carvajal Juan Muñoz Sagredo Víctor Sagredo Camille Beaumont Patricia Maturana

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

1. Se divide a los participantes en pequeños grupos, tratando de mantener la equiparidad entre ellos, procurando quedar un mínimo de 4 integrantes en cada equipo.
2. Una vez divididos los participantes, se le entregará a cada equipo una consigna relativa a la vida laboral, donde por un tiempo estipulado entre 5 a 10 minutos podrán discutir y armar común respecto a la temática
3. Sin previo aviso, se dispondrán a separar los equipos, tratando que los participantes queden lo más lejos posible de quienes habían armado la historia común en el ámbito laboral.
4. Con posterioridad se entregará una hoja y se pondrán a disposición distintos lápices, dando la indicación de crear un cuadro de Cómic respecto a lo trabajado previamente con un grupo. (una imagen, un símbolo, una síntesis) Para esto se darán 15 minutos.
5. Transcurrido este tiempo, el moderador dará la indicación de reunirse nuevamente en el grupo de trabajo inicial
6. Una vez reunidos y con sus dibujos terminados, tendrán 5 minutos para armar un cómic con las piezas que cada uno aporta.
7. Una vez terminado el tiempo el grupo presentará su cómic al resto de los participantes, contando la historia construida.
8. Se cierra la actividad, con un espacio de discusión identificando las vivencias durante de la actividad, y resaltando la importancia de la comunicación dentro de los equipos.

REFLEXIONES

Cómo influye en la comunicación la forma de emisión y recepción

Cómo influye en la comunicación el mensaje que me entregan y como lo proceso.

Entender que la comunicación depende del emisor y receptor, por lo que la percepción del mensaje muchas veces está mediada por situaciones contextuales o teñidas con contextos personales, por lo que siempre es necesario corroborar que la información entregada fue recepcionada y procesado similar al mensaje original, para evitar malos entendidos

La importancia de la comunicación para construir una realidad conjunta y conseguir objetivos comunes.



NOMBRE	I.5 UN GRUPO MOLDEABLE
TEMA	Comunicación
OBJETIVO	Favorecer el clima laboral, potenciando los procesos de comunicación entre compañeros de equipo.
DURACIÓN	40 minutos.
RECURSOS	Hojas de Papel. Lápices.
ADAPTACIÓN	Silvana Puebla Sandoval Paulina Pradenas Carvajal Juan Muñoz Sagredo Víctor Sagredo Camille Beaumont Patricia Maturana

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

1. Se dividen los participantes en equipos
2. Una vez conformados, dichos equipos dispondrán de 5 minutos para identificar elementos u objetos imprescindibles en la ejecución de sus tareas habituales. Posteriormente, deberán confeccionar un listado con los 10 elementos u objetos más importantes para el grupo.
3. Una vez finalizado el listado, cada grupo que deberá representar para el resto de los participantes, cada uno de los elementos u objetos identificados a través de una “escultura humana”, la cual debe cumplir dos condiciones:
 - No puede quedar ningún integrante fuera de la representación.
 - No se pueden emitir sonidos para favorecer la puesta en escena.

El resto de los equipos, deberán descubrir el elemento u objeto que se está representando, ganará aquel equipo que identifique más elementos.
4. Se cierra la actividad, con un plenario identificando las vivencias durante de la actividad, resaltando la importancia de la planificación y el trabajo en equipo, para el logro de las tareas comunes

REFLEXIONES

Cómo influye en la comunicación la forma de emisión y recepción
 Cómo influye en la comunicación el mensaje que me entregan y como lo proceso.
 Entender que la comunicación depende del emisor y receptor, por lo que la percepción del mensaje muchas veces está mediada por situaciones contextuales o teñidas con contextos personales, por lo que siempre es necesario corroborar que la información entregada fue recepcionada y procesado similar al mensaje original, para evitar malos entendidos.
 La importancia de la comunicación para construir una realidad conjunta y conseguir objetivos comunes.



NOMBRE	I.6 EL TELÉFONO
TEMA	Comunicación
OBJETIVO	Lograr una comunicación efectiva y empática que contribuya a mejorar las relaciones laborales en los equipos de trabajo.
DURACIÓN	15 minutos
RECURSOS	Hojas de papel lápiz
ADAPTACIÓN	Leila Fernández María Pía Iuvara Andrés Pérez Álvaro Figueroa Antonia Meneses Francisco Santibáñez.

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

1. Se divide a los participantes en dos grupos: “los observantes” y “los comunicantes”.
2. Los comunicantes se organizan en una fila en que el compañero de adelante no puede ver al compañero de atrás, mientras que los observantes se instalan en algún espacio en el que pueda observar la actividad.
3. Comienza la actividad con una mímica desde el último integrante del equipo en dirección al primero, el cual deberá imitar la mímica al siguiente compañero en la fila, hasta que el mensaje llegue al último compañero.
4. La mímica deberá ser realizada nuevamente, al mismo tiempo, por el primer y el último compañero del equipo
5. Se cambian los papeles entre “observantes” y “comunicantes” y se repite la actividad.
6. En plenario cada participante referirá lo que vio en la dinámica como “observante” y cómo vivencio siendo “comunicante”, se conversará sobre conclusiones del proceso de comunicación vivencial.

REFLEXIONES

Cómo influye en la comunicación la forma de emisión y recepción

Cómo influye en la comunicación el mensaje que me entregan y como lo proceso.

Entender que la comunicación depende del emisor y receptor, por lo que la percepción del mensaje muchas veces está mediada por situaciones contextuales o teñidas con contextos personales, por lo que siempre es necesario corroborar que la información entregada fue recepcionada y procesado similar al mensaje original, para evitar malos entendidos.



NOMBRE	I.7 INTERPRETA Y EJECUTA TU JUGUETE
TEMA	Comunicación
OBJETIVO	Fomentar procesos comunicacionales en la organización que favorezcan la calidad de vida laboral, la adaptación a los ambientes laborales y por consecuencia la salud mental funcionaria.
DURACIÓN	30 minutos
RECURSOS	Tijeras Goma Eva Pegamento Lápiz
ADAPTACIÓN	Nicolas Rivero Miguel González Bryan Roa Jocelyn Muñoz Heber Hermosilla

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

En los equipos de trabajo “la comunicación efectiva se define cuando un mensaje se comparte, recibe y comprende sin alterar su objetivo final. Es decir, el emisor y el receptor interpretan el mismo significado. De esta manera, se evitan dudas y confusiones, mientras que se cumplen las expectativas sobre lo que se ha transmitido”

1. Se formarán 3 equipos, donde a cada uno de ellos se le entregará una consigna diferente con el mismo objetivo, crear una figura de goma eva.
2. En este sentido, las consignas entregar son:
 - Grupo 1 se le entregará el material y se les indicará realizar una figura en forma de peluche
 - Grupo 2 se le entregará el material y se les indicará realizar una figura en forma de peluche, describiendo algunas características.
 - Grupo 3 se le entregará el material y se les indicará realizar una figura en forma de peluche, describiendo todas características esperadas.
3. Todos dispondrán de 20 minutos para realizar la figura, para luego comunicar las dificultades presentadas con la consigna transmitida por los encargados, guiándolos a abordar la importancia de la comunicación asertiva y efectiva.

REFLEXIONES

La importancia del receptor y emisor en el proceso comunicativo, y cómo cada uno puede teñir el mensaje de acuerdo a características personales o condiciones situacionales/contextuales.
Es importante ceñirse al mensaje, no especular. Es mejor en ese caso consultar y preguntar, si es que se considera que falta información o la entregada es muy vaga.
Como cada parte de un equipo se organiza o adopta un rol en el proceso de desarrollo de un objetivo (construcción del juguete).



NOMBRE	I.8 ADIVINA TU TATUAJE
TEMA	Comunicación
OBJETIVO	Promover buenas prácticas comunicacionales que permitan una mayor adaptación, recepción de las directrices y ejecución de las labores en los equipos de salud.
DURACIÓN	30 minutos
RECURSOS	Hojas Lápices
ADAPTACIÓN	Nicolas Rivero Miguel González Bryan Roa Jocelyn Muñoz Heber Hermosilla

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

Los equipos de trabajo deben considerar que “La forma en que nos comunicamos puede ser un factor decisivo para conseguir un trabajo, mantener una relación sana o incluso expresarte con claridad para evitar conflictos”

1. Dentro del equipo de trabajo, se dividirán los funcionarios en parejas las cuales deberán elegir quién será el emisor y quién será el receptor del mensaje.
2. Al emisor del mensaje se le entregará una figura la cual debe dibujar sobre una hoja en la espalda del receptor. Al receptor del mensaje se le indicará estar de espaldas para recepcionar el mensaje de su compañero y copiarlo en una hoja.
3. Una vez transmitido el mensaje por las parejas de funcionarios, serán discutidas las dificultades presentadas al interpretar el mensaje y la importancia de generar canales óptimos de comunicación en los equipos

Se dispone de 10 minutos para la ejecución de la consigna y 15 para la discusión.

REFLEXIONES

Cómo influye en la comunicación la forma de emisión y recepción

Cómo influye en la comunicación el mensaje que me entregan y como lo proceso.

Entender que la comunicación depende del emisor y receptor, por lo que la percepción del mensaje muchas veces está mediada por situaciones contextuales o teñidas con contextos personales, por lo que siempre es necesario corroborar que la información entregada fue recepcionada y procesado similar al mensaje original, para evitar malos entendidos.



NOMBRE	I.9 CANTA CON EL CUERPO
TEMA	Comunicación
OBJETIVO	Favorecer procesos comunicacionales a través de estrategias no verbales.
DURACIÓN	40 min.
RECURSOS	Audífonos Playlist con canciones Mascarilla o tapaboca
ADAPTACIÓN	TS. María de los Ángeles Gálvez

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

1. Previa la actividad, en un aparato que permite la reproducción de audio, conectado a audífonos), crear Playlist con canciones que sean posibles de dramatizar con mímica y conocidas en la cultura popular, por ejemplo:
 - Despacito, Luis Fonsi.
 - A quién le importa, Thalía
 - Todos me miran, Gloria Trevi
 - Corazón en la maleta, Luis Fonsi
 - Rayando el sol, Maná
 - Yo no soy esa mujer, Paulina Rubio
 - La mordidita, Ricky Martin
 - Torero, Chayanne
 - Etc.
2. Los participantes se dividirán en grupos que competirán quien adivine más canciones. De no permitirse la división en grupos, cada participante acumulará una puntuación individual dependiendo de cuantas canciones pueda adivinar.
3. Se elegirá un representante, quien realizará las dramatizaciones. A este se le colocará un cubre bocas y audífonos. Además, se le entregará la indicación de que sólo debe cantar con su cuerpo, es decir narrar las canciones con gestos; palabra a palabra en lo ideal, más que conceptos generales, ya que no es la mímica del título de la canción, esto sin emitir sonido, para que sus compañeros identifiquen el nombre de la canción. En este sentido, también puede dar pistas (solo con mímica) de ritmo, si es hombre/mujer/grupo o estilo musical.
4. Una vez preparado, quien dramatiza y con indumentaria puesta, se da play a la canción, la cual sonará hasta que alguien la adivine o se hayan cumplido los primeros 2 minutos de duración.
5. Ganará quien adivine más canciones.
6. Se realizará una reflexión final respecto a aciertos y dificultades observadas por los participantes en el proceso, tanto como adivinadores o como dramatizados.

REFLEXIONES

Cómo fueron las estrategias comunicacionales desarrolladas para lograr entregar el mensaje que se quiere transmitir.

Cómo es posible acudir a simbología “universal” para que el otro entienda. La importancia del receptor/emisor.



● ACTIVIDADES DE EMPATÍA

NOMBRE	2.1 AMAZING SPIDER MAN	
TEMA	Empatía	
OBJETIVO	Favorecer el clima laboral, potenciando los procesos de empatía respecto a motivaciones en el quehacer profesional entre compañeros de equipo.	
DURACIÓN	30 minutos	
RECURSOS	Papel Lápiz Video Computador Proyector	
ADAPTACIÓN	Bastián Rodríguez Victor González Espinoza Cristóbal Mena Henríquez	Álvaro Vargas Caneo Stephany Becerra Catalán Tiare Zanzi Zúñiga

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

1. Se solicita al grupo, colocarse frente al área de proyección. Se hace entrega a cada participante de una hoja/ tarjeta y lápiz.
2. Se inicia la actividad con "Spiderman en el trabajo".
3. Una vez finalizada la proyección, se les indica a los asistentes anotar en el trozo de papel entregado por qué hacen lo que hacen (elección laboral, o cómo llegaron ahí), recordando principalmente el por qué trabajan en esta área.
4. Se realiza plenario y se comparten las impresiones del video y de la experiencia personal al respecto.

REFLEXIONES

Motivar la reflexión sobre los prejuicios, sobre lo que no sabemos del otro, y cómo tenemos más cosas en común de lo que pensábamos.

Y a pesar de las diferencias, somos parte de un todo, hay algo que nos reúne en la diferencia, y eso enriquece al equipo.

Como la motivación interna puede permear la calidad de nuestro trabajo para bien o para mal.

La importancia de la vocación en el trabajo con otros.



NOMBRE	2.2 EL GLOBO FEROS	
TEMA	Empatía	
OBJETIVO	Favorecer el clima laboral, potenciando los procesos de empatía respecto a motivaciones en el quehacer profesional entre compañeros de equipo.	
DURACIÓN	5 minutos	
RECURSOS	Globos	
ADAPTACIÓN	Bastián Rodríguez Victor González Espinoza Cristóbal Mena Henríquez	Álvaro Vargas Caneo Stephany Becerra Catalán Tiare Zanzi Zúñiga

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

1. Una vez finalizado el plenario, se entrega a cada participante en globo y se entrega la indicación de introducir el papel anteriormente escrito con la motivación laboral.
**Esta actividad puede realizarse de manera independiente; para estos efectos, se hará entrega un trozo de papel y lápiz a los participantes y la primera indicación al grupo será, escribir en este, la motivación laboral que los llevó a trabajar en esta área (ej: salud pública)
Una vez que esté el papel dentro del globo, este se infla y anuda.
2. Se indica a los participantes colocarse de pie, y que dentro de los 3 minutos siguientes deberán proteger su globo, ya que sus compañeros tratarán de arrebatarle el papel que llevan dentro, recalando lo siguiente “gana quien conserve su globo después del tiempo definido”
3. Cada participante deberá “luchar” por obtener el papel dentro del globo del compañero. A quien se le explote su globo se debe sentar.
4. Una vez finalizado los 3 minutos, se revisa situación de los globos y se realiza plenario, respecto a la dinámica, pretendiendo ahondar en la importancia propia de mantener a salvo la motivación, ya que siempre puede estar siendo “atacada” por situaciones externas.

REFLEXIONES

Motivar la reflexión sobre los prejuicios, sobre lo que no sabemos del otro, y cómo tenemos más cosas en común de lo que pensábamos.

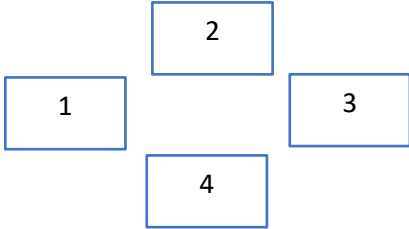
Y a pesar de las diferencias, somos parte de un todo, hay algo que nos reúne en la diferencia, y eso enriquece al equipo.

Como la motivación interna puede permear la calidad de nuestro trabajo para bien o para mal.

La importancia de la vocación en el trabajo con otros.

Reflexionar respecto a la indicación “gana, quien conserva su globo”, en relación a las estrategias utilizadas por el grupo para hacer que el compañero perdiese el globo y las estrategias desarrolladas para conservar el globo. Por lo general siempre vamos al ataque del otro, y nuestra motivación puede ser derrumbada por el mismo equipo de trabajo y contexto laboral.



NOMBRE	2.3 SOLTANDO BARRERAS
TEMA	Empatía / Integración
OBJETIVO	Promover la humanización de los funcionarios de la salud a través del conocimiento del grupo
DURACIÓN	30 minutos
RECURSOS	<p>Espacio físico amplio con marcación de cuadrados/rectángulos en al menos 4 puntos del lugar, tal como señala la figura.</p> <div style="text-align: center;">  </div> <p>Música ambiental de fondo que motive reflexión</p>
ADAPTACIÓN	TS. Ma. De los Ángeles Gálvez – Ps. Patricia Jofré Rodríguez

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

Consigna Facilitador: *Les voy a pedir que, en completo silencio y respeto, puedan seguir cada una de las instrucciones que les daré a continuación.*

Quiero que se ubiquen en los sectores delimitados en el piso según (lo que haya definido el facilitador). Ahora que están dentro del área delimitada, les voy a pedir que se miren, se reconozcan en este rol de cada uno. También pueden mirar los otros sectores y reconocer a quienes están allí.

Se invita al grupo a ubicarse inicialmente en cada rectángulo según los principales roles que los diferencian a unos de otros en el grupo, por ejemplo:

- Estamento
- Profesiones
- Oficios
- Sector

El facilitador va dirigiendo la dinámica con categorías que les permitan ir cambiándose de sector, considerando siempre que deben estar dentro de la zona demarcada. Debe señalar que la dinámica se debe realizar de forma silenciosa, y deteniéndose a reconocerse entre sí.

Por ejemplo:

- En el sector 1 se ubicarán las personas que son padres, y en el sector 2 las que no lo son



- En el sector 3 quienes fueron los desordenados en el colegio, en el 4 los que mantenían buen comportamiento en la escuela
- En el sector 2, quienes este año tuvieron una pena de amor
- En el sector 3, los que sienten que alguna vez han recibido un mal trato de parte de los usuarios
- En el sector 4, los que se han sentido mal tratado por algún compañero/a de trabajo
- En el sector 1 los que han sentido que su trabajo ha sido reconocido alguna vez por su jefatura
- En el sector 2 los que hacen turnos extras para gestionar más recursos para el hogar
- Puede agregar todas las categorías que requiera
- Para finalizar se señala alguna categoría que los reúna a todos en un mismo rol, que les permita observarse, como humanos, como trabajadores, como compañeros, como equipo de trabajo, con un objetivo común (Sin olvidar que todos deben calar dentro de la figura demarcada en el piso).

Puede revisar el formato general en video: <https://www.youtube.com/watch?v=HNS7vuaXuxw>

REFLEXIONES

En plenario, se pueden rescatar las impresiones del grupo, que sorpresas se llevaron, qué fue lo más les llamó la atención de la actividad.

Motivar la reflexión sobre los prejuicios, sobre lo que no sabemos del otro, y cómo tenemos más cosas en común de lo que pensábamos.

Y a pesar de las diferencias, somos parte de un todo, hay algo que nos reúne en la diferencia, y eso enriquece al equipo.

Todos ocupamos distintos roles sociales, dependiendo del contexto en el que estamos desarrollándose. A veces estos roles nos reúnen, otras generan diferencias, sin embargo, también tenemos otros puntos de encuentro, y un punto común, y es que somos seres humanos, que vivencian distintas experiencias dentro y fuera del trabajo. Muchas veces, nos olvidamos de ello, de la persona detrás del rol, y tendemos a definir a quienes vemos según ello, y en base a eso, a los juicios sociales, definimos y guiamos la forma en que nos relacionamos con los otros. Es relevante promover encuentros y relaciones humanizadas al interior de los equipos.

Tenemos más en común de lo que pensamos, todas las historias que compartimos.



NOMBRE	2.4 RE - CONOCIÉNDONOS
TEMA	Empatía / Conocimiento
OBJETIVO	Generar un espacio de conocimiento entre los participantes, que facilite la integración grupal
DURACIÓN	Variable según la cantidad de personas que componen el grupo
RECURSOS	Material manualidades: revistas para recortar, retazos de género, lanas, hojas, cartulinas, goma eva, tijeras, pegamento, lápices de colores, plasticina, arcilla, o greda, dependerá de los recursos disponibles.
ADAPTACIÓN	TS. Ma. De los Ángeles Gálvez – Ps. Patricia Jofré Rodríguez

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

Se invita a los participantes a reunirse en parejas, con personas, con las que idealmente tengan poca relación en el contexto laboral. Se les invita a conversar en función a preguntas que el facilitador estime conveniente realizar, y que tengan relación con el objetivo general de la jornada de cuidado. Por ejemplo:

- Nombre
- A qué se dedica
- Contexto familiar
- Hobbies
- Cargo que ocupa en el trabajo
- Qué lo motivó a llegar a trabajar en ese lugar
- Cuáles han sido los principales logros alcanzados
- Cuáles han sido los desafíos más complejos alcanzados
- Cómo me gustaría que fuera mi equipo de trabajo
- Etc

Se recomienda escoger unas 3 preguntas, en tanto es una actividad que tiende a extenderse luego que se inicia el diálogo. Se debe disponer del tiempo necesario para no interrumpir la dinámica que se genera en las parejas.

Luego de terminado el espacio de diálogo, se dispone al centro de la sala materiales diversos para la realización de manualidades, y se invita a confeccionar un regalo simbólico a la pareja, que tenga relación con lo que compartió con ella. Por ejemplo:

- Un pasaje en avión para él y su familia para que tomen un tiempo de descanso y puedan compartir
- Una silla de escritorio cómo para su dolor de espaldas
- Un girasol para que ilumine su jornada laboral
- etc



Una vez confeccionado el “Regalo” se invita a los participantes volver al círculo, lugar donde cada uno debe presentar a su pareja y entregar el obsequio confeccionado.



Consigna del facilitador:

1. *Les voy a pedir que puedan reunirse en parejas, con las personas con las que menos vínculo han tenido en el trabajo, con las cuales quiero que compartan en función de las siguientes preguntas. (Se presentan escritas en un papelógrafo o PPT). Para ello tendrán un total de xx minutos para compartir.*
2. *Ahora, quiero que, pensando en la pareja con la que compartieron, puedan confeccionar – con los materiales dispuestos en el centro de la sala, a elección – un regalo simbólico en forma de reconocimiento. Para ello tendrán XX minutos. Procuren que la pareja no se entere de este regalo hasta el próximo bloque.*
3. *(Regreso al círculo de trabajo) En este espacio, les pediré que cada uno pueda presentar a su pareja y al finalizar, pueda mostrar el regalo, explicarlo y entregárselo a él/ella.*
4. *(al finalizar) Quisiera recoger sus impresiones, qué les pareció la actividad.*

REFLEXIONES

- Es importante conocer a sus equipos, darse el tiempo, detenerse a escuchar su historia, a la persona detrás del delantal o cargo, en tanto esto facilita las relaciones humanas, la resolución de conflictos, la empatía, la confianza, entre otros factores relevantes para mantener un buen clima laboral.
- Se invita a los participantes a generar estos espacios en el ámbito laboral.
- El reconocimiento del otro es una necesidad actual de los equipos, es importante promover al interior de ellos, instancias donde se reconozca la labor entre compañeros, desde los jefes, a los jefes y directivos. Esta práctica también fortalece la motivación y la estima personal en el contexto laboral.



NOMBRE	2.5 LA CITA
TEMA	Empatía / Conocimiento
OBJETIVO	Generar un espacio de interacción y mayor nivel de conocimiento entre los participantes de un equipo de trabajo.
DURACIÓN	45 minutos
RECURSOS	Hojas Lápices
ADAPTACIÓN	TS. María de los Ángeles Gálvez

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

1. En una hoja o tarjeta de papel se dibujan tres relojes, con las siguientes horas: 12:00, 12:15, 12:30 (hora referencial, tiempo de duración depende del moderador, cantidad de participantes, tiempo de conformación del equipo de trabajo). Y se hace entrega de cada una de ellas a cada participante.
2. Se solicita al grupo que puedan observarse e identifiquen a tres personas con las que hayan tenido menor contacto dentro del espacio laboral, es decir aquellas personas que conozcan menos. Cantidad de personas, puede variar, dependiendo del tiempo destinado a la actividad y características grupales.
3. El moderador dirá: “a buscar sus citas” y en un lapso de 2 minutos, cada participante deberá agendarse tres citas, con aquellos que menor interacción haya sostenido. Colocando en cada reloj, con las distintas horas, sus nombres.
4. Se dará inicio al proceso de citas, donde cada pareja tendrá el tiempo necesario para conversar sobre su vida con quien haya anotado en el papel. Acabado el tiempo destinado originalmente para la cita (10, 15, 20 minutos) el moderador dirá “cambio” (o palabra que desee estipular para dar finalización e inicio de las citas) y se inicia la segunda cita agendada.
5. Finalizado el proceso de citas, se realizará un plenario, donde cada participante presentará sus citas y revelará puntos en común que haya encontrado en la conversación. En la medida que los participantes se empiezan a repetir, se solicita aquel quien lo presenta, que revele cosas que no se hayan dicho y sus similitudes.

REFLEXIONES

Reconocer como es el proceso de conocer a otro, que quizás ya ubicaba.

Comparar impresión actual respecto a la previa, si es que existía (quizás nunca o había visto)

Considerar siempre las semejanzas con otro, es tan persona como yo y sus motivaciones son similares o válidas como la mía.

Importancia de conocer a mi compañero de trabajo, saber de él, para empatizar, mejorar comunicación y realizar alianzas para el desarrollo de un objetivo común.



3 ACTIVIDADES DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

NOMBRE	3.1 CÓMO MANEJO MI ESTRÉS
TEMA	Inteligencia Emocional
OBJETIVO	Favorecer el manejo del estrés en funcionarios
DURACIÓN	25 minutos
RECURSOS	Proyector Computador Reproductor de video y audio. Plumón Cartulina/papelógrafo
ADAPTACIÓN	Marco Donoso Yanina Morales Viorel Decebal Rosa Álvarez Humberto Parada Erika Tapia

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

1. División de los participantes en 4 grupos.
2. Se realiza proyección de video relacionado al estrés.
3. Luego en grupos comentar el video, estableciendo de qué forma, o cómo enfrentan el estrés en la vida cotidiana, no necesariamente relacionado con lo laboral. Cada grupo debe seleccionar 3 formas para disminuir el estrés.
4. Se da pie a un plenario para escuchar la reflexión de la propuesta de cada grupo, se selecciona un representante por grupo para exponer.

REFLEXIONES

Importancia de tener estrategias que permitan liberar el estrés de manera personal. Indagar en cómo afecta al equipo/grupo el malestar del otro. Como mi estrés impacta en mi entorno. Considerar que debemos hacernos responsables con nuestro propio cuidado, sobre todo el de salud mental, no solo solicitar esto a la institución. Las instituciones también deben poner de su parte para tener condiciones mínimas de salud laboral y condiciones de ambientes laborales saludables. La gente no puede enfermarse por su trabajo. Reflexionar cuál es la postura propia cuando veo que no hay mejoras en mis condiciones laborales.



NOMBRE	3.2 ESCULTURAS: EL IMPACTO DE LA PANDEMIA
TEMA	Inteligencia Emocional
OBJETIVO	Conocer el impacto de la pandemia en los trabajadores de la salud
DURACIÓN	60 minutos
RECURSOS	Conocimiento y manejo técnica imaginaria Música ambiental Equipo audiovisual Espacio físico para el trabajo grupal y presentación de esculturas Papelería para presentación de carteles Plumones, lápices colores, tizas, témperas, papeles lustres, goma eva, pegamento, masking tape
ADAPTACIÓN	Ps. Patricia Jofré Rodríguez

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

Esta actividad fue diseñada para conocer el impacto de la pandemia en los trabajadores de la salud, sin embargo, la técnica puede ser utilizada en otros ámbitos donde se requiera realizar un diagnóstico, conocer emocionalidades comunes frente a un tema y generar espacio al diálogo reflexivo y profundo.

Una vez definida la temática, se planifica una imaginaria que induzca el ámbito a trabajar, buscando la conexión emocional con ella.

1. Se debe guiar un espacio de relajación, idealmente en un espacio cómodo, sin ruidos ambientales. Se invita a cerrar los ojos, en tanto quienes no puedan hacerlo, pueden fijar la vista en un punto en el suelo. Apoyado en ejercicios de respiración profunda y completa, se debe realizar un scanner por el cuerpo buscando zonas tensas a las que se invita a relajar a través de la exhalación.
2. Una vez logrado el ambiente, se guía hacia un espacio introspectivo, con el objetivo que puedan recurrir al recuerdo personal, por ejemplo, *“los motivos que le llevaron a trabajar en salud pública... cómo fue su primer día de trabajo... cómo estaba vestida, qué personas había en el lugar... cuáles eran sus temores”*. Se lleva a cabo en el ejercicio, a recoger imaginativamente el camino hasta hoy, haciendo hincapié en los últimos 2 años de pandemia, y visualizando el impacto que ha generado a cada uno en sus contextos laborales. Esta motivación personal, debe durar entre 5 y 10 minutos.
3. Una vez logrado el ambiente de relajación, se les pide a los participantes que puedan reunir en una palabra la experiencia reflexionada.
4. Se invita a los participantes a abrir los ojos, manteniendo el ambiente de respeto y en silencio.
5. Uno a uno, van relatando la palabra escogida, y acá el facilitador, debe desplegar la habilidad para categorizar utilizando estrategia de sociodrama, reuniendo en un solo grupo a las palabras que se repiten, o aquellas que tienen relación con otra, procurando dejar una cantidad homogénea de integrantes por cada grupo. Por ejemplo:



6.

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cansancio ▪ Incertidumbre ▪ No saber qué va a pasar ▪ Agotamiento ▪ Tristeza ▪ Melancolía 		
Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3
Cansancio Agotamiento	Incertidumbre No saber qué va a pasar	Tristeza Melancolía

7. Una vez designados los grupos, se entrega un tiempo calculando al menos 5 minutos por integrante, para que puedan hablar sobre su experiencia, en este caso, sobre “el impacto que tuvo la pandemia en su ejercicio laboral”
8. Finalizado el trabajo grupal, se les pide que puedan escoger una frase que identifique la reflexión del grupo, invitando a integrar todas las ideas, la cual deben dejar plasmada en un papelógrafo, cartulina o similar.
9. Luego de ello, y en función de la frase escrita, se le pide al grupo que puedan diseñar una escultura humana que represente la frase, la cual deberán presentar a sus compañeros junto al escrito.
10. Una vez terminados todos los grupos, se genera plenario, donde quienes estimen conveniente puedan entregar sus comentarios, según su experiencia en el ejercicio, o bien acerca de impresiones que les generaron las esculturas y experiencia de los otros grupos.

REFLEXIONES

Para finalizar es relevante que el facilitador pueda aunar criterios, profundizar en el foco que escogió para esta dinámica. En este caso, donde la idea era conocer en los funcionarios/as el impacto de la pandemia, en ellos como personas y equipos de trabajo, se apertura a hablar sobre aquello que implica trabajar en salud: cultura sacrificial, sufrimiento ético, el paso del héroe al villano, la importancia de la humanización del funcionario/a de salud, y de atender las emociones que surgen en el trabajo. La importancia del trabajo en equipo, de la comunicación asertiva y empática, los estilos de liderazgos, la resolución asertiva de conflictos, etc. Es relevante acá marcan un sustento teórico que dé forma a las experiencias señaladas por los participantes.

Al ser una dinámica que implica la conexión emocional, es relevante que el facilitador cuente con otra persona de apoyo, en el caso que sea necesario tener que contener a alguien en particular. En todo caso, se debe ir guiando el espacio para que no se transforme en una terapia grupal, y que se rescate por sobre todo, la construcción colectiva.

Dependiendo de la duración de la actividad, se recomienda hacer un corte con un café, o una pausa, que puede darse luego de definidos los grupos.



4 ACTIVIDADES DE ORGANIZACIÓN Y PLANIFICACIÓN

NOMBRE	4.1 CACHIPUN HUMANO	
TEMA	Organización y Planificación	
OBJETIVO	Favorecer el desarrollo de habilidades de liderazgo, comunicación efectiva y toma de decisiones.	
DURACIÓN	15 minutos	
RECURSOS	Espacio físico	
ADAPTACIÓN	María Dolores Barja Paulina Beauvais A. Carla Céspedes	María Paz García Gustavo Marín O. Paula Romero

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

1. Los participantes se dividirán en equipos de igual número de integrantes
2. Cada grupo deberá coordinarse para competir con otro grupo y coordinar para realizar la misma figura (piedra, papel o tijera) para ganar puntos. Para esto tendrán sólo 10 segundos.
3. Esta acción debe realizarla en 3 ocasiones, el ganador será quien obtenga más puntos en las 3 partidas. Cada ganador de la dupla de equipos participará de la jugada final y realizará el mismo procedimiento ya descrito anteriormente.

REFLEXIONES

En resumen, indagar respecto al proceso completo y como fue la dinámica que se dio en el trabajo del grupo. Recordar que todos formamos parte de un engranaje, que todos tenemos un rol para ser aportes y que, si alguna de esas piezas falla, se afecta el trabajo final. Sobre todo, cómo se realizaron las coordinaciones internas.

La importancia de las reglas o condiciones claras desde un inicio, lo que permite mayormente consolidar el objetivo común.

Por último, revisar siempre la importancia del líder (consignado o improvisado) en la acción, ya que un “buen líder” siempre sabrá coordinar y llevar a su equipo a la prosecución de sus metas.



NOMBRE	4.2 SI SE LA SABE: CANTE	
TEMA	Organización y Planificación	
OBJETIVO	Fomentar el desarrollo de habilidades colaborativas para la búsqueda de un objetivo común dentro de un equipo de trabajo.	
DURACIÓN	20 minutos	
RECURSOS	Espacio Físico Papel con palabras designadas Micrófono	
ADAPTACIÓN	Rafael Moreno Pilar de la Cuadra Silvana Saavedra	Constanza Jego Javiera Acuña

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

1. Los participantes serán divididos en grupos de 4 a 5 personas.
2. En un frasco o bowl se dispondrán papeles doblados con distintas emociones escritas en su interior.
3. Cada equipo sacará un papel de este lugar y tendrán 30 segundos para organizarse y encontrar una canción popular que en su letra contenga la emoción designada.
4. Una vez resuelto, el equipo iniciará el canto de la canción, y los otros grupos deberán adivinar la emoción que conlleva.
5. Se realiza plenario para exponer la vivencia de la dinámica.

REFLEXIONES

Indagar respecto a: ¿Cómo fue la experiencia? ¿Cuáles fueron los obstaculizadores y facilitadores? ¿Quién asumió el rol de líder? ¿Qué otros roles aparecieron? ¿Consiguieron el objetivo propuesto al inicio? En resumen, indagar respecto al proceso completo y como fue la dinámica que se dio en el trabajo del grupo. Recordar que todos formamos parte de un engranaje, que todos tenemos un rol para ser aportes y que, si alguna de esas piezas falla, se afecta el trabajo final.



NOMBRE	4.3 BÚSQUEDA DEL TESORO	
TEMA	Organización y Planificación	
OBJETIVO	Fomentar el desarrollo de habilidades colaborativas para la búsqueda de un objetivo común dentro de un equipo de trabajo.	
DURACIÓN	20 minutos	
RECURSOS	Espacio Físico Vendas Premio	
ADAPTACIÓN	Rafael Moreno Pilar de la Cuadra Silvana Saavedra	Constanza Jego Javiera Acuña

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

1. Los participantes se dividirán en 2 grupos de 10 personas aprox. Quienes formarán una fila.
2. Se elegirá un líder que guiará el trayecto de esta fila humana y se posicionará como último eslabón.
3. El resto de los participantes procederán a cubrir sus ojos con una venda o trozo de tela.
4. Una vez listo el paso anterior, los moderadores “esconden un tesoro”, el cual cada fila deberá encontrar. Para esto serán guiados por su líder a través de la entrega de señales de avanzar, parar, doblar a un lado o ir más rápido; con la condición de no emitir palabra o sonido. Para esto, por ejemplo; deberá utilizar lenguaje no verbal cómo: tocar una vez el hombro derecho es avanzar, tocar dos veces el hombro izquierdo significa parar. Esto deberá explicárselo previamente a su equipo, con quienes idear el código a seguir.
5. Los moderadores podrán cambiar el lugar del escondite del tesoro, para forzar a los equipos a continuar trabajando en conjunto.
6. Gana el equipo que llega a su tesoro.
7. Se realiza plenario para conversar en torno a facilitadoras y obstaculizadoras de la experiencia, llegando a conclusiones comunes.

REFLEXIONES

Indagar respecto a: ¿Cómo fue la experiencia? ¿Cuáles fueron los obstaculizadores y facilitadores? ¿Quién asumió el rol de líder? ¿Qué otros roles aparecieron? ¿Consiguieron el objetivo propuesto al inicio?

En resumen, indagar respecto al proceso completo y como fue la dinámica que se dio en el trabajo del grupo. Recordar que todos formamos parte de un engranaje, que todos tenemos un rol para ser aportes y que, si alguna de esas piezas falla, se afecta el trabajo final.

La importancia de las reglas o condiciones claras desde un inicio, lo que permite mayormente consolidar el objetivo común.

Por último, revisar siempre la importancia del líder (consignado o improvisado) en la acción, ya que un “buen líder” siempre sabrá coordinar y llevar a su equipo a la prosecución de sus metas.



NOMBRE	4.4 CONSTRUYENDO FORTALEZAS
TEMA	Organización y Planificación
OBJETIVO	Incentivar al grupo a visualizar componentes del trabajo en equipo: facilitadores y obstaculizadores Identificar impacto de los cambios en los equipos
DURACIÓN	60 minutos
RECURSOS	Materiales reciclados: Bombillas, palos de helado y/o de brochetas, lanas, pitillas, palos de fósforos, juegos de carta, yengas, bloques, vasos, platos de cartón, cotillón, plumones, hojas, cartulinas, cintas adhesivas, etc
ADAPTACIÓN	Ma. De los Ángeles Gálvez L. – Ps. Patricia Jofré R.
DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	
<p>Este trabajo grupal, tiene por objetivo generar un ambiente para abordar temas vinculados al trabajo en equipo.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Se divide a los participantes, en al menos 2 grupos con cantidad igual de integrantes. 2. Se entregan cantidades iguales de materiales sobre una mesa para cada uno y se indica que deben construir una fortaleza. Para ello se dejan entre 5 y 10 minutos. 3. Se indica a la mitad de cada grupo a cambiarse al grupo contrario, y continuar con el objetivo final. 4. Se entrega una cartulina para que cada grupo pueda escribir el nombre de su fortaleza. 5. Cada grupo presenta su fortaleza 6. Se realiza plenario donde se invita a abordar: <ul style="list-style-type: none"> - Aciertos /desaciertos - Qué fue lo más complejo - Alguien tomó liderazgo - Qué roles aparecieron - Se tomaron los pareceres de todos los integrantes - Cumplieron con el tiempo - Cómo vivieron la situación de cambio - Cómo manejaron la frustración 	
REFLEXIONES	
<p>Se sugiere acompañar de desarrollo teórico acerca del trabajo en equipo, y realizar un scanner con el grupo para mirar el estado actual del grupo de trabajo, las fortalezas y brechas existentes, pudiendo proyectar un desarrollo en esta línea.</p>	



5 ACTIVIDADES DE ADAPTACIÓN AL CAMBIO

NOMBRE	5.1 LOS CAMBIOS EN MI CICLO VITAL
TEMA	Adaptación al cambio
OBJETIVO	Contextualizar los Cambios como parte de la vida, rescatando las habilidades desplegadas en cada uno de estos procesos
DURACIÓN	60 minutos
RECURSOS	Equipo audiovisual Pizarra o papelógrafos Plumones Video de renovación del águila
ADAPTACIÓN	Ma. De los Ángeles Gálvez – Ps. Patricia Jofré

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

La actividad la pueden hacer sentados en una silla, o sobre una manta o colchoneta en el piso, procurando siempre la comodidad de los integrantes del grupo.

Se debe reforzar el ambiente de respeto en la práctica, y señalar además que es posible que, tras el ejercicio de relajación, más de alguno se quede dormido. Señalar que está bien, que cada uno vivirá la experiencia de una forma distinta y que eso también es válido.

Una vez ya el grupo se encuentre ubicado, en posiciones cómodas, se realiza la siguiente práctica de imaginación.

“Te pediré que cierres los ojos, o bien que puedas fijar la vista en un punto fijo en el suelo. Voy a guiar una práctica que sólo requiere de tu imaginación, por lo que te pediré que sigas mis instrucciones.

Para iniciar, busca una postura cómoda, sé consciente de ella... fíjate en las zonas flexionadas, las que están estiradas... Haz un scanner de tu cuerpo, de los pies a la cabeza... fíjate en los pies, si están relajados, si hay algún hormigueo, lo mismo en tus piernas, en cómo se sienten, si hay alguna zona con más presión... qué temperatura tienen... sube al abdomen, y las lumbares, fíjate si hay alguna sensación, interior, algún movimiento que necesites hacer, alguna molestia que necesites atender... fíjate ahora en el pecho, en el movimiento de la respiración, como se hincha y se deshincha... ve hacia la espalda, los hombros, fíjate en tus brazos, nota si están relajados, si hay alguna zona que se sienta diferente... ve por último a la cabeza, al rostro, fíjate cómo se siente... si hay algún sitio con más tensión que necesites relajar antes de continuar el ejercicio. Ahora lleva la atención a tu respiración, cómo entra el aire y cómo sale... Puedes fijarte en la zona de la nariz que cosquillea cuando entra y sale el aire. Nota también la respiración en la garganta, nota cómo se siente el aire más frío cuando entra y más cálido cuando sale... cómo acaricia el aire la garganta. Vamos por último al pecho, cómo se infla cuando respiras y cómo se desinfla cuando lo botamos. La presión en la ropa cuando entra el aire, y cuando sale...

Imagina ahora, que tu cuerpo, comienza a envolverse en una gran esfera dorada... y cómo tú dentro de esta burbuja, comienzas a flotar... flotando, sales de la casa, y puedes mirar el lugar donde estamos desde arriba...



sigues avanzando y llegar hasta tu lugar ideal, aquel lugar en el que piensas toda vez que quieres un relajo, quédate ahí un rato y observa, contágate de la calma que te entrega este paisaje... en este ambiente, conservas cómo tu cuerpo comienza a tomar una postura similar a la posición fetal... es un lugar grato, con mucha calma. Puedo observar cómo las paredes de la burbuja que me contiene comienza a acercarse cada vez más a mi cuerpo. Oigo sonidos detrás de las paredes de mi burbuja, voces familiares... aunque no logras distinguir las bien, sólo sabes que te dan mucha calma...

De pronto, el espacio que me contiene comienza a estrecharse cada vez más, y logras percibir una sensación de presión... que me empuja a salir... va y viene esta sensación, hasta que logras salir del vientre de tu madre... imagina cómo te sientes, quienes pueden haber estado ahí... cuál habría sido tú sensación, las emociones del resto, a quienes conocen, qué roles toman en tu vida...

Quiero que respires profundo y ahora puedes visualizarte en tu primer día de colegio. Imagina lo que llevas puesto, cómo es tu mochila, quién te va a dejar, cuál fue tu reacción, a quienes encontraste en el camino... qué temores tenías y qué aprendizajes rescataste de esa experiencia.

En una nueva respiración, profunda y completa, quiero pedirte que puedas visualizarte en la entrada a tu adolescencia. Ahí, quiero que recuerdes cómo te veías, cuál era tu humor en aquella época, cuál era tu "moda", tu estilo. Cuáles eran tus preocupaciones entonces... tus gustos, tus temores... los mayores conflictos. Qué miedos tenías, y qué aprendizajes rescataste de este tiempo.

En una nueva respiración, imagínate, en aquel primer día de trabajo. Cómo estabas vestido/a, cómo te preparaste para este día... cuál era tu principal preocupación, qué marcaba tus emociones ese día, cuáles eran tus temores y qué te movilizaba entonces... A quienes conociste en el camino, cuáles fueron los mayores desafíos de este periodo... qué aprendizajes rescatas de esa experiencia...

La vida desde el día 1, está llena de cambios y aprendizajes en cada una de las etapas, que han sido necesarios en mi proceso de evolución. Cada una de esas experiencias, nos van preparando para las futuras, como parte de una cadena virtuosa.

Recordándote en aquella burbuja dorada, con la cual iniciaste el viaje, quiero pedirte que puedas retomar tu atención a la respiración... Haz un escaneo completo de tu cuerpo, desde los pies a la cabeza... Pon en movimientos lentos y suaves tus manos, pies, hombros... vuelve la atención a tu respiración en esta sala, y realizando respiraciones profundas y completas cuando te sientas preparado/a abre tus ojos, manteniendo el silencio.

En este momento, se procede a proyectar video la Renovación del Águila (Puedes encontrar link en biblioteca virtual para referentes de Salud Mental Funcionaria para la APS, en plataforma e-learning del SSMSO).



REFLEXIONES

En plenario, se recogen impresiones de imaginación, y la relación con la renovación del águila. Es importante, conducir la conversación del plenario al:

- Abordaje del cambio, y cómo este está presente a lo largo de toda nuestra vida
- Las formas que experimentamos “cambios” en temprana edad, los miedos y los aprendizajes rescatados en cada una de esas experiencias, también marcan la forma con la que enfrentamos otros cambios hasta la actualidad
- Los cambios son necesarios porque son parte de la evolución de los sistemas.
- Cuáles son los temores que hoy tengo frente a esta nueva experiencia de cambio
- Cuáles son los aprendizajes que podría rescatar de este nuevo proceso.
- Qué desafíos personales tengo para abordar nuevas experiencias de cambio.



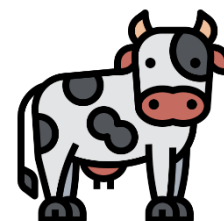
NOMBRE	5.2 RECONOCIENDO NUESTRAS VACAS
TEMA	Adaptación al Cambio
OBJETIVO	Reflexionar sobre aquellas situaciones que me impiden emprender cambios necesarios para el bienestar personal/grupal
DURACIÓN	30 minutos
RECURSOS	La fábula de la Vaca impresa para cada participante Hoja para trabajo personal Cartulina/papelógrafos Plumones
ADAPTACIÓN	Ps. Patricia Jofré

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

1. Se invita a los asistentes a realizar una lectura conjunta de la fábula de la vaca.
2. Se entrega a cada uno una hoja, donde deberán anotar cuáles son las “vacas” o razones que les detienen para emprender nuevos desafíos en su desempeño laboral.
3. Se invita a reunirse en grupos de no más de 4 personas, donde se invita a compartir las reflexiones
4. Se entrega al grupo una cartulina o papelógrafo y plumones, donde deben señalar un resumen de lo reflexionado en el grupo.
5. Se realiza presentación de los trabajos grupales y se obtienen reflexiones de la actividad en plenario

LA FÁBULA DE LA VACA

Hace muchos, muchos años, en un monasterio chino vivía un aspirante a monje con muchos deseos de aprender. Un día, su maestro le dijo que iban a comenzar a viajar por el país.



El candidato, muy ilusionado, se preparó para ello. Estuvieron andando unos cuantos días y finalmente llegaron a un pueblo donde vivía una familia muy humilde. Les pidieron alojamiento y comida y la humilde familia les acogió y compartieron con ellos lo que tenían. El aspirante a monje les preguntó cómo subsistían.

6 *Pues...tenemos una vaca. – dijo el cabeza de familia.*

El aspirante le miró con interrogación y el hombre añadió.

- *La vaca nos da todo lo que necesitamos, nos da leche, nos da queso que luego cambiamos por otra comida, y ya está.*

Por la noche, el monje le dijo al aspirante.

- *Ahora, cuando estén dormidos, tira la vaca por el barranco.*
- *Pero...¿cómo voy a hacer esto? – contestó asombrado el aspirante.- ¡La vaca es lo único que tienen y es su sustento!*

El monje no dijo nada, se dio la vuelta y se fue.



El candidato estuvo mucho tiempo pensando qué debía hacer y, cómo respetaba mucho a su maestro, fue a buscar a la vaca y la espantó para que se fuera. Luego le entró tanta culpabilidad que se fue y no volvió al monasterio. Pasó días viajando y pensando en la pobre familia que se había quedado sin su sustento principal. Siguió viajando y pensando y decidió trabajar y ahorrar para algún día comprarles una vaca. Se sentía muy culpable.

Al cabo de unos años, después de trabajar duramente y reunir el dinero para comprar la vaca, el aspirante volvió al pueblo. Se acercó a donde estaba la humilde casa y vio un coqueto hotel, rodeado de un gran huerto, un lago y patos nadando en él. Se acercó al hombre que estaba sentado en la entrada y preguntó.

- *Perdone, ¿aquí vivía una familia muy humilde que hace unos años tenían una vaca?*

El hombre le miró y dijo.

- *Si, si, somos nosotros.*

El aspirante lo miró y dijo.

- *Pero... ¿cómo han prosperado tanto?*
- *Pues mire, un día, la vaca de la que vivíamos desapareció. Al principio nos preocupamos mucho, ¿de qué íbamos a vivir? y entonces tuvimos que pensar. Vimos que nuestra tierra era muy buena para plantar verduras, y pusimos un huerto que floreció y dio frutos enseguida. Con las verduras hicimos intercambio por otros alimentos, y el resto las vendimos. Con el dinero que ganamos compramos algo de ganado, y lo vendíamos, y con ese dinero pudimos ampliar la casa y alquilar habitaciones... y ya ve, ahora tenemos el único hotel de la ciudad.*

Anónimo

REFLEXIONES

- Muchas veces no nos atrevemos a realizar cambios sustanciales en nuestras vidas, porque parece más cómodo mantenerse en antiguas prácticas y formas de vivir, aun cuando sabemos que requerimos enfrentar nuevos desafíos, cambios.
- Salir de la zona de confort implica observar con autocrítica e integral los procesos de forma continua y permanente, obteniendo así nuevas oportunidades para desplegar e incorporar nuevas habilidades, siendo un protagonista de su proyecto vital.
- Salir de la zona de confort fortalece las habilidades de autoliderazgo, permitiéndonos la evolución a través de los cambios y la adaptación a nuevas experiencias.



NOMBRE	5.3 MÉTODO KAIZEN - MEJORA CONTINUA
TEMA	Adaptación al cambio /Flexibilidad para el Aprendizaje
OBJETIVO	Entregar herramientas que faciliten procesos de evaluación colectivos y participativos, que contribuyan con la adaptación de los equipos a nuevas exigencias del sistema
DURACIÓN	45 minutos
RECURSOS	Hojas y lápices Plumones Papelógrafos
ADAPTACIÓN	Ps. Patricia Jofré

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

1. Se presenta al grupo un cortometraje, como por ejemplo “el Puente” que pueden encontrar en este mismo documento, o bien en la plataforma de la biblioteca virtual para referentes de Salud Mental funcionaria APS, del SSMSO.
2. Se divide al equipo en grupos de no más de 5 personas (Si es un grupo numeroso) en caso contrario se trabaja en plenario.
3. Se invita a los participantes, a que, en función del cortometraje, puedan discutir y tomar apuntes respecto del cortometraje. Dar unos 10 minutos de discusión.
 - Qué hicieron bien
 - Qué podrían haber hecho mejor
 - Qué hicieron mal
 - Qué aprendieron de la experiencia

Para preparar el plenario, se puede entregar a cada grupo, un papelógrafo y plumones, anotar lo que se discuta.

4. Se realiza plenario
5. Se promueve el uso del ejercicio para revisar alguna temática que se requiera revisar con el equipo, por ejemplo, algún protocolo que se requiera mejorar, un procedimiento, el abordaje de una situación problemática o de conflicto al interior del equipo, etc.



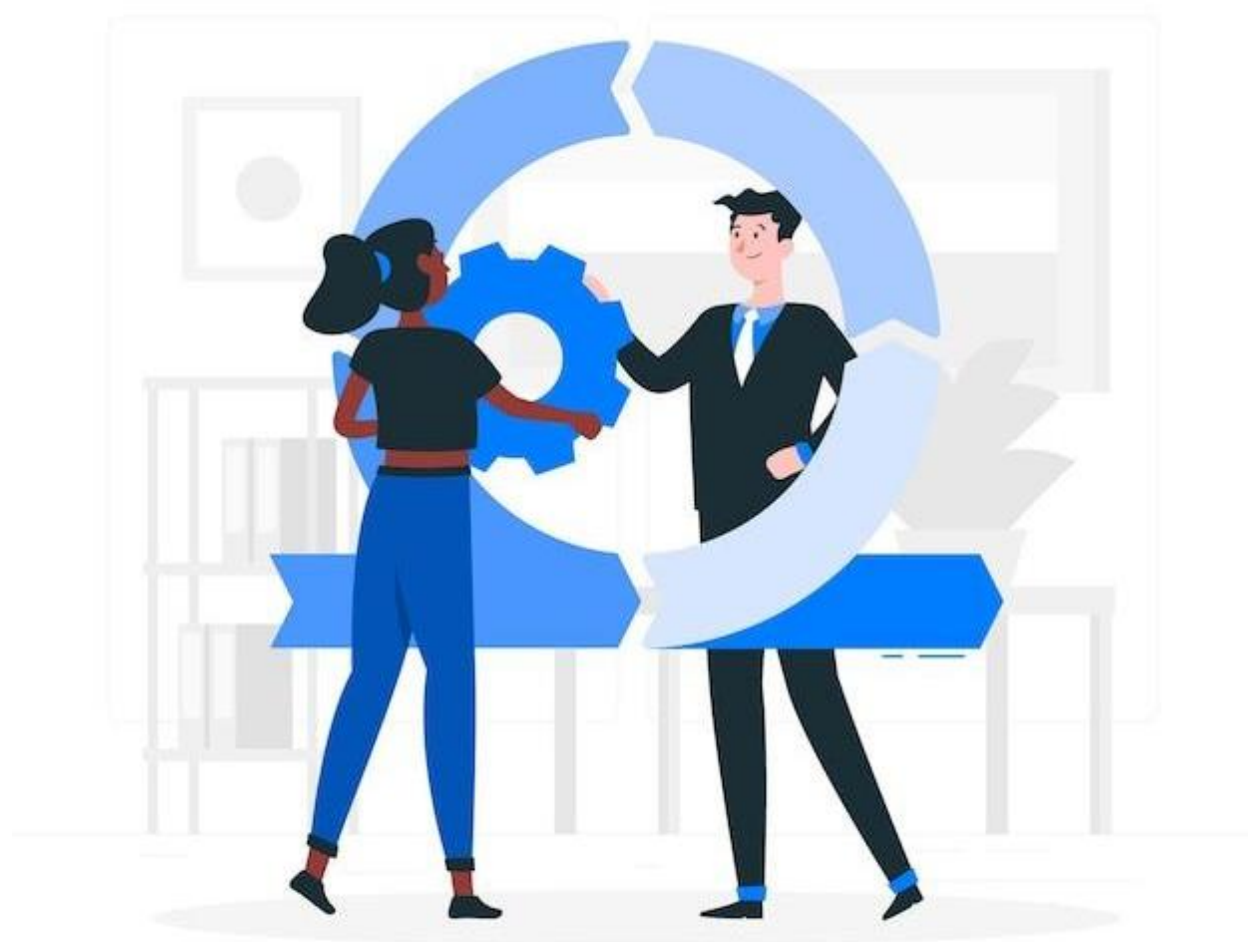
Consigna Facilitador:

Vamos a ver un cortometraje, sobre el cual luego desarrollaremos un trabajo grupal en función a 4 preguntas que luego les presentaré. Posterior a la discusión grupal, presentaremos nuestras reflexiones en plenario.

REFLEXIONES

El método Kaizen, de origen japonés, es una estrategia de gestión empresarial cuya finalidad es mejorar los procesos de forma continua. Derivado de una combinación de palabras KAI, que significa cambio y ZEN que significa mejora, hace referencia a Mejora Continua. Si bien el contexto de su desarrollo es empresarial, es posible utilizarlo en diversos espacios como con equipos de trabajo y desarrollo personal.

Apela al progreso constante, llevando a cabo pequeños y paulatinos cambios, de modo que estos no impacten negativamente en el sistema (resistencia al cambio).



NOMBRE	5.4 LÍNEA DE TIEMPO
TEMA	Adaptación al Cambio
OBJETIVO	Identificar situaciones de cambio a lo largo de la vida personas: Los dolores del cambio y los aprendizajes
DURACIÓN	45 minutos
RECURSOS	Hojas, cartulinas, lápices de color, plumones
ADAPTACIÓN	TS. María de los Ángeles Gálvez
DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	
<ol style="list-style-type: none"> Distribuir entre cada integrante una hoja y lápices de distintos colores. Se solicita que cada participante de la actividad realice una línea al centro de la hoja. Sobre ella se pide que coloquen los hitos de su ciclo vital que han generado un cambio significativo en su vida, por ejemplo: ingreso a la universidad, maternidad/paternidad, despido de un trabajo, separación, enfermedad, etc. Bajo la línea se solicita puede escribir en distintos colores lo siguiente, respecto a cada hito descrito: <ul style="list-style-type: none"> Qué fue lo que este cambio les generó a nivel emocional, miedos Qué recursos debieron desplegar para hacerle frente Qué redes utilizaron para afrontarlo. Con posterioridad se da un tiempo de trabajo a solas para que puedan realizar la actividad. <p>**En una adaptación, dependiendo del tiempo disponible y dinámica grupal, se puede solicitar que hagan parejas y realicen el mismo trabajo, buscando hitos comunes en la historia vital de ambos y conversen sobre su afrontamiento.</p> Después de este tiempo de reflexión, se une nuevamente al grupo y se realiza un plenario, donde se exponen los hallazgos de los participantes que deseen compartir. Frente a esto se analizan los miedos, recursos y redes desplegadas, incorporando al grupo en esta reflexión y buscando puntos comunes entre los participantes, revisando las distintas formas de afrontamiento frente a sus situaciones de cambio en la vida. 	
REFLEXIONES	
<p>Con esta actividad es posible la visualización de las veces que en nuestro ciclo vital nos hemos enfrentado a distintos tipos de cambios y los recursos que hemos desplegado para enfrentar los, mostrándonos las fortalezas existentes frente a la incertidumbre de un hecho que nos desestabiliza.</p> <p>A través de esta actividad se pretende mostrar que constantemente estamos enfrentando cambios en la vida y que pese a los miedos que puedan generar, contamos con habilidades que nos permiten salir airosos de estos y continuar nuestro desarrollo personal.</p>	



6. ACTIVIDADES DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

NOMBRE	6.1 MTA LEARNING	
TEMA	Resolución de conflictos	
OBJETIVO	Favorecer el desarrollo de habilidades de liderazgo, comunicación efectiva, resolución de conflictos e influencia en la toma de decisiones, para el trabajo en equipo.	
DURACIÓN	30 minutos	
RECURSOS	Kit MTA Learning. Espacio físico. Matriz 3P-3C	
ADAPTACIÓN	María Dolores Barja Paulina Beauvais A. Carla Cespedes	María Paz García Gustavo Marín O. Paula Romero

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

Actividad lúdico-experiencial que abordarán 5 competencias claves: trabajo en equipo, liderazgo, comunicación efectiva, creatividad y resolución de conflictos.

Estas actividades son intelectualmente exigentes que desafían, cuestionan y desarrollan muchas de las habilidades, atributos y actitudes que requieren los líderes para la resolución de conflictos, comunicarse de forma estratégica y efectiva e influir en la toma de decisiones, desde el rol de RFSF

- **Colorful Necklace:** (15 min) los integrantes de los equipos compiten en la elaboración de un collar enhebrando los elementos en una cuerda, el desafío impone condicionantes de tiempo de realización y orden de las piezas en el collar, gana el equipo que logra realizar un collar que se cuelgue en el cuello de todos los integrantes del grupo manteniendo la misma o similar cantidad de componentes entre cada uno. Termina con una breve reflexión grupal, sobre los facilitadores y dificultades para el desarrollo del desafío.

Las competencias a trabajar con esta actividad son: Comunicación efectiva, Orientación al éxito, Identificación de problemas, análisis y resolución.

- **Taller Stack:** (15 min) la actividad consiste en armar una torre con todos los elementos entregados, ganará el equipo que construya la torre más alta y que se sostenga de forma autónoma al menos durante 10 segundos, la única restricción de la actividad a modo de dificultad es no atornillar tuercas en pernos. Durante la actividad se denominará a un líder de cada grupo, se le comunicará al seleccionado de forma secreta sin que le cuente a su equipo y deberá cambiar de equipo según las agujas del reloj, pero no podrá tocar ninguna pieza, ni dar instrucciones a su nuevo equipo. Esta actividad apunta a determinar el rol del líder y cómo éste impacta en el desempeño de los equipos.



Los temas de discusión son: liderazgo, Generando compromiso, Darse cuenta del potencial personal y del equipo, Políticamente astuto, Conciencia estratégica, adaptabilidad e influencia para toma de decisiones.

REFLEXIONES

Indagar respecto a: ¿Cómo fue la experiencia? ¿Cuáles fueron los obstaculizadores y facilitadores? ¿Quién asumió el rol de líder? ¿Qué otros roles aparecieron? ¿Consiguieron el objetivo propuesto al inicio?

En resumen, indagar respecto al proceso completo y como fue la dinámica que se dio en el trabajo del grupo. Recordar que todos formamos parte de un engranaje, que todos tenemos un rol para ser aportes y que, si alguna de esas piezas falla, se afecta el trabajo final.

La importancia de las reglas o condiciones claras desde un inicio, lo que permite mayormente consolidar el objetivo común.

Por último, revisar siempre la importancia del líder (consignado o improvisado) en la acción, ya que un “buen líder” siempre sabrá coordinar y llevar a su equipo a la prosecución de sus metas.



NOMBRE	6.2 QUE DIOS NOS AGARRE CONFESADOS; COMO ENFRENTARNOS A UNA AGRESIÓN Y SOBREVIVIR AL EVENTO
TEMA	Resolución de conflicto
OBJETIVO	Favorecer el establecimiento de procedimientos de emergencia claros sobre qué hacer y dónde ir en caso de incidente, relacionado a la violencia externa.
DURACIÓN	40 minutos
RECURSOS	Cartulinas Plumones
ADAPTACIÓN	Jorge Mora Salvador Tello Freddy Berdejo Tiare Vasquez Artzy Arenas Luz Alvarez
DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	
<p>A través de la técnica de rol playing se realizará una dramatización sobre una agresión verbal con amenazas a funcionario de salud.</p> <p>Para la dramatización se hace previamente un guión redactando la situación que se quiere representar, al mismo tiempo esto facilita la identificación de los diferentes personajes que deben participar en la historia, con los diálogos que a cada uno le corresponderá.</p> <p>Después de identificar los personajes se reparten los roles entre los participantes, antes de llevar a cabo la escena también hay que recrear el ambiente donde se desarrolla, idealmente para dar mayor realismo se puede utilizar elementos para escenografía y vestuario.</p> <p>Al finalizar el rol playing se le harán preguntas a la audiencia presente para generar una reflexión en relación al episodio representado.</p> <p>Luego de la reflexión, los participantes del equipo responsable de la actividad expondrán el flujograma sugerido de cómo actuar en respuesta a una agresión a funcionarios, a los referentes de SMF presentes.</p>	
REFLEXIONES	
<p>Indagar en cómo se sintieron cada uno de los participantes en el rol. Consultar a la audiencia si hay algo que hubiesen realizado de manera diferente o que falta por hacer. Conversar en torno a las fortalezas de equipo/centro para enfrentar estas situaciones. Hacer consciente debilidades organizaciones y personales respecto a las situaciones de violencia.</p> <p>Importancia de contar con protocolos, exponer y dar a conocer.</p> <p>Importancia de la denuncia y activación de medidas paliativas a través de OAL.</p> <p>Recordar siempre que la agresión a un funcionario de salud es un delito y está penada por ley.</p>	



NOMBRE	6.3 LOS 6 SOMBREROS
TEMA	Pensamiento Lateral – resolución de conflictos
OBJETIVO	Desplegar estrategias que diversifiquen formas de pensar y resolver situaciones complejas, desde distintas perspectivas favoreciendo el pensamiento lateral/divergente
DURACIÓN	60 minutos
RECURSOS	Equipo audio visual Cortometrajes / Comerciales / extractos de películas Sombreros de colores para todos los integrantes: Blanco, negro, rojo, amarillo, verde, azul (Pueden ser sombreros de cotillón – fabricados en goma eva o cartillas con los sombreros de colores)
ADAPTACIÓN	TS. Ma. De los Ángeles Gálvez – Ps. Patricia Jofré Rodríguez Leila Fernández Álvaro Figueroa María Pía Luvara Antonia Meneses Andrés Pérez Francisco Santibáñez

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

Para iniciar esta actividad es necesario hablar de la propuesta de Edward de Bono, respecto de los sombreros para pensar, libro que podrán encontrar en biblioteca virtual e-learning del SSMSO.

Lo esencial es transmitir al grupo que cada sombrero marcará una forma de pensar la situación entregada en formato audiovisual, considerando la siguiente información:

El diagrama muestra seis sombreros de diferentes colores, cada uno con un ícono y una descripción de su función en el pensamiento lateral:

- Sombrero Azul:** Moderación, control director de orquesta, pensar en el pensamiento
- Sombrero Negro:** El abogado del diablo”, enjuiciamiento negativo, razón por la que no resultará
- Sombrero Blanco:** Relata los hechos puros, números e información que contenía el video
- Sombrero Amarillo:** Optimismo, positivo, constructivo, oportunidad
- Sombrero Rojo:** Relata emociones y sentimientos, presentimientos e intuiciones
- Sombrero Verde:** Creatividad, movimiento, provocación, innovación



- 1) El facilitador, dividirá al grupo en 5 subgrupos.
- 2) A cada subgrupo, entregará 1 sombrero azul y la cantidad x de sombreros de un solo color, asegurándose que todos los integrantes tengan este distintivo (salvo el moderador que tendrá el sombrero azul).
- 3) Se exhibirá un video de alguna canción, cortometraje, comercial, extracto de película u otro (Ver en este mismo documento, sugerencias en apartado de Material Audiovisual)
- 4) Cada grupo tendrá un total de 5 minutos para elaborar una presentación del video.
- 5) En plenario el moderador (Sombrero azul) de cada grupo, deberá presentar su reflexión de acuerdo al sombrero del grupo, guiándose por la lámina anteriormente expuesta.

Se realizará un ejercicio de ensayo para el grupo donde el facilitador guiará al grupo, corregirá los errores (Por ejemplo, que el grupo de los sombreros blanco que debe describir las situaciones con hechos concretos, incluya en su relato alguna emoción que es propia de los sombreros rojos)

Una vez terminada la ronda de presentaciones, se intercambian los sombreros entre los grupos, procurando que no se repita el color del sombrero, y que todos los grupos tengan la oportunidad de pasar por todos los colores. Por ello, se deben disponer de al menos 6 videos cortos.

Dentro de cada grupo, la idea es que el sombrero azul también circule entre los integrantes.

Consigna del facilitador:

Le entregaremos a cada grupo, la cantidad x de sombreros de color (Blanco, negro, rojo, amarillo o verde) y un sombrero azul, que actuará como moderador del grupo, recogiendo las ideas entregadas por el grupo. El color del sombrero que les tocó, definirá la perspectiva desde la cual se debe observar el fenómeno presentado en cada video que les mostraré.

Al finalizar el video, cada grupo tendrá 5 minutos para acordar la presentación del video, la cual realizará el moderador, cuya función sólo es moderar y anotar los acuerdos. No debe participar de la reflexión.

Una vez terminada la reflexión, se iniciará un plenario en el siguiente orden:

*Sombreros Blancos
Sombreros Negros
Sombreros Rojos
Sombreros Amarillos
Sombreros Verdes*

REFLEXIONES

- ¿Qué les pareció la actividad?
- ¿Identificaron con qué sombrero suelen mirar?
- ¿Qué les llamó la atención?
- No existe una forma mejor que otra para pensar, lo que es importante es tener la flexibilidad para



mirar una misma situación desde distintas perspectivas, de manera de poder encontrar nuevas formas de abordar situaciones complejas.

- Todas las formas de pensar son necesarias: para sistematizar, para identificar riesgos, nuevas oportunidades, las emociones propias y de la audiencia.
- La diversidad de pensamientos puede facilitar la resolución de conflictos, o la planificación del equipo.
- “Adoptar la postura de un pensador, te convertirá en uno” (E. De Bono)



IV. ACTIVIDADES DE INTEGRACIÓN



IV. ACTIVIDADES DE INTEGRACIÓN

NOMBRE	7.1 FILITA INDIA
TEMA	Activación
OBJETIVO	Generar espacio de distensión, rompe hielo, y activación grupal durante jornadas de trabajo
DURACIÓN	15 minutos
RECURSOS	Espacio físico
ADAPTACIÓN	TS. Ma. De los Ángeles Gálvez

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

Se divide al grupo en 2 equipos, los cuales deben ubicarse uno detrás del otro (de pie o en sillas). Se les pide a los grupos que puedan organizarse según las indicaciones que entrega el facilitador:

Consigna Facilitador:

Vamos a hacer una competencia de equipos. Voy a dar una serie de indicaciones sobre las cuales deben ordenarse (de mayor a menor, del más grande al más pequeño, etc), el equipo que primero lo logre, ganará 1 punto. El equipo que más puntos logre, ganará la competencia.

1. Ordenarse según de forma (ascendente o descendente):

7. según los meses de cumpleaños
8. el número del día que nacieron
9. el año de nacimiento
10. el número de calzado
11. número de rut
12. el año en que llegaron a trabajar al CESFAM

REFLEXIONES

Es relevante generar espacios de quiebre de la jornada, para volver a conseguir que las personas participantes vuelvan a atender con todos los sentidos. Recordar que los tiempos de atención son variables entre las personas, pero se estima que no son superiores a 45 minutos. Hay que estar atentos a las señales del grupo que nos indican que están dejando de atender, o que ya la jornada se está “poniendo fome”.



NOMBRE	7.2 COMPETENCIA DE RONDAS INFANTILES
TEMA	Activación
OBJETIVO	Facilitar la activación de los integrantes y promover la unión grupal
DURACIÓN	20 minutos
RECURSOS	Espacio físico
ADAPTACIÓN	Ps. Patricia Jofré

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

1. Se entrega a cada grupo una hoja y un lápiz.
2. Facilitador entrega la indicación de escribir en la hoja listado de rondas infantiles, o en su defecto, de canciones según una categoría determinada, por ejemplo: Canciones infantiles, canciones románticas, canciones folclóricas, etc
3. Se invita al grupo 1 a comenzar a danzar y cantar la ronda escogida.
4. Se va indicando a todos los grupos, hasta que el que canta una canción repetida, pierde y sale de la competencia
5. Gana el grupo que llega a la final sin repetir canciones.

REFLEXIONES

Las competencias, incluyen el trabajo por un objetivo común, por lo que ayuda con la cohesión grupal. En la reflexión, pueden identificarse roles, identificar nuevas habilidades en los integrantes del equipo. Cuando se realicen competencias, es bueno tener algún regalo para el equipo ganador: una bolsa con dulces, chocolates, u otro)



NOMBRE	7.3 ORIGAMI DEL “YO ME IMAGINO QUE...”
TEMA	INTEGRACIÓN
OBJETIVO	Facilitar el conocimiento y confianza entre los integrantes del grupo
DURACIÓN	40 minutos
RECURSOS	Figuras de origami
ADAPTACIÓN	TS. Ma. De los Ángeles Gálvez – Ps. Patricia Jofré Rodríguez

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

Se divide al grupo en parejas, idealmente entre personas poco conocidas entre sí.
Se entrega a cada pareja una figura de Origami (Ver <https://es.wikihow.com/hacer-un-adivinator>)



Consigna Facilitador:

Les voy a pedir que puedan hacer parejas, con quienes menos conocen de la sala, luego designarán roles A y B a cada uno. Deben seguir las siguientes instrucciones:

- **B** ubica la figura de origami en los dedos pulgar e índice de ambas manos.
 - **A** elige un número X,
 - **B** realiza los movimientos X veces con la figura de origami en sus dedos
 - **A** elige un color
 - **B** abre la figura de origami, desplegando la pestaña del color escogido
 - **B** debe leer la frase escrita en la pestaña del color escogido, y debe continuar la frase escrita en la figura con: **YO ME IMAGINO QUE TU...**
1. Tu serie de tv favorita es...
 2. Tu deporte favorito es...
 3. Tu música favorita es...
 4. Tu libro favorito sería...
 5. El animal que más te presenta sería...
 6. Tu comida favorita sería...
 7. Tus vacaciones ideales serían en...
 8. Si fueras un personaje animado serías...



- **B** debe echar a andar su imaginación, y responder.
- **A**, no debe responder verbal ni no verbalmente, sobre lo que piensa B de él o ella.

Luego se intercambian los roles siendo el turno de **A** manejar el origami. Se continúa hasta que la pareja pase por todas las preguntas.

REFLEXIONES

El facilitador, dará tiempo para que las parejas puedan comentar entre sí, los aciertos y desaciertos del compañero/a, para luego compartir las impresiones en plenario abordando los siguientes temas:

- prejuicios determinan nuestras conductas con los otros
- cómo me presento a los demás
- comunicación no verbal
- la importancia de conocerse (mostrarse)
- humanización del funcionario/a de la salud



NOMBRE	7.4 BOLA 8 ADAPTADO
TEMA	Activación - Integración
OBJETIVO	Favorecer la interacción y distensión entre los participantes
DURACIÓN	20 MINUTOS
RECURSOS	Espacio para reunir a los integrantes en un círculo sentados en sus sillas
ADAPTACIÓN	TS. Ma. De los Ángeles Gálvez

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

12.4.1.1.1.1 Se invita a los participantes a ubicarse en el centro del salón, formando un círculo, donde todos ellos deben mirar hacia el centro.

12.4.1.1.1.2 EL facilitador se quedará fuera de este, dará las instrucciones y procederá a leer de la manera que guste, las distintas consignas asociadas a un número de las bolas de una mesa de pool, narrando lo que sería una dinámica de un juego de estos; permitiendo entre una y otra el movimiento de los participantes dentro del círculo. Sólo podrá repetir de manera aleatoria y las veces que guste la consigna “bola 8”.

12.4.1.1.1.3 Las consignas expuestas a continuación, son sólo un ejemplo y guía para el desarrollo de la actividad; cada facilitador podrá reescribirlas como desee o ajustándose a la realidad del grupo con el que está realizando el trabajo.

Consigna Facilitador/a:

“Juguemos que somos bolas de una mesa de pool. Necesito que estén atentos a las frases que voy a ir diciendo; cuando una de ellas los represente deberán cambiarse de lugar; por ejemplo, yo digo: “bola 1: todos los llamados Juan” ... y quienes tengan ese nombre, deben cambiarse de sitio dentro del círculo. Pero, cuando diga “bola 8”, todos deben cambiarse de lugar

“Se inicia la partida, parte la bolita blanca y golpea a: (continuar narración similar entre cada bola)

Bola 1: Todos aquellos nacidos en julio

Bola 2: Todos aquellos que son cat lovers

Bola 3: Todos aquellos que son libra

Bola 4: Todos aquellos que tienen hijos

Bola 5: Todos aquellos nacidos en los 80'

Bola 6: Todos aquellos que están solteros

Bola 7: Todos aquellos que viven con sus papas

Bola 8: -

Bola 9: Todos aquellos cuya compañía de celular es Entel

Bola 10: Todos aquellos que llegaron en auto

Bola 11: Todos aquellos que les gusta la cerveza

Bola 12: Todos aquellos que son hermanos mayores

Bola 13: Todos los que siempre prefieren un tecito

Bola 14: Todos los que son de la “U”

Bola 15: Todos aquellos que se despertaron felices hoy



Aplausos y agradecimientos por la disposición a jugar

REFLEXIONES

En plenario, se abre la posibilidad de generar un espacio de reflexión respecto a las consignas:

- “¿En qué se asemejan más?”
- “¿Dónde encontraron que había diferencias?”
- “¿Te sorprende saber que...?”

También se recomienda reforzar los espacios de encuentro, y activación para quebrar jornadas con alto contenido reflexivo.



NOMBRE	7.5 EMOCIONES EN MOVIMIENTO	
TEMA	Activación	
OBJETIVO	Favorecer la interacción y distensión entre los participantes	
DURACIÓN	10 minutos	
RECURSOS	Sillas	
ADAPTACIÓN	Ingrid Briceño Jean Paul Fromin Jacqueline Román	Michelle Bravo Evelyn Kleiber Maylin Ruiz.

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

1. Se hace un círculo con sillas de tal manera que todos los participantes se vean las caras, se incorpora a este grupo el Moderador de la actividad donde se utilizará una silla menos que el número de participantes.
2. El moderador refiere que contar una historia, de preferencia laboral y aclara a los participantes que si en aquella historia se refleja una emoción negativa Deben moverse hacia la izquierda. Si es positiva, deberán hacer lo mismo pero esta vez hacia el lado derecho. Y al decir la palabra crisis emocional todos se cambian de lugar, incluso quien narra la historia, procurando quedarse sentado.
3. El moderador, que en un inicio se encuentra en medio del grupo y sin contar con silla, comienza a narrar su historia procurando generar movimientos constantes en el grupo con la finalidad de buscar un espacio para él.
4. Cuando el narrador logra sentarse, quien queda de pie al centro comienza una nueva historia, procurando los mismos movimientos relatados anteriormente.
5. La dinámica finaliza una vez que han transcurrido tres historias. Una persona sin silla comienza un nuevo relato.

REFLEXIONES

Reforzar la importancia de realizar ejercicio dentro de la jornada laboral, ya que es una manera preventiva de acabar con lesiones musculoesqueléticas.

Es importante cuidar y activar el cuerpo, tanto como la mente.

“Mente sana en cuerpo sano”



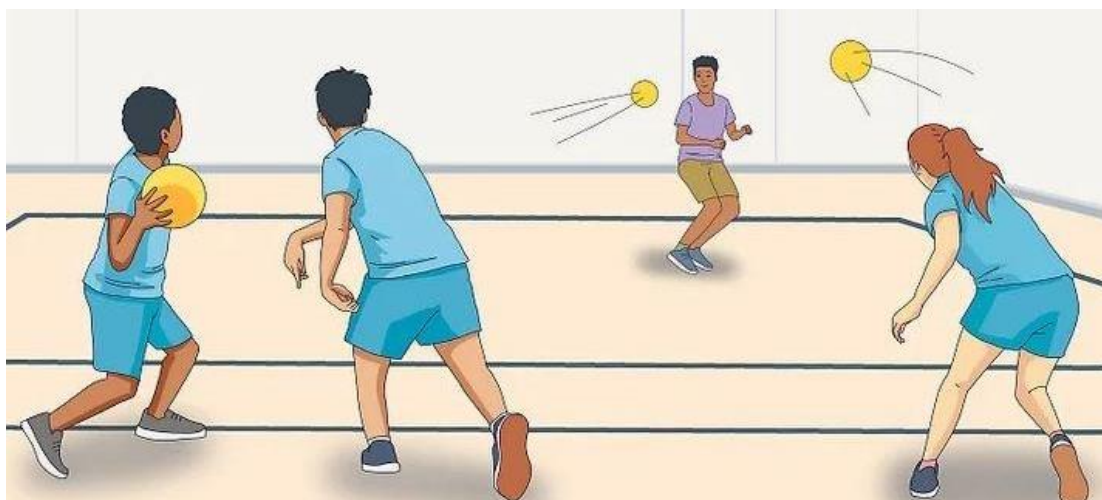
NOMBRE	7.6 JUEGO DEL QUEMADO
TEMA	Activación
OBJETIVO	Favorecer la interacción y distensión entre los participantes
DURACIÓN	5 – 10 minutos
RECURSOS	PELOTAS DE PRENSIÓN DÍGITO PALMAR O SIMILAR
ADAPTACIÓN	Jorge Mora Salvador Tello Freddy Berdejo Tiare Vásquez Artzy Arenas Luz Álvarez

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

1. Se divide a los asistentes en dos grupos, procurando que queden con una cantidad similar de participantes en cada uno. Lo ideal es poder realizar la actividad al aire libre.
2. Se entregará a cada participante una pelota blanda (pelota de digito presión) donde previamente se escribirá con plumón permanente una palabra positiva a manera de deseo para regalarla a un compañero al finalizar la actividad.
3. Se traza una línea límite en cada lado del campo de juego desde donde se lanzarán las pelotas quedando un equipo frente al otro, las pelotas deben lanzarse detrás de esta línea tratando de pegarle a un compañero del equipo contrario, si le pega este debe retirarse.
4. El monitor del ejercicio dará la partida, los participantes lanzan sus pelotas mientras no sean golpeados por alguna pelota del equipo contrario, seguir sucesivamente recogiendo las pelotas que lanzan los compañeros hasta que quede solo una persona en alguno de los dos equipos y este será el equipo ganador.
5. Al finalizar cada participante recogerá una pelota y leerá el mensaje escrito en ella.

REFLEXIONES

La competencia puede servir a los equipos para fortalecer la cohesión grupal. Visualizarse como parte de un equipo de trabajo y no sólo de un grupo de personas, promueve climas de trabajo saludables.



NOMBRE	7.7 PRESENTA TU EMOTICÓN
TEMA	Presentación
OBJETIVO	Facilitar espacio de presentación que favorezca la integración grupal y conocer las expectativas con las que los integrantes llegan al espacio
DURACIÓN	5 minutos por participante
RECURSOS	Círculos amarillos, que pueden ser plastificados si se piensa utilizar la dinámica en otra ocasión.
ADAPTACIÓN	Ts. Ma de los Ángeles Gálvez – Ps. Patricia Jofré

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

- 7.7.1.1.1.1 Se entrega a cada participante un círculo de al menos 15 cm de diámetro, en el cual se indica a los participantes, puedan dibujar un emoticón que represente: Cómo llegan hoy o cómo se sienten para abordar la actividad, mientras que, al reverso, debieran escribir sus expectativas.
- 7.7.1.1.1.2 Se dan 2 minutos para que las personas puedan realizar la actividad, para luego dar paso a plenario, donde cada uno presenta su estado emocional actual, y su expectativa.
- 7.7.1.1.1.3 El facilitador guía la actividad y anota las expectativas, que luego pueden ser utilizadas para evaluar la actividad y el cumplimiento de las expectativas. Ahora, es relevante generar un espacio para regular éstas, en el caso que las demandas no cumplan con la planificación.

Consigna Facilitador:

Les voy a entregar un círculo amarillo, sobre el cual quiero pedirles que puedan dibujar un emoticón que represente su estado actual (argumentar según el objetivo propuesto).

Una vez hecho esto, les pido que, al reverso, puedan anotar en 1 palabra, sus expectativas del espacio.



REFLEXIONES

Es importante que cada actividad de cuidado inicie con una actividad de integración que promueva el conocimiento de los integrantes y de sus expectativas. Si bien el personal de salud puede pertenecer a un mismo equipo la demanda asistencial, muchas veces dificulta la vinculación.



NOMBRE	7.8 PENSAMIENTO LATERAL
TEMA	Cierre Jornadas
OBJETIVO	Generar un espacio de reflexión respecto de la valoración de la jornada de cuidado, rescatando los principales aprendizajes
DURACIÓN	30 minutos
RECURSOS	Láminas con mensajes – extractos de textos vinculados con la temática de la jornada – textos al azar de revistas o libros de cualquier temática
ADAPTACIÓN	Ma. De los Ángeles Gálvez – Ps. Patricia Jofré

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

En las actividades de cuidado de equipos desarrolladas en el 2022, esta dupla utilizó en varios contextos láminas plastificadas de un libro de Lucas Estrella, llamado el Oráculo del Guerrero, que narra diversas experiencias que vive un guerrero a lo largo de su vida.

Lo que les pedimos es que puedan escoger una lámina al azar, que se disponen sobre una mesa, o el piso, y se pide a cada uno que pueda leerla en silencio, para luego escoger una frase, que le haya llamado la atención o que tenga relación con la reflexión final del participante, respecto de la temática abordada en la jornada.

Consigna Facilitador:

Como pueden ver acá hay una serie de láminas, cada una con un relato de las distintas experiencias de un guerrero a lo largo de su vida.

Quiero pedirles, que puedan escoger una, y que puedan leerla en completo silencio. Una vez terminen, quiero pedirles que escojan una frase que, para ustedes, ahora al terminar la jornada, se relacione con un desafío personal al respecto de la temática que nos reunió.

Ahora, quiero pedirles que voluntariamente, puedan ir señalando cómo se van al cierre del espacio, y quien quiera, puede compartir la frase escogida de la lámina que cada uno eligió.

REFLEXIONES

Realizar una actividad o rito de cierre al realizar una jornada es muy necesario. Nos permite conocer si los objetivos planteados inicialmente se cumplieron, si hay temas asociados que el grupo requiere continuar trabajando, como también indagar en aquellos elementos necesarios de modificar para una aplicación de la actividad en un futuro, y con otro grupo.

Esta propuesta alude a la puesta en marcha del pensamiento lateral o divergente, que tiene por objetivo buscar nuevos elementos para observar un fenómeno, a partir de otra experiencia, que puede tener relación con la temática que se está abordando, o no.



V. ACTIVIDADES DE AUTOCUIDADO



V. ACTIVIDADES DE AUTOCUIDADO

NOMBRE	8.1 MUÉVETE CONMIGO
TEMA	Autocuidado – Pausas Activas
OBJETIVO	Mostrar beneficios de realizar pausas activas a los funcionarios de salud APS
DURACIÓN	10 minutos
RECURSOS	Espacio físico Sillas
ADAPTACIÓN	Jorge Mora Salvador Tello Freddy Berdejo Tiare Vásquez Artzy Arenas Luz Álvarez
DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	
<p>Se realizan ejercicios cortos de estiramiento, relajación y respiración que pueden ser utilizados en las pausas activas, guiados por un monitor capacitado para ello.</p> <p>Los ejercicios pueden ser realizados con cualquier cantidad de personas, no hay mínimo ni máximo, solo asegurando tener una silla y el espacio suficiente para realizarlos sin que choquen entre los participantes. Se sugiere ropa cómoda y zapatillas, no hacerlos con zapatos de tacón para evitar lesiones, en ese caso se sugiere hacerlo descalzo.</p> <p>No hay contraindicación para realizar los ejercicios pues no significan ningún esfuerzo físico importante, si los participantes tuviesen alguna limitación para realizarlos se pueden adaptar.</p> <p>Se adjunta cartilla de ejercicios para compartir con el grupo de asistentes, de este pool de ejercicios se podrán escoger aleatoriamente para hacer rutinas de entre 5 a 10 minutos en los respectivos lugares de Trabajo.</p>	
REFLEXIONES	
<p>Importancia de tener estrategias que permitan liberar el estrés de manera personal.</p> <p>Indagar en cómo afecta al equipo/grupo el malestar del otro. Como mi estrés impacta en mi entorno.</p> <p>Considerar que debemos hacernos responsables con nuestro propio cuidado, sobre todo el de salud mental, no solo solicitar esto a la institución.</p>	



NOMBRE	8.2 AI GUAN CHU RE FRI
TEMA	Autocuidado
OBJETIVO	Favorecer el manejo del estrés en funcionarios del territorio del SSMSO, participantes del curso “referentes de salud mental funcionaria”, a través de una actividad del ámbito preventivo y una actividad del ámbito promocional.
DURACIÓN	20 minutos
RECURSOS	proyector, computador reproductor de video y audio. Guitarra u otro instrumento
ADAPTACIÓN	Marco Donoso - Yanina Morales Viorel Deceval - Rosa Álvarez Humberto Parada - Erika Tapia

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

1. Presentación exposición de los beneficios de la risoterapia.
2. Previamente se debe haber elegido una canción (de preferencia en inglés) para ser presentada al grupo. Se deben considerar cuántas estrofas conlleva la canción (no considerar coros).
3. Se dividen los participantes por grupos (según cantidad de estrofas que contenga la canción) y a cada grupo se le asigna una de ellas, la cual deberán cantar a todo pulmón, sin importar si la pronunciación es la adecuada. Cuando entra el coro de la canción, todos los participantes cantan.
4. Se proyecta video de canción (de no ser así, solo la música) Moderador, podrá incorporar música en vivo, dependiendo de habilidad para tocar instrumentos) e irá anticipando la participación de los grupos. Ejemplo; “grupo 1” (segundos previos al inicio de la estrofa que deben cantar), “todos” (segundos antes del coro).
5. Se realiza una reflexión final, sobre la importancia de manejar el estrés, y como la risa nos puede ayudar en esta tarea.

REFLEXIONES

Importancia de tener estrategias que permitan liberar el estrés de manera personal.
Indagar en cómo afecta al equipo/grupo el malestar del otro. Como mi estrés impacta en mi entorno.
Considerar que debemos hacernos responsables con nuestro propio cuidado, sobre todo el de salud mental, no solo solicitar esto a la institución.
Considerar cómo benefician los espacios de distensión y acciones donde todo un grupo sea capaz de reírse o pasarlo bien de manera sana.



NOMBRE	8.3 TEJIENDO CONEXIÓN	
TEMA	Autocuidado	
OBJETIVO	Desarrollar una técnica de meditación activa que contribuye al autocuidado integral, a partir de la creación y conexión, potenciando la atención plena mediante una técnica artística.	
DURACIÓN	20 minutos	
RECURSOS	Palitos de brochetas Lana Tijeras Música de relajación	
ADAPTACIÓN	Ingrid Briceño Jean Paul Fromin Jacqueline Román	Michelle Bravo Evelyn Kleiber Maylin Ruíz.

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

La elaboración de mándalas es una forma de meditación activa, que permite equilibrar a nivel físico, emocional, mental, energético y espiritual, transitar y liberar emociones, lidiar a nivel cognitivo con las preocupaciones y la ansiedad, siendo un medio para desarrollar la intuición, expandir la consciencia, combatir el estrés y la tensión, expresar y desarrollar la creatividad, fomentar la meditación y concentración, entre otros beneficios, generando una percepción de bienestar y tranquilidad (Forero & col, 2014)

1. Se colocan lanas a disposición de los participantes y se hace entrega de dos palos de brocheta a cada uno.
2. Los palos de brocheta se colocan en forma de “+” (cruz) y se procede a afirmar esta forma entretejiendo lana en el punto donde se cruzan.
3. <https://youtu.be/ZzyJZm0CONK>

REFLEXIONES

Importancia de tener estrategias que permitan liberar el estrés de manera personal.
Indagar en cómo afecta al equipo/grupo el malestar del otro. Como mi estrés impacta en mi entorno.
Considerar que debemos hacernos responsables con nuestro propio cuidado, sobre todo el de salud mental, no solo solicitar esto a la institución.



NOMBRE	8.4 EL APOYO ESTÁ EN MI MANO	
TEMA	Autocuidado	
OBJETIVO	identificar redes de apoyo familiares, profesionales o sociales para enfrentar situaciones actuales o futuras.	
DURACIÓN	20 minutos	
RECURSOS	Cartulina española Tijeras Música relajación Lápices Lana	
ADAPTACIÓN	Ingrid Briceño Jean Paul Fromin Jacqueline Román	Michelle Bravo Evelyn Kleiber Maylin Ruíz.

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

1. Se colocan a disposición del grupo los materiales.
2. Crea una mano de papel, calcando la propia. Una vez dibujada cortar.
3. Con un lápiz, colocar en cada dedo:
 - Mínimo un nombre de una persona familiar en quien puedas confiar y comentar lo que te está pasando.
 - Mínimo el nombre de una persona no familiar a quien puedas contarle lo que te está pasando.
 - Mínimo una unidad o institución que conozcas que pueda apoyarte de forma formal.
 - Mínimo una persona que conozcas que puede apoyarte en formas emocionales (que te divierte, te distrae, te hace sentir mejor)
 - Mínimo un lugar donde puedas ir para sentirte mejor.
4. Haz conciencia de las redes con las que cuentas.
5. Para finalizar la actividad, puede realizarse un plenario o crear un collage con las manos y dejarlas en un espacio visible para el grupo.

REFLEXIONES

Importancia de tener estrategias que permitan liberar el estrés de manera personal. Indagar en cómo afecta al equipo/grupo el malestar del otro. Como mi estrés impacta en mi entorno. Considerar que debemos hacernos responsables con nuestro propio cuidado, sobre todo el de salud mental, no solo solicitar esto a la institución.



1. MINDFULNESS – ATENCIÓN PLENA

El Mindfulness es un tipo de meditación que proviene de la tradición budista, que se comenzó a enseñar hace 2500 años, y que es posible llevarla a cabo en un ambiente de meditación, como también en espacios de la vida cotidiana, como la alimentación, cuando camino o en el trabajo.

Esta práctica, permite centrarse en el presente, evitando el exceso de pasado (generador de sintomatología depresiva) y el exceso de futuro (generador de sintomatología ansiosa).

Entre los beneficios de la atención plena, podemos mencionar:

- Ayuda a mejorar la concentración
- Afina la conciencia en sí mismo
- Te conecta con tus emociones
- Ayuda a relajar la mente y el cuerpo
- Ayuda a manejar el estrés y la ansiedad
- Mejora tus relaciones con otros
- Ayuda a estar en contacto consigo mismas
- Ayuda con el insomnio
- Aumento del funcionamiento del sistema inmune (Prácticas regulares)
- Aumento de optimismo y sensación de bienestar (8 semanas de práctica)

En los siguientes cuadros, encontrarán el desarrollo de prácticas guiadas que se realizaron durante el 2022 en distintos establecimientos de salud municipal. Algunas de ellas por la fonoaudióloga Consuelo Macera, quien además es instructora certificada de mindfulness, y por la psicóloga Patricia Jofré R. Gestora de Salud Mental Funcionaria para la APS del SSMSO.

Si bien son prácticas sencillas, se recomienda tener un conocimiento básico de manejo grupal, de la técnica de imaginería, de respiración y de meditación, para poder guiar una práctica como esta en una jornada con equipos.



NOMBRE	5.1 PAUSA DE LOS 3 MINUTOS
TEMA	Atención Consciente - Mindfulness
OBJETIVO	Promover espacio de atención plena para ser utilizado durante la jornada laboral como forma de promoción de la SMF
DURACIÓN	3 minutos
RECURSOS	Música relajación Equipo de audio
ADAPTACIÓN	Flga. Consuelo Macera, Instructora certificada de Mindfulness @consuelo_macera_mindfulness (Instagram)

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

La actividad es una práctica de mindfulness que pretende promover la atención plena en un periodo corto de tiempo.

Se describe a continuación, guía generada por Flga. e instructora certificada de Mindfulness Consuelo Macera,

“Adopta una postura cómoda, sentado en una silla, o acostado/a... sé consciente de esta postura, fíjate en las zonas flexionadas, las que están estiradas... Haz un scanner de tu cuerpo, de los pies a la cabeza: fíjate si los pies están relajados, si hay algún hormigueo, lo mismo en tus piernas, en cómo se sienten, si hay alguna zona con más presión, qué temperatura tienen... sube al abdomen, y las lumbares, fíjate si hay alguna sensación interior que resalta... ve hacia la espalda, los hombros, fíjate en tus brazos, nota si están relajados, si hay alguna zona que se sienta diferente... ve por último a la cabeza, al rostro, fíjate cómo se siente... Ahora lleva la atención a tu respiración, cómo entra el aire y cómo sale... Puedes fijarte en la zona de la nariz que cosquillea cuando entra y sale el aire. Nota también la respiración en la garganta, nota como se siente el aire más frío cuando entra y más cálido cuando sale... Vamos por último al pecho, cómo se infla cuando respiras y cómo se desinfla cuando lo botas el aire...

Probablemente ahora están viniendo otros pensamientos, nótalos... pero no te vayas con ellos, déjalos pasar, y vuelve

Toma 3 respiraciones conscientes, si hay alguna zona de tensión de mi cuerpo, en la próxima respiración, al exhalar libera esa tensión.

MENTE

Ahora vamos a llevar la atención hacia nuestra mente, y vamos a observar qué pensamientos hay en ella en este momento... sin juzgar, sin evaluar, simplemente observando qué pensamientos hay en mi mente en este momento... Recordando que los pensamientos son como nubes en el cielo, son eventos pasajeros, no son permanentes y son parte de nuestra conciencia.

La naturaleza de la mente humana es tener pensamientos, por lo tanto, no vamos a luchar contra ellos, simplemente vamos a observar qué están aquí, déjalos pasar y continúa con el ejercicio...



EMOCIONES

Con la siguiente respiración, vamos a llevar la atención a nuestras emociones, a nuestros sentimientos, observando qué estoy sintiendo en este momento, qué emoción hay en mí... y en qué parte de mi cuerpo estoy sintiendo esa emoción. Podemos ponerle nombre a esa emoción: pena, ansiedad, rabia, tranquilidad, alegría, paz, la que sea que estén experimentando...

CUERPO

Ahora vamos a observar nuestra respiración en todo nuestro cuerpo, como ingresa el aire por la nariz, como sale, como son los movimientos de nuestro abdomen al entrar y salir el aire... nuestra expresión facial... al inspirar sé que estoy inspirando... al exhalar, sé que estoy exhalando...

Finalizamos con 3 inhalaciones profundas, inhala por nariz, exhala por la boca. Otra vez, inhala por nariz, y exhala por la boca, y una vez más, inhala por nariz y exhala por la boca (CUENCO)".

Al finalizar la actividad puedes promover el diálogo del grupo, preguntándoles, cómo se sienten, e invitándoles a generar pausas personales, para centrarse en el aquí y el ahora, como forma de cuidar la salud mental de cada uno.

Optativamente puedes entregar una tarjeta como la del modelo, en formato "tarjeta de presentación" a cada participante, como una forma de promover la práctica.

Ejercicio Atención Plena

- 1 Elige una posición cómoda
- 2 Observa tus pensamientos
- 3 Reconoce tus emociones
- 4 Haz un scanner a tu cuerpo
- 5 Haz respiraciones profundas y completas

Estar en el PRESENTE...

- Ayuda a manejar el estrés
- Mejora la concentración
- te conecta con tus emociones
- Relaja la mente y el cuerpo
- Te ayuda a estar contigo mismo
- mejora tus relaciones con otros

GESTORAS SALUD MENTAL FUNCIONARIA APS

▪ **Material gráfico diseñado por Ps. Patricia Jofré R.**



NOMBRE	5.2 ALIMENTACIÓN CONSCIENTE
TEMA	Mindfulness
OBJETIVO	Instalar prácticas cortas de atención plena utilizables en la vida cotidiana
DURACIÓN	3 minutos
RECURSOS	Alimento pequeño o trozo Música ambiente (opcional)
ADAPTACIÓN	Ps. Patricia Jofré R. de Práctica realizada por Flga. Consuelo Macera, Instructora certificada de Mindfulness @consuelo_macera_mindfulness

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

Esta práctica, te permite llevar la atención consciente en la vida cotidiana, haciendo una pausa saludable para la salud mental, por lo que es factible para los y las funcionarias, realizarla, sin tomarle mucho tiempo en su desarrollo.

La actividad puede ser utilizada para realizar un quiebre en una jornada, previo al café programado, o al almuerzo u otro similar.

Para la actividad, necesita un alimento pequeño: caramelo, una pasa, un trozo pequeño de pan, una uva, etc.

Se sugiere estar en un espacio tranquilo, donde, sin interrupciones, puedas focalizar tu atención por unos minutos:

" Sentado/a en una silla, con la espalda derecha y no tensa, cierra tus ojos... tus manos puedes ponerlas sobre las piernas o en tu regazo, vas a empezar a inhalar por la nariz... y exhalar por la nariz, tomando conciencia de la respiración al inhalar y al exhalar, observando los movimientos abdominales al inhalar y exhalar...

Vamos a llevar la atención hacia nuestro cuerpo, si hay alguna sensación en alguna parte de nuestro cuerpo, si hay alguna tensión en alguna parte específica... liberamos la tensión... hombros relajados, expresión facial relajada, relajamos mandíbula, ojos, espalda, manos...

Quiero pedirte que estires tu mano, en un gesto de recepción, con el brazo estirado, y la palma hacia arriba, y te dispongas a recibir "algo" (en este minuto, pones en cada palma de la mano de los participantes, un dulce, uva, pasa, chocolate, o lo que hayas escogido.).

Manteniendo los ojos cerrados, quiero pedirte que recurriendo al sentido del tacto puedas percibir con tu mano, la forma y textura de lo que tienes sobre tu palma, imagina a qué se parece, si te trae algún recuerdo. Y quédate ahí unos segundos...

Ahora, quiero que lo lles hacia tu oído, es posible identificar algún sonido con el roce de tu mano.... Cómo suena...

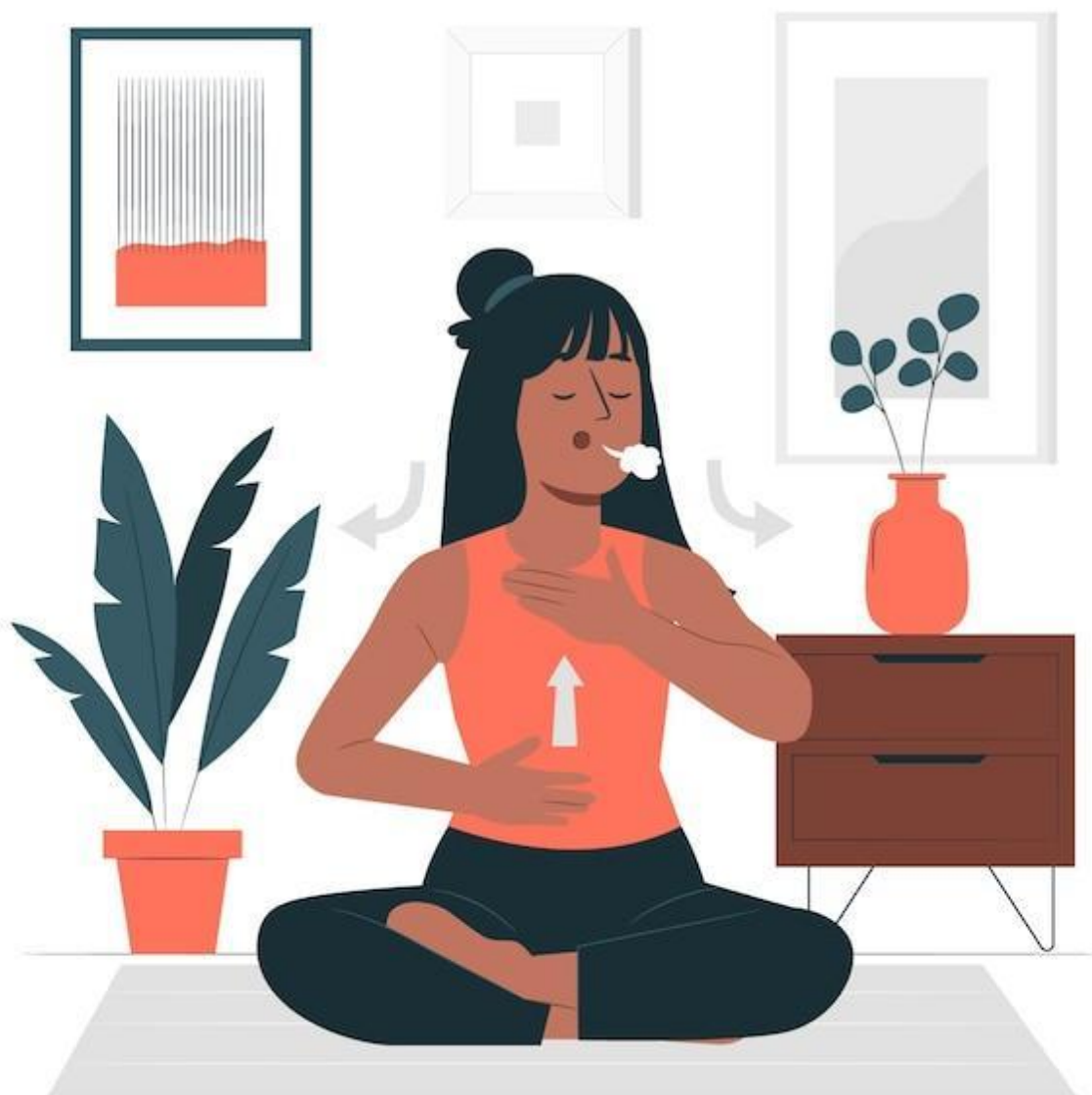


Transita el objeto hacia tu nariz, cómo huele... ¿es un olor conocido? ¿Me agrada el aroma? ¿No me agrada?...

Ahora quiero que abras los ojos, y mires el objeto, ¿cómo es? ¿Qué colores tiene? ¿Es lo que me imaginaba que era?...

Finalmente, quiero que puedas ponerte el (Alimento) en tu boca, y con tu lengua dale vueltas en tu boca, como que fuera la primera vez que lo saboreas. ¿Cómo es su sabor? ¿Es algo que me gusta?

Ahora sólo disfruta del (alimento), y cuando estés preparado, en calma incorpora tu atención al grupo.



NOMBRE	5.3 PRÁCTICA COMPASIVA PARA EQUIPOS DE SALUD
TEMA	Mindfulness /Compasión / Autocompasión
OBJETIVO	Generar espacio de atención plena que recoja prácticas compasivas y autocompasivas
DURACIÓN	45 minutos
RECURSOS	Música relajación Espacio físico adecuado Pauta meditación Tarjetas de bolsillo (opcionales)
ADAPTACIÓN	PS. Patricia Jofré R.

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

Se invita a los participantes a disponerse a la realización de una actividad de autocuidado. La actividad la pueden hacer sentados en una silla, o sobre una manta o colchoneta en el piso, procurando siempre la comodidad de los integrantes del grupo.

Se debe reforzar el ambiente de respeto en la práctica, y señalar además que es posible que, tras el ejercicio de relajación, más de alguno se quede dormido. Señalar que está bien, que cada uno vivirá la experiencia de una forma distinta y que eso también es válido.

Una vez ya el grupo se encuentre ubicado, en posiciones cómodas, se realiza la siguiente práctica.

Te pediré que cierres los ojos y te haré algunas preguntas que quiero vayas analizando en silencio.

Para iniciar, busca una postura cómoda, sé consciente de ella... fíjate en las zonas flexionadas, las que están estiradas... Haz un scanner de tu cuerpo, de los pies a la cabeza... fíjate en los pies, si están relajados, si hay algún hormigueo, lo mismo en tus piernas, en cómo se sienten, si hay alguna zona con más presión... qué temperatura tienen... sube al abdomen, y las lumbares, fíjate si hay alguna sensación, interior, algún movimiento que necesites hacer, alguna molestia que necesites atender... fíjate ahora en el pecho, en el movimiento de la respiración, como se hincha y se deshinch... ve hacia la espalda, los hombros, fíjate en tus brazos, nota si están relajados, si hay alguna zona que se sienta diferente... ve por último a la cabeza, al rostro, fíjate cómo se siente... si hay algún sitio con más tensión que necesites relajar antes de continuar el ejercicio. Ahora lleva la atención a tu respiración, cómo entra el aire y cómo sale... Puedes fijarte en la zona de la nariz que cosquillea cuando entra y sale el aire. Nota también la respiración en la garganta, nota como se siente el aire más frío cuando entra y más cálido cuando sale... cómo acaricia el aire la garganta. Vamos por último al pecho, cómo se infla cuando respiras y cómo se desinfla cuando lo botamos. La presión en la ropa cuando entra el aire, y cuando sale...

Toma unas 3 respiraciones profundas y completas... una ... dos ... tres

Ahora vamos a pasar a conectar con la compasión, toma una respiración profunda e imagina una situación en el pasado donde hayas sentido compasión por alguien... que estaba sufriendo o tenía algún dolor emocional... también puedes imaginar una situación donde tú sentirías compasión por el dolor de algún compañero de trabajo, o de ti mismo en el trabajo, algo que haya ocurrido, o algo que podría ocurrir...



alguien que está sufriendo, que lo está pasando mal, incluso un compañero desconocido. Trae esa situación a tu mente, imagínala, fíjate en los detalles... fíjate dónde estás, cómo es la persona que estás viendo... date cuenta cómo te sientes... cómo te sientes al recordar esta situación, al traerla a tu mente. fíjate cómo te expresas en esta situación..., enfócate en mirar con detalle esta situación... puedes usar la respiración para anclar este momento, este ejercicio. Si tu mente se va, no hay problema... vuelve poco a poco al ejercicio.

(Dejar tiempo)

Probablemente ahora están viniendo otros pensamientos, nótalos... pero no te vayas con ellos, déjalos pasar, y vuelve a imaginar la situación de compasión en la que estabas.

Muy bien, ahora respira profundo... siente esa sensación. Te hare unas preguntas en las que quiero que pienses:

¿Cuál ha sido tu experiencia en este ejercicio, contéstate a ti mismo... pudiste conectarte con la experiencia de compasión hacia otro? ¿Dónde la sientes? ¿Es una sensación que se mueve o está quieta?, es una sensación agradable? ¿La sensación fue siempre la misma o fue cambiando?

Ahora, vuelve a conectar con la respiración, la entrada del aire y su salida... ahora, quiero que conectes con algún momento donde has sentido que los otros han sentido compasión hacia ti.

Piensa en una situación específica donde tú hayas tenido algún dolor en el contexto del trabajo, tráela a tu mente, fíjate en esta situación con todo detalle, qué sucedió, cómo te sentías, los olores, la temperatura... quién estaba contigo... cómo se sentía que tuvieran compasión por ti, observa con detalle esta sensación, cómo se sentía que sintieran compasión por ti...

¿Cómo ha sido la experiencia, has sido capaz de estar en contacto con la experiencia de compasión? En qué parte del cuerpo la notas, es una sensación agradable, ¿es una sensación que varía?, qué clase de pensamiento o sensaciones te produce....

Bien, hemos sentido la compasión que yo he tenido, y cómo se siente cuando los otros han sido compasivos conmigo.... Ahora, quiero pedirte que intentes poner esta misma sensación de compasión hacia ti mismo.

Piensa en una situación en que hayas estado sufriendo en el trabajo, que hayas tenido dolor emocional o físico, e imagina que puedes sentir y traer hacia ti esa sensación de compasión. ... enfócate en ahora mismo, y nota si puedes traer esa sensación para dártela a ti ahora mismo. Ante esa sensación propia de sufrimiento, trae hacia ti esa sensación de compasión hacia ti mismo-. Abrázate, acógete, acéptate... acompáñate.

Quédate unos segundos sintiendo así para ti. Si eres capaz de experimentarlo está bien, si no lo logras también está bien, sólo observa. Nota las reacciones de tu cuerpo, qué estás pensando, qué estás sintiendo, y si puedes, trae la sensación de compasión.

Dejar tiempo

Ahora, sé consciente de nuevo de tu cuerpo... como al inicio, nota cada parte de éste, empezando por los pies... sigue por las piernas... continua por el abdomen, los lumbares, el pecho... la espalda, los hombros, fíjate en tus brazos, cómo se sienten... la postura, ve al cuello, la cabeza y al rostro, se consciente de tu cuerpo, vuelve a conectar con la sala donde estás, imaginando tu posición frente a los otros objetos...



Por último, haz un par de respiraciones profundas... conecta con tu respiración y cuando estés preparado, puedes abrir los ojos.

Al finalizar la actividad, promueve plenario en círculo, donde se invita a los participantes a hablar de su experiencia (a quienes quieran), puedes ayudarte con las siguientes preguntas: Qué les pareció la actividad, qué se les hizo más fácil, qué se hizo más difícil, qué práctica de compasión es más frecuente, qué tan seguido son compasivo conmigo mismo.

Optativamente puedes entregar una tarjeta como la del modelo, en formato “tarjeta de presentación” a cada participante, como una forma de promover la práctica.



REFLEXIONES

Es importante promover en los equipos de trabajo, principalmente del ámbito de la salud, acciones de reconocimiento emocional de sí mismo, como forma de buscar alivio a ciertos padecimientos, preocupaciones, dolores, inseguridades u otra emoción que pueda surgir y que pudiera afectar el equilibrio emocional personal.

Desde este punto de vista humanizar el trato hacia sí mismo, es una vía de cuidado para la salud mental de los y las trabajadoras de la salud.

La Compasión, es el sentimiento de empatía que produce el ver padecer a alguien y que impulsa a aliviar su dolor o sufrimiento, a remediarlo o a evitarlo, por ello la invitación es a hacer este ejercicio consigo mismo.



NOMBRE	5.4 MEDITACIÓN DE LOS SENTIDOS
TEMA	Mindfulness
OBJETIVO	Promover prácticas de cuidado personal en base a la atención plena
DURACIÓN	10 minutos
RECURSOS	Audio Música meditación Sillas
ADAPTACIÓN	Flga. Consuelo Macera, Instructora certificada de Mindfulness @consuelo_macera_mindfulness

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

Esta es una actividad de meditación que tiene por objetivo traer la conciencia al presente. Puede ser utilizada en grupo, o bien de forma individual, una vez adquirida la práctica.

Es recomendable, tener música de fondo que favorezca el ambiente de calma y tranquilidad.

Las indicaciones deben entregarse con una voz pausada, y siguiendo un ritmo suave.

Sentado/a en una silla, con la espalda derecha y no tensa, tus manos puedes ponerla sobre las piernas o en tu regazo, vas a empezar a inhalar por la nariz, y exhalar por la nariz, tomando conciencia de la respiración al inhalar y al exhalar, observando los movimientos abdominales al inhalar y exhalar...

Vamos a llevar la atención hacia nuestro cuerpo, si hay alguna sensación en alguna parte de nuestro cuerpo, si hay alguna tensión en alguna parte específica... liberamos la tensión... hombros relajados, expresión facial relajada, relajamos mandíbula, ojos, espalda, manos...

Llevamos la atención ahora hacia nuestros pensamientos... observando qué pensamiento hay en este preciso momento, sin juzgarlo. Simplemente observamos, y podemos nombrarlos. Por ejemplo: las cosas que tengo que hacer, estoy haciendo bien este ejercicio, pensamiento: mi mente se distrae, etc. Simplemente observamos nuestro pensamiento. Recordando que son igual que nubes en el cielo, eventos pasajeros de nuestra conciencia, que cambian constantemente.

Ahora en la siguiente respiración, llevamos nuestra atención hacia nuestras emociones, vamos a observar, qué emociones hay en este momento en nosotros. Una vez más sin juzgar, simplemente observando, qué emoción estoy sintiendo en este momento: ansiedad, nerviosismo, tranquilidad, rabia. Qué emoción hay en este momento.

Pausa

Seguimos observando la respiración en nuestro cuerpo, en nuestra nariz, en nuestro abdomen, en la siguiente respiración vamos a llevar nuestra atención hacia nuestros oídos, vamos a estar atentos a lo que escuchamos. Sin juzgar. Simplemente escuchar.

PAUSA

En la siguiente respiración llevamos nuestra atención ahora hacia las manos, y vamos a observar el sentido del tacto. Vamos a observar las sensaciones que hay en nuestra mano en este momento.



Temperatura, textura, suavidad, aspereza, frío, calor...

La siguiente respiración, vamos a llevar nuestra atención hacia el sentido del olfato, a la nariz... Vamos a observar si sentimos algún aroma, o si no sentimos algún aroma en especial...

Podemos sentir la temperatura con la que ingresa el aire en nuestra nariz y la diferencia de la temperatura con la que el aire sale. El aire ingresa más frío y sale más tibio...

PAUSA

En la siguiente respiración, vamos a llevar la atención al sentido del gusto. Si es que tienes tu taza de café cerca, puedes tomar un sorbo y si no tienes nada a mano, observa qué sensación tienes en tu boca en este momento. Puedes realizar movimientos linguales simples, despacio, puedes tragar y observar cómo se escucha... cómo sube tu laringe... si tragaste un sorbo de café, té o agua, observa las sensaciones que quedaron en tu boca. Si no tienes nada a mano, puedes recordar esta parte de la meditación cuando estés comiendo. Llevar la atención hacia cada masticada, a los movimientos de la lengua, a los sabores, observa cómo sueles masticar. Si sueles hacerlo, por un lado, o por otro. Si comes rápido, si comes lento, saborea tu comida, como si fuera la primera vez que la comes. Mente de principiante. Alimentación consciente.

La siguiente respiración llevamos la respiración hacia el sentido de la vista. Si tienes los ojos cerrados te invito a que los abras levemente y observes lo que tienes alrededor tuyo como si fuera la primera vez que lo observas. Sin evaluar si es bonito, feo, grato, desagradable, simplemente observar la experiencia. Colores, formas.

En la siguiente respiración, puedes cerrar tus ojos nuevamente. Ya hemos pasado por nuestros 5 sentidos, estando presentes en cada uno de ellos... llevando nuestra mente a estar aquí en este preciso momento, sin ir hacia la ansiedad del futuro, ni a revolcarse en el pasado, simplemente habitar donde está nuestro cuerpo en el momento presente.

PAUSA

Estos pequeños momentos de meditación nos ayudan a que nuestra mente salga del piloto automático y nos ayudan a abrir estados de conciencia.

Para finalizar realiza 3 respiraciones profundas a tu ritmo... en cada exhalación libera tensión, y cuando estés preparado/a abre tus ojos y continua con tu rutina.



VI. MATERIAL AUDIOVISUAL DE APOYO A LAS ACTIVIDADES



NOMBRE	VI. MATERIAL AUDIOVISUAL - CORTOMETRAJES		
TEMA	Sensibilización temáticas Cuidado Equipos		
OBJETIVO	Generar ambiente en torno a temáticas vinculadas al cuidado de equipo que promuevan la reflexión		
DURACIÓN	variable		
RECURSOS	Equipos Audio-visuales		
RECOPIACIÓN	TS. Ma. De los Ángeles Gálvez – Ps. Patricia Jofré Rodríguez		
TEMA	NOMBRE	DURACIÓN	ENLACE
<ul style="list-style-type: none"> - Liderazgo y Autoliderazgo - Relaciones laborales - Trabajo en equipo 	El Circo de las Mariposas	22	https://www.youtube.com/watch?v=jZx6F9oZcUA
<ul style="list-style-type: none"> - Empatía y actitud 	El Señor Indiferente	2,45'	https://www.youtube.com/watch?v=p-aozxp6kik
<ul style="list-style-type: none"> - Resolución de conflictos - Comunicación 	El Puente	2,45'	https://www.youtube.com/watch?v=gQiaAb6VGt8
<ul style="list-style-type: none"> - Confianza y liderazgo 	El Vendedor de Humo	6,26'	https://www.youtube.com/watch?v=dwWqMgddes4
<ul style="list-style-type: none"> - Empatía - Humanización en salud 	Empatía Clínica	4,20'	https://www.youtube.com/watch?v=cD1nkJXeMMo
<ul style="list-style-type: none"> - Empatía - Compañerismo - Inclusión 	La Historia del Erizo	2,50'	https://www.youtube.com/watch?v=lcMCG5R6c0k
<ul style="list-style-type: none"> - Neurociencia y gestión del cambio - Nuevos aprendizajes 	Neurociencia y gestión del cambio 2	8,55'	https://www.youtube.com/watch?v=l4ZfgCuV8w
<ul style="list-style-type: none"> - Superación y motivación 	Panyee FC	5,13'	https://www.youtube.com/watch?v=0UQzz7Dwuvk
<ul style="list-style-type: none"> - Duelo 	Para Siempre Muerte	7,52'	https://www.youtube.com/watch?v=TuJAfmlIxtE
<ul style="list-style-type: none"> - Cuidado de equipo 	Pequeñas Cosas Hacen la Diferencia	1,59'	https://www.youtube.com/watch?v=iAZA4yX0mf4



- Prejuicios - Integración	Video Danés	3,01'	https://www.youtube.com/watch?v=HNS7vuaXuxw
- Trabajo en Equipo	Alegoría de las Cucharas	1,02'	https://www.youtube.com/watch?v=ts6UVjapC3M
- Trabajo en Equipo	Animales	1,21'	https://www.youtube.com/watch?v=3aMWqQAchZo
- Resistencia al cambio - innovación	Experimento social: LA escalera de metro	1,47'	https://www.youtube.com/watch?v=eQYWUjOpFEQ
- Cambio organizacional - Resistencia al cambio	Gestión de Cambio	2,29'	https://www.youtube.com/watch?v=llpcM1SBalM
- Psicología positiva - Desarrollo de habilidades - Fortalezas	Fortalezas del Carácter	8'	https://www.youtube.com/watch?v=2C0nNZGDgck
- Actitud	Cuestión de Actitud	3,52'	https://www.youtube.com/results?search_query=hermoso+video+cuestion+de+actitud

Los cortometrajes presentados, han sido utilizados en diferentes contextos y según la temática escogida por las facilitadoras.

Es importante que, al escoger el apoyo del material audiovisual, cuenten con los implementos para ello, de manera que la audiencia pueda presenciar en detalle el material compartido. Deben asegurar tener buen audio, buena calidad de imagen e iluminación de la sala. Para esto se recomienda probar los equipos antes de iniciar la actividad.

Los videos, pueden ser parte al inicio de una actividad o al término de ésta. Si los utilizas al inicio, puede provocar la conversación que quieras promover. Si lo utilizas al final, puede servir para cerrar un espacio reflexivo, y dejar un mensaje al cierre.

Lo importante es tener clara la reflexión y poder integrar los contenidos del material con la temática que estás abordando.



VII. Referencias

- Aaron, A. M. (2004). *Cuidar a los que cuidan: Desgaste profesional y cuidados en equipos que trabajan con violencia*. Santiago.
- Ansoleaga, E. (2014). Salud mental y Naturaleza del trabajo: Cuando las demandas emocionales resultan Inevitables. *Revista de Psicología: Organizacoes e Trabalho*, 181.
- Ansoleaga, E. (Diciembre de 2021). *Niveles de Intervención en Salud Mental, Modulo III Diplomado de Intervenciones en Salud Mental en establecimientos de salud*. Santiago: Universidad Diego Portales.
- Barrionuevo, O. (2001). Identificar cuales son las diferencias y similitudes de Burn out con el estrés laboral. *Primer simposio virtual del dolor, medicina paliativa y avances en farmacología del dolor*.
- CEUPE Magazine. (s.f.). Obtenido de <https://www.ceupe.com/blog/que-es-un-equipo-de-trabajo.html>
- Cuadrado, D. (2010). Las cinco etapas del cambio. *Revista Capital Humano*. n° 241, 54.
- De la Cruz, I. (2020). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo*. Madrid: Ministerio de Educación y cultura, Gobierno de España.
- De Medeci, G. (2004). *Sobre la salud física y mental de los profesionales sanitarios*. Anales de la Real Academia de Medicina. Tomo CXXI.
- Díaz, C. (2016). *Gestión de cambio en las organizaciones: efectos sobre la actividad y las personas*. Obtenido de Volumen 12: <https://journals.openedition.org/laboreal/2314>.
- Discover. (2021). Obtenido de <https://www.discover-startup.eu/es/entrenador-de-competencia/habilidades-de-planificacion-organizacion-y-gestion>
- EAS. (enero de 2019). *Seis habilidades imprescindibles para el trabajo en equipo*. Obtenido de <http://www.eas.cl/6-habilidades-imprescindibles-trabajar-equipo/>
- Forbes, R. (2011). El Síndrome de Burnout; causas, síntomas y medidas de atención temprana. *CEGESTI*, N° 160.
- Goleman, D. (1996). *La Inteligencia Emocional*. Vergara.
- Hersey, B. (1969). *Liderazgo situacional*. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/504179835/Curva-de-cambio-La-resistencia>
- Hubspot. (2021). *¿Qué es la gestión del cambio organizacional y por qué es importante?* Obtenido de <https://blog.hubspot.es/marketing/gestion-de-cambio#:~:text=La%20gesti%C3%B3n%20del%20cambio%20organizacional%20impulsa%20la%20adopc%C3%B3n%20de%20todos,eficazmente%20bajo%20el%20mismo%20enfoque>.
- Molina, D. (2019). *IBES*. Obtenido de Trabajo en equipo: definición, ventajas y valores: <https://www.iebschool.com/blog/habilidades-de-trabajo-en-equipo-cuales-son-y-como-potenciarlas-agile-scrum/>
- OIT, O. I. (2020). *Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19*. Ginebra.
- Oltra, S. (2013). El Autocuidado: una responsabilidad ética. *Revista GPU*, 85-90.
- OMS. (2010). *Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelos de la OMS*. Obtenido de Organización Mundial de la Salud: http://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf
- OMS. (2022). CIE 11.
- Operé, M. (2021). *Por qué y cómo resolver los conflictos del grupo de trabajo*. Obtenido de <https://grupo-pya.com/por-que-y-como-resolver-los-conflictos-del-grupo-de-trabajo/>
- Ramírez, J. (2021). El Impacto de la Pandemia COVID 19 en la salud mental de los trabajadores de los Servicio de Salud. *Informe Preliminar: Condiciones laborales*, 18.



- Randstad. (enero de 2022). *Randstad*. Obtenido de Trabajo en equipo: la unión conlleva al éxito: <https://www.randstad.cl/mercado-laboral/liderazgo/trabajo-en-equipo-la-union-conlleva-al-exito/>
- Rivera, A., & Ortíz, R. (2019). Factores de Riesgos asociados al Síndrome de Desgaste Profesional. *Revista Digital de Postgrado Universidad Central de Venezuela*, Volumen 8.
- Salazar, A. (2020). Cambio organizacional y actualizaciones en comportamiento organizacional. *Curso Gestión del Cambio*. Dibam.
- SSMSO, S. A. (2022). *Diagnóstico Salud mental Funcionaria APS*. Santiago.
- UC. (2022). *Tipos de habilidades blandas más requeridas por las organizaciones*. Obtenido de Departamento de Capacitación y Desarrollo: <https://capacitacion.uc.cl/noticias/215-los-tipos-de-habilidades-blandas-mas-demandadas-por-las-organizaciones>

