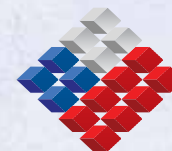




COMISIÓN NACIONAL DEL SIDA

CUIDÁNDONOS DEL desgaste **laboral**

*GUÍA DE SUGERENCIAS Y ACTIVIDADES PARA
EL AFRONTAMIENTO DEL **ESTRÉS Y EL BURNOUT**
EN PERSONAS Y EQUIPOS QUE TRABAJAN EN **VIH/SIDA** Y ETS.*



GOBIERNO DE CHILE
CONASIDA



COMISIÓN NACIONAL DEL **SIDA**

CUIDÁNDONOS DEL desgaste **laboral**

*GUÍA DE SUGERENCIAS Y ACTIVIDADES PARA
EL AFRONTAMIENTO DEL **ESTRÉS Y EL BURNOUT**
EN PERSONAS Y EQUIPOS QUE TRABAJAN EN **VIH/SIDA** Y ETS.*



GOBIERNO DE CHILE
MINISTERIO DE SALUD

Agradecemos la colaboración del Fondo Global para la publicación del presente documento.

Colección Publicaciones **CONASIDA**

Ministerio de Salud

Primera Edición, Noviembre 2006

Obra bajo registro de propiedad intelectual

I.S.B.N. 160293

Texto Elaborado por:

Ivonne Fernández, Mónica Guerra, Ximena Rojas de la Corporación DOMOS

Revisión y Adaptación:

Rodrigo Lagos, Ximena Solar y Carolina Troya Román

Participaron:

Humberto Hernández

Irene Escribano

Carolina Peredo

Johana Mac Pherson

Colaboraron:

Mayra Torres

Emilio Delpino

Jeannette Sobarzo

Gabriel Carreño

Viviana Norambuena

Alejandra González

Cristian Gajardo

Alejandra González

Diseño y Diagramación: Carolina **Pereira H.** / Estela **Elgueta R.**

Ilustraciones: Leonor **Pérez B.**

Impresión: Editorial Atenas Ltda.



ÍNDICE

PRESENTACIÓN	5
QUÉ CONTIENE LA GUÍA	7
CAPÍTULO I	
HABLEMOS DE DESGASTE LABORAL Y BURNOUT	9
1. Algunas distinciones entre estrés y burnout	9
2. Sentidos e impactos del trabajo en VIH/SIDA	13
3. Comprensión del autocuidado y niveles de acción	14
4. Desgaste laboral y equipos que trabajan en VIH/SIDA	17
5. Factores protectores frente al trabajo en VIH/SIDA	22
CAPÍTULO II	
PREVENIR ES MEJOR QUE CURAR	33
1. Acerca del autocuidado individual	33
2. El autocuidado de los equipos	39
3. El cuidado de los equipos: buenas prácticas organizacionales	47
CAPÍTULO III	
BATERÍA DE ACTIVIDADES	53
1. Autocuidado individual: ¿cómo me cuido yo?	53
2. Autocuidado a los equipos: ¿cómo nos cuidamos?	108
BIBLIOGRAFÍA	143

PRESENTACIÓN

La presente guía responde a la necesidad de la Comisión Nacional del SIDA (CONASIDA), de prevenir el desgaste emocional y laboral de las personas y equipos que trabajan en consejería en VIH/SIDA-ETS, y/o en atención directa de personas que viven con el VIH a lo largo de nuestro país. Esto se sustenta en la importancia que las personas que realizan este tipo de acompañamiento, generen habilidades, aptitudes, y capacidades de autocuidado, implementando estrategias que promuevan su bienestar.

A través de un conjunto de estrategias y actividades, susceptibles de aplicar en la vida personal y laboral, se busca promover conductas, actitudes personales y grupales que protejan a los/as consejeros/as y a los equipos tratantes del desgaste laboral. Se busca rescatar y potenciar los recursos que las personas y equipos poseen para cuidarse a sí mismos, entregando elementos que permitan distinguir e identificar el desgaste laboral para evitar que éste llegue a constituirse en síndrome de burnout.

Esta guía ha sido desarrollada a partir del trabajo asociativo entre Consejeros y profesionales de equipos tratantes, que con sus experiencias y opiniones apoyaron al equipo a cargo de elaborar el documento. En el proceso de validación participaron Consejeros/as de la red de asistencial de Salud Pública, Sociedad Civil y equipos tratantes.

Queremos agradecer a todas las personas que aportaron con sus experiencias, conocimientos y reflexiones a mejorar este material, que esperamos sea de utilidad para todos/as personas que trabajan en Consejería en VIH en nuestro país.



QUÉ CONTIENE LA GUÍA

Esta guía ha sido diseñada pensando en el rol de consejero/a o como integrante de un equipo tratante de personas que viven con el VIH, sea que realices tu trabajo desde la Red Asistencial de los Servicios de Salud Pública del país o en una Organización de la Sociedad Civil. La guía que te presentamos se divide en tres capítulos y en ella encontrarás:

- **CAPÍTULO I “Hablemos de Estrés y Desgaste Laboral”:** en este capítulo encontrarás contenidos que abordan el desgaste laboral como resultado del estrés, entregando elementos comprensivos para hacer distinciones entre estrés leve o común y el de tipo laboral de carácter crónico, conocido también como síndrome burnout. Provee de información sobre los síntomas de éste último, los factores de riesgo y los efectos en las personas que trabajan directamente en VIH/SIDA y ETS. Invita a observar e identificar señales de desgaste laboral en ti misma/o y tus colegas del equipo de trabajo y la importancia de activar el autocuidado individual y el cuidado de los equipos, al mismo tiempo que releva el rol de las instituciones en la implementación de medidas protectoras de la salud de sus trabajadores/as.
- **CAPÍTULO II “Prevenir es mejor que curar”:** contiene un conjunto de reflexiones y sugerencias para el autocuidado individual y de equipo reforzando la importancia de darse el tiempo para prevenir el desgaste laboral. Incluye sugerencias que pueden ser puestas en práctica en el trabajo como fuera de él, y otras de tipo organizativo e institucional, muy importante de considerar por las implicancias que esta dimensión tiene en la prevención del estrés y el desgaste laboral de las personas que trabajan en VIH/SIDA y ETS.

- **CAPÍTULO III “Batería de actividades”:** en este capítulo encontrarás una descripción de las actividades sugeridas. Aquellas de tipo grupal y de equipo requieren ser facilitadas por una persona externa con experiencia en trabajo grupal y con conocimiento de lo que implica el trabajo en VIH/SIDA y ETS.

Contiene además, un CD de relajación y autocuidado creado especialmente para ti. En él encontrarás un ejercicio guiado de relajación, un ejercicio de tensión-distensión muscular y una propuesta musical para la realización de un ejercicio de recuperación de energía. Cada una de estas actividades puede realizarse en forma individual y en forma grupal y las puedes realizar en forma secuencial o bien elegir la que más te convenga de acuerdo a tus necesidades.

Recuerda que la Guía es una ayuda, pero lo más importante es tu disposición y actitud para incorporar a tu práctica laboral y personal el autocuidado y cuidado del equipo.



CAPÍTULO I

HABLEMOS DE ESTRÉS
Y DESGASTE LABORAL

1.1 Algunas distinciones entre estrés y burnout

El manejo adecuado del estrés es sin duda uno de los grandes desafíos de la vida moderna. Las personas a diario, nos vemos sometidas a tensiones ambientales, laborales, familiares y personales. En tal sentido, las situaciones generadoras de estrés hacen parte de la vida cotidiana, y como tal, es muy importante identificar oportunamente los factores de riesgo a fin de actuar en forma anticipada para evitar y/o disminuir los potenciales efectos en nuestro bienestar derivados del estrés.

Las personas ponemos en acción diversos recursos para afrontar nudos críticos del diario vivir; somos capaces de adaptarnos a situaciones complejas e incluso adversas. Asimismo, nos puede suceder que en situaciones algo estresantes nos sentimos con más adrenalina en el cuerpo y reaccionemos más rápido, asertiva y productivamente. Sin embargo, es importante prestar atención al cómo nos sentimos, pues si las situaciones comienzan a generarnos ansiedades, malestar o bien nuestro cuerpo empieza a mostrar señales de estrés, es necesario preguntarnos y revisar qué podemos hacer, ya sea para disminuir el nivel de exigencia o para modificar nuestras prácticas.

La Organización Mundial de la Salud define el estrés como “el conjunto de reacciones fisiológicas que preparan al organismo para la acción”. Desde esta perspectiva aparentemente no habría mayores complicaciones en el entendido de que es una especie de estímulo que nos permite reaccionar, y una vez que actuamos, el organismo vuelve a su funcionamiento normal. Ello sin duda nos ha ocurrido en muchas ocasiones en que hemos pasado por situaciones estresantes y luego de pasada la tormenta, sentimos que



recuperamos la calma. Pero también probablemente nos ha tocado vivir situaciones estresantes que se prolongan en el tiempo, donde nuestro funcionamiento se altera y vamos perdiendo la tranquilidad en el diario vivir.

El estrés también es definido como la respuesta del organismo ante una amenaza real o imaginaria, donde intervienen factores físicos, químicos o psicológicos. Pareciera ser que cuando la influencia del ambiente nos supera y no alcanzamos los niveles esperados, vivimos la situación como algo amenazante, peligroso o desagradable, desencadenando una reacción de estrés. Experimentamos cansancio, se afecta nuestro ánimo e incluso podemos sentirnos al borde del agotamiento por el sobreesfuerzo frente a demandas emocionales, físicas y/o intelectuales.

Una distinción muy importante para no equivocarnos en la detección del problema, es tener claro que existe un estrés que podríamos llamar leve o simple, y que se caracteriza porque aún cuando nos afecta y la vida se nos hace poco llevadera, podemos seguir funcionando en el día a día. Es posible que frente al cansancio derivado de un estrés de este tipo, nos recuperemos con vacaciones, descanso o algunas medidas protectoras. En cambio, cuando hablamos de estrés crónico o síndrome de burnout, nos referimos a una enfermedad laboral que impacta fuertemente la salud de trabajadores/as, siendo necesario hacer cambios radicales en la manera de enfrentar las tensiones que surgen de la sobrecarga de trabajo, las presiones, el ambiente laboral competitivo, la falta de organización del trabajo, la vivencia prolongada en el tiempo de contextos institucionales poco claros y complejos o de inseguridad laboral.

En efecto, el burnout impacta negativamente el desempeño laboral, provocando un conjunto de reacciones en la persona y de consecuencias nocivas en su organismo. Como veremos a continuación, este síndrome a diferencia del estrés leve, no se supera con el descanso o las vacaciones, sino que requerimos de variadas estrategias de cambio para recuperar nuestra salud, entusiasmo y motivaciones.

1.2. Elementos para identificar qué es y qué no es burnout

Según Freudenberger (1974) el burnout es un estado marcado “por una sensación de fracaso y una existencia agotada o gastada que resulta de una sobrecarga por exigencias de energías, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador”. Cherniss (1980), por su parte, agrega que se trata de “cambios personales negativos que ocurren a lo largo del tiempo en personas con trabajos frustrantes o con excesivas demandas”.

Todos los/as especialistas coinciden en señalar que el estrés crónico o burnout es una enfermedad laboral que no aparece de un día para otro, sino tras un proceso de estrés laboral sostenido, y frente al cual, las personas no emplearon estrategias adecuadas de prevención.

Este desgaste se produce cuando nos esforzamos, intensa y sostenidamente por responder a las demandas y presiones laborales. Ello origina sobreexigencia y tensión, que puede causar trastornos físicos y psíquicos, afectándose nuestro rendimiento y la calidad de nuestro trabajo.

Este tipo de estrés crónico puede afectar a quienes trabajamos cotidianamente con personas que padecen dolor, sufrimiento y carencias diversas, en contextos laborales con altas demandas como es el caso de trabajadores/as de la salud, educación y otros que prestan ayuda a personas en crisis y que tienen una fuerte vocación de servicio.

Antes de describir los elementos característicos del burnout, importa señalar que no es inusual que las personas experimentemos en distintas ocasiones en nuestra vida laboral, momentos de malestar, cansancio y desmotivación. Estas sensaciones y reacciones son normales y esperables y aparecen de manera fluctuante durante la trayectoria laboral de las personas.

Según las especialistas en psicología de la salud, Maslach y Jackson (1981), para diagnosticar un proceso de burnout es necesaria la presencia de tres manifestaciones que pueden aparecer de manera paulatina y secuencial, presentándose con distintos niveles de intensidad de acuerdo a las características personales de cada trabajador/a.

- **Agotamiento emocional** que se expresa en la pérdida paulatina del agrado por la tarea que se realiza. Una sensación de cansancio e incluso disgusto por el trabajo. En esta etapa las personas intentan modificar por sí mismas las sensaciones negativas, sin embargo, no encuentran respuestas adecuadas.

- **Despersonalización** manifestada a través de cambios en las relaciones con los/as consultantes. Se caracteriza por el desinterés, la pérdida de empatía e incluso la culpabilización. Así, se afecta la calidad de la atención y dedicación a las personas, predominando en el/la trabajador/a una baja en su estado de ánimo (ánimo depresivo) y sentimientos hostiles.
- **Pérdida de la realización personal** en la que se produce una sensación cada vez más generalizada de que no tiene sentido implementar cambios, pues no se pueden mejorar las cosas. De esta manera se pierde la ilusión y el idealismo respecto al propio trabajo.

Cada una de estas manifestaciones por sí sola indica la presencia de desgaste laboral. Cuando se dan simultáneamente y permanecen por un largo tiempo estamos frente a un proceso más perturbador y frente al cual requerimos actuar. Si constatamos que nuestro malestar es cotidiano y se va agudizando en el tiempo, podemos estar desarrollando procesos de desgaste laboral que pueden terminar en burnout, con consecuencias muy negativas para nuestra salud si no intervenimos radicalmente en su afrontamiento.

Un modelo para observar el proceso de desgaste es el que propone Luis Goncalvez¹, quien identifica niveles de gravedad del proceso de desgaste de acuerdo a los síntomas que expresan las personas. Señala especialmente, que cuando se está en la fase “leve” es necesario actuar para evitar su desarrollo.

El proceso de burnout se puede prevenir. Para ello necesitamos conectarnos con las propias sensaciones, observar nuestros comportamientos y chequear cómo nos estamos sintiendo en el día a día. De esta manera se hace más fácil que actuemos a tiempo. Esto es, antes que los procesos de desgaste y estrés laboral se empiecen a instalar en nuestras vidas.

“Cuando el burnout llega estamos obligados a cambiar radicalmente nuestra manera de enfrentar las tensiones”².

1 **Gonçalvez, Luis.** “Hacia un abordaje dinámico somato-psíquico y grupal-institucional del Burn Out” y “Desintensificando el estrés y las experiencias traumáticas del consultorio”, Uruguay, 2005.

2 **Torres, Carmen.** Estrés y Burnout, Agenda Salud, N° 24, Chile, 2001.

Leve	Moderado	Grave
<ul style="list-style-type: none"> • Dificultades para levantarse • Cansancio permanente • Desánimo • Pérdida de interés • Percepción de la tarea como intrascendente • Resignación en la capacidad de perseverar 	<ul style="list-style-type: none"> • Mayor pérdida del idealismo • Aumenta la irritabilidad, el distanciamiento emocional, el cinismo, la fatiga, aburrimiento, frustración y culpa • Aparecen autovaloraciones negativas como sentimientos de sentirse usados, menoscabo y sensación de incompetencia • Aparece una resistencia manifiesta a concurrir al trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> • Ausentismo laboral notorio • Cuadro crónico que puede derivar en: Trastornos psíquicos: depresión, ansiedad, abuso de psicofármacos, otras adicciones • Enfermedades psicósomáticas: gastrointestinales, dolores de cabeza que no remiten con medicación tradicional, contracturas musculares crónicas, fibromialgias. Trastornos basales: de alimentación, del sueño y de la sexualidad. Biopatías de difícil reversibilidad: cardíacas, circulatorias, etc

2. SENTIDOS E IMPACTOS DEL TRABAJO EN VIH/SIDA:

Las personas que trabajan en consejería en VIH/SIDA, ETS y atención a personas que viven con el VIH³, contribuyen a través de sus conocimientos, experiencias y prácticas cotidianas al afrontamiento del VIH/SIDA en nuestro país.

Independiente de la modalidad de trabajo -"cara a cara" o telefónico- o del lugar donde desarrollan la labor -Servicio de Salud Pública u Organización de la Sociedad Civil- el apoyo que brindan a personas afectadas por VIH/SIDA tiene aspectos muy gratificantes. Prueba de ello es que quienes trabajan en este ámbito señalan que su actividad es satisfactoria y tiene un doble beneficio, en lo personal y profesional⁴.

Sin embargo, es posible que la relevancia y el sentido de esta labor, se torne en ocasiones difusa e invisible frente a las dificultades cotidianas. Vale la pena entonces, mencionar aspectos positivos y enriquecedores que tiene el trabajo en VIH/SIDA, como por ejemplo, tener la posibilidad de intervenir directamente en un ámbito tan fundamental para las personas como lo es la salud y su calidad de vida; la contribución ligada al cambio valórico-cultural al abordar asuntos de interés y debate público como son la sexualidad, la no discriminación y los derechos humanos; brindar apoyo y compañía a personas que lo necesitan alimentan el sentido de trabajar en VIH/SIDA haciendo las veces de fuerzas que sostienen la acción y compromiso.

No obstante lo anterior, sabemos que en toda actividad laboral, las fuerzas impulsoras actúan simultáneamente con factores de desgaste laboral. Obviamente, necesitamos que lo primero supere a lo segundo para trabajar con suficiente satisfacción. Para lograrlo, requerimos identificar las situaciones que pueden tensionarnos o estresarnos y, a la vez, saber cómo enfrentarlas. Es decir, necesitamos aplicar a nuestra práctica laboral aquello que promovemos con la comunidad, que no es otra cosa que actuar para prevenir.

En el trabajo en VIH/SIDA y ETS se han descrito dos grandes fuentes de desgaste laboral. Una, dada por la complejidad de temas que se abordan en la relación de apoyo a personas afectadas como lo son las contradicciones asociadas a la vida y a la muerte, la sexualidad y sus distintas manifestaciones, los derechos de las personas y los valores culturales que siempre están presentes. La otra es el impacto emocional que produce en los/as consejeros/as y equipos tratantes el ser testigo del miedo, la rabia,

3 En adelante escribiremos PVVIH.

4 CONASIDA, Documento Técnico de Trabajo, Consejería para VIH/SIDA. Área de Prevención, 2002.

la desesperanza, la incertidumbre y los deseos de morir que experimentan algunos/as consultantes. Esta es una experiencia muy intensa, más aún si no se comparten estas emociones con los compañeros de trabajo.

Por otra parte, no podemos desconocer que algunos equipos en nuestro país trabajan en contextos **institucionales complejos**. Gran parte del estrés de estos equipos se relaciona con sobrecarga de tareas, carecerían de recursos para realizar la labor, tienen escaso tiempo para dedicar al trabajo “cara a cara”, poca vinculación a redes de trabajo en el área, poseen la percepción de ser poco reconocidos y valorados, así como no saben si el trabajo que realizan es eficaz y cumple los objetivos⁵.

De acuerdo a lo anterior, es probable que manifestemos en algún momento señales de desgaste laboral, lo que no implica necesariamente fragilidad emocional, ineficiencia o incapacidad para hacer bien el trabajo. Sin embargo, para evitar que éste sobrepase los límites esperables de cansancio y estrés, es importante que nos informemos acerca de sus formas de expresión y consecuencias, y tomemos conciencia de la necesidad de cuidar de nosotros/as mismos/as.

El desgaste laboral de quienes trabajan en VIH/SIDA es una posibilidad que se debe afrontar a tiempo para desarrollar nuestro trabajo de un modo saludable y satisfactorio.

3. COMPRENSIÓN DEL AUTOCUIDADO Y NIVELES DE ACCIÓN

La única alternativa que existe para que el desgaste laboral no afecte la salud y bienestar de los equipos, es el desarrollo de procesos de “autocuidado” y “cuidado de los equipos”. Estos son recursos protectores que facilitan en el corto y largo plazo una mejor adaptación y satisfacción laboral.

Sin embargo, antes de seguir es necesario revisar algunas ideas que existen en torno al autocuidado. Frecuentemente estos procesos se han asociado al desarrollo de actividades de diversa índole, en general propuestas por un tercero externo a los equipos, que viene a “hacer autocuidado” y facilita que las personas vivan un momento especial de distensión y comunicación. Si bien esta comprensión no es errada, carece de un ingrediente primordial.

5 **CONASIDA**. Evaluación Nacional de la Consejería para la Prevención del VIH/SIDA, 2004.

Tanto el autocuidado como el cuidado a los equipos aluden principalmente a una actitud cotidiana de las personas y los equipos de trabajo en el desempeño de su labor. Es decir, una manera de “**pensar, hacer, estar y comprometerse con el trabajo**” de forma saludable y en una perspectiva de largo plazo.

Por otro lado, muchas veces el autocuidado se entiende como una tarea esencialmente individual, relegando a un segundo plano la responsabilidad y protagonismo que tienen los equipos y las instituciones en este sentido.

En el marco de esta guía, la prevención del desgaste laboral y el mejoramiento de la calidad de vida laboral, conlleva:

- a) lo que yo puedo hacer para cuidar mi salud y bienestar,
- b) lo que podemos hacer como **equipo de trabajo** y en redes de colaboración con otros,
- c) lo que puede hacer la **institución** por cuidar a sus trabajadores/as.

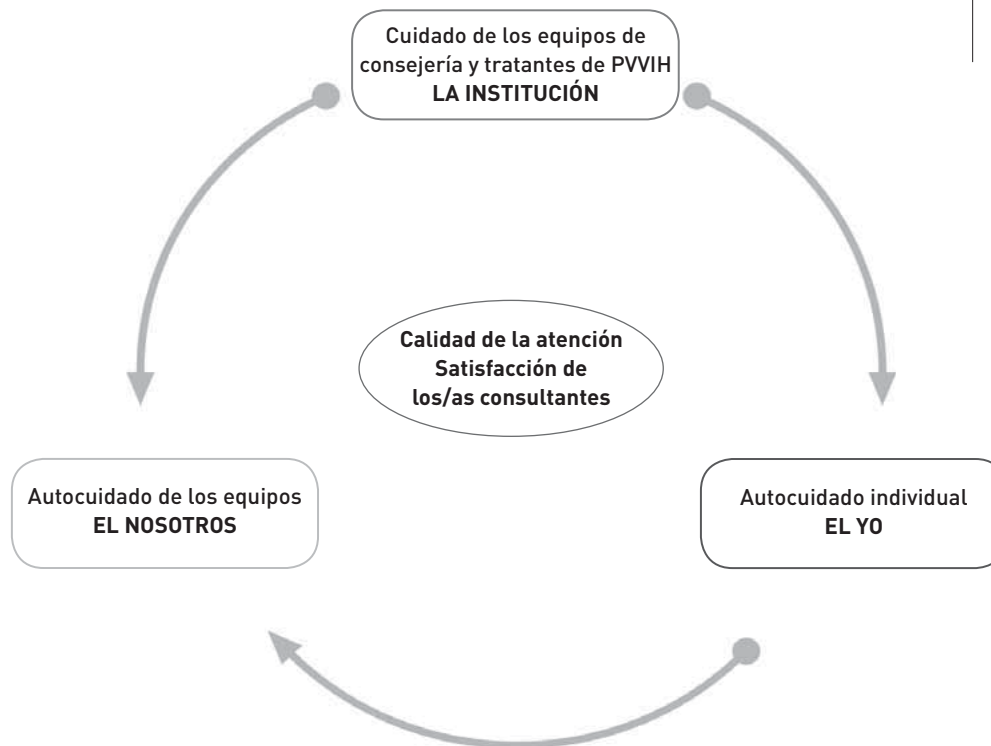
Los niveles de acción en materia de autocuidado y cuidado de los equipos son los siguientes:

<p style="text-align: center;">Nivel Individual AUTOCUIDADO INDIVIDUAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad que tiene cada persona en relación al cuidado de sí misma. • Conjunto de actividades que cada consejero/a e integrante de equipos tratantes de PVVIH realiza voluntariamente para mantener y cuidar su salud y proteger su bienestar integral tanto en el ámbito del trabajo como fuera de él.
<p style="text-align: center;">Nivel Grupal AUTOCUIDADO DE LOS EQUIPOS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad que tienen los equipos de trabajo de crear condiciones que cuiden y favorezcan la salud, el bienestar y el desarrollo de todos sus integrantes en un contexto de buen trato, reciprocidad y equidad relacional. • Conjunto de estrategias y modos concretos de enfrentar el trabajo directo en VIH/SIDA por parte de los equipos de trabajo. Estas estrategias incluyen activamente el trabajo en redes de colaboración.
<p style="text-align: center;">Nivel Institucional CUIDADO A LOS EQUIPOS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad institucional, pública y privada, de producir condiciones protectoras de la salud de sus equipos de trabajo en VIH/SIDA, para que actúen en el mejor contexto laboral posible.

- Conjunto de buenas prácticas que las organizaciones implementan para cuidar a sus equipos.

Cuando consejeros/as, equipos tratantes de PVVIH e instituciones actúan responsablemente en función del bienestar propio y de los otros se genera un circuito que impacta positivamente a los/as consultantes como veremos en la siguiente gráfica.

Una buena estrategia preventiva del estrés y del desgaste laboral considera los tres niveles de intervención; vale decir lo que hago yo, lo que hace el equipo y lo que hace la institución para cuidar de nuestra salud y bienestar.



Proceso circular que tiene un impacto en todos los involucrados dentro de las instituciones y fuera de ellas.

4. DESGASTE LABORAL Y EQUIPOS QUE TRABAJAN EN VIH/SIDA

La ONUSIDA en 1997, reconoce que uno de los elementos que puede interferir el desarrollo adecuado de la consejería y atención a PVIH es el burnout, entendiéndolo como la situación límite a la que llegan los/as trabajadores/as en la relación con los/as consultantes, afectando la calidad de la atención, las relaciones laborales e incluso las relaciones familiares.

Los/as consultantes se acercan a los servicios de consejería en VIH/SIDA y ETS con diversas expectativas y necesidades, lo que genera exigencias y tensiones en los/as consejeros/as. Deben enfrentar y tratar de responder, entre otras, a la necesidad de los/as consultantes de saber inmediatamente si han adquirido el virus o no; el temor a realizarse el examen; la culpa por algunos comportamientos sexuales; la ansiedad ante el período de ventana y la espera de resultados; las reacciones frente a la seropositividad y el temor a dañar a sus seres queridos.

Por su parte, los miembros de equipos tratantes de PVIH experimentan tensiones asociadas al impacto de la notificación en los/as consultantes, al proceso emocional que viven las personas con el VIH, a la discriminación y aislamiento social, las dificultades de acceso a tratamientos específicos, así como las dificultades en la adherencia a los tratamientos y controles de salud, a los procesos de autocuidado y a la prevención secundaria del VIH⁶.

Ambos procesos de ayuda interpersonal son altamente exigentes y requieren que pongamos en juego diversas habilidades y capacidades. Necesitamos mantener el control emocional, manejar gran cantidad de información en VIH/SIDA y ETS, junto con tener una gran capacidad de adaptación a las necesidades y requerimientos de los/as consultantes.

Sin embargo, el sólo hecho de mantener una relación directa y cotidiana con estas situaciones no es suficiente para producir procesos de agotamiento laboral y burnout. En otras palabras, se requiere que se conjuguen una serie de elementos estresores para que éstos se generen.

6 CONASIDA, Estrategia de atención integral a personas que viven con VIH/SIDA en www.conasida.cl/docs/conasida/adinteg.pdf

4.1. Principales fuentes de agotamiento laboral de los equipos que trabajan en VIH/SIDA⁷ y ETS

Una de las principales causas de desgaste laboral, se relaciona con la temática misma del VIH/SIDA y ETS. Esta interactúa con otras tres fuentes de desgaste que pueden estar presentes en cualquier otra actividad laboral; a saber, factores individuales, de los equipos y aquellas de índole institucional que contribuyen al desgaste laboral de las y los trabajadores.

Aspectos del tema VIH/SIDA y ETS que pueden contribuir a nuestro desgaste laboral

Son los elementos de riesgo asociados a la naturaleza del tema y a los impactos culturales, sociales y personales que genera el VIH/SIDA, las ETS en las comunidades.

► Creencias y prejuicios asociados al VIH/SIDA generan sensaciones de impotencia

- El VIH/SIDA se ha asociado por mucho tiempo en forma directa a la muerte y a pesar que en la actualidad hay acceso a la terapia anti-retroviral (TARV), continua siendo una situación de salud crónica, y la asociación con la muerte persiste. Asimismo, los prejuicios existentes frente a las ETS dificultan el trabajo en el ámbito de la prevención y el tratamiento. En ayuda que los equipos compartan sus sensaciones de frustración e impotencia y reconozcan los avances alcanzados, por pequeños que sean.
- En algunos sectores de poder de nuestra sociedad, aún priman prejuicios asociados al VIH/SIDA y ETS, como por ejemplo, el tabú frente a la sexualidad, las asociaciones persistentes con VIH = homosexualidad = prostitución = promiscuidad. Asimismo estos sectores tienen influencias sobre los medios de comunicación masiva, provocan confusión en la comunidad acerca de las vías de transmisión y refuerzan creencias erróneas.

► Acompañar el impacto emocional que produce en los/as consultantes, el examen y la notificación

- Presenciar en los/as consultantes las reacciones emocionales producidas por la angustia que moviliza la toma de exámenes y la recepción de los resultados.

⁷ Las fuentes de desgaste laboral de los equipos que trabaja en VIH/SIDA han sido extraídas de diversos textos de ONUSIDA (2001), OPS (2003), **CO-NASIDA** (2002) y de una entrevista grupal realizada a consejeros/as en VIH/SIDA realizada para la elaboración de esta guía (2005).

- La entrega de resultado post-test positivo puede producir estrés en la/el consejero/a antes, durante y después de la entrega del resultado. Al no tener certeza de cuál va a ser la reacción de las personas, se despierta un sinnúmero de ideas acerca del posible desborde emocional que tendrán y que se deberá contener.
- Acompañar las consecuencias emocionales asociadas a la notificación post test positivos como la negación, la culpa, la rabia así como la contención del sufrimiento físico y/o psíquico de los/as consultantes.
- Trabajar con las múltiples ideas que acompañan a los/as consultantes, como el miedo a la discriminación, a la muerte, los mitos e ideas distorsionadas respecto del VIH/SIDA.

► **El impacto de ser testigo de sufrimientos y problemáticas diversas de los/as consultantes**

- Ser testigo del deterioro físico de algunos/as de los/as consultantes, así como también tener que enfrentar la muerte de algunas personas a las que hemos atendido y con las cuales hemos generado vínculo.
- El saber y/o corroborar que algunos consultantes VIH positivos no cuentan con redes de apoyo emocional por el temor a revelar su serología y ser rechazados socialmente. Esta situación puede gatillar que el/la consejero/a sienta una “obligación” de mayor compromiso o disponibilidad.
- También es fuente de estrés darse cuenta que por cada consultante que requiere contención eventualmente hay una familia o red personal cercana que también necesita acompañamiento.
- Junto a lo anterior, es posible también llegar a ser blanco de reacciones agresivas de los/as consultantes y familiares, producto de frustraciones y descontrol emocional.

► **Consejeros/as se sienten más exigidos frente a algunas personas en particular**

- A veces por falta de trabajo de equipo o de herramientas metodológicas adiciona dificultades al hecho de trabajar con personas que por su etapa de desarrollo o por sus características personales pueden ser más resistentes a integrar medidas preventivas, genera en algunos/as consejeros/as impotencia y frustración.

- El trabajo con niños/as afecta muy fuertemente a muchas personas y equipos.

► **Escasa valoración del trabajo en VIH/SIDA y ETS a nivel social**

- El VIH/SIDA es una temática que estigmatiza socialmente no sólo a personas seropositivas, sino a menudo a personas que trabajan en esta área.
- En efecto, personas que trabajan en consejería y en equipos tratantes de ETS y VIH/SIDA pueden sufrir estigmatización por parte de otros equipos de salud y también por amigos y familiares.
- La escasa valoración social del trabajo en VIH/SIDA y ETS se debe al escaso conocimiento del VIH y del trabajo con PVVIH, incluso entre pares en el sistema de salud. Es necesario dar a conocer la importancia del trabajo que realizan consejeros/as y equipos tratantes, tanto en el entorno laboral como en el ámbito comunitario.

► **El trabajo en VIH/SIDA y ETS suele poner en tensión las propias creencias y prejuicios**

- El trabajo directo en VIH/SIDA y ETS impacta las creencias y emociones de las/os trabajadoras/as, demandando una postura personal y simultáneamente un manejo de los propios prejuicios. En una perspectiva positiva, el contrapunto de esta tensión es la posibilidad de reflexión y debate valórico en torno a la revisión de temas tradicionalmente tabú como la sexualidad, la homosexualidad, el comercio sexual, la multiplicidad de parejas, etc.

► **Los equipos de Servicios de Salud Pública viven o pueden vivir situaciones de estrés específicas.**

- El trabajo de consejero/as es anónimo y silencioso. Su rol se puede volver desconocido, invisible e implica un menor reconocimiento social.
- En el caso de ser designado/a para trabajar en VIH/SIDA o ETS sin que exista motivación personal. Esta situación afecta de manera importante a la persona y equipos que trabajan por opción en esta área y disfrutan de lo que hacen.
- La sobrecarga de tareas atenta contra el tiempo necesario para realizar el trabajo directo con los/as consultantes e impide a veces que los equipos tengan espacio para contenerse vivencial y emocionalmente.

- La falta de infraestructura adecuada y de tiempo para realizar el trabajo directo pueden ser aspectos muy frustrantes.
- El desconocimiento de otros equipos al interior de las instituciones no permite visibilizar la importancia de este tema y de los procedimientos definidos, como por ejemplo, la confidencialidad.
- Tener que estar disponibles en forma permanente para los/as consultantes, debido a las situaciones de crisis que enfrentan, puede constituirse en un factor de riesgo.

► **El desgaste de los/as trabajadores/as de las organizaciones comunitarias**

- Puede generar frustración, sentimientos de rabia y desmotivación en las/os agentes comunitarios, cuando no existe un reconocimiento de la labor que realizan en el abordaje del VIH/SIDA y se tiende a valorar sólo el aporte de los profesionales.
- La falta de trabajo coordinado y de recursos humanos y materiales para mejorar la acción comunitaria puede generar impotencia, así como también la falta de respuesta de los sectores públicos frente a la tarea de prevención.

► **Las dificultades para un trabajo en red**

- Las dificultades que se generan al interior de los equipos al constatar que se trabaja con diversos enfoques. Existe una tensión entre un modelo biomédico predominante v/s el modelo psicosocial basado en el empoderamiento de los consultantes, la que afecta el desarrollo de un trabajo colaborativo.
- La falta de inclusión en los programas del trabajo en red, lo que implica en la práctica que las/os trabajadores/as no cuenten con asignación de tiempo para dedicar a este tipo de trabajo de alta relevancia para el afrontamiento del VIH/SIDA, quedando sujeta a la decisión de jefaturas el trabajo en red, y no como una estrategia institucional necesaria para mejores intervenciones desde el sector salud. El equipo puede relevar la necesidad trabajar en redes intersectoriales y de apoyo social mostrando a las jefaturas las ganancias para la unidad, programa de salud o institución de la sociedad civil en la que se desempeñan.

Factores individuales que se identifican como productores de desgaste laboral

Se trata de **características individuales** que tienen el poder de obstaculizar que las personas evalúen su propio desgaste, se den permiso para equivocarse, tengan conciencia de sus necesidades personales, pidan ayuda y se atrevan a decir que NO. Muchas veces estas características propician visiones extremistas de la realidad, crean vivencias emocionales negativas y entorpecen un adecuado enfrentamiento de las situaciones complejas.

- Baja tolerancia a la frustración en el trabajo y escasas habilidades para enfrentarla.
- Desconocer los propios umbrales de estrés y cansancio personal, o bien no respetarlos.
- Tendencia a sobreinvolucrarse emocionalmente en las relaciones con los demás.
- Desbalance entre el tiempo y esfuerzo dedicado a los demás v/s el dedicado a sí mismo/a, en particular de las mujeres, que han sido socializadas para el servicio a otros desconectándose de sus necesidades.
- Baja autoestima personal, autoexigencia y perfeccionismo.
- Tendencia a atribuirse las responsabilidades y causas de todos los acontecimientos y acciones personales, sobre todo aquellas difíciles o negativas.
- Tener ideas y creencias rígidas e irracionales, sobreutilizar los “siempre”, “nunca”, “todo”, “nada”.

Se refiere a condiciones y situaciones que **afectan la vida de los equipos** y pueden producir desmotivación, malestar, apatía y queja permanente.

- Poca posibilidad de influir en las decisiones institucionales que afectan su trabajo.
- La presencia de liderazgos autoritarios al interior de los equipos.
- Enfrentar continuamente cambios en las tecnologías y nuevos conocimientos.
- Tener que tomar decisiones críticas con información escasa y ambigua.
- Sobrecarga laboral y multiplicidad de tareas.
- Exigencia y necesidad de mostrar buenos resultados.
- Falta de retroalimentación y dificultad para confirmar el resultado de sus intervenciones.

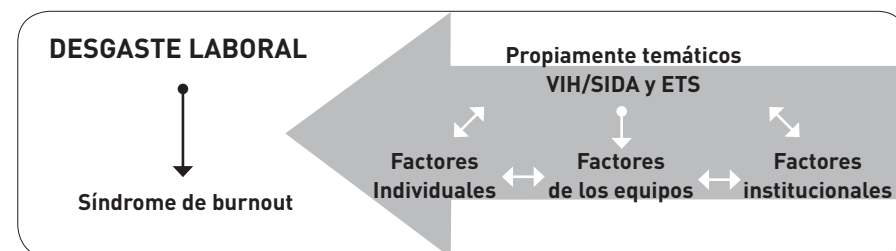
- Dificultades en el equipo para integrar las diferencias individuales y déficit en manejo de conflictos grupales.
- Ausencia de espacios de equipo para compartir y aprender en conjunto.
- Falta de capacitación y supervisión genera la percepción grupal de tener pocas destrezas instrumentales para realizar las tareas.
- Trabajar de manera aislada, sin contar con redes de apoyo o equipos que desarrollen actividades laborales similares, restándose de la posibilidad de compartir logros, dificultades y estrategias de autocuidado.

Factores institucionales que contribuyen al desgaste

Son factores de índole organizacional que pueden favorecer que las personas y los equipos que trabajan en VIH/SIDA se desgasten.

- Ausencia o escasos canales de comunicación, participación y autonomía para sus integrantes.
- Trabas burocráticas del trabajo administrativo y relaciones jerárquicas obstaculizan el trabajo en equipo.
- Organizaciones que no clarifican los roles, carecen de indicadores de desempeño, con expectativas irreales respecto de los integrantes y tiempos inadecuados para llevar a cabo el cumplimiento de los objetivos.
- Organizaciones que brindan escaso apoyo instrumental, material y evaluativo.

En síntesis, el agotamiento de quienes trabajan en VIH/SIDA y ETS puede derivarse de diversas fuentes de estrés:



Factores de equipo que pueden contribuir a nuestro desgaste laboral

Si todas las fuentes de desgaste descritas permanecen intactas a lo largo del tiempo, es decir, si hacemos poco o nada para cambiarlas, manejarlas o limitarlas en su impacto, concurren todas las condiciones para que empiecen a surgir señales de desgaste en los/as trabajadores/as.

No obstante, también es importante tener una mirada realista de los niveles en donde es posible intervenir y de aquellos que exceden de nuestras manos, para no desgastarnos en iniciativas que tienen pocas o nulas posibilidades de modificación, como podría ser el nivel institucional de entidades jerárquica, donde la participación de trabajadores/as no constituye un ámbito de interés.

4.3 Síntomas de desgaste y burnout en trabajadores/as que abordan el VIH/SIDA y las ETS

El sentido que tiene dar cuenta de las señales de desgaste laboral, obedece la necesidad de entrega información de la cual hay que percatarse lo antes posible, precisamente para evitar que el estrés se instale en nuestra vida y termine minándonos el cuerpo, la salud y las motivaciones.

El desgaste laboral puede expresarse a través de diversos síntomas, algunos individuales y otros grupales que están en una dinámica constante de interacción que tiene como efecto que se potencien mutuamente. Estas señales, pueden entenderse como mecanismos defensivos que utilizamos para hacer frente al cansancio y a las tensiones que enfrentamos. Son de utilidad en la medida que nos permiten darnos cuenta de lo que nos sucede y así crear estrategias que nos permitan retornar a un funcionamiento menos acelerado.

Cada persona y cada equipo puede expresar de distintas maneras el cansancio, la tensión y el estrés laboral. Por lo que desarrollar una conciencia personal y colectiva sobre lo que nos sucede, se transforma en el primer recurso para cuidarnos.

A continuación, algunos síntomas de tipo físico, emocional, mental, conductual, así como señales colectivas de desgaste⁸.

8 Las señales y síntomas de desgaste laboral han sido extraídas de diversos textos de ONUSIDA (2001), OPS (2003), CONASIDA (2002) y de una entrevista grupal realizada a consejeros/as en VIH/SIDA realizada para la elaboración de esta guía (2005).

Señales corporales

Alteraciones que producen malestar físico e incluso dolor en algunos casos

Algunos ejemplos de síntomas físicos de desgaste laboral

- **Cansancio y lentitud:** el cuerpo pesado, dolorido o sin energía.
- **Alteraciones del sueño:** se duerme mucho o no se concilia el sueño.
- **Alteraciones del apetito:** falta de apetito o comer en exceso.
- **Alteraciones de la piel:** manifestadas en alergias y dermatitis.
- **Problemas articulatorios:** como artritis y artrosis.
- **Dolores localizados:** frecuentemente a la cabeza, cuello y espalda.
- **Problemas digestivos:** especialmente colon irritable y úlceras.
- **Alteración de respuesta sexual:** disminución o pérdida del deseo.

Las emociones

Las emociones pueden afectarnos negativamente cuando se acumulan, se reprimen y no se toman en cuenta. Entre las emociones identificadas en los consejero/as se destacan

Algunos ejemplos de síntomas emocionales de desgaste laboral

- **Dificultad:** para establecer límites emocionales con consultante.
- **Impaciencia:** baja tolerancia en la relación con los/as consultantes.
- **Fatiga:** sensación de disminución de fuerzas y energías.
- **Impotencia:** no poder resolver todas las necesidades de consultantes.
- **Automatización y aburrimiento:** sentir el trabajo rutinario.
- **Ambivalencia emocional:** con consultantes y personas del equipo.
- **Temores ante la transmisión del VIH:** surgidos de mitos y prejuicios.
- **Enojo:** irritabilidad asociada a frustración en alguna área del trabajo.
- **Sobreinvolucración emocional:** ligazón excesiva y preocupación desmedida por intenso compromiso con consultantes. Algunos indicadores que nos pueden ayudar a reconocer esta situación, son:
 - Sentimientos posesivos hacia consultante y/o su familia.
 - Soñar con la persona, o despertarse con ella en la mente.
 - Dificultades para quitarse a la persona de la mente.
 - Ansiedad por hablar con la persona que se atiende.
 - Actitud reactiva y de distancia; desvinculación emocional.

Algunos ejemplos de síntomas a nivel cognitivo de desgaste laboral

- **Problemas de atención:** falta de concentración y cansancio mental.
- **Dificultades en la ejecución de tareas:** que implican elaboración intelectual como el análisis de problemas, la formulación y evaluación de proyecto, sistematización de la información, etc.
- **Dificultades para recordar:** a nivel de la memoria reciente.
- **Desorientación:** pensamientos confusos, dificultad para decidir.
- **Pensamientos rígidos y supuestos omnipotentes:** tales como “yo sé como deben hacerse las cosas”, “yo soy el o la más capacitado/a”.

Las creencias y pensamientos

Interferencias en los procesos involucrados en la cognición y en el tipo de creencias y pensamientos frecuentes que comienzan a instalarse y a volverse pensamientos automáticos.

Ejemplos de síntomas a nivel conductual de desgaste laboral

- **Problemas de horarios:** impuntualidad y/o ser “miradores crónicos del reloj” durante la jornada laboral.
- **Ineficiencia laboral:** trabajar muchas horas con pocos logros.
- **Ausentismo laboral:** uso de licencias médicas o sucesivos permisos.
- **Comportamientos problemáticos:** aumento de quejas hacia los/as compañeros, la institución y el sistema.
- **Comentarios críticos e irónicos:** usar la ironía y/o la crítica ácida sarcasmos para manifestar desacuerdos cada vez en forma más habitual.
- **Sobre expresividad emocional:** ira, llanto, gritos, discusiones con colegas.
- **Negligencia:** errores y omisiones en el cumplimiento de las tareas.
- **Automedicación:** consumir por cuenta propia tranquilizantes, estimulantes u otro tipo de fármacos para poder “funcionar”.
- **Adicciones:** fumar compulsivamente, ingesta excesiva de alcohol, drogas, consumo descontrolado.

Las conductas y las relaciones

Alteración de los patrones “típicos” de comportamiento de las personas en el trabajo y fuera de él.

- **Compulsión por el trabajo:** pasar largas jornadas en el trabajo, llevarse trabajo para la casa, trabajar los fines de semana, etc.
- **Reactividad y agresividad:** con consultantes, compañeras/os de trabajo, amistades, la pareja, hijos/as y familia.

Un área que merece un lugar destacado en relación a las consecuencias de un trabajo sometido a diversas fuentes de estrés y desgaste es la repercusión en el sentido del trabajo. Puede llegar a alterarse el por qué y para qué estamos haciendo este trabajo. Los/as trabajadores/as pueden llegar a experimentar una profunda crisis vocacional, contradicciones valóricas que pueden llevarlo a una pérdida de sentido y con ello a la necesidad de abandonar su trabajo.

Las señales de desgaste no son exclusivamente individuales. Muchas veces se observa un paso desde “síntomas individuales” a “síntomas de equipo”, los que se expresan en la calidad de las relaciones interpersonales dentro y fuera del trabajo y en el desempeño laboral.

Señales de desgaste en los equipos de trabajo

Los equipos con prácticas relacionales democráticas, respetuosas y colaborativas generan un impacto altamente positivo en sus integrantes y en la atención de los/as consultantes, constituyéndose en uno de los factores protectores del desgaste laboral.

Ejemplos de síntomas en los equipos

- Deterioro del clima emocional.
- Manifestaciones de desesperanza colectiva.
- Disminución de la colaboración entre compañeros/as.
- Insatisfacción laboral progresiva en el equipo.
- Disminución de la iniciativa grupal.
- Negativismo con respecto al rol o función de la organización.
- Excesiva culpabilización de los demás por los propios errores.

5. FACTORES PROTECTORES FRENTE AL TRABAJO EN VIH/SIDA y ETS

Todas las personas tenemos recursos personales para afrontar situaciones de estrés en las diversas esferas de nuestra vida. Y en particular quienes trabajamos en la atención y acompañamiento de personas afectadas por problemas de salud, abuso y/o pobreza hemos ido desarrollando capacidades para vivir aspectos difíciles y dolorosos vinculados al trabajo que hacemos; no obstante, debemos procurar también ocuparnos de identificar y activar aquellos elementos protectores individuales y de equipo que favorecen nuestro bienestar y nos brindan seguridad y confianza.

Para quienes nos desempeñemos como consejeros(as) o como profesionales de la salud, es muy importante atender a algunos requerimientos que constituyen fortalezas en el abordaje de la prevención y atención en VIH/SIDA y ETS. Sabemos que el trabajo que realizamos en ocasiones por distintas razones, se puede tornar poco llevadero, sin embargo, la relación con consultantes y pacientes es un cable a tierra para el sentido de nuestra labor.

Entre los aspectos a tener presente en la consejería o atención de personas con ETS o que viven con el VIH/SIDA, destacamos:

- **El respeto por las personas que atendemos:** quienes trabajamos en este tema solemos acceder a áreas de intimidad de nuestros consultantes, especialmente referidas a su comportamiento sexual. Evitar enjuiciar los comportamientos y las creencias de quien consulta, y por supuesto, cuidar de imponer nuestros propios valores resulta fundamental a la hora de acompañar decisiones y facilitar procesos.
- **Calidez y empatía:** muchas personas que consultan se encuentran en situación de extrema vulnerabilidad. Ser capaces de ponernos en el lugar de los(as) otros(as) permite abrir los canales de comunicación en la medida que acogemos y validamos sus sentimientos.
- **Aceptación de nuestros sentimientos:** a veces nos sentimos frustrados, enojados o apenados frente al relato de quien nos consulta. Identificar nuestras emociones y nuestros propios prejuicios constituyen el primer paso del acompañamiento.

- **Control de la omnipotencia:** las personas son capaces de tomar sus propias decisiones y afrontar sus consecuencias. Es necesario que seamos capaces de reconocer este aspecto para facilitar el empoderamiento de los usuarios/as, en lugar de “hacernos cargo”.
- **Identificación de las propias limitaciones:** darnos cuenta de las propias áreas deficitarias o dificultades nos permite distinguir la forma en que podemos acompañar de mejor manera sin exponernos a situaciones de exigencia innecesaria.

A continuación te invitamos a revisar además algunos aspectos que nos ayudan a prevenir el desgaste laboral y a tener una mejor vivencia laboral.

5.1. Activación de capacidades personales para prevenir el desgaste

Percibirse a sí misma/o

El contacto con el mundo interno haciéndonos preguntas acerca de cómo estamos y nos sentimos permite conocernos más a nosotros/as mismos/as, integrando a la percepción las fortalezas, limitaciones y potencialidades.

Independencia emocional

La conciencia de límites entre uno mismo/a y las/os consultantes para poder brindar un apoyo efectivo sin confundirse ni caer en la sobreinvolucración o en la distancia afectiva para protegernos del dolor y angustia.

Capacidad de relacionarse

Establecer lazos de confianza e intimidad con otras personas equilibrando la propia necesidad de afecto con el brindar cariño y reconocimiento a otros. Tener conciencia de las carencias y de las necesidades afectivas respecto de compañeras/os de trabajo, pareja, familia y amistades.

Iniciativa y Pro-actividad

Mantener una actitud entusiasta y motivada por el propio aprendizaje. Pensar, imaginar y actuar desplegando nuestros recursos y habilidades favorece que nos demos cuenta y valoremos nuestras capacidades.

Alegría y sentido del humor

La capacidad de reír y una actitud de no agregarle más peso al que ya tienen las situaciones laborales difíciles nos ayuda a mantener un estado de ánimo positivo y de superación personal. El reírnos de nosotros/as mismos/as, el humor y la alegría contrarrestan el estrés.

Inventiva y creatividad

Flexibilizar los modos de pensar nos permite explorar nuevas soluciones abriendo con ello el abanico de posibilidades para hacer y actuar día a día.

Al rescate de lo positivo

Al descubrir el sentido de vivencias dolorosas, incluso de aquellas registradas como negativas, podemos dejar partir el pasado rescatando lecciones y aprendizajes para la vida.

5.2. Elementos que contribuyen a una vivencia positiva del trabajo**La sensación de ser parte de una comunidad de sentidos e intereses**

Quienes trabajamos en la atención directa en VIH/SIDA y ETS, de alguna manera estamos conectados/as, pues aunque ni siquiera nos conozcamos, sabemos que compartimos vivencias similares sólo por el hecho de trabajar en este tema.

Valorar lo que hacemos

La convicción profunda de que la labor que realizamos es un aporte concreto a la vida de otras personas. La identificación con el trabajo se traducen en un compromiso que anima y permite superar las dificultades.

Tener conciencia sobre el propio crecimiento personal

Percatarse de las oportunidades de formación y desarrollo que tenemos trabajando en este ámbito.

Trabajo en equipo

Por la complejidad del trabajo, es un factor de protección la sensación de compañía y de que podemos pedir ayuda si la precisamos, al igual que brindarla a nuestros pares.

La expresión de cariño

La reatrolimentación de consultantes y pacientes, el afecto y la confianza de las personas que atendemos y acompañamos.

Realizar una atención de calidad

La satisfacción por la entrega de un servicio de calidad es muy importante. Cuando hacemos la consejería cuidando de atender en un lugar que brinde privacidad y con tiempo suficiente para dedicar a la/el consultante nos sentimos bien y útiles.

Contar con redes de apoyo donde derivar

Este tal vez es uno de los aspectos más protectores del desgaste laboral, pues nos permite sentirnos un eslabón en la cadena de ayuda donde cada cual hace lo que le compete. Si no contamos con redes donde derivar podemos sentir angustia por no poder ayudar todo lo que quisiéramos.

Relaciones interpersonales

Relaciones de calidad en el trabajo de apoyo mutuo y sana crítica son un buen antídoto ante el estrés y el desgaste laboral.

Afrontamiento de problemas laborales

Tomarse un tiempo para observar la situación, para discutirlo con el equipo y hacer decisiones informadas es una buena forma de mantener la calma. Poner una cuota de humor nos ayuda a manejar situaciones conflictivas o amenazantes.

Dar a conocer el trabajo

Mostrar lo que hacemos y que esto sea reconocido por pares y comunidad es una gratificación importante que fortalece la motivación para seguir mejorando.

Planes de trabajo realistas

Procurar que al momento de establecer metas, éstas se fijen considerando la capacidad real del equipo.

Trabajar sobre el problema e intentar que no se apodere de uno, darse la oportunidad de descargar emociones, tomar medidas preventivas, recuperarse y prepararse para abordar en mejores condiciones el problema y utilizar recursos familiares son algunas estrategias de afrontamiento ante situaciones de estrés laboral.

ALGUNAS IDEAS CLAVES

- ✓ Es muy importante comprender y distinguir cuando estamos en presencia de un estrés simple o leve o cuando estamos empezando con síntomas de estrés laboral crónico de manera que las medidas que tomemos, sean adecuadas a la situación.
- ✓ El desgaste laboral se expresa a través de diversa sintomatología, sin embargo, dado que cada persona es única, siempre es importante observar cómo se expresan los síntomas en particular, en cada consejero/a y miembro del equipo tratante de PVIH.
- ✓ El desgaste laboral o burnout es un tipo de estrés al que pueden verse expuestos los/as consejeros/as y los equipos tratantes de PVIH; sin embargo, al ser un proceso producido en el contexto del trabajo, si se interviene a tiempo y en forma adecuada en su prevención, se puede evitar su ocurrencia.
- ✓ Para que la prevención del estrés y desgaste laboral sea un ámbito de ocupación, es necesario del compromiso individual de quienes trabajan en consejería y tratan a personas con ETS o que viven con el VIH/SIDA, de los equipos y de las instituciones para integrar a la vida personal y laboral medidas protectoras de la salud.
- ✓ El acoso moral es un tema emergente en nuestro país, y requiere que las/los trabajadoras/es se informen sobre sus características para poder reconocer y actuar ante la presencia de prácticas abusivas en forma oportuna en función de cuidar su salud y bienestar.
- ✓ Las personas contamos con recursos propios para afrontar el estrés y el desgaste laboral así como para integrar nuevas prácticas al cuidado de nosotras/os mismas/os.

Conocer los síntomas y efectos que puede generar el desgaste laboral y el burnout en la vida de trabajadores/as que día a día atienden a personas que sufren, es el primer paso para tomar conciencia del valor que tiene la responsabilidad personal, de los equipos y de las organizaciones para cuidar a sus trabajadores/as, asegurando con ello, la calidad de la atención en salud que se brinda a la población.

Si asumimos que somos responsables de cuidar nuestra salud, el sentido que tiene estar atentas/os a las señales de estrés y desgaste laboral, es que el autodiagnóstico nos permite actuar en forma anticipada para revertir la situación.



CAPÍTULO II

**PREVENIR ES
MEJOR QUE CURAR****1.1 Acerca del autocuidado individual**

En este capítulo queremos invitarte a conocer un conjunto de reflexiones y sugerencias necesarias para nuestro autocuidado, tanto individual como grupal. En ellas se rescatan los recursos protectores personales que todas las personas tenemos a la mano y podemos poner en práctica tanto en el espacio laboral como en nuestra vida cotidiana.

El autocuidado descansa en dos condiciones fundamentales: el autoconocimiento y capacidad de conexión con uno/a mismo/a y la búsqueda activa de condiciones que producen satisfacción y bienestar.

Es un proceso absolutamente personal y para que sea genuino y de largo alcance es mejor que sea a un paso “lento pero seguro”. De esta manera podremos descubrir las mejores alternativas que favorecen nuestro bienestar emocional.

En el ámbito laboral, gran parte de los problemas y tensiones que experimentamos están más relacionados con el cómo los enfrentamos cotidianamente que con las tareas específicas que desarrollamos. Prueba de ello es que muchas personas frente a un mismo trabajo reaccionan de manera distinta e incluso enferman de manera distinta. Seguro que si piensas en tus compañeros de equipo recordarás un sinnúmero de situaciones que los han afectado de manera distinta.

Poder identificar **CÓMO** enfrentamos el trabajo resulta fundamental, y para ello, necesitamos destinar un tiempo para responder preguntas como ¿De qué manera desarrollo mi trabajo?, ¿Cómo me siento frente a lo que hago?, ¿Qué pienso de mi actividad laboral?, ¿Cómo es mi compromiso con el trabajo y en qué se expresa?

El autoconocimiento y conexión personal requiere que seamos capaces de observar distintas dimensiones de nuestra existencia.

• **Nuestro cuerpo y sus sensaciones**

Es nuestro primer compañero y un gran informante acerca de cómo estamos y cómo nos sentimos. Es una puerta de entrada para darnos cuenta de lo que nos pasa, el impacto de las vivencias y como anda nuestro estado de ánimo. Muchas personas a lo largo de sus vidas han aprendido a desconectarse del cuerpo, anestesiándose frente a las propias sensaciones, incluso hay personas que viven con malestares físicos y emocionales por largo tiempo con altos costos para su salud sin siquiera darse cuenta de que el cuerpo recibe y registra todo lo que vivimos. Si prestamos atención a las sensaciones y mensajes de nuestro cuerpo y reaccionamos frente a las sensaciones de incomodidad o molestia, podemos evitar que los malestares se hagan crónicos o se transformen en enfermedades.

• **Nuestras emociones y sentimientos**

Conocer e identificar la amplia gama de emociones y sentimientos que experimentamos es fundamental. Nuestro abanico emocional se compone de emociones positivas y energizantes, de emociones que nos afligen y desaniman. Es importante que aprendamos de ellas e identifiquemos las situaciones que nos hacen sentir emocionalmente bien y las busquemos activamente, así como las situaciones que nos producen malestar emocional para que las controlemos o detengamos. Esto vale tanto para la vida personal como para el trabajo.

• **Nuestras creencias y pensamientos**

Es importante que observemos esas creencias e ideas fuertemente arraigadas, que muchas veces emergen automáticamente y tienen el poder de “mandar” nuestros pasos y las decisiones que tomamos. Es conveniente que identifiquemos cuán rígidas y “atrapadoras” pueden ser algunas creencias que tenemos y cuánto pueden llegar a interferir nuestra propia libertad e incluso la de los demás. Es importante estar alertas a las ideas encabezadas por el verbo “deber”.

• **Nuestros comportamientos y relaciones con los demás**

Para hacer efectiva una práctica de autocuidado necesitamos modificar conductas y estilos de funcionamiento cotidiano. Asimismo potenciar una adecuada conexión con los demás, fomentando el desarrollo de relaciones basadas en confianza, apoyo y escucha mutua.

Recuerda que el autocuidado es una actitud personal, y que mientras más atentas/os estamos a lo que nos sucede en el cuerpo, en nuestras creencias, emociones y conductas estamos más cerca de poder hacer algo a favor de nuestra salud y bienestar.

• Nuestras motivaciones y sentidos

Poder identificar el sentido que le damos a nuestra vida es una gran tarea de autoconocimiento y trascendencia. En la medida que lo que hacemos tiene sentido, es más fácil que tengamos fuerza de voluntad y logremos objetivos importantes para nosotros/as mismos/as. Esto es fundamental en el trabajo que desarrollamos. Las personas que realizan un trabajo que no les satisface por vocación o con el que nunca se han sentido identificados, tienen más probabilidades de agotarse crónicamente, más aún si se trata de trabajar apoyando a otros.

1.2 Usando mis recursos para el autocuidado

Todas las personas tenemos a la mano múltiples recursos que nos pueden ayudar en nuestro autocuidado. A continuación te presentamos un conjunto de sugerencias que te pueden parecer obvias, sin embargo, no por ello menos importante de incorporar de manera conciente para protegernos del estrés.

A medida que las vayas leyendo revisa si las pones en práctica cotidianamente y de no ser así, intenta responderte ¿Por qué no lo realizas? y ¿Cómo las podrías integrar a tu vida diaria?

Algunas sugerencias para un mejor cuidado físico y psicológico

- **Presta atención a las señales de tu cuerpo y a tus necesidades fisiológicas**

Atiende a las señales de tu cuerpo y no postergues las horas para alimentarte, descansar e ir al baño. Intenta dormir las horas necesarias para recuperarte; evita trabajar en la cama y usar el horario de almuerzo para poner en su lugar reuniones de trabajo.

- **Respetar tus tiempos de descanso**

Cuando estás cansado/a lo mejor es tomarse un tiempo para recuperar las energías; ayuda a la recuperación el poder desconectarse del trabajo los fines de semana. Es recomendable que antes de dormir realices movimientos suaves para relajar los músculos.

- **Aliméntate saludablemente y evita el consumo abusivo de tabaco y alcohol**

Comenzar el día con un buen desayuno nos permite energizarnos para la jornada laboral; si no estás acostumbrada/o a desayunar puedes consumir una fruta, jugo o un lácteo por la mañana. En lo posible evita y/o reduce el consumo de tabaco y alcohol y reemplaza el café y las bebidas por agua, jugo de frutas o té de hierbas. Una dieta balanceada y la ingesta de alimentos sin saltarnos las horas de comidas es muy importante para cuidar nuestra salud.

- **Realiza actividades placenteras que respondan a tus intereses**

Invertir tiempo para cultivar aficiones y pasatiempos es una forma de cuidarnos haciendo cosas que nos resultan agradables, nos entretienen y ayudan a relajarnos. Por ejemplo, escuchar música, regar y cuidar plantas, caminar por algún área verde, salir con amistades, compartir con la familia, leer o cualquier actividad de esparcimiento es fundamental para que nos sintamos gratificadas/os.

- **En lo posible realiza actividad física**

Practica algún deporte o bien realiza cualquier actividad física que sea de tu agrado. Por ejemplo, caminar por lo menos 30 minutos diarios, andar en bicicleta, jugar fútbol, realizar ejercicios como Yoga, Tai Chi o gimnasia. En lo posible tener una rutina de ejercicios de 30 minutos, dos veces por semana como mínimo.

- **Trata de mantener áreas de tu vida libre de la temática de VIH/SIDA**

Cuando se trabaja en forma directa con personas que viven situaciones complejas y dolorosas, es vital mantener áreas personales de la vida en donde nos desconectemos del trabajo para descansar la mente. Esto nos permiten oxigenarnos y nutrirnos de otros temas e intereses para retornar al trabajo más despejados/as.

- **Cuida tu vida sexual y amorosa**

Presta atención a los cambios en la frecuencia y calidad de tu actividad sexual así como a los vínculos amorosos, ellos pueden ser indicadores de cómo estamos. Una vida sexual placentera contribuye a mantener nuestro equilibrio.

- **Cultiva tus relaciones familiares y sociales**

Destina siempre tiempo a tus relaciones sociales. No permitas que el cansancio te impida nutrirte de tus relaciones personales. Cuidate de no sobrecargar con los aspectos complejos de tu trabajo a tu familia y amigos/as.

Algunas actitudes en el trabajo que favorecen tu autocuidado

- **Una actitud de apertura al aprendizaje**

Aprovecha al máximo los espacios formativos y mantén una actitud abierta a aprender y reflexionar sobre el VIH/SIDA en todas sus dimensiones. Solicita en caso de ser necesario a la institución, espacios de formación profesional que aporten destrezas y habilidades para realizar mejor el trabajo. Comparte el aprendizaje con tus compañeros/as de trabajo.

- **Revisa los niveles de perfeccionismo y autoexigencia**

Considera que tienes derecho a tener necesidades, a equivocarte, a decir que no, a pedir ayuda y a cambiar de opinión. Si eres muy autoexigente dale un espacio a las equivocaciones y aprende de ellas. Frente a errores o equivocaciones es saludable para las personas pedir disculpas.

- **Identifica tu curva de trabajo diaria**

Registra en qué momentos del día eres más productivo y eficiente y en la medida de lo posible destina las tareas complejas y pesadas a ese horario. Por ejemplo hay personas que funcionan mejor en la mañana y otras que funcionan mejor en las tardes, es beneficioso tomar en cuenta el ritmo personal a la hora de la distribución de las tareas.

- **Organiza tu trabajo en forma realista**

Esto es muy importante para objetivar los tiempos y capacidades. Ayuda establecer objetivos y prioridades en tus decisiones, procura

programar las tareas en forma realista de acuerdo a los tiempos que dispones y poner límites cuando sientas que estás trabajando demasiado. El trabajo realizado después de tu jornada laboral, debe ser algo eventual que no se puede convertir en lo habitual. No te sientas responsable de **TODAS** las actividades, si puedes comparte o delega trabajo, no eres la única persona que puede hacer bien las cosas.

Algunos recursos prácticos para esta tarea son:

- Dedicar los últimos minutos de la jornada laboral a listar las principales tareas del día siguiente.
- Aprovechar los tiempos de espera para leer o hacer algunos ejercicios sencillos de relajación
- Disfrutar los espacios de ocio como oportunidades para descansar pensando que es lo mejor que puedes hacer en este momento.
- **Observa y revisa tus ideas y creencias en relación al trabajo en VIH/SIDA.**
 - **Date cuenta** que tu trabajo tiene aspectos que son complejos y dolorosos y que el impacto de la vivencia acompañando a otras personas que sufren puede afectarte si no revisas de tanto en tanto cómo te sientes. Recuerda que no trabajas sola/o y que puedes pedir apoyo a tus colegas o equipo de trabajo.
 - **Rescata** y valora al igual que las buenas vivencias laborales, los aspectos positivos que se obtienen cuando se superan situaciones laborales negativas. Ello aumenta la sensación de aprendizaje y eficacia.
 - **Intenta asumir las responsabilidades en la justa medida** en situaciones negativas o problemáticas vinculadas a tu trabajo. Ayuda a despejar las situaciones el no sobredimensionar los acontecimientos negativos y ubicar la responsabilidad de los problemas en el lugar que corresponde y con las personas involucradas.
 - **Flexibiliza tu manera de vivir el trabajo**, si tienes la tendencia a preocuparte en demasía de los demás en desmedro de ti mismo/a revisa e intenta ganar tranquilidad, recuerda lo importante que resulta el hecho de que tú te cuides para poder acompañar a otras personas que la pasan mal.

Destina tiempo a reflexionar sobre el sentido de tu trabajo, e intenta ir incorporando pequeños cambios a tu práctica laboral para hacer del trabajo una experiencia menos estresante.

- **Cerciórate** de las actividades y tareas que se esperan de ti y siempre pide información sobre tu trabajo, así como claridad de los objetivos que se plantean. Distingue las responsabilidades que te competen en forma exclusiva de aquellas que son de responsabilidad del equipo.
- **Recuerda** que no estás sólo/a y que puedes pedir ayuda. Formas parte de un equipo en tu lugar de trabajo y también de una red de consejeros/as que a lo largo de todo Chile realizan tu misma labor. Aprovecha estos equipos para apoyarte cuando lo necesites.

2.1 El autocuidado en los equipos

Los integrantes de los equipos requieren sentirse apoyados/as para realizar su labor. El equipo es el espacio natural que debe cumplir esta tarea, transformándose en un espacio construido entre pares a través de interacciones y actividades comunes que posibilitan el intercambio, los vínculos afectivos, las relaciones solidarias y las acciones compartidas.

Dado que permanecemos tanto tiempo en el trabajo, la calidad de las relaciones interpersonales y un buen clima laboral en el equipo actúan como poderosos escudos de protección frente a las diversas dificultades del trabajo cotidiano.

Así como cada persona tiene su particular manera de enfrentar el trabajo, los equipos de trabajo también tienen sus estilos propios, estilos que responden a su propia historia, al tiempo que llevan juntos y a las características de las personas que lo componen.

Un equipo suficientemente sano es aquel que desarrolla su misión, poniendo especial atención en el cuidado de sus relaciones, promoviendo activamente el bienestar de sus miembros.

El trabajo directo en consejería en VIH/SIDA/ETS y con PVIH no se debe realizar en soledad. Si no contamos con un equipo en el lugar de trabajo es importante que amplíemos la mirada a las redes existentes y nos sintamos parte de esta comunidad de sentido que opera a lo largo de todo Chile.

2.2 Trabajo en redes: una estrategia de autocuidado relacional

El trabajo en redes resulta fundamental para enfrentar temáticas biopsico-sociales. Al igual que una familia puede verse beneficiada al compartir experiencias con otras que viven situaciones de vida similares, también los equipos de consejeros/as y grupos tratantes obtenemos grandes beneficios al interactuar y vincularnos con otros equipos que trabajan en el mismo tema.

Esta manera de trabajar en relación y coordinación con otros, es una buena estrategia de protección de los equipos para la prevención del desgaste laboral y burnout. En estas articulaciones podemos sentirnos reconocidos e identificados con otros, pertenecientes a una comunidad de sentido, compartir experiencias, logros y dificultades, así como también intercambiar estrategias de autocuidado laboral.

A lo largo de varios años de trabajo en VIH/SIDA en nuestro país han surgido diversos intentos por desarrollar instancias que permitan un trabajo en redes efectivo. No ha sido fácil esta tarea, pues muchos de ellos se han forjado a ensayo y error, siempre con un interés permanente de mejorar el trabajo.

Es así como surge la Red Nacional de Consejería, instancia que realiza encuentros periódicos anuales para compartir experiencias, aunar criterios y actualizar y unificar discursos. A nivel regional se crean mesas de trabajo en las que se intenta buscar estrategias para posicionar y validar la consejería, coordinar y conectar las acciones.

También existen otro tipo de iniciativas con poder de vincular a los consejeros/as a nivel nacional a través de la creación de un espacio virtual de red como es la página Web.

Estas instancias de trabajo en red, posibilitan el conocimiento entre las personas, acercan a equipos que territorialmente se encuentran muy distantes, permiten identificar las necesidades más urgentes y comunes de los equipos, entre las que aparece con frecuencia creciente el desgaste laboral y la necesidad de autocuidado.

Algunos principios orientadores del trabajo en redes:

- La red en su conjunto debe potenciar la máxima capacidad de cada instancia que la compone en su entrega de servicios.
- La red no sobrecarga a ninguna institución o equipo de trabajo. El aporte específico del “otro” alivia el trabajo de cada uno, dado que cada uno hace lo que le compete.
- La red optimiza el uso de los recursos.
- La red reconoce los límites de intervención de cada instancia.
- El resultado total es cualitativamente y cuantitativamente superior al que cada institución o equipo obtiene por separado.
- Cada equipo de trabajo, sabe desde dónde proviene la información que llega a sus manos y sabe hacia dónde dirigirla posteriormente.

La utilidad que presta el trabajo en redes es múltiple y permite que no sólo se beneficie la población con la que trabajamos al mejorar los canales de derivación y apoyo, también el compartir con quienes trabajan en este ámbito u otros similares vinculados a la prevención de problemas sociales y a cambios culturales nos fortalece cuando nos percatamos que no estamos solos/as y que aquello que otorga sentido a lo que hacemos, es compartido por muchas personas.

Espacios para el intercambio con otros, para repensar el quehacer desde una óptica colectiva y para la higiene mental inyectan ánimo y nos permite retornar a la práctica laboral con nuevos vínculos, conocimientos y experiencias.

2.3 Recursos protectores para el autocuidado de los equipos

Hay una infinidad de actividades y formas de hacer el trabajo que se transforman en pilar del autocuidado de los equipos. A continuación se mencionan algunas condiciones básicas para que un equipo funcione bien y desarrolle prácticas de autocuidado. Léelas con atención e identifica cuáles están presentes en tu equipo, cuáles se pueden desarrollar y cuáles son muy difíciles de implementar.

- **La confianza grupal y el buen trato**

Compartir creencias, visiones y enfoques de trabajo.

Compartir ideas, comprensiones y modos de hacer el trabajo facilita la vida de un equipo y lo fortalece. Contribuye a revitalizar las motivaciones individuales y a dar sentido colectivo, y a la tarea que se realiza. Importante es este punto a la hora de la selección de personas que trabajarán en un equipo.

La confianza y el respeto mutuo son ingredientes esenciales.

Los equipos basados en la confianza y el respeto tienen sólidos sentimientos de pertenencia y alta satisfacción personal. Dado que la confianza y el respeto son procesos que se construyen a lo largo del tiempo es importante que los equipos enfrenten sus diferencias y conflictos a tiempo y sin temor a expresar disensos. En los espacios colectivos y en el desarrollo cotidiano de las tareas se construyen silenciosamente ambos procesos.

Una “ética del cuidado” no sólo hacia los otros sino hacia nosotros.

Dado que los equipos que abordan el VIH/SIDA trabajan con problemáticas humanas complejas necesitan especialmente climas laborales sanos, basados en el cuidado recíproco y la contención emocional. Esto implica asumir una ética del cuidado relacional, donde me importa el otro y su vivencia, así como las consecuencias de mis actos sobre ellos mismos.

- **Espacios para el trabajo en equipo**

La importancia de las reuniones de equipo.

Las reuniones de equipo son “sagradas e impostergables”. Los equipos necesitan un espacio de encuentro formal y periódico en que aborden los temas derivados de su labor, tanto en el trabajo “cara a cara” como en el telefónico. En las reuniones pueden abordarse casos clínicos, supervisiones temáticas, micro-capacitaciones, análisis de tareas, entre otras. Compartir información y aprendizajes contribuye a generar sintonía grupal.

Contención emocional en la dinámica diaria.

Las personas necesitan poder expresar el impacto emocional que les produce el trabajo. En este sentido, es importante generar espacios de escucha y contención cada vez que los/as consejero/as y miembros de equipos tratantes lo necesiten.

Abordaje de conflictos y diferencias.

Los equipos necesitan tener espacios para enfrentar sus desacuerdos y problemas. Es importante que aborden sus problemas a tiempo y no caigan en el silencio y la acumulación de tensiones. Si existen problemas entre algunas personas, es importante que despejen los conflictos para que no se cargue el equipo. Asimismo, el equipo puede ayudar a suavizar roces y favorecer la comunicación entre sus integrantes.

Espacios para reflexionar sobre las implicancias éticas y sentidos de nuestro trabajo.

Los equipos se dinamizan y desarrollan cuando incorporan en sus encuentros debates y reflexiones grupales sobre los sentidos, implicancias e importancia del trabajo que realizan, del valor, aciertos y debilidades del quehacer.

Espacios para producir conocimiento y compartir con otros.

El equipo puede ser una instancia fértil para compartir e interrogar lo que hemos aprendido y lo que hacemos. Es importante destinar tiempo para producir conocimiento. Hay muy buenas ideas que por no ser registradas no existen y se olvidan. Son negativas las prácticas encapsuladas que se cierran sobre sí mismas y se alejan del intercambio y aprendizaje con otros dentro del equipo y de las redes.

- **La importancia de los ritos en el equipo**

Compartir, reír y “pasarle bien”.

Es importante que cada equipo comparta actividades que trascienden lo meramente técnico y los contenidos del trabajo. Al empezar el día algunos equipos comparten un café o un desayuno (si el tiempo lo permite), en el medio día comparten el almuerzo y se liberan en esos tiempos de conversaciones asociadas al trabajo. Por otro lado, las celebraciones de cumpleaños, las salidas cada cierto tiempo a otros lugares a pasarle bien, inventar “actividades” juntos son estrategias positivas.

Los ritos ayudan a los grupos a constituirse en comunidad y a sentirse pertenecientes de un colectivo que los incluye y valora. Se sugiere realizar actividades de cuidado del espacio (limpieza, orden, ornamentación y cualquier iniciativa que ayude a hacer de nuestro espacio de trabajo un lugar grato); así como gestos y ritos de bienvenida a los nuevos integrantes y también de despedida a compañero/as que dejan el equipo.

- **Colaboración y organización del trabajo**

Tender a estilos de liderazgos democráticos.

Es muy importante desarrollar estilos de liderazgo democráticos que permitan abrir los conflictos y que favorezcan la circulación de las ideas. Un liderazgo democrático se expresa en la preocupación genuina por los otros, provee recursos para realizar trabajo, tiene capacidad de escucha y empatía, reconoce los logros y tiene criterio para referirse a aspectos negativos, se interesa en el trabajo, brinda ayuda técnica, comunica sus expectativas, adecua las tareas a las habilidades de las personas.

Acompañamiento dentro del equipo a personas nuevas.

Es importante acompañar en el puesto de trabajo a personas que ingresan a trabajar en VIH/SIDA y ETS, así como compartir el saber producto de la experiencia con las personas que se integran. Este es un acto de empatía y generosidad con los demás.

Apoyo psicológico externo y supervisión en situaciones conflictivas.

Es beneficioso contar con apoyo externo y que ojalá tenga una regularidad mensual de trabajo grupal. Tanto para compartir vivencias individuales de los consejero/as o personas tratantes (complicaciones y logros), como para profundizar en situaciones conflictivas en las que el equipo se estanca, se paraliza. La supervisión ayuda a mover aquello que no fluye y está interfiriendo en el desarrollo del equipo.

Compartir las decisiones en asuntos complejos.

Diseñar en conjunto la toma de algunas decisiones complejas y asumir las consecuencias de las mismas. El peso de ser responsable de todas las decisiones es un factor de desgaste personal que el equipo puede amortiguar.

Distribuir equitativamente el trabajo y establecer límites sobre la capacidad del equipo.

Los equipos deben distribuirse la carga laboral en relación a las tareas “pesadas” y “duras” y en relación a las tareas “aburridas” o “fomes”. Deben actuar a tiempo cuando alguien siente que está siendo sobrecargado/a, teniendo la capacidad poner el “pie en el freno” o en el “acelerador” según corresponda. Los equipos que logran una distribución equitativa de las tareas mantienen sentimientos de equidad y justicia relacional. Por ejemplo, si un consejero/a entrega siempre Test de Elisa positivos, se puede agotar más fácilmente que el que sólo entrega test con resultados negativos.

Un equipo que está interesado en trabajar “activa y conscientemente” el cuidado de sí mismo, requiere apoyarse en las diversas capacidades individuales y colectivas para poner en marcha recursos protectores.

Posibilidad de aprender.

Incorporar el estudio y la reflexión como parte del trabajo. Lecturas de artículos, presentación de información nueva y variada al interior de los equipos propicia la sensación de que es un grupo humano dinámico, buscador y abierto al aprendizaje. Se puede incluir la autoformación del equipo una vez al mes implementada en forma rotativa para que todos sus integrantes participen y se sientan parte del equipo.

Usar la creatividad.

Darse permiso para crear y estimular nuestra autonomía como miembro del equipo, sin exceder los límites de los objetivos del trabajo.

Mostrar el trabajo que se hace.

Ser capaces de comunicar y mostrar lo que se realiza. Hacerse visibles, difícilmente se valorará el trabajo en VIH/SIDA o ETS si no se hace público. De alguna manera es necesario salir del anonimato.

Clarificación de roles, funciones y tareas.

Es muy importante que cada uno sepa qué se espera y no se espera de su trabajo. La claridad en los objetivos, los roles y las normas ya que brinda una sensación de seguridad. Los equipos que confunden “espacio democrático” con ausencia de “sistemas de control de las tareas” a la larga se desgastan y/o sobrecargan a algunos/as más que a otros/as.

2.4 Evitando la sobrecarga y cuidando nuestra energía

En la atención directa se recomienda:

- ◉ Evita realizar más de 3 consejerías seguidas en materia de VIH/SIDA en un día de trabajo (más de 45 minutos por atención).
- ◉ Dentro de lo posible haz pausas pequeñas entre la atención de una persona y otra para poder despejarte para la siguiente atención.
- ◉ Si te sientes sobrepasado/a, cansado/a o tienes alguna duda, pide ayuda.
- ◉ Habla con las/os consultantes desde un “nosotros”. De esta forma nos visibilizamos como equipo y posibilitamos la participación de un tercero en la atención.

- ⦿ Citar a las personas para consejería en horarios en que se sientan más descansados.

En las reuniones de equipo:

- ⦿ En lo posible organicen una agenda de reuniones en la que sepan cuál será el temario de cada reunión y el responsable de la misma. Eviten postergar una reunión fijada.
- ⦿ Si es posible repártense la responsabilidad sobre el liderazgo de las reuniones, de manera de hacer rotativo el trabajo y no fomentar la pasividad y dependencia.
- ⦿ Si les toca enfrentar situaciones difíciles construyan estrategias de enfrentamiento en el equipo. Adelántense a los problemas.

En relación a la organización del trabajo:

- ⦿ Alternen el trabajo de atención directa con actividades de prevención, trabajo en redes, u otras que permitan poner en juego otras habilidades y “ventilar la mente”.
- ⦿ Como equipo definan los tipos de problemas que tienen o tendrán que enfrentar para que no se desgasten.

Problemas solucionables:

- **Problemas y/o situaciones sobre las cuales tiene posibilidades de intervenir** y mejorar (problemas de relación en el equipo, conflictos grupales).
- **Problemas y/o situaciones sobre las cuales no tienen posibilidad de control** (contrataciones, sueldos, etc.).
- **Problemas sobre los cuales tienen la posibilidad** de influir pero que las decisiones y no dependen de ustedes (capacitación institucional, infraestructura y equipamiento, etc.).

Recuerda que las dificultades que vivimos en el trabajo, se amortiguan por la calidad de las relaciones que tenemos en nuestro equipo. Los equipos tienen gran responsabilidad en la creación, mantención y desarrollo de estrategias protectoras de la salud y bienestar de sus integrantes.

En relación a comportamientos en tu equipo y la importancia de hablar de ello:

- ⦿ Observar si hay cambios significativos en el equipo, como por ejemplo, si se han espaciado las reuniones, si ya no salen a divertirse o celebran los cumpleaños.
- ⦿ Las reacciones frente a los conflictos, la tendencia a evitar hablar y guardar silencio.
- ⦿ Aislamiento de miembros del equipo y su tendencia a no compartir con los demás.
- ⦿ Baja tolerancia en las relaciones interpersonales, la desconfianza y competencia.

En relación al trabajo en redes:

- ⦿ Realicen encuentros y jornadas anuales, seminarios y actividades en conjunto.
- ⦿ Produzcan como redes de trabajo material de difusión y prevención.
- ⦿ Realicen capacitaciones y compartan la información y el saber adquirido.

3. EL CUIDADO A LOS EQUIPOS: BUENAS PRÁCTICAS ORGANIZACIONALES

El espacio laboral tiene un papel insustituible en la promoción del bienestar y el cuidado de la salud de las personas. El Ministerio de Salud de Chile señala que una institución saludable es aquella que: “promueve el bienestar social y familiar de los trabajadores/as, a través de la protección de riesgos físicos, ambientales y psicológicos, estimulando su autoestima y el control de su propia salud y del medio ambiente”⁹.

Por otra parte, la Organización Internacional del Trabajo OIT señala que el trabajo no sólo debe respetar la vida y la salud del trabajador y dejarle tiempo libre para el descanso y el ocio, sino que también debe permitirle servir a la sociedad y conseguir su propia realización desarrollando sus capacidades personales. “Las personas requieren apoyo social en las or-

⁹ Guía Vida Sana en la Empresa, Ministerio de Salud, 2002.

ganizaciones, esto involucra la información que convence a una persona de que los otros la quieren y se preocupan por ella (apoyo emocional), que otros la respetan y valoran (apoyo de confirmación) y que son parte de una red de comunicación y apoyo mutuo (red de apoyo). Si en un equipo y en una institución las personas no tienen apoyo social adecuado, hay una alta probabilidad de sufrir tensión y estrés”¹⁰.

En este sentido, las instituciones interesadas en la salud y necesidades de sus trabajadores/as y que desarrollan propuestas que responden a esas necesidades, se podrían calificar como aquellas que “cuidan a sus equipos”. La OIT señala, que las organizaciones deben colaborar con el cuidado de los/as trabajadores/as y hacer frente al estrés, reorganizando, si es necesario, el ambiente de trabajo en función de las aptitudes y aspiraciones humanas.

Como ya lo hemos señalado, esta guía asume que el autocuidado es un nivel que apela a la responsabilidad individual y entre pares y que el cuidado de los equipos es una tarea de las instituciones. En tal sentido, es importante que los directivos de las instituciones se informen sobre los procesos de desgaste laboral y sobre las nuevas denominaciones del enfermar profesional como el desgaste laboral crónico o burnout. Contar con esta información evitará personalizar los comportamientos que se observan y reconocer los factores laborales implicados en malestares, enfermedades y/o acciones de los miembros de los equipos.

Los directivos de instituciones deben evaluar las condiciones en las que desarrollan el trabajo los equipos y comprender que las señales de desgaste en sus trabajadores/as pueden vincularse al tipo de trabajo que realizan, a las condiciones laborales, la organización del trabajo, y al igual que en otras áreas productivas o de servicios, a la posible existencia de prácticas de acoso moral en el trabajo o mobbing, problemática laboral que está siendo reconocida recientemente en nuestro país.

3.1. Algunas sugerencias para las instituciones

Una de las actitudes más recomendables para quienes dirigen instituciones, es prestar atención a las sugerencias y demandas de los equipos, ser receptivos a las propuestas que reciben e intentar responder dentro de sus posibilidades y límites institucionales. La respuesta a una petición, aunque

Los equipos necesitan trabajar en instituciones que son capaces de dar autonomía para crear y proponer formas de hacer y enfrentar el trabajo, que desarrollan una gestión humana basada en la confianza y el respeto, que brindan apoyo y promueven la participación, la interdependencia, favoreciendo ambientes cooperativos, asumiendo que el trabajo grupal y de equipo es fundamental para realizar esta labor.

¹⁰ Aron, A., Llanos T. “Desgaste profesional, autocuidado y cuidado de los equipos que trabajan en violencia intrafamiliar”, Editorial Galdoc, 2002, Chile.

sea negativa, explicando clara y oportunamente las razones, es siempre mejor y menos perturbador para el equipo que no recibir ninguna respuesta.

Asimismo, contar con superiores con estilos de liderazgo y gestión que favorecen la pro-actividad, junto a personas en cargos de coordinación competentes y con capacidad de trabajo en equipo, son factores protectores del desgaste laboral de quienes trabajan en VIH/SIDA.

Estar alerta, revisar y observar aspectos vinculados al acoso moral en el trabajo de manera de actuar radicalmente en el problema, no sólo porque se trata de una fuente de desgaste laboral, sino porque además entraña una violación a los derechos humanos de las personas.

Las instituciones juegan un rol fundamental en la generación de mejoras para que los equipos trabajen de la manera más saludable posible. Estas pueden actuar en diversos ámbitos:

Respecto del ambiente físico y las condiciones laborales:

- ◉ Brindar estabilidad laboral.
- ◉ Cumplir con las leyes laborales.
- ◉ Brindar espacios físicos adecuados para realizar el trabajo directo.
- ◉ Proveer de materiales e infraestructura para realizar el trabajo.
- ◉ Proveer de computadores a los equipos para facilitar el trabajo en red de carácter virtual.
- ◉ Proveer de espacios físicos para que el equipo realice sus encuentros.

Respecto de la organización del trabajo:

- ◉ Favorecer la constitución de equipos de trabajo y proveer de herramientas en este nivel.
- ◉ Confiar en sus equipos de trabajo y en las decisiones y sugerencias que realizan.
- ◉ Monitorear, apoyar y supervisar a nuevos profesionales que se integran a los programas.

- ◉ Organizar y distribuir tareas en forma equitativa entre integrantes del equipo.
- ◉ Cerciorarse que los equipos conocen las funciones y tareas de cada integrante.

Brindar recursos y asesorías para afrontamiento de las dificultades:

- ◉ Favorecer procesos de apoyo y acompañamiento por parte de un tercero tanto a los equipos como a nivel individual. Esto implica incorporar esta actividad con financiamiento definido.
- ◉ Respetar las reuniones de equipo y no fijar otras actividades para esos momentos.
- ◉ Desarrollar programas de capacitación y formación permanente que integren los intereses y necesidades de los equipos como: capacitaciones específicas, facilitando la asistencia actividades fuera de la institución.
- ◉ Favorecer la participación de los/as consejeros/as en reuniones de trabajo que fomenten sus habilidades y recursos personales para enfrentar esta labor.
- ◉ Visualizar focos conflictivos y proponer estrategias de solución, como por ejemplo, facilitar la asesoría externa en situaciones de conflicto grupal.
- ◉ Brindar supervisión de casos y apoyo técnico en temáticas de interés en consejería y afines.
- ◉ Generar vías de comunicación expeditas con redes de apoyo en la temática VIH/SIDA, ETS y organizaciones de derivación, reafirmando en los equipos el sentido de la participación.
- ◉ Brindar información global y específica del trabajo de la institución en materia de VIH/SIDA y ETS.

Todas las personas tenemos capacidades que podemos poner en acción para cuidar de nosotras mismas. Podemos prevenir el desgaste laboral desplegando capacidades y habilidades para hacer del trabajo un espacio de desarrollo y en el cual no tengamos que pagar con nuestra salud y calidad de vida, la vocación y compromiso que nos mueve a trabajar en el afrontamiento del VIH/SIDA y la ETS.

ALGUNAS IDEAS CLAVES

- ✓ Si bien existen múltiples factores estresantes o fuentes de agotamiento, existen herramientas de prevención y afrontamiento a las que podemos recurrir para cuidarnos y disfrutar de nuestro trabajo.
- ✓ Las personas y los equipos pueden crear, inventar y desarrollar diversas estrategias de autocuidado individual y relacional, que les ayuden a trabajar motivados y con energía.
- ✓ El autocuidado individual supone que las personas estén conscientes de sus sensaciones corporales, sus creencias y emociones, sus conductas y relaciones interpersonales, y hagan algo para estar mejor.
- ✓ El sentido personal y colectivo que le damos a nuestro quehacer es uno de los principales recursos para el autocuidado y prevención del burnout.
- ✓ El equipo es un recurso fundamental para enfrentar las tensiones de la vida laboral cotidiana. Y el trabajo en redes una estrategia válida para afrontar problemas sociales de alto impacto como lo es el VIH/SIDA y la ETS.
- ✓ Las instituciones tienen una gran responsabilidad en el cuidado de sus equipos de trabajo.

CAPÍTULO III

1. AUTOCUIDADO INDIVIDUAL: ¿CÓMO ME CUIDO YO?


**BATERÍA
DE ACTIVIDADES**

A continuación te entregaremos un conjunto de actividades que puedes poner en práctica para tu autocuidado. Tener la disposición para realizarlas te ayudará a:

- Repensar las motivaciones y expectativas en torno al trabajo que desarrollas en VIH/SIDA y ETS, rescatando la importancia del sentido personal de lo que haces como un gran factor protector.
- Estimular la conciencia corporal para identificar síntomas de desgaste laboral.
- Observar ideas, creencias y pensamientos personales rígidos que favorecen la aparición de emociones perturbadoras, para poder relativizar las creencias con poder “enfermador”.
- Identificar las vivencias emocionales más frecuentes en nosotros/as mismos/as, de manera de potenciar aquellas que nos alimentan y animan, y afrontar las que nos perturban o dañan.

Para realizarlos te sugerimos que te des un espacio de tranquilidad de manera que no tengas interrupciones, ni lo hagas apurada/o. También es recomendable que fotocopies los ejercicios que te interesa realizar y guardes en una carpeta de manera que la guía pueda ser usada por otras personas y tú puedas además llevar un registro personal de las actividades que has llevado a cabo.

Las actividades pueden ser realizadas en el orden que más te acomode y puedes realizarlas todas las veces que las necesites.

El tiempo estimado para cada actividad es una referencia, su ejecución depende de cada persona, no te preocupes si te tomas más tiempo ya que cada cual tiene su propio ritmo y nivel de profundidad para trabajar.

AUTOEVALUACIÓN

► ACTIVIDAD 1

El sentido de mi trabajo en VIH/SIDA y/o ETS

PARA QUÉ ME SIRVE

Esta actividad te sirve para rescatar y visibilizar el sentido personal que le das a tu trabajo en VIH/SIDA y también para reflexionar acerca de la evolución de tus motivaciones trabajando en este ámbito.

QUÉ NECESITO

Un espacio de tranquilidad y la fotocopia de este ejercicio para escribir tus reflexiones.

Tiempo estimado: 15 a 20 minutos.

PASOS E INDICACIONES

Te invitamos a leer y responder las siguientes preguntas.

¿Qué me impulsó a trabajar en VIH/SIDA y/o ETS y qué esperaba lograr con ello?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

¿Qué me motiva a permanecer en esta labor y qué espero lograr a través de mi trabajo en la actualidad?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Ten presente que

- ✓ Conocer tus motivaciones frente a lo que haces te permite distinguir el sentido que le das al trabajo a lo largo del tiempo.
- ✓ Tener claro el sentido de lo que hacemos genera emociones positivas que nos impulsan a la acción.
- ✓ El sentido puede ser un gran recurso protector al que podemos recurrir cuando nos sentimos agotados/as, cansados/as y sin energía.
- ✓ Si tus motivaciones van en esta dirección tendrás una plataforma sólida para que la prevención del desgaste laboral tome un curso favorable.

► ACTIVIDAD 2

Mi línea de tiempo en el trabajo en VIH/SIDA y/o ETS

PARA QUÉ ME SIRVE

Esta actividad contribuye a que puedas identificar la evolución de tu trayectoria laboral en VIH/SIDA, rescatando principalmente tus emociones, pensamientos y conductas.

QUÉ NECESITO

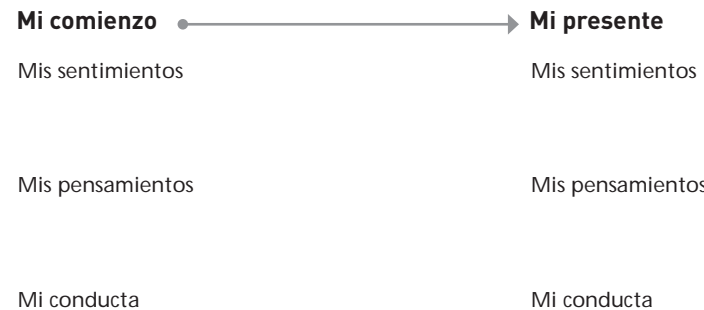
Un espacio de tranquilidad y una fotocopia para escribir tus reflexiones.

Tiempo estimado: 30 minutos

PASOS E INDICACIONES

Contesta las siguientes preguntas y luego anota tus conclusiones en la línea de tiempo, identificando el año que empezaste a trabajar en VIH/SIDA y/o ETS y el momento actual.

Al iniciar tu trabajo en VIH/SIDA y/o ETS: ¿Cuáles eran tus principales sentimientos, pensamientos y conductas en relación al trabajo?, ¿Han variado en el tiempo... notas diferencias?



Espacio para anotar comentarios o reflexiones surgidos de la actividad

.....

.....

.....

.....

.....

Ten presente que

- ✓ Tomar conciencia de nuestra trayectoria laboral en VIH/SIDA y/o ETS te permite mirar en perspectiva tu desarrollo laboral y distinguir más fácilmente cómo has cambiado a lo largo del tiempo.
- ✓ La línea de tiempo te permite identificar cómo han evolucionado tus sentimientos, pensamientos y conductas en relación al trabajo en VIH/SIDA y/o ETS.
- ✓ La línea de tiempo te permite tomar conciencia de tus procesos personales, así como de tus fortalezas y debilidades.

► ACTIVIDAD 3

Revisando manifestaciones de estrés o agotamiento

PARA QUÉ ME SIRVE

Esta actividad te sirve para que identifiques las reacciones más frecuentes que tienes cuando te sientes tenso/a o agotado/a. Esto no es un test sino un mapeo sobre señales estrés.

QUÉ NECESITO:

Solo necesitas una fotocopia de este ejercicio y un lápiz para subrayar y escribir.

Tiempo estimado: 30 minutos

PASOS E INDICACIONES

Lee cada grupo de frases y marca aquellas que representen en ti señales físicas y emocionales de estrés o agotamiento.

FÍSICAS

- “Me duele la cabeza, a veces parece que me va a explotar”
- “Me duele seguido el cuello”
- “Me duele seguido la espalda”
- “Últimamente he tenido ataque de colon”
- “Me resfrío con facilidad”
- “A veces al llegar al trabajo me duele la guata”
- “Últimamente estoy con poca energía, como si un tractor me hubiera pasado por encima”
- “Me duele la espalda”
- “El pecho se me aprieta”
- “Hice una úlcera”
- “Con frecuencia me tiemblan las manos y/o las piernas”
- “Llego muy cansada a mi casa”

EMOCIONES

- “A menudo me salgo de mis casillas con los usuarios”
- “Siento mucha pena por las personas que atiendo”
- “Me da miedo no hacerlo bien”
- “Me siento impotente de no poder ayudar más”
- “Ando nerviosa/o y más irritable que antes”
- “Me enoja tanto trabajo”
- “Antes tenía mejor humor”
- “Últimamente me siento frustrada, las cosas empeoran cada vez más”
- “Ya no disfruto como antes esta pega”
- “Me siento desanimada/o”
- “Me siento sola/o y aislada/o del equipo”
- “Siento indeferencia por mis compañeras/os”
- “Los domingos por la tarde me siento bajoneada”
- “No sé lo que siento”

PENSAMIENTOS:	CONDUCTA
<p>“No me logro concentrar en algunas tareas”</p> <p>“A veces estoy aburrida/o en el trabajo”</p> <p>“Se me olvidan cosas importantes en el trabajo”</p> <p>“Me cuesta decidir entre una alternativa y otra”</p> <p>“Creo que este trabajo ya no me satisface del todo”</p> <p>“Quiero irme a casa luego y descansar”</p> <p>“No estoy soportando a mucha gente”</p> <p>“No sé si soy capaz, no sé si me la pueda con el trabajo”,</p> <p>“Los consultantes no parecen comprender lo que les recomiendo”</p> <p>“Antes todo era más fácil, habían mejores condiciones laborales”</p> <p>“No se como hacerle entender a los/as usuarios/as que se tiene que cuidar”</p> <p>“A menudo tengo pensamientos catastróficos sobre mi futuro”</p>	<p>“Estoy llegando más tarde al trabajo”</p> <p>“Cada día estoy fumando más”</p> <p>“Consumo más alcohol que antes”</p> <p>“Estoy comiendo mucho”</p> <p>“Estoy comiendo poco”</p> <p>“A menudo duermo mal”</p> <p>“Disminuyó mi deseo sexual”</p> <p>“En las noches tiendo a apretar los dientes”</p> <p>“Discuto más con los/as consultantes”</p> <p>“Discuto más con mis compañeros/as”</p> <p>“Miro el reloj más que antes”</p> <p>“Tomo licencias con más frecuencia”</p> <p>“A veces no alcanzo a almorzar con tanto trabajo”</p> <p>“Me llevo trabajo para la casa”</p> <p>“Casi no converso con mis compañeras/os”</p> <p>“Prefiero trabajar solo/a”</p> <p>“Descanso poco, siempre estoy haciendo cosas”</p>

Espacio para que anotes comentarios o reflexiones surgidas de la actividad

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Ten presente que

- ✓ Las personas manifestamos el estrés y la tensión de múltiples maneras.
- ✓ Estar atento/a a nuestros diálogos internos, a lo que sentimos y hacemos, nos ayuda a conocernos mejor para responder de manera más saludable a las demandas laborales.

► ACTIVIDAD 4**Ejercicio de contacto corporal****PARA QUÉ ME SIRVE**

Esta actividad te permite explorar tu cuerpo y tomar conciencia de tus sensaciones corporales.

QUÉ NECESITO

Un espacio físico donde tengas tranquilidad y privacidad para aprovechar sus beneficios.

Te recomendamos que leas la descripción y pasos antes de realizar el ejercicio para familiarizarte con él. Fotocopia y lápiz para registrar tus comentarios del ejercicio.

Tiempo estimado: 15 a 20 minutos.

PASOS E INDICACIONES

- Elige la posición que más te acomode: sentado en una silla con la espalda recta o de espalda sobre el piso (piernas flexionadas o estiradas).
- En lo posible cierra los ojos, lleva la atención a tu respiración, durante un momento sin intentar modificarla.
- Luego, lleva tu atención a todo lo que viene desde fuera de tu cuerpo: olores, temperatura externa, etc.
- Observa sin enjuiciar los pensamientos que tienes en este momento. Ahora, déjalos pasar como nubes en el cielo.
- Centra ahora tu atención en el espacio interior de tus pies y observa cómo se sienten por dentro. Continúa el viaje por el interior de tus piernas, pasando por las rodillas, muslos, glúteos, pelvis y observa su sensación. Prosigue por el espacio interior del tronco de tu cuerpo, luego el pecho, los hombros, brazos, manos, dedos, cuello y cabeza.
- Finalmente, observa de nuevo tu respiración y verifica si ha variado en su velocidad y profundidad.
- Realiza un estiramiento total a partir de un movimiento sutil de alguna parte del cuerpo.

► ACTIVIDAD 5

Localizando tensiones corporales

PARA QUÉ ME SIRVE

Esta actividad te permite darte cuenta de cómo está tu cuerpo distinguiendo zonas más tensas y zonas relajadas.

QUÉ NECESITO

Un espacio físico donde tengas tranquilidad y privacidad para aprovechar los beneficios de este ejercicio. Al igual que la actividad anterior, te recomendamos leer cada paso previamente para familiarizarte con el ejercicio. Fotocopia del ejercicio y lápices de colores.

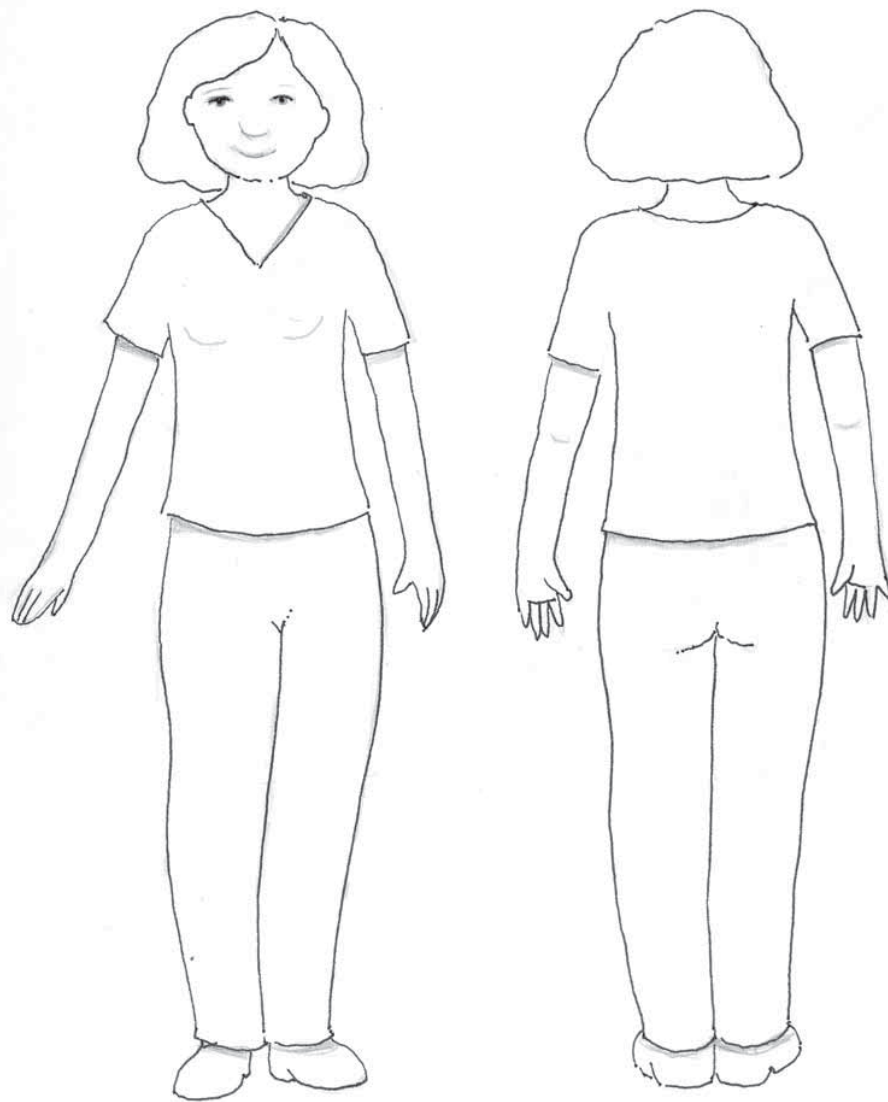
Tiempo estimado: 20 minutos.

PASOS E INDICACIONES

- Tal como el ejercicio anterior, empieza a recorrer tu cuerpo por dentro pero esta vez partirás desde la cabeza hasta llegar lentamente a los pies.
- A continuación, dirígete a las zonas donde generalmente sientes las molestias físicas, dolores o enfermedades. Tómate unos momentos para dejar que aparezcan esos lugares en tu cuerpo, en lo posible a tu velocidad y sin forzar nada.
- Luego, cuando ya tengas identificadas las zonas de mayor tensión, molestia o dolor toma contacto con las zonas donde generalmente no sientes ninguna molestia o dolor.
- Para incorporarte realiza un estiramiento corporal.
- A continuación toma un lápiz de un color y pinta en el dibujo correspondiente, las zonas de mayor tensión que hayas identificado. A continuación, utiliza otro color para pintar la zona libre de tensiones en tu cuerpo. Señala en un costado el significado del color que utilizaste.

Estas preguntas podrán ayudarte a completar la evaluación corporal de ti mismo/a. Es importante que anotes tus respuestas por escrito para tener un registro base en el tiempo.

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....



Ten presente que

- ✓ Las tensiones, el agotamiento y el bienestar se experimentan en el cuerpo.
- ✓ El cuerpo es fiel reflejo de lo que nos sucede internamente en un momento determinado, tanto en el trabajo como fuera de él.
- ✓ Registrar a tiempo el bienestar y el malestar físico, es muy positivo. Nos permite tomar perspectiva frente a lo que sucede en todos los ámbitos.
- ✓ Es importante que identifiques cuál es tu zona corporal más vulnerable.
- ✓ Saber lo que nos sucede nos moviliza a generar estrategias personales para modificar experiencias negativas y promover las positivas

Ya tienes un panorama general de tu cuerpo, manifestaciones físicas más frecuentes en ti. Has realizado una autoexploración para conocerte un poco más. Te recomendamos seguir observando y registrando tus manifestaciones personales de tensión y bienestar en el trabajo, para continuar tu autoevaluación.

1. En mi trabajo, ¿Cuáles son las situaciones que me ponen más tenso/a en el trabajo? Enuméralas y nómbralas de mayor a menor.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ¿Qué zonas de mi cuerpo se tensan con mayor facilidad en el trabajo?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. ¿Qué hago cuando siento estos malestares o molestias?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Espacio para que anotes comentarios o reflexiones surgidos de la actividad

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

RELAJACIÓN Y LIBERACIÓN DE TENSIONES

► ACTIVIDAD 6

Aprendiendo a respirar

PARA QUÉ ME SIRVE

Con esta actividad podrás oxigenar adecuadamente todo tu cuerpo y relajarte en los momentos de tensión.

QUÉ NECESITO

Un espacio tranquilo, una colchoneta o una silla y leer previamente los pasos para familiarizarte con la actividad.

Tiempo estimado: 20 minutos.

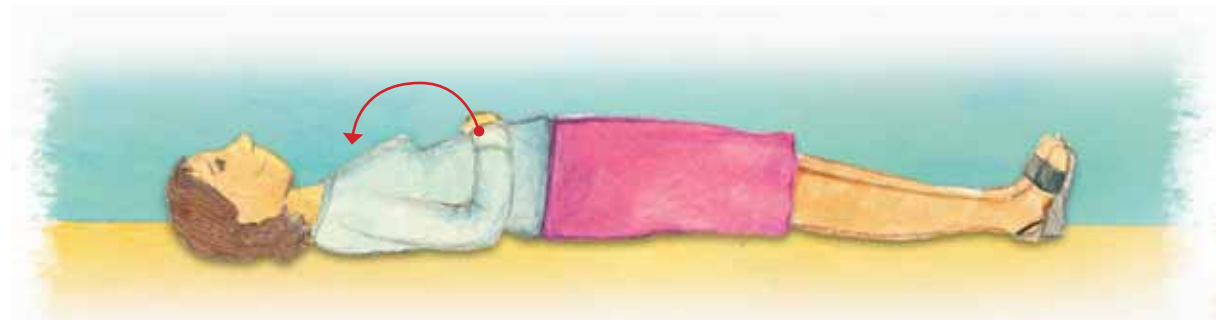
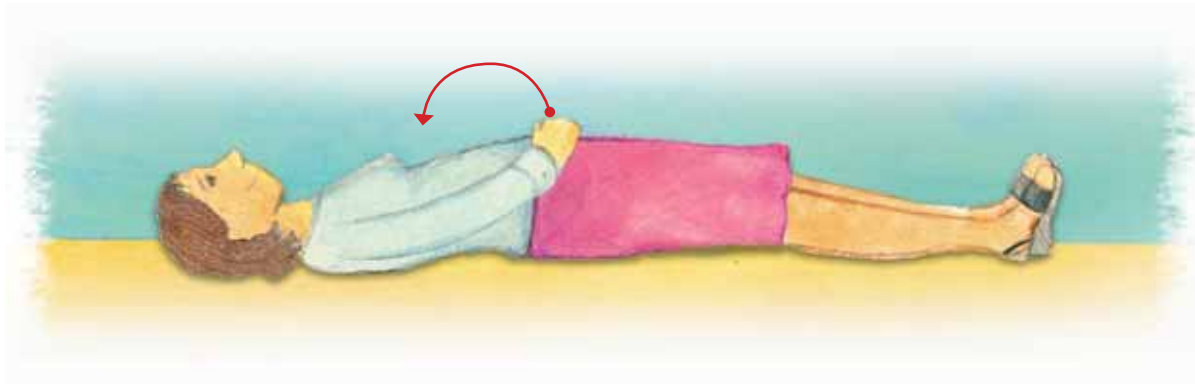
PASOS E INDICACIONES

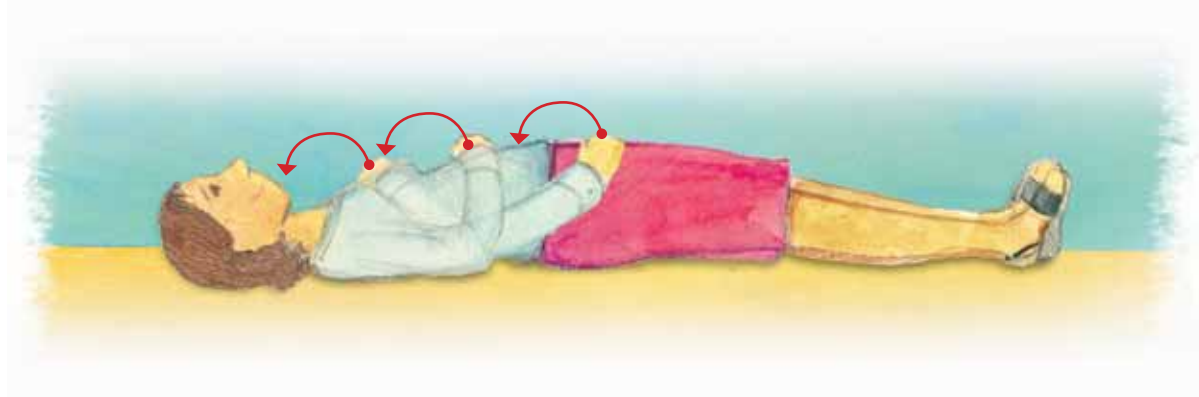
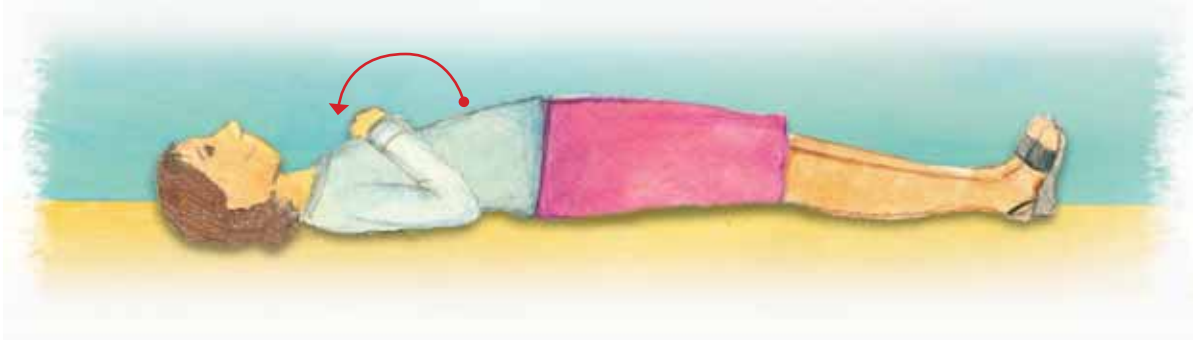
Respiración inferior / Repetir 3 veces.

De espaldas en el suelo (también puede ser sentado), colocar las manos sobre el vientre, inspirar profundamente llevando el aire hasta el bajo vientre como si fuese un globo y exhalar.

Respiración media / Repetir 3 veces.

Colocar las manos sobre las costillas, inspirar llevando el aire extendiendo las costillas hacia los lados y exhalar. El aire abre y cierra las costillas como un fuelle.





Respiración superior / Repetir 3 veces.

Ubicar las manos en la parte superior del pecho, inspirar llevando el aire a la parte superior del pecho y exhalar.

Respiración completa / Repetir 5 veces.

Inspirar en tres tiempos dirigiendo el aire primero al vientre, luego al estómago y finalmente a la parte superior del pecho, retener el aire unos segundos y exhalar apretando levemente los labios de manera que al salir el aire produzca un sonido que servirá para ir ajustando el ritmo de la respiración.

Incorporando respiración completa a lo cotidiano:

Se repite el ejercicio anterior pero en distintas posiciones y situaciones para ir habituándonos a la respiración completa (trabajando, caminando, sentadas/os, conversando, etc.).

Espacio para que anotes comentarios surgidos de los ejercicios.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Ten presente que

- ✓ Cuando estamos tensos/as y ansiosos/as, nuestra respiración se vuelve superficial, los vasos sanguíneos de todo el cuerpo se contraen y la cantidad de oxígeno que llega al cerebro disminuye.
- ✓ Al respirar de manera completa y profunda, evitamos sensaciones de mareo, dolores de cabeza y podemos relajarnos corporal y mentalmente.

► ACTIVIDAD 7

Relajación progresiva de los músculos

PARA QUÉ ME SIRVE

Esta actividad te permite disminuir las tensiones corporales y tomar conciencia de la diferencia que existe entre un músculo en tensión y un músculo relajado.

QUÉ NECESITO

Un espacio físico tranquilo y temperado en invierno. Una colchoneta o frazada para tenderte en el suelo de espaldas. Si no se pudiera, hazlo sentado/o en una silla que te sea cómoda.

Evita hacer este ejercicio durante las 2 horas siguientes después de las comidas. Cuando hayas establecido una rutina, lograrás relajarte con muy poco esfuerzo.

El CD (track N° 2), lápiz y la fotocopia del ejercicio para que registres tus comentarios.

Tiempo estimado: 20 minutos.

PASOS E INDICACIONES

- El ejercicio consiste en apretar cada grupo de músculos por un lapso, de 4 a 10 segundos, con fuerza pero sin causarse calambres.
- Debes tomar aire, retener y apretar los músculos lo que más puedas, y luego soltar los músculos junto a la salida del aire.
- Al contraer cada zona del cuerpo intenta que el resto del cuerpo esté relajado.
 - **Manos y brazos:** Ténsalos y suelta relajando los músculos.
 - **Hombros:** Encójelos y levántalos, y suelta.
 - **Nuca:** Empuja la cabeza hacia atrás con delicadeza pero con algo de firmeza.
 - **Frente:** Arrúgala mucho y suelta.
 - **Alrededor de los ojos y el puente de la nariz:** Cierra los ojos lo más fuerte que puedas. (Si usas lentes de contacto, quítatelos antes de comenzar el ejercicio).
 - **Mejillas y quijada:** Sonríe de oreja a oreja.
 - **Alrededor de la boca:** Aprieta los labios con fuerza y suelta.
 - **Pecho:** Contrae los pectorales, reten el aire y suelta.
 - **Costillas:** Entra y contráelas, reten el aire y suelta.
 - **Espalda:** Arquea la espalda suavemente de modo que la levantes levemente del piso.

- **Vientre y genitales:** Contrae, mantén la tensión, y relaja.
- **Caderas y nalgas:** Aprieta las nalgas con fuerza y relaja.
- **Muslos:** Apriétalos con fuerza.
- **Pies y pantorrillas:** Contrae y aprieta los pies, mantén la tensión y relaja.
- **Todo el cuerpo:** Inspira y contrae todo tu cuerpo, retén el aire y suelta completamente.

• Ahora que ya sabes la secuencia, estás en condiciones de hacer el ejercicio completo. La relajación hará que el pulso y la respiración se vuelvan más lentos, disminuyendo la presión de la sangre y ayudando a los músculos a aflojarse.

Espacio para que anotes las sensaciones corporales luego de esta relajación progresiva.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Ten presente que

- ✓ El cuerpo responde a los pensamientos, emociones o situaciones de estrés, haciendo que los músculos se tensen, lo que generalmente causa molestias y dolor.
- ✓ Al disminuir la tensión corporal puedes disminuir también las tensiones emocionales y mentales, lo que te proporciona una visión más positiva en las situaciones difíciles.

► ACTIVIDAD 8**Masajeando mis pies****PARA QUÉ ME SIRVE**

Esta actividad te permite energizar y relajar tus pies.

QUÉ NECESITO

Un espacio físico tranquilo con una temperatura ambiental agradable. En lo posible incluir cremas emulsionantes o aceites naturales para que tus manos se deslicen suavemente. Y adoptar una actitud positiva para realizar el masaje.

La fotocopia del ejercicio y un lápiz para que registres tus impresiones del masaje.

Tiempo estimado: 30 minutos.

DESCRIPCIÓN Y PASOS

- Siéntate cómodamente y frota tus manos por unos minutos. Toma tu pie derecho, muévelo de izquierda a derecha y en forma rotatoria. Tus movimientos deben ser suaves y lentos.
- Desliza las manos por el pie derecho desde los dedos, pasando por empeine y planta hasta el tobillo. Cuando llegues a la planta del pie, procura presionar cada zona con la intensidad que necesites y observar las sensaciones. Repite hasta que sientas el pie relajado y cálido.
- Usando tus dedos pulgares presiona diferentes puntos de la planta. Repite hasta que toda la planta haya sido tocada.
- Con tus dedos índices y medios presiona con movimientos circulares el área del tobillo.
- Masajea cada uno de los dedos del pie usando tus dedos pulgar e índice. Rota cada dedo del pie en ambas direcciones y suavemente estíralos. Repite tres veces y al final estira bien cada dedo.
- Masajea todo el pie aplicando presión con tus manos. Intentando que estos movimientos se hagan en el sentido contrario a la circulación sanguínea.
- Al final del masaje con una mano eleva el pie, con la otra empuja el pie hacia adentro (en dirección a la pierna). Repite dos veces.
- Realiza los mismos pasos esta vez dando un masaje al pie izquierdo.

► ACTIVIDAD 9**Ejercicios para reducir molestias en la espalda alta y zona lumbar****PARA QUÉ ME SIRVEN**

Estos ejercicios te permiten reducir las tensiones y fortalecer la musculatura de la espalda alta y baja. Trabajan los músculos extensores de la espalda alta, se estimula la respiración profunda y se estiran los pectorales. Los dolores lumbares se localizan en la parte baja de la espalda a la altura de los riñones. Se producen por malas posturas, esfuerzos innecesarios o tendencia a apretar la zona cuando estamos estresados/as.

QUÉ NECESITO

Una colchoneta, frazada o una silla cómoda. Leer previamente la descripción de los ejercicios y seguir los pasos recomendados. Tener fotocopia del ejercicio para tu registro personal.

Tiempo estimado: 50 a 60 minutos.

PASOS E INDICACIONES

A continuación, te presentamos una serie de ejercicios para aliviar dolores que se localizan en distintas partes de la espalda. Algunos de ellos, los puedes hacer en casa o darte un momento durante la jornada laboral.

EJERCICIOS EN SILLA PARA LA ESPALDA ALTA / Duración: 10 minutos.

- **Sin apoyar la espalda en el respaldo de la silla**, apoya tus glúteos cercanos a la punta de la silla.
- **Ubica tu espalda erguida**, las plantas de los pies apoyadas en el piso, piernas paralelas y rodillas a la altura del asiento.
- **Inspira e intenta abrir el pecho** acercando lo que más puedas los omóplatos entre sí. Mantén esa posición contando hasta 5. Y luego relaja respirando y volviendo a la posición original. / Repetir 3 veces.
- **Brazos flectados, une tus manos palma con palma** (postura de rezo). Inspira mientras abres las manos llevándolas hacia los costados a la altura de los hombros, las palmas miran al frente, mueve 3 o 4 veces sintiendo como se juntan los omóplatos. Vuelve a la postura inicial exhalando el aire. / Repetir la secuencia 3 veces.





- **Las manos detrás de la nuca**, brazos doblados y extendidos fuera del cuerpo y la mirada hacia el frente, inhala y empuja los codos levemente hacia atrás, manteniendo al mismo tiempo las manos detrás de la nuca. Cuenta 5 segundos y exhala para relajar y volver a la posición original. / Repetir 3 veces.

Torsión de tronco / Duración: 10 minutos

- **De pie, rodillas estiradas pies paralelos y juntos**. Lleva lentamente tu mano izquierda por detrás de la espalda girando sólo el tronco y cabeza hasta tocar el glúteo derecho, sin mover tus pies del suelo. Mantén esta posición unos 10 segundos. Vuelve lentamente a la posición original.
- Realiza el mismo movimiento, esta vez **llevando la mano derecha hasta tocar el glúteo izquierdo y torciendo el tronco hacia el costado derecho** con la mirada intentando mirar el glúteo izquierdo (10 segundos). Vuelve a la posición original lentamente y descansa. Ambas secuencias se repiten 3 veces acompañada de respiración profunda.

EJERCICIOS PARA LA ESPALDA BAJA / Duración: 10 minutos.

- **De pie, piernas juntas y rodillas estiradas**. Inspira y lleva lentamente el mentón en dirección al pecho. Dirige tus manos y brazos en dirección a los pies sin flexionar las rodillas, lleva tu atención al estiramiento de la zona de la espalda baja o lumbar. Respira normalmente mientras mantienes esa posición unos 10 segundos. Para volver a la postura original, flexiona un poco las rodillas, inspira nuevamente y sube lentamente. Lo último que debes subir es la cabeza. / Repetir 3 veces.
- **De espaldas sobre el piso**, flecta las rodillas y apoya las plantas de los pies en el suelo. Contrae los músculos abdominales y trae ambas rodillas al pecho sin levantar los hombros del suelo. Mantener unos 20 segundos y vuelve a la posición inicial. / Repetir 10 veces.

MASAJE LUMBAR / Duración: 10 minutos

- **Tenderse boca abajo o sentada/o en el suelo**, otra persona presiona suavemente con los dedos, los músculos que rodean las vértebras lumbares, desde dentro hacia fuera y en forma circular. Usar crema o aceite emulsionado para facilitar que las manos se deslicen.

Recomendaciones posturales

Siéntate correctamente para evitar dolores de espalda:

- Apoya ambas plantas de los pies en el piso, asegúrate de que tus pies estén paralelos y las rodillas a la altura del asiento y las caderas (en ángulo de 90°).
- Apoya tus glúteos en el asiento lo más cercano al respaldo. La columna debe estar erguida y firmemente apoyada contra el respaldo, la cabeza derecha y el abdomen ligeramente contraído.
- Evita quedarte sentado/a más de una hora seguida. Cuando sea posible camina durante uno o dos minutos, y/o realiza estiramientos de cuello y espalda.

Postura para el uso del computador (especialmente consejeros/as telefónicos):

- El monitor y teclado deben estar directamente frente a ti.
- Al usar el teclado, mantén los codos doblados a un ángulo de 90°.
- La parte superior del monitor debería estar a la altura de tus ojos o un poco más abajo.

Espacio para que anotes comentarios personales sobre los ejercicios.

.....

.....

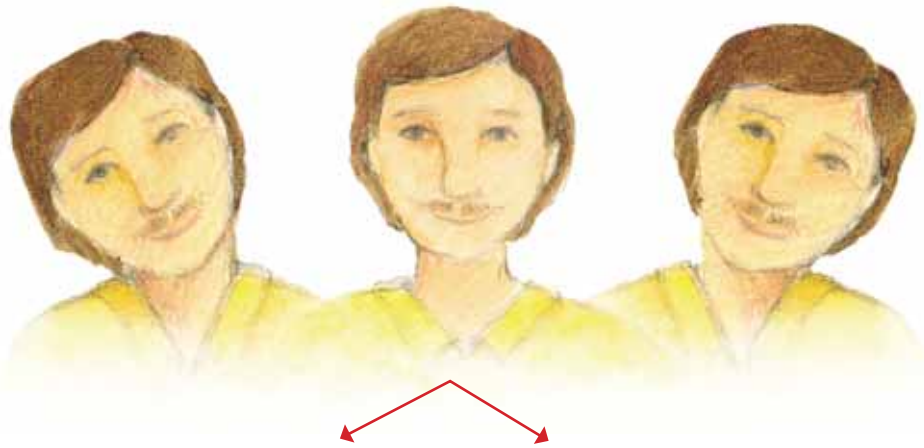
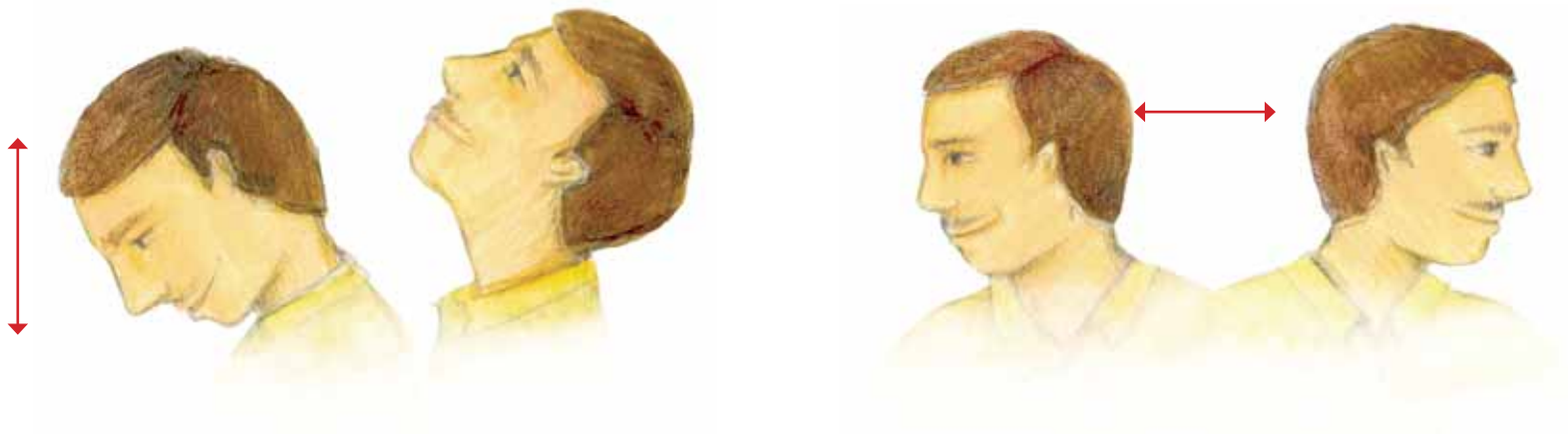
.....

.....

Ten presente que

- ✓ Los dolores de espalda alta y lumbares, son el resultado de malas posturas, esfuerzos innecesarios y o tendencias a tensar esas zonas cuando estamos estresados/as.
- ✓ Algunos consejeros/as, especialmente quienes atienden telefónicamente, pasan muchas horas sentados frente al computador. La postura adecuada les ayudará a evitar dolores de espalda.
- ✓ Si los dolores son muy profundos y persistentes, es recomendable siempre buscar asesoría especializada.
- ✓ Un buen masaje en la espalda proporciona relajación y estimula la circulación sanguínea.





► ACTIVIDAD 10

Serie de ejercicios para el cuello**PARA QUÉ ME SIRVEN**

Este tipo de ejercicios te permitirá disminuir las tensiones localizadas en el cuello. Son fáciles de realizar y requieren de muy poco esfuerzo.

QUÉ NECESITO

Disponer de un tiempo breve, puedes hacerlos en tu trabajo o fuera de él cuando sientas que tu cuello está tenso. Es recomendable que leas los pasos previamente para familiarizarte con los ejercicios y los realices con lentitud y delicadeza para evitar lesionarte.

Tiempo estimado: 10 a 12 minutos.

PASOS E INDICACIONES**Diciendo Sí / 2 minutos.**

- De pie o sentada/o, respira profundamente, relaja hombros y asiente con tu cabeza exagerada y lentamente como diciendo "SI".
- Lleva tu cabeza hacia adelante tan lejos "como puedas" llevando el mentón al pecho y luego atrás tan lejos como puedas.
- Repite tres veces, ubica la cabeza en posición normal y la vista al frente.

Diciendo No / 2 minutos

- Mueve la cabeza de izquierda a derecha como si estuvieras diciendo "NO".
- El movimiento debe ser lento y girando la cabeza tanto como puedas de un lado a otro con la vista al frente.
- Repítelo tres veces.
- Concéntrate en "lo que haces" y no en "qué tan bien" lo haces.

Diciendo más o menos / 2 minutos.

- Lleva la oreja en dirección al hombro derecho lentamente, cuidando de no levantar el hombro hacia la oreja.
- Vuelve a la posición inicial y lleva tu oreja en dirección al hombro izquierdo.
- Repite 3 veces más.

Rotación de cabeza en semicírculo / 2 minutos.

- Relaja la mandíbula separando levemente los labios, lleva el mentón al pecho y mueve tu cabeza lentamente hasta el hombro izquierdo.
- Mantén el cuello extendido y mueve tu cabeza en un movimiento circular sobre el pecho y hasta el hombro derecho.
- Repítelo 3 veces más como dibujando con tu cabeza una gran sonrisa.

Rotación de cabeza completa:

- Relaja la mandíbula lleva el mentón al pecho, los labios entreabiertos, y los hombros relajados.
- Mantén el cuello lo más extendido posible, y con un movimiento controlado y lento has rotar la cabeza hacia el hombro izquierdo, para volver al centro del pecho deslizándola la cabeza por el lado derecho.
- Inspira mientras desplazas la cabeza desde el centro del pecho, y, exhala lentamente el aire hasta llegar a punto de partida.
- Mueve tu cabeza como si fuese una pelota deslizándose en forma circular sobre tu pecho, hombros y espalda.
- Repítelo unas 3 veces, y cambia de dirección iniciando el movimiento ahora desde el centro del pecho hacia el hombro derecho.

Espacio para que anotes comentarios surgidos del ejercicio (por ejemplo, cómo sientes tu cuello ahora, hay partes del cuello más tensas que otras, te ayudó en algo el ejercicio).

.....

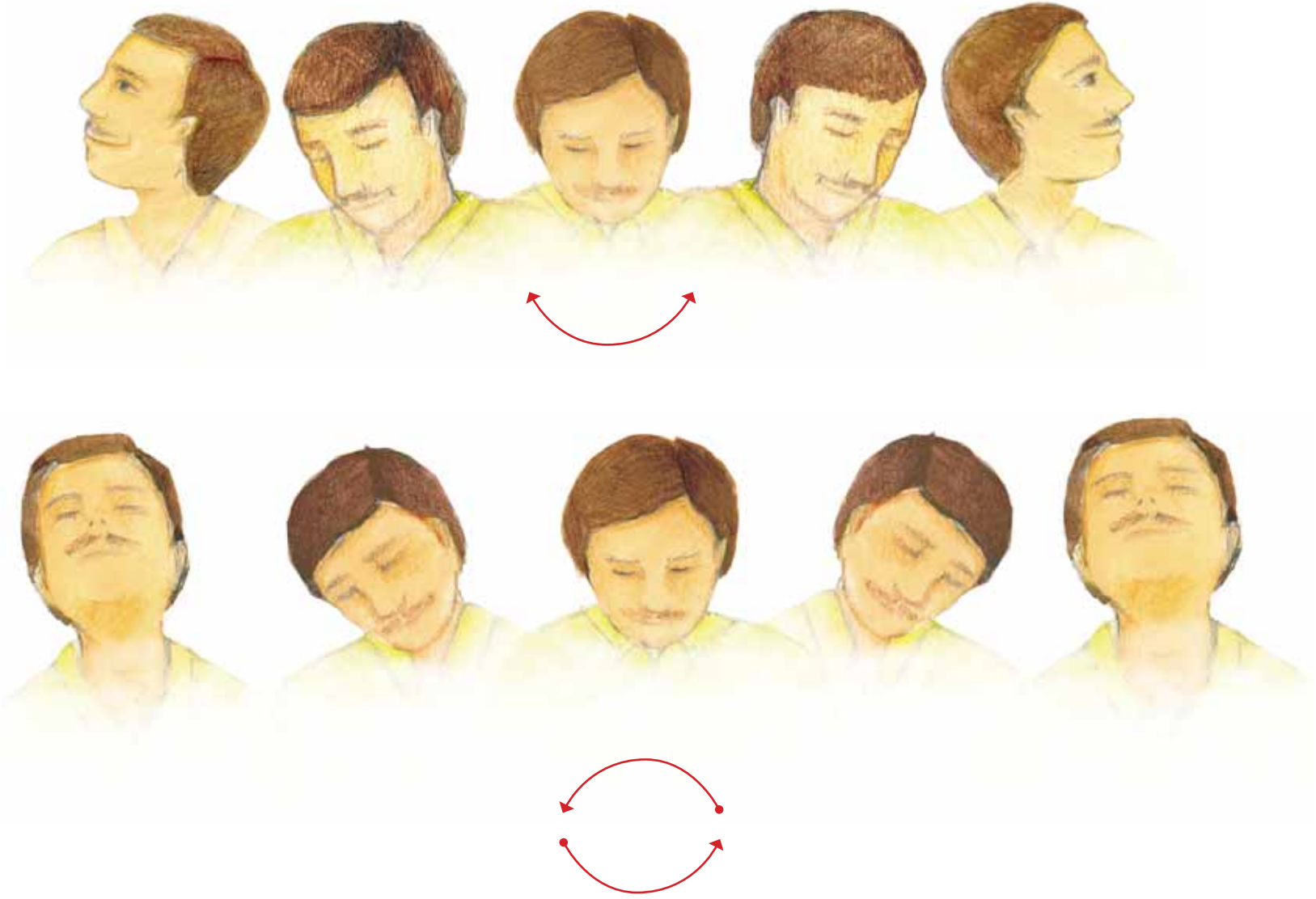
.....

.....

.....

Ten presente que

- ✓ Los músculos del cuello pueden lastimarse por:
- ✓ La costumbre de sostener la cabeza demasiado hacia delante.
- ✓ Dormir sobre una almohada demasiado gruesa o plana donde no se apoye bien la cabeza.
- ✓ Dormir boca abajo con el cuello doblado o torcido.
- ✓ Pasar mucho tiempo en posición de "pensador" (con el codo recargado sobre algo, el antebrazo erguido y la barbilla recargada en la mano).
- ✓ Momentos de angustia o estrés.
- ✓ Leer bajando la barbilla.
- ✓ Mantener posiciones de cuello y cabeza molestas al trabajar o al realizar movimientos bruscos.





Masajea circularmente tus sienes



Deslizamientos sobre las cejas



Masajea los orificios oculares



Masajea las alas de la nariz



Masajea la mandíbula superior e inferior

► ACTIVIDAD 11

Automasaje del rostro y la cabeza**PARA QUÉ ME SIRVE**

Esta actividad te permitirá disminuir la tensión del rostro y la cabeza, lograr relajarlos y así aumentar la irrigación sanguínea y drenaje a estas zonas corporales.

QUÉ NECESITO

Leer previamente los pasos. Sentado/a o sobre una colchoneta o frazada en el suelo.

Tiempo estimado: 12 a 15 minutos.

PASOS E INDICACIONES

- Cierra los ojos, lleva tu atención a la respiración. Inspira y exhala profunda y lentamente unas 5 veces.
- Desliza desde el centro de la frente y hacia las sienes las yemas de los dedos de ambas manos. Ajusta la intensidad hasta sentir agrado. Masajea circularmente tus sienes.
- Realiza deslizamientos sobre las cejas y luego con los dedos índice y pulgar en forma de pinza, toma la piel de las cejas y aprieta sutilmente desde el centro a los extremos.
- Masajea los orificios oculares, tomando conciencia de los huesos que están bajo la piel, presiona hasta sentir la estructura de los huesos de tu cara. Masajea y presiona sobre y bajo los pómulos.
- Lleva tus dedos sobre la nariz y estírala delicadamente varias veces, masajea las alas de la nariz con la yema de un dedo como si estuvieras poniéndote crema.
- Realiza un masaje a la mandíbula superior. Fricciona sobre y bajo los labios con el borde externo del dedo índice. Masajea la mandíbula inferior hasta las orejas.
- Ahora con suaves golpes con las puntas de los dedos recorre todo el rostro por completo.

- Masajea las orejas y apriétalas suavemente. Fricciona detrás de las orejas, donde se inicia el cuero cabelludo y continúa hasta la parte superior del cráneo y masajea la cabeza.
- A ras del cuero cabelludo toma mechones de cabellos que alcance tu mano y muévelos tirándoles con energía pero sin lastimarte.

Espacio para que anotes de qué te diste cuenta haciéndote el masaje.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Ten presente que

- ✓ El automasaje lo puedes realizar en cualquier lugar, es de fácil aplicación y para muchas personas una vez que lo integran a su vida cotidiana resulta muy agradable y relajador.
- ✓ Sólo tienes que darte el tiempo para hacerlo con calma para que tenga el efecto deseado.



Masajea las orejas



Suaves golpes con las puntas de los dedos



Toma mechones de cabellos



Cierra los ojos

► ACTIVIDAD 13

Danza liberadora

PARA QUÉ ME SIRVE

Esta danza te permite ir relajándote a tu propio ritmo y exteriorizando emociones y sensaciones que estés sintiendo o que tengas acumuladas (rabia, pena, miedo, alegría, triunfo, decepción, entre otras).

QUÉ NECESITO

Puedes usar el CD de esta guía (track N° 3) o seleccionar la música que prefieras para conectarte con tus expresiones y emociones. Busca un espacio suficientemente amplio donde puedas realizar movimientos espontáneos. Procura estar solo/a si crees que la presencia de otro/a puede interferir tu experiencia personal. Puedes prender inciensos y/o velas, adecuar la luz, para generarte un ambiente agradable.

Tiempo estimado: 20 minutos.

PASOS E INDICACIONES

- Para comenzar, te sugerimos que te concentres en tu respiración durante unos 5 minutos, de tal manera que tus pensamientos comiencen a silenciarse y puedas tener una mayor conciencia de tu cuerpo y del presente. Puedes cerrar los ojos y hacer un recorrido por tu cuerpo, chequeando zonas tensas y moviendo el cuerpo para soltar las tensiones.
- Abre los ojos y realiza estiramientos y torsiones suaves. Para calentar y activar la musculatura, puedes caminar rápido y dar pequeños saltos.
- Enciende la música y deja que el sonido llene tu cuerpo para comenzar a moverte. Si no usas música simplemente comienza a moverte progresivamente. Muévete libremente sintiendo tu cuerpo desplazarse sobre el suelo y el espacio.
- Para finalizar recuéstate en el suelo y atiende a las señales corporales, por ejemplo vibraciones, respiración, relajación u otras.

Espacio que para anotes comentarios personales.

.....

.....

.....

.....

.....

Ten presente que

- ✓ Si te ha agradado la experiencia, repítela cada vez que tengas posibilidad. Esta será una herramienta más para acercarte a ti mismo/a y liberar las cargas emocionales y físicas que acumulas cotidianamente.
- ✓ La expresión corporal libre te permite expresar tantas sensaciones que a veces es difícil explicar con las palabras.

MIS CREENCIAS, PENSAMIENTOS Y EMOCIONES

► ACTIVIDAD 14

Auto evaluación

PARA QUÉ ME SIRVE

Esta actividad te permite identificar las emociones, pensamientos y conductas más frecuentes en relación al trabajo en VIH/SIDA-ETS que realizas.

QUÉ NECESITO PARA ESTA ACTIVIDAD

Un espacio de tranquilidad, una fotocopia y un lápiz para escribir.

Tiempo estimado: 30 minutos.

PASOS E INDICACIONES

Te invitamos a reflexionar uno momento acerca de las siguientes preguntas, y posteriormente anota tus respuestas.

¿Cuáles son las emociones más frecuentes que he experimentado últimamente en el trabajo? (ejemplos: enojo, pena, temor, inquietud, frustración, alegría, esperanza, satisfacción).

.....
.....
.....
.....
.....
.....

¿Cómo reacciono generalmente ante los problemas y situaciones imprevistas?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

¿Qué siento y cómo reacciono cuando las personas piensan distinto a mí?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

¿He sentido últimamente ganas de cambiar de trabajo?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

¿Qué pensamientos tengo con más frecuencia durante el trabajo?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Espacio para que anotes comentarios o reflexiones surgidas del ejercicio.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Ten presente que

- ✓ Tomar conciencia de nuestras emociones, pensamientos y conductas nos permite observar cómo influyen en nuestra manera de enfrentar la vida personal y laboral.
- ✓ Estar atentos/as a lo que sentimos, creemos, pensamos y hacemos nos ayuda a reconocer aquello que está en nuestras manos modificar o cambiar.

► ACTIVIDAD 15

La experiencia de la consejera Mireya**PARA QUÉ ME SIRVE:**

Esta actividad te permite identificar el impacto que tienen los pensamientos rígidos e irracionales en nuestro mundo emocional.

QUÉ NECESITO PARA ESTA ACTIVIDAD

Fotocopia del caso de Mireya y lápiz.

Tiempo estimado: 30 minutos.

PASOS E INDICACIONES

- A continuación te planteamos el caso ficticio de una consejera. Léelo con atención para que luego puedas ayudarla a identificar los pensamientos que le llevan a sentirse desilusionada de su trabajo.
- Luego, necesitará confrontar esas ideas y obtener posibilidades más realistas de resolución del problema.

La situación de Mireya

Mireya es una consejera en VIH/SIDA y ETS de un servicio de salud de la región metropolitana, lleva 5 años realizando consejería. En general tiene muy buena llegada con los/as consultantes que viven con VIH. Uno de ellos es Pablo, joven de 23 años que acude al servicio por tratamiento. Mireya le ha tomado mucho cariño y él ha confiado mucho en ella.

Pablo ha desaparecido del servicio de salud hace algunos meses, faltando a su último control de salud. Hoy lo ve en el pasillo del hospital acercándose a ella.

¿Cómo se siente, cómo piensa y cómo actúa Mireya?

Mireya se siente enojada, ansiosa, herida, culpable y decepcionada. Física-mente le vino un dolor de espaldas que tiene más o menos crónico, su corazón se aceleró y la temperatura del cuerpo aumentó cuando vio a Pablo.

Piensa internamente... "este chico es un irresponsable, parecía alguien serio, preocupado. Me da rabia que abusen de la confianza de una, yo preocupándome, muchas veces pensando en él...en cambio a él le importa nada el trabajo que una hace, todo el tiempo me pasa lo mismo. No debería involucrarme tanto, cada vez que lo hago paf! recibo este tipo de respuestas...no entiende

que su salud es importante, y ahora yo tengo que estar sonriente y atenderlo como si nada. Este trabajo es muy ingrato”, “tal vez no se sintió acogido por mi, tal vez no tengo tanta empatía como al comienzo, ¿estaré más fría?, “me faltan herramientas para trabajar bien?” “puede ser que yo sea la causante del abandono de su terapia”.

Cuando se acerca Pablo ella le dice bastante distante ¿qué te pasó? -Mirando para otro lado como buscando a alguien-, ¿te cambiaste de hospital? (en forma irónica). “aquí la cosa no es cuando tú quieras Pablo”, ¿crees que estamos para perder el tiempo?, “en este momento no puedo atenderte”.

Pablo le sigue por el pasillo y le explica que su madre ha muerto y él no ha podido sobreponerse, que se fue un tiempo al Sur del país a la casa de su tía para descansar. La muerte de su madre le ha conectado también con sus temores personales frente a la posibilidad de morir, lo que lo tuvo muy deprimido. Hoy tiene ganas de conversar con ella y de retomar su tratamiento.

Mireya se ha montando una película sobre algo de lo que no tiene absolutamente ninguna prueba, sólo porque Pablo se ausentó un periodo de tiempo.

De acuerdo a la situación relatada:

1. Menciona las emociones de Mireya.

.....
.....
.....
.....
.....
.....

2. ¿En qué se basan estas emociones?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

3. Mireya ha ideado una visión sobre algo de lo que no tiene absolutamente ninguna prueba. Menciona los pensamientos irracionales que han influido en sus emociones.

- Pensamientos irreales respecto de ella misma.

.....
.....
.....
.....
.....

- Pensamientos irreales respecto de otros.

.....
.....
.....
.....
.....

4. Ayuda a Mireya a confrontar y refutar estas ideas que tiene.

.....
.....
.....
.....
.....

5. ¿Qué pensamientos podrían generarle conclusiones menos negativas respecto de lo sucedido?

.....
.....
.....
.....
.....

Espacio para que anotes comentarios o reflexiones surgidas del ejercicio.

.....
.....
.....
.....
.....

Ten presente que

- ✓ Las creencias y pensamientos rígidos impiden que hagamos evaluaciones más realistas de las situaciones que nos toca enfrentar.
- ✓ Es importante que identifiquemos las creencias e ideas irracionales personales para que las podamos controlar.

► ACTIVIDAD 16

Una historia personal de emociones

PARA QUÉ ME SIRVE

Esta actividad te permite distinguir las principales emociones y pensamientos asociados a una situación laboral reciente.

QUÉ NECESITO

Fotocopia de la actividad y lápiz.

Tiempo estimado: 30 minutos.

PASOS E INDICACIONES

- Siéntate en un lugar donde puedas estar tranquilo/a y lleva tu atención al centro de tu pecho y a tu respiración.
- Tómate el tiempo necesario para recordar y anotar la última situación que ha sido difícil de manejar en tu trabajo, momento tenso y/o complicado para ti.
- Describe cómo te sentiste en esa ocasión y los pensamientos que recuerdes de ese momento. Identifica los pensamientos rígidos e irracionales.
- Inventa un nombre para esta historia.

Situación.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Pensamientos rígidos e irracionales identificados.

.....

.....

.....

.....

.....

Pensamientos que confronten los anteriores.

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Espacio para que anotes comentarios, ideas o reflexiones.

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Ten presente que

- ✓ Los sentimientos y emociones no son cuestionables ni exagerados. Lo que es cuestionable, son las creencias o pensamientos rígidos que niegan estas emociones influyendo negativamente sobre nuestros estados de ánimo.

➤ **ACTIVIDAD 17**

“Cuestionario breve: el trabajo directo en VIH/SIDA”

PARA QUÉ ME SIRVE

Esta actividad te sirve para evaluar las principales emociones y pensamientos que surgen cuando realizas trabajo directo en VIH/SIDA y/o ETS.

QUÉ NECESITO

Fotocopia de la actividad y lápiz para contestar las preguntas.

Tiempo estimado: 30 minutos.

PASOS E INDICACIONES

- Las siguientes preguntas son para que las respondan personas que realizan consejería pre-test, post-test negativo y post-test positivo.

1. ¿Qué siento antes de realizarlas?, ¿qué pienso antes de realizarlas?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

2. ¿Cuál es mi estado de ánimo más frecuente frente a cada una de estas situaciones?

Pre-test:.....

Post-test negativo:.....

Post-test positivo:.....

3. ¿Cuál es mi reacción más frecuente frente a la entrega de resultados positivos?

.....
.....
.....
.....
.....

4. ¿Cuáles son las principales diferencias que noto en mí, en relación a estas tres actividades de consejería?

.....
.....
.....
.....
.....

5. ¿Cuál ha sido la situación en este ámbito que más recuerdo o que me ha impactado?, ¿Qué aprendí de esa experiencia, qué lecciones me dejó?

.....
.....
.....
.....
.....

Espacio para que anotes de qué sirvió el ejercicio.

.....
.....
.....
.....

Ten presente que

- ✓ La consejería en VIH/SIDA y ETS desarrolla distintas actividades y es importante realizarlas todas de manera matizada.
- ✓ En todo trabajo hay aspectos del mismo que no son gratificantes ni satisfactorios.
- ✓ Es muy importante identificar las situaciones más complejas para cada uno/a, de manera de anticiparse a ellas, sea para buscar ayuda o bien desarrollar estrategias para enfrentarlas.

• Las siguientes preguntas son para que las respondan integrantes de equipos tratantes de PVVIH.

1. ¿Qué me produce el trabajo cotidiano con PVVIH? (emociones, sentimientos, creencias y actitudes).

.....
.....
.....
.....
.....

2. ¿Cuáles son las situaciones más complicadas para mí?

.....
.....
.....
.....
.....

3. ¿Cuál ha sido la situación que más recuerdo o que más me ha impactado? ¿Qué aprendí de esa experiencia y qué lecciones me dejó?

.....
.....
.....
.....
.....

Espacio para que anotes de qué te distes cuenta y de qué te sirvió el ejercicio.

.....
.....
.....
.....
.....

Ten presente que

- ✓ Importantísimo es identificar las situaciones más complejas para cada uno/a, de manera de anticiparse a ellas, buscar ayuda o bien desarrollar estrategias para enfrentarlas.
- ✓ En todo trabajo hay aspectos del mismo que no son gratificantes ni satisfactorios.

MIS REDES SOCIALES

► ACTIVIDAD 18

Revisando mis relaciones personales

PARA QUÉ ME SIRVE:

Esta actividad te permite identificar las relaciones interpersonales que estableces y que te nutren afectivamente. Estas se constituyen en pilares fundamentales para tu bienestar y en recursos protectores para enfrentar el desgaste laboral.

QUÉ NECESITO PARA ESTA ACTIVIDAD

Fotocopia de la actividad y lápiz para escribir.

Tiempo estimado: 30 minutos.

PASOS E INDICACIONES

- Escribe en el primer espacio el nombre de amigos/as, familiares y otras personas con los que sientes mayor cercanía y confianza. En el segundo espacio, escribe el nombre de compañeros/as de trabajo con los que sientes mayor afinidad o confianza.

Mis relaciones personales en el trabajo

- 1.....
- 2.....
- 3.....
- 4.....
- 5.....

Mis relaciones personales fuera del trabajo

- 1.....
- 2.....
- 3.....
- 4.....
- 5.....

A continuación, observa lo que has escrito y contesta las siguientes preguntas:

- a. ¿Tengo la cantidad de amigos y relaciones que me gustaría tener y/o que necesito?
- b. ¿Destino tiempo para verlos?
- c. ¿Tengo con quién compartir preocupaciones personales y laborales con confianza?
- d. ¿Mantengo una relación de intimidad con mis familiares?, ¿confían ellos en mí?
- e. ¿Con quien/es comparto mis alegrías... y mis temores, y tristezas?
- f. ¿Pido ayuda con facilidad cuando la necesito?

Comenta tu experiencia personal en esta actividad.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Ten presente que

- ✓ Establecer relaciones de amistad y compañerismo te ayudará a aceptar y sentirte aceptado por los demás.
- ✓ La calidad y profundidad de relaciones que establecemos es más importante que la cantidad.
- ✓ Compartir transparentemente nuestros sentimientos con los otros, es una buena forma de ayudar a que ellos también sean honestos contigo.
- ✓ Cuidar nuestras relaciones laborales, nos permite apoyar y a la vez sentir el apoyo de quienes pueden comprender más fácilmente nuestras dificultades.
- ✓ Aceptar a los otros como son, es muy importante para establecer relaciones duraderas, tanto dentro como fuera del trabajo.

RECURSOS PERSONALES Y MI COMPROMISO DE AUTOCUIDADO

► ACTIVIDAD 19

Los recursos con los que cuento

PARA QUÉ ME SIRVE

Identificar los recursos y fortalezas personales con los que cuentas para enfrentar de manera efectiva el desgaste laboral y burnout.

QUÉ NECESITO PARA ESTA ACTIVIDAD

Fotocopia de la actividad y lápiz para responder las preguntas.

Tiempo estimado: 20 minutos.

PASOS E INDICACIONES

- Lee atentamente y luego responde la siguiente pregunta:

¿Cuáles son mis mayores fortalezas para enfrentar el tema del desgaste en mi trabajo?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

De acuerdo a los contenidos de esta guía, marca las frases que identificas como recursos personales (corporales, emocionales, mentales)

- “Hago ejercicios al menos dos veces a la semana”
- “Intento ser tolerante en mi trabajo y me da resultado”
- “Registro oportunamente mis señales de cansancio y descanso”
- “Participo en actividades extralaborales entretenidas”
- “Pido disculpas cuando cometo un error”

- “Tengo buen sentido del humor”
- “Me responsabilizo lo necesario, sé derivar un caso”
- “Me alimento a las horas que corresponde”
- “Valoro el aporte de mi trabajo”
- “Comparto lo que me pasa mi familia”
- “Mantengo relaciones de confianza y apoyo con amistades”
- “En mi tiempo libre hago cosas que me gustan”
- “Me doy ánimo frente a las dificultades”

Puedes agregar a continuación otros recursos que te sirven para tu autocuidado en el trabajo VIH/SIDA/ETS.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Si no reconoces recursos personales ¿qué habilidades de este listado tomarías “prestadas” hoy día para enfrentar el estrés?

- “Tengo la cantidad de amigos/as que me gustaría tener y/o que necesito”
- “Participo en actividades extralaborales entretenidas”
- “Valoro el aporte de mi trabajo”
- “Comparto lo que me pasa en mi familia”
- “Mantengo relaciones de confianza y apoyo con amistades”
- “Intento ser tolerante en mi trabajo y me da resultado”
- “Pido disculpas cuando cometo un error”
- “Tengo buen sentido del humor”
- “Me doy ánimo junto a las dificultades”

En este espacio comenta tu experiencia personal.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Ten presente que

- ✓ Tus recursos o fortalezas personales son la plataforma para el desarrollo de estrategias de autocuidado frente al estrés laboral y burnout. Recurrir a ellos en los momentos complicados es fundamental.

► ACTIVIDAD 20

Creando mis propias estrategias de autocuidado

PARA QUÉ ME SIRVE

Esta actividad te permitirá pensar y definir algunas medidas concretas de autocuidado que te servirán para prevenir el desgaste laboral.

QUÉ NECESITO

Fotocopia de la actividad y lápiz para responder las preguntas.

Tiempo estimado: 15 a 20 minutos.

DESCRIPCIÓN Y PASOS

Lee atentamente y responde las siguientes preguntas:

¿En lo cotidiano haces algo para evitar el desgaste laboral? ¿Cómo te cuidas?

.....
.....
.....
.....
.....

¿Qué medidas puedes integrar a tu vida para prevenir el desgaste laboral?

A nivel corporal.....

.....

De tus emociones.....

.....

De tus creencias y pensamientos.....

.....

En tus conductas o comportamientos cotidianos.....

.....

.....

La próxima vez que te sientas estresado/da, ¿Cómo actuarás?

.....
.....
.....
.....
.....

Comenta tu experiencia personal en esta actividad.

.....
.....
.....
.....
.....

Ten presente que

- ✓ El autocuidado es una forma de hacer y estar en el trabajo. Tú tienes una responsabilidad individual ineludible en trabajar de una manera saludable.
- ✓ Las estrategias individuales que desarrolles se complementan con las medidas desarrolladas por el equipo de trabajo y la institución.

2. AUTOCUIDADO DE LOS EQUIPOS: ¿CÓMO NOS CUIDAMOS?

A continuación entregamos algunas sugerencias y actividades para los equipos de trabajo. Ponerlas en práctica contribuirá a:

- Reconocer la importancia del equipo a la hora de producir condiciones que fomenten el bienestar personal y grupal.
- Identificar y desarrollar los recursos protectores y fortalezas propias de cada equipo.
- Favorecer una identidad grupal, así como la adquisición de un compromiso grupal de autocuidado.

Es recomendable que los equipos realicen por lo menos dos jornadas de reflexión anuales que incorporen la integridad y complejidad de la temática, teniendo como foco: las personas que trabajan en consejería y las personas que componen los equipos tratantes de PVVIH.

En estas jornadas se puede reflexionar acerca de cómo están enfrentando el trabajo, qué sienten y qué hace cada uno/a con sus sentimientos, sensaciones y pensamientos.

Asimismo se sugiere que se realicen jornadas anuales de red en las que aborden temáticas de interés de equipos que trabajan en VIH/SIDA y/o ETS.

Algunos alcances sobre la facilitación del trabajo grupal

Se sugiere que las actividades grupales sean facilitadas por una persona externa al equipo, la que deberá tener conocimientos de trabajo y dinámicas grupales y conocimientos sobre desgaste laboral y burnout en equipos que trabajan en VIH/SIDA. No obstante, para integrar el autocuidado a la dinámica de funcionamiento del equipo, es pertinente que de acuerdo a capacidades existentes, sus integrantes se turnen para guiar algunos ejercicios corporales destinados a tomar contacto con el cuerpo y liberar tensiones.

Es recomendable organizar cada reunión de trabajo incorporando además de los ejercicios y actividades propuestos en la guía, otras técnicas de trabajo grupal de carácter vivencial y reflexivo que estimulen la participación y el intercambio, considerando la siguiente estructura a la hora planificar la sesión de trabajo:

- Una etapa inicial de bienvenida e integración incorporando por ejemplo actividades lúdico-creativas como la expresión mediante pintura, greda, dibujos; ejercicios corporales y de comunicación.
- Una fase de trabajo temático y de reflexión y debate de ideas y visiones mediante técnicas participativas como trabajo en grupos, análisis de casos, creación de historias, representaciones, foto lenguaje relatorías, plenarias, etc.
- El cierre de la sesión mediante una evaluación individual y/o colectiva y una actividad o ejercicio de despedida.

Para los ejercicios corporales de tipo grupal que proponemos en la guía, es muy importante considerar que hay personas que tienen algunas limitaciones o impedimentos físicos y que lo central es que cada una/o se sienta libre para evaluar si puede hacerlos.

Finalmente, la persona que facilita los distintos ejercicios grupales contenidos en la guía, debe tener una actitud de apertura e invitación. La regla de oro es no obligar o presionar a nadie a hacer lo que no quiere. Cuando una persona se resta de hacer algo puede ser por variados motivos, y lo más importante es que ella se de cuenta por qué no desea hacerlo, aún cuando no lo diga al grupo.

INTEGRANDO EL AUTOCUIDADO A LAS REUNIONES DE EQUIPO

► ACTIVIDAD 22

Ejercicios de activación y contacto relacional

PARA QUÉ NOS SIRVE

Las reuniones de equipo permiten compartir aprendizajes, tomar decisiones, analizar situaciones y enfrentar problemas como grupo. Son por excelencia el espacio natural para incorporar actividades de autocuidado que fomenten la interacción y sentido de grupo.

QUÉ NECESITAMOS

La voluntad de las/os integrantes del equipo de incorporar el autocuidado a las reuniones.

Un espacio físico adecuado para hacer ejercicios corporales.

Tiempo estimado para actividad al inicio de la reunión: 30 minutos.

Se sugiere a los equipos incluir en sus reuniones regulares, rutinas de ejercicios de relajación, activación física y contacto relacional. Destinar un momento para saber cómo estamos o cómo nos sentimos, es un tiempo bien invertido porque nos permite sentirnos parte del equipo.

Es importante iniciar la reunión con una actividad de autocuidado y no dejarla para el final, pues lo que puede ocurrir es que el tratamiento de temas se alargue, y en función del tiempo, se termine sacrificando la actividad de cuidado del equipo.

Es recomendable que una persona externa al equipo o bien algún integrante con experiencia en trabajo grupal y corporal, guíe los ejercicios. Cuando se integran a la rutina de las reuniones, las personas ya saben hacerlo y no siempre necesitan de alguien que guíe la actividad.

► ACTIVIDAD 22.1

Despertando el cuerpo en el grupo

PASOS E INDICACIONES

- Invite al grupo a ponerse de pie y distribuirse a elección por el espacio de la sala.
- Cerrar los ojos y prestar atención a la respiración, para luego sugerirles respirar profundo y exhalar lentamente por la nariz o boca.
- Llevar la atención a sus pies apoyados sobre el suelo, subir por las pantorrillas, piernas, pelvis, tronco hasta llegar a la cabeza.
- Abrir los ojos y comenzar a caminar al ritmo de la música en distintas direcciones y velocidades por la sala.
- Establecer contacto físico con la persona más próxima de acuerdo a indicaciones del o la facilitador/a y tener un diálogo corporal.
 - Contactarse por la cabeza y mover la cabeza sin separarse. Ahora caminen solas/os.
 - Conectarse con los codos y desplazarse manteniéndose unidos/as. Ahora caminen solas/os.
 - Conectarse por el costado y encontrar un ritmo común para caminar. Caminar solas/os.
 - Conectarse espalda con espaldas y moverse masajeándose uno/a al otro/a.
 - Terminar el diálogo con un abrazo. Luego volver a caminar solos/as por la sala.
- Detenerse y prestar atención a las sensaciones y estado de ánimo.
- Pida al grupo comentar cómo se sienten y de qué se percataron.
- Luego invite a las/os miembros del equipo a compartir vivencias mediante completación de oraciones, como por ejemplo:
 - “Lo mejor de mi semana ha sido.....
 - “Este último tiempo me he sentido.....
 - “Lo que más me gusta de trabajar con ustedes es.....

Tengamos presente que

- ✓ El cuerpo siempre está comunicando quienes somos y lo que necesitamos. Y desde el contacto con nuestro cuerpo podemos hacer conciente señales que, de lo contrario, pueden pasar inadvertidas.
- ✓ La comunicación mejora cuando logramos hacer coherente lo verbal y no verbal.

► ACTIVIDAD 22.2

“Moviéndonos con fluidez”

PARA QUÉ NOS SIRVE:

Esta actividad nos sirve para relajarnos, distensionar las contracturas musculares y para interactuar con los compañeros/as del equipo.

QUÉ NECESITAMOS

Música alegre, pero lenta. Una caña de bambú (o palo de escoba 100 cm. de largo x 2 cm. de diámetro) por pareja.

Tiempo estimado para actividad al inicio de la reunión: 30 minutos.

PASOS E INDICACIONES

- Invite a las/os integrantes del equipo a ponerse de pie y desplazarse libremente por la sala.
- Indíqueles realizar un chequeo corporal para identificar zonas de tensión y mover el cuerpo como cada una/o quiera para soltar las tensiones.
- Mientras se desplazan sugiérales que lleven la atención a la respiración y realicen 3 respiraciones completas, dejando salir el aire por entre los labios.
- Pídales que se ubiquen en parejas, en un espacio amplio que facilite el movimiento.
- Entregue a cada pareja una caña. Ambas personas tomarán con la mano derecha un extremo de la caña sosteniéndola entre los dedos “índice” y “medio”.
- Cierren los ojos, escuchen la música y comiencen a realizar los movimientos que les surjan sin dejar caer la caña al piso. Exploren distintos movimientos por 5 minutos.
- Posteriormente lentificar el movimiento, abrir los ojos, mirarse entre sí, dejar caña en el suelo, y sentarse en pareja e intercambiar sensaciones y comentarios sobre ejercicio por unos 3 minutos.
- Luego invite al equipo a sentarse en círculo, entregue un tarjetón y un plumón para que cada uno/a anote en una o dos palabras cuál es su estado de ánimo y luego en ronda de opiniones muestre su tarjetón y cuente a sus compañeras/os cómo está. O bien puede incluir el ejercicio de completar oraciones, por ejemplo:
 - “Cuando hago ejercicios de contacto físico, me siento.....
 - “Esta semana he sentido mi cuerpo.....
 - “Lo que a mi me mueve en la vida es.....

Tengamos presente que

- ✓ Siempre nos estamos comunicando corporalmente con los demás, aunque no nos toquemos directamente.
- ✓ El diálogo corporal es un elemento esencial en la relación con nuestros/as compañeros/as, nos permite ganar cercanía y confianza para hablar de nuestras experiencias, sentimientos, sentidos e inspiraciones.
- ✓ Compartir nuestras vivencias personales con quienes convivimos a diario como lo son nuestras/os compañeras/os de trabajo, favorece los vínculos afectivos.

DIAGNÓSTICO DEL EQUIPO

► ACTIVIDAD 23

“La máquina humana”

PARA QUÉ NOS SIRVE:

Esta actividad permite visibilizar cómo se comporta habitualmente cada participante en el grupo, a la vez que muestra al grupo en sus dinámicas de funcionamiento.

QUÉ NECESITAMOS:

Sala amplia para desplazamiento, hojas en blanco tamaño oficio o carta y plumones para escribir. Y que la persona que facilite el ejercicio conozca los pasos y sentido del ejercicio.

Tiempo estimado: mínimo 40 minutos (dependerá de la profundidad en que trabaje el equipo).

PASOS

- Invitar a las y los participante a desplazarse por la sala llevando la atención al cuerpo, y mientras caminan respiren profundamente y suelten tensiones moviendo cabeza, hombros, brazos, tronco, piernas y pies.
- Se pide al grupo formar un círculo de pie y guardar silencio para seguir sólo una instrucción que dará el o la facilitador/a, quien indicará:
 - “En silencio, recorran con la vista brevemente el círculo formado por el grupo”.
 - “Ahora, miren a sus compañeras/os, uno a uno por unos segundos”.
 - “Vuelvan a recorren con la vista al grupo completo”.
- “Ahora pasen al centro de la sala y sin hablar formen con sus cuerpos una máquina en movimiento, cada uno/a será una parte de la máquina en funcionamiento”.
- Indique que no hablen y cada una/o actúe para formar la máquina humana. De unos minutos hasta que la máquina se forme y funcione.
- Sugiera prestar atención en cómo se sienten haciendo que esta máquina funcione.
- Invíteles a desarmar la máquina y a sentarse en círculo para comentar la experiencia.

- Facilite la conversación preguntando:
 - ¿Cómo se sintió cada una/o haciendo el ejercicio?, ¿Qué les paso?,
 - ¿Qué observaron en sí mismas/os y en otras personas del equipo?,
 - ¿Qué tipo de máquina era?,
 - ¿Existe alguna similitud entre la máquina y el equipo de trabajo?.
- Estimule la conversación valorando las intervenciones y agradezca la participación.
- Finalmente, entregue una hoja en blanco y un lápiz para que cada participante del equipo anote en una frase el principal aporte personal para hacer funcionar la máquina humana.

Espacio para comentar la experiencia personal (de qué me percate de mi mismo/a, de mis compañeras/os y de mi equipo haciendo este ejercicio).

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Tener presente que

- ✓ Cada miembro del equipo tiene un rol y un lugar particular que lo hace importante para el equilibrio grupal.
- ✓ El equipo lo construimos cotidianamente entre todas /os sus integrantes. Es importante valorar los aportes propios y el de los demás.
- ✓ Darnos tiempo para conocer a nuestros/as compañeros/as de trabajo, nos ayuda a relacionarnos más libremente con cada uno/a de ellos/as.

► ACTIVIDAD 24

Ejercicio “Organismo submarino”**PARA QUÉ SIRVE**

Esta actividad permite relajar la mente y el cuerpo, fortalece los vínculos entre las personas, y mediante el contacto físico, sentirse parte del grupo.

QUÉ NECESITAMOS

Música suave en lo posible con sonidos de la naturaleza, una sala amplia, y que la persona que conducirá el ejercicio lea previamente las indicaciones para familiarizarse con los pasos.

Tiempo estimado: 30 minutos.

PASOS E INDICACIONES:

- Invíteles a desplazarse llevando la atención al espacio físico, al cuerpo y la respiración. Caminen en silencio en distintas direcciones ocupando creativamente el espacio.
- Sugiera caminar abrazadas/os, cambiar de pareja y caminar unidas/os por las caderas, cambiar de pareja y caminar solas/os.
- Formar con manos tomadas una ronda para hacer un ejercicio de respiración colectiva:
 - Inspiren al mismo tiempo y caminen hacia el centro del círculo alzando las manos sin soltarse de las/os compañeras/os mientras se van alzando en la punta de los pies.
 - Al llegar al centro mantenerse en la punta de los pies reteniendo el aire mientras se estiran lo más posible como queriendo tocar el cielo con las manos.
 - Exhalen el aire haciéndolo sonar entre los dientes mientras caminan hacia atrás, ampliando el círculo lo más posible para volver a inspirar mientras se desplazan nuevamente al centro del círculo. Repitan el movimiento una dos veces más.
- Manténganse tomadas/os de las manos y sin soltarse, con los ojos cerrados muévanse lentamente al ritmo de la música como si fuesen un solo cuerpo. Imaginen que son un organismo submarino que flota y se mueve plácidamente en el agua.
- Mientras el grupo realiza el ejercicio por unos 5 minutos, pídales llevar la atención a las sensaciones de su cuerpo, y percatarse cómo se sienten.

- Invíteles a abrir los ojos lentamente, mirarse unas/os a otras/os y sin perder contacto con las sensaciones, separarse y sentarse para compartir con el grupo cómo está cada una/o.
- Facilite y estimule la conversación preguntando ¿Cómo se sienten?, ¿Qué sintieron haciendo el ejercicio?, ¿Lograron sentirse como un solo organismo?
- Finalmente, entregue lápiz y una pauta para que cada uno/a registre su experiencia personal .

De qué me percaté de mi mismo/a haciendo este ejercicio:

.....
.....

De qué me percaté de mis compañeras/os:

.....
.....

De qué me percaté del equipo de trabajo:

.....
.....

Tengamos presente que

- ✓ El sentimiento de inclusión y de ser parte del equipo facilita sentir que no se está trabajando solo/a y que la tarea y las dificultades en compañía se hace más llevaderas.
- ✓ Experiencias de este tipo favorecen lazos de confianza en el grupo muy necesarios cuando se precisa pedir ayuda.

► ACTIVIDAD 25

Imaginería guiada**PARA QUÉ ME SIRVE:**

Esta actividad les permite relajar el cuerpo y la mente. Producir una mayor conexión con nuestro mundo interno.

QUÉ NECESITAMOS:

Espacio para tenderse en el piso sobre una colchoneta o frazada, y una manta o chalón para taparse si fuese necesario. Ambiente temperado en invierno. Y el CD de esta guía (track N°1). Pauta con preguntas y lápices.

Tiempo estimado: 30 minutos.

PASOS E INDICACIONES

- Invitar al grupo a tenderse boca arriba, y abrigarse si es necesario.
- Indicarles que escucharán un CD (Track N° 1) y que la idea es que sigan las instrucciones.
- Cuando termine el track N°1, el/la facilitador/a dará las indicaciones para que los/as participantes vuelvan la atención a su cuerpo. Abran lentamente los ojos, observen le techo de la sala, y estírense como retozando al igual que se hace luego de un sueño reparador.
- Pídales que cada cual busque una posición cómoda y en círculo motive el relato de sensaciones e intercambio de vivencias, preguntando:
 - ¿Qué le pasó a cada uno/a?
 - ¿Lograron relajarse?
 - ¿Cómo sienten su cuerpo ahora?
- Recoja los beneficios y utilidad a partir de los relatos, y comente la importancia de darse un tiempo una vez por semana para hacer este tipo de relajación.
- Entregue una hoja con pregunta y lápiz para que cada participante registre lo que desee de sus experiencia personal

Espacio para comentarios sobre la relajación guiada.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Ten presente que

- ✓ Tu equipo de trabajo puede beneficiarse colectivamente de una meditación guiada.
- ✓ De la misma manera que un equipo comparte y vive la tensión cotidiana, puede compartir un momento de relajación y distensión.

► ACTIVIDAD 26

“Dar y recibir a través del contacto y la comunicación”

PARA QUÉ ME SIRVE

Este ejercicio nos sirve para generar cercanía y confianza, entregarse cariño y fortalecer los lazos con las/os compañeras/os del equipo.

QUÉ NECESITAMOS

Música suave y una sala amplia. Una persona que guíe el ejercicio. Pautas y lápices.

Tiempo estimado: 30 minutos.

PASOS E INDICACIONES

- Indique ubicarse en parejas, elegirse entre sí para recibir primero el masaje, quien lo recibe puede estar de pie o sentada. Si está de pie debe pararse con los pies paralelos y separados unos 20 centímetros y las rodillas levemente flectadas.
- Quien recibe el masaje cerrará los ojos y llevará la atención al cuerpo y a la respiración, mientras quien lo hace se ubica detrás, frota sus manos y aprieta una contra otra para activarlas.
- La persona que guía, indicará hacer el ejercicio en silencio y con delicadeza:
 - Deposita tus manos sobre los hombros y toca suavemente a tu compañero/a.
 - Comienza a masajear con ambas manos en movimiento circular como jabonando desde el borde de la columna costados hacia los costados. Masajea hombros, brazos y manos; masajea parte baja de la espalda y piernas.
 - Ubícate delante de tu compañera/o y masajea desde el centro hacia fuera el pecho, continua el movimiento hasta los pies.
 - Vuelve a la situarte detrás de ella o él, y repite ciclo pero ahora con movimiento lineal desde el borde de la columna y no sobre ella, hacia los costados del cuerpo, desliza las palmas de las manos como quien retira polvo de la superficie.

- Ahora, repite el ciclo ejerciendo presión con ambas manos. Tienes que presionar, mantener la presión unos segundos y soltar.
- Masajea ahora su cara con suavidad y delicadeza, y extiende el masaje a la cabeza.
- Ubícate detrás de él o ella, deposita tus manos en sus hombros y envíale con el pensamiento un mensaje cariñoso.
- Apoya tu cabeza en su hombro o espalda, abrazándote a él o ella. Cierra los ojos y descansa por unos segundos como si fuese una "cómoda almohada".
- Abran los ojos, y agrádeczcanse mutuamente con un abrazo el haber trabajado juntas/os.
- Cambien de rol y quien recibió ahora da.

- Invite a las parejas a sentarse para que compartan la experiencia por unos 10 minutos.
- Luego haga una plenaria preguntándole al grupo de que les sirvió el ejercicio, cómo se sienten y que descubrieron.
- Entregue hoja de registro y lápices para que anoten lo que rescatan de la experiencia.

Registra aquí algunos comentarios del trabajo realizado.

.....

.....

.....

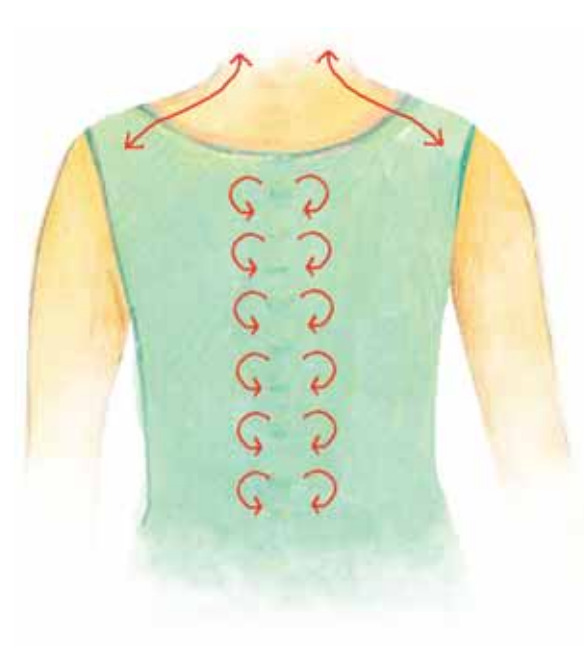
.....

.....

.....

Ten presente que

- ✓ En los momentos de estrés o agotamiento, un equipo con lazos de compañerismo y solidaridad, puede ser el mejor apoyo que necesitamos.
- ✓ En los equipos consolidados, el apoyo se vive cotidianamente.





➤ ACTIVIDAD 27

“Variante de masaje en duplas con elementos”**PARA QUÉ ME SIRVE**

Este masaje en duplas nos ayuda a disminuir las tensiones corporales y nos permite dar y recibir apoyo para favorecer la liberación del estrés.

QUÉ NECESITAMOS

Música suave, dos pelotas de tenis por pareja, una silla cómoda por pareja, y una persona que guíe el ejercicio. Pautas y lápices para registro.

Tiempo estimado: 20 minutos.

PASOS E INDICACIONES

- En parejas dentro de la sala, ubicar la silla en un lugar a elección.
- Quien recibe el masaje, se sentará al revés apoyando los brazos y pecho en el respaldo de manera que la espalda quede expuesta a su compañero/a.
- Quien hace el masaje se ubica de pie enfrentando la espalda de su compañera/o.
- Ambas personas centrarán su atención en su respiración unos segundos y procurarán una actitud amable, para dar y recibir el masaje.
- Hacer rodar suavemente las pelotas de tenis sobre la espalda de quien recibe el masaje, incluyendo hombros, cuello, espalda alta y espalda baja, durante 5 a 7 minutos evitando masajear directamente sobre la columna vertebral.
- Posteriormente cambiarán de rol, y quien recibió ahora dará el mismo masaje a la compañera/o.
- Una vez que terminen, sugiera que se agradezcan mutuamente con un abrazo.
- Invíteles a compartir en el grupo sus sensaciones, estados de ánimo y reflexiones.
- Al final, entregue pauta y lápices para cada persona registre lo más significativo del ejercicio.

Comenta tu experiencia personal en esta actividad.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

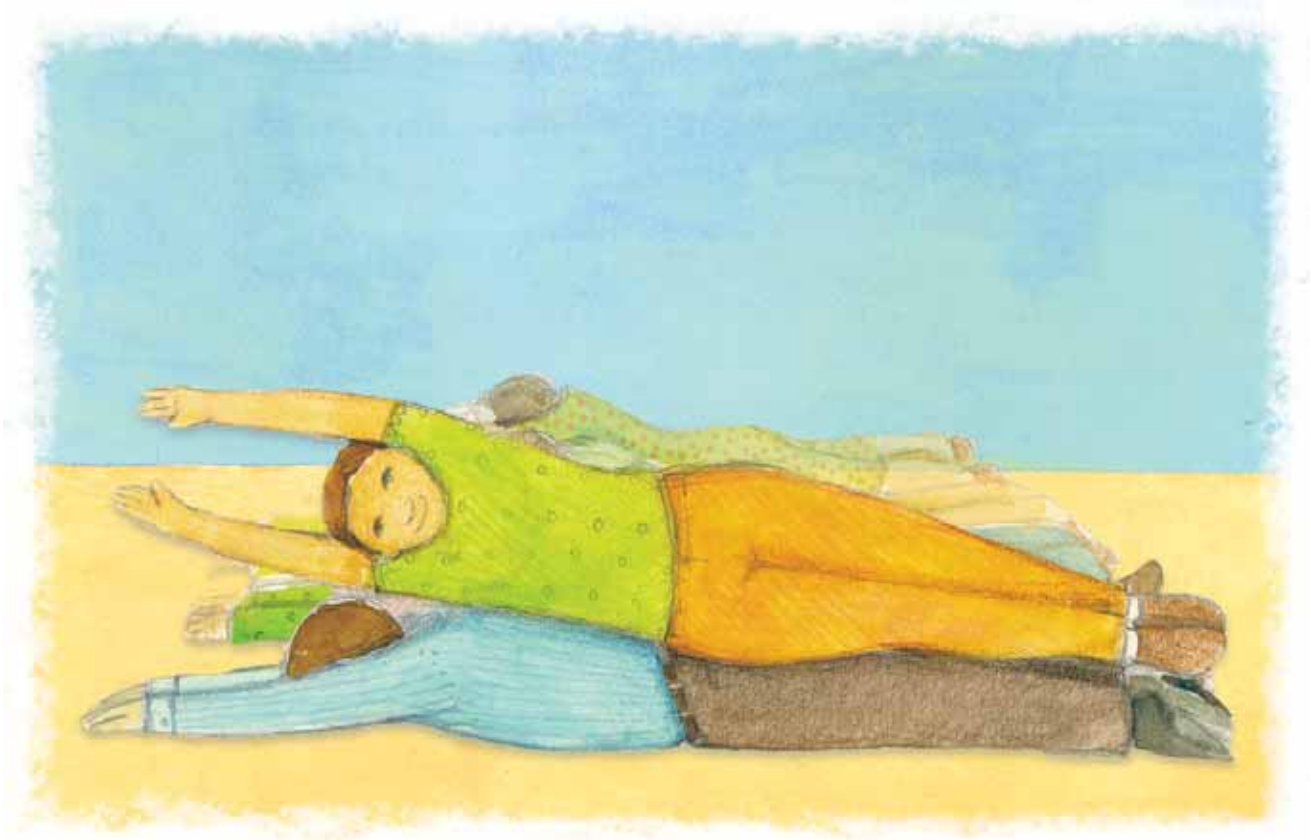
.....

.....

.....

Ten presente que

- ✓ Todo lo que se entrega con cariño y dedicación, siempre será un gran aporte para quien lo recibe.
- ✓ La única "ciencia" para hacer este tipo de masajes es el deseo de que querer ayudar a relajarse a sus compañeras/os.
- ✓ Es importante no sólo dar, sino también estar atentas/os si estamos abiertas/os o dispuestas/os a recibir.





► ACTIVIDAD 28

Juegos y ejercicios**PARA QUÉ ME SIRVE**

Los juegos y ejercicios al aire libre permiten generar confianza grupal y liberación de tensiones.

QUÉ NECESITAMOS

Un espacio amplio, cerrado o al aire libre. Ropa cómoda para tenderse en el piso con alfombra o colchonetas. Si es al aire libre puede ser sobre el césped. Pautas y lápices.

Tiempo estimado secuencia completa: 1 hora 15 minutos a 1 hora y 30 minutos.

PASOS E INDICACIONES**28.1 “Rodados” / 15 minutos**

- Los/as integrantes del grupo se tenderán boca abajo sobre el piso, los cuerpos uno al lado del otro, con los brazos al frente.
- La primera persona rodará suave y relajadamente sobre las espaldas de sus compañeros/as hasta alcanzar el otro extremo, quedando ubicado/a boca abajo. Luego le toca el turno a la persona que quedó en primer lugar, y así sucesivamente hasta que todo el grupo haya rodado. Si el grupo es inferior a 7 personas se puede repetir el ciclo.
- Durante el ejercicio permita la risa, expresiones y sonidos.
- Invite al grupo a hacer elongación de músculos y estiramiento por unos minutos para luego ubicarse en un círculo como cada cual quiera para comentar libremente cómo se sienten.





28.3 “Juego de confianza” / 30 minutos

- Grupos de 6 a 7 personas forman un círculo cerrado.
- Al interior del círculo entrarán uno/a a uno/a los integrante del equipo.
- La persona que pasa al interior del círculo, cerrará sus ojos, dejará caer su cuerpo hacia los costados sin flexionar las rodillas ni despegar los pies del piso, permitiendo que el grupo le sostenga y a la vez la mueva de un lugar a otro, en el interior del círculo.
- Al terminar, ubicar a la persona ubicada al centro del grupo, y quien entra, le recibe con un abrazo. Quien sale abre los ojos y ocupa el lugar que dejó la persona que le recibió.
- Ronda de comentarios en plenario.

28.4 “Instantáneas” / 15 minutos

- Indicar que formen parejas y que en este ejercicio lo más importante es la seguridad que se brinde a la compañera/o quien depositará su confianza, de manera de tomar el ejercicio con respeto y seriedad.
- Una de las personas se tomará del brazo de su compañera/o y cerrará los ojos, mientras éste/a le guía en un paseo al aire libre.
- A medida que se desplacen quien guía le mostrará objetos o elementos de la naturaleza. Su misión es cuidarle y mostrarle el mundo. Cuando encuentren algo que deseen mostrarle se detendrán y pedirán “Abre los ojos, mira por un instante y ciérralos”. Quien es guiada/o mirará intensamente como queriendo captar en un instante lo que le muestra su compañera/o.
- Pueden comenzar ahora, tienes 5 minutos para guiar a tu pareja. Luego cambian de rol.
- Invité a las/los participantes a compartir en grupo sus experiencias y sensaciones. Motive un diálogo abierto y la expresión de sentimientos.
- Al finalizar, entregue pauta individual y lápices para que cada persona del equipo registre lo que desee de la conversación.

Comenta aquí tu experiencia:

.....

.....

.....

.....

Ten presente que

- ✓ La confianza grupal se afianza cuando compartimos momentos de entretención, donde la risa y el juego, nos hacen volver a conectarnos con la simpleza que hay en nuestro interior.
- ✓ Cada miembro del equipo tiene su propio ritmo para confiar en los demás. Es importante que el equipo sea un espacio de confianza para todos/as y cada uno/a.

TRABAJO EN EQUIPO

► ACTIVIDAD 29

“Definiendo las temáticas”

PARA QUÉ SIRVE

Esta actividad sirve para que los equipos identifiquen y prioricen los contenidos importantes a abordar en una reunión y/o jornada. Es una actividad muy beneficiosa cuando se realizan reuniones ampliadas, jornadas nacionales y regionales, porque permite abordar las temáticas importantes y representativas de las necesidades de los miembros del equipo.

QUÉ NECESITO PARA ESTA ACTIVIDAD

Una pizarra, plumones y papelógrafos.

Tiempo estimado: 1 hora, incluido el tratamiento del tema en grupo y la plenaria.

PASOS E INDICACIONES

29.1. “Trabajando por tema de interés”

- El/a facilitador/a de la reunión realiza una pregunta general al equipo sobre los temas o problemas que les gustaría abordar a cada una/o en la reunión o jornada.
- Cada persona recibe una tarjeta y un plumón para anotar el principal tema o problema que quisiera tratar.
- Luego con cinta adhesiva pegan las tarjetas en la pizarra. El/a facilitador/a en colaboración con el grupo, ordena las tarjetas agrupándolas por ámbitos temáticos de manera que quedan constituidos de inmediato los grupos de trabajo.
- Cada grupo recibe una pauta con preguntas para trabajar el tema de interés, solicitándoles que nombren un/a relator/a y una persona que tome nota.
- Luego en plenaria cada grupo expone sus análisis, reflexiones y propuestas.
- Quien facilita debe siempre promover la reflexión colectiva y el debate de ideas estimulando la capacidad del equipo para llegar a acuerdos.

29.2. “Variante para definir los temas a trabajar”

- El/a facilitador/a de la reunión indicará al grupo anotar en un tarjetón un tema o problema de interés para armar calendario de reuniones o jornadas. Cada participante tiene 5 tarjetones para anotar 5 propuestas.
- Con cinta adhesiva se pegan en la pizarra o pared de manera de tener todos los tarjetones a la vista y poder agruparlos.
- Luego se le entrega a cada participante 2 adhesivos de color para que vote, pegando su voto en uno o dos ámbitos de interés.
- Una vez que han votado, se cuentan las adhesiones y se arma la agenda de temáticas con las mayores votaciones. La idea es incluir los temas que concitan el interés del equipo.

Ten presente que

- ✓ Cada equipo tiene una gran experiencia, aprendizajes y reflexiones que compartir.
- ✓ Ser preactivos/as en la construcción de los temas y agendas de trabajo, favorece que los equipos se muestren y sientan escuchados y valorados.

► ACTIVIDAD 30

“Historia del equipo”

PARA QUÉ NOS SIRVE

Poner en común aspectos propios de la vida del equipo y de su historia, rescatando las situaciones importantes, las dificultades, las debilidades y las fortalezas del equipo.

QUÉ NECESITAMOS

Un espacio cómodo para una imaginación grupal. Una persona externa al equipo para guiar el ejercicio.

Hojas para que escriban los principales recuerdos surgidos en la imaginación. Lápices y plumones. Una pauta de trabajo individual y 7 papelógrafos con títulos para armar la línea del tiempo del equipo.

Tiempo estimado actividad completa: 1 hora y 30 minutos

PASOS E INDICACIONES

- Invite a las/os integrantes del equipo a adoptar una posición cómoda en la silla o bien en el suelo. Cierren los ojos y presten atención a la respiración, haciéndola cada vez más lenta, de manera de llegar a una respiración tranquila y calmada, durante unos 3 minutos.

- Luego indique al grupo:

“Vamos a hacer un recorrido por la historia del equipo... quiero que recuerdes la primera vez que llegaste al equipo... ¿Recuerdas qué estación del año era?... ¿Quiénes estaban y cómo te recibieron?... ¿Cómo te sentías?... ¿Quiénes formaban el equipo?... ¿Qué hacían?... Respira profunda y suavemente... ahora que has traído ese recuerdo de tu memoria, te voy a pedir que empieces a observar el recorrido que ha tenido el equipo ¿Qué ha ido sucediendo en el transcurso del tiempo?... ¿Quiénes siguen y quiénes se han ido?... ¿Cómo era el trabajo diario?... ¿Qué opinión tenían otros equipos de ustedes?... Respira suave y profundamente... Quiero que ahora recuerdes situaciones importantes que hayan vivido como equipo... ¿Cuáles han sido los principales conflictos que han vivido y cómo los han resuelto?... ¿Cuáles han sido las situaciones más gratificantes que han vivido como equipo?... Respira nuevamente en forma profunda y suave... ahora visualiza a tu equipo en la actualidad ¿Qué hacen, sienten y piensan?... ¿Han cambiado?... ¿En qué se nota que han cambiado?... Lleven la atención a la respiración y sin perder contacto con los recuerdos e imágenes, abran lentamen-

te los ojos, estiren los músculos como cuando nos estiramos luego de un largo sueño y nos disponemos a trabajar”.

- Entregue de inmediato una hoja en blanco y lápiz para que cada una/o registre libremente los principales recuerdos e imágenes que surgieron de la actividad. Dígalos que tienen 6 minutos para registrar, recuerdos de sus llegada al equipo, aspectos del desarrollo y evolución del equipo, y finalmente cómo está el equipo en la actualidad.

- A continuación, entregue a cada participante la siguiente pauta individual para que la llenen usando el registro personal. En la pauta deben anotar aquellos aspectos más importantes. Señale que cuentan con 10 minutos para sus anotaciones.

PAUTA DE TRABAJO INDIVIDUAL

Los inicios del equipo		Desarrollo en el tiempo		El equipo en la actualidad	
Principales dificultades vividas	Situaciones más gratificantes	Principales fortalezas identificadas	Principales debilidades identificadas		

- Una vez que llenaron la pauta individual, invíteles a armar con el aporte de cada una/o, la historia y presente del equipo.
- Presente los 7 papelógrafos con sus respectivos títulos, para cada integrante del equipo anote:
 1. Los inicios del equipo
 2. Su desarrollo en el tiempo
 3. El equipo en la actualidad
 4. Principales dificultades vividas como equipo
 5. Situaciones más gratificantes vividas por el equipo
 6. Principales fortalezas del equipo
 7. Principales debilidades
- Una vez que hayan vaciado la información de las pautas a los papelógrafos, el/la facilitador/a los ubicará en la pared formando la línea del tiempo, y pedirá a dos participantes que lean para todo el grupo el trabajo colectivo.
- Luego les invitará a comentar anécdotas y compartir impresiones sobre la evolución del equipo, para cerrar la actividad conversando sobre los principales desafíos que tienen como equipo frente al trabajo.

Comentarios personales (espacio para registrar comentarios y reflexiones).

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Ten presente que

- ✓ La historia del equipo es fundamental para entender lo que hacen, cómo lo hacen y para qué lo hacen.
- ✓ La historia grupal permite observar los cambios y el crecimiento grupal.
- ✓ Un equipo sólido es aquel que recurre a los múltiples aprendizajes de su historia.

► ACTIVIDAD 31

“El juego de los regalos dentro del equipo”

PARA QUÉ ME SIRVE

Esta actividad está pensada para que los miembros de un equipo se hagan “regalos” simbólicos que apunten al bienestar del otro. Es una actividad eminentemente emocional y se sugiere que sea realizada al finalizar una jornada de trabajo o una reunión de equipo.

QUÉ NECESITAMOS

Un espacio físico cómodo y tranquilo.

Tiempo estimado: 30 minutos.

PASOS E INDICACIONES

- Los integrantes del equipo se sientan en círculo y uno a uno los/as compañeros/as irán haciendo un regalo simbólico a cada integrante del equipo, centrado fundamentalmente en el bienestar del/a compañero/a y en sus necesidades.
- Una variación de esta actividad es que el regalo sea pensado colectivamente y el equipo en su conjunto le haga un regalo a cada compañero/a.
- Para que esta actividad contribuya al bienestar de la persona, es fundamental que cada regalo simbólico sea pensado para esa persona en particular, de manera que responda a un conocimiento real de ella y sus necesidades.

Comentarios personales.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Ten presente que

- ✓ Tus compañeros de equipo te conocen y pueden ofrecerte información que te ayude a enfrentar mejor el trabajo.
- ✓ Un espacio de cariño y dedicación grupal nos hace sentirnos queridos/as y apreciados.

► ACTIVIDAD 32

“Sentidos colectivos del trabajo”

PARA QUÉ ME SIRVE

Esta actividad permite que los miembros del equipo compartan los sentidos implicados en el trabajo que realizan. A partir de las similitudes y diferencias expresadas en el equipo, éste podrá construir un sentido colectivo que sea inclusivo y representativo de todos/as los/as integrantes del equipo.

QUÉ NECESITAMOS

Una espacio físico que ofrezca tranquilidad y privacidad.

Tiempo estimado: 30 a 45 minutos.

PASOS E INDICACIONES

- Invite al equipo a conversar sobre los sentidos del trabajo, explique el propósito del ejercicio, y motive al grupo proponiéndoles responder las siguientes preguntas:

1. ¿Cuál/es es el sentido del trabajo que realizamos?
2. ¿Para qué lo realizamos?
3. ¿Cuál/es es nuestro aporte al trabajar en VIH/SIDA y/o ETS?
4. ¿Qué nos impulsa a seguir trabajando en este tema?

Comentarios personales.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Ten presente que

- ✓ Un equipo que logra identificar sentidos, impulsos, motivaciones e inspiraciones comunes es un equipo sólido y capaz de enfrentar dificultades cotidianas.

► ACTIVIDAD 33

“Trabajo en grupo: cómo nos protegemos hoy y mañana”**PARA QUÉ ME SIRVE**

Esta actividad permite que el equipo identifique las situaciones que les producen mayor desgaste laboral y las estrategias que han puesto en marcha para enfrentarlas. Asimismo permite que busquen otras estrategias para hacer frente al desgaste en el futuro.

En la medida que el equipo destine tiempo para hacer este trabajo pueden establecerse las bases para un compromiso grupal de autocuidado.

QUÉ NECESITAMOS

Un espacio cómodo para pensar el autocuidado grupal.

Tiempo estimado: 50 a 60 minutos.

PASOS E INDICACIONES

- Presente el objetivo del ejercicio al equipo y motive la conversación anotando en la pizarra o papelógrafo, la siguiente pregunta:

¿Cuáles son las situaciones del trabajo que realizan que producen mayor estrés y desgaste laboral?

- Ofrézcale al grupo contestar la pregunta con la técnica lluvia de ideas a viva voz en plenaria para lo cual quien facilita la actividad debe anotar las respuestas.

- Una vez que han armado el listado, invíteles a ordenarlo agrupando tipos de respuestas similares.

- Con la síntesis a la vista del grupo, pregunte:

¿Cuáles son las principales acciones que han realizado hasta ahora para enfrentar las situaciones de estrés?

- De igual manera frente a cada grupo de situaciones de estrés anote las acciones de afrontamiento realizadas. Indague sobre la efectividad de dichas acciones y la frecuencia y permanencia en el tiempo. Rescate aquellas que han aportado a enfrentar el estrés y prevenir el desgaste laboral mostrando los recursos del equipo.

- Invite al equipo a plantearse como pueden mejorar el cuidado del equipo, definiendo cómo lo que harán de la forma más concreta posible y lo que necesitan para hacerlo.

Comentarios personales de la actividad.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Ten presente que

- ✓ En equipo se pueden identificar las situaciones estresantes del día a día y las estrategias que pueden implementar para enfrentarlas.
- ✓ El equipo puede pensar más alternativas de autocuidado que lo que piensan sus integrantes por separado.

➤ **ACTIVIDAD 34**
“Compromiso grupal”

PARA QUÉ ME SIRVE:
Plasmar un compromiso personal con el autocuidado de tu equipo de trabajo y plasmar en tu guía de autocuidado un compromiso grupal, redactado en conjunto en el equipo.
QUÉ NECESITO PARA ESTA ACTIVIDAD
Solamente esta guía y disposición a llevar a cabo el compromiso.
Tiempo estimado: 15 minutos.

PASOS E INDICACIONES

- Motive a las/os integrantes del equipo de trabajo a realizar un compromiso individual y colectivo de autocuidado y cuidado del equipo.
- Redactar a qué se compromete cada una/o permite analizar y evaluar en forma realista y libre lo que se está dispuesta/o a asumir en función del bienestar propio y del equipo.
- Intente ser lo más concreta/o posible, por ejemplo:
 - Mi compromiso es respetar la hora de almuerzo y no poner ninguna reunión en su lugar, o
 - Mi compromiso es traer datos y propuestas de actividades extra laborales, o
 - Mi compromiso es prepararme para facilitar el trabajo corporal, o
 - Mi compromiso es participar activamente en las actividades que organizamos para el autocuidado.

Mi compromiso personal con nuestro autocuidado es:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Bibliografía

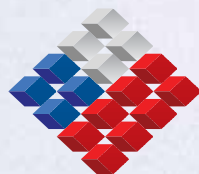
1. **Arón A.M., Llanos M. T.** “Desgaste Profesional, autocuidado y cuidado de los equipos que trabajan en la temática de Violencia familiar”. 2002. Ed. Galdoc. Santiago. Chile.
2. **Bandura A.** “Human agency in social cognitive theory: *American Psychologist*”. 1989. 44: 1175-1188.
3. **Barudy J.** “Maltrato Infantil: manual de prevención y reparación”. 2001. Ed. Galdoc. Santiago. Chile.
4. **Bayes R.** “Psicología oncológica” 1991. Ed. Martínez Roca S. A. Barcelona.
5. **Beck A.; Freeman A.** “Terapia cognitiva de los trastornos de personalidad”. 1995. Ed. Paidós. España.
6. **Bennett, L.** “Escala de impacto de Sida”, 1991. Sydney. Universidad.
7. **Ellis, A.** “Reason an Emotion in psychoterapy”. 1962. New York. Stuart.
8. **Frankl, Victor.** “El hombre en busca de sentido”, 1996, 3ªed. Ed. Herder.
9. **Freudenberg H.J.** “Staff burnout”, 1974. The Journal of social issues. 30 (1): 159-165.
10. **Cáceres A.** “El personal de salud y su trabajo con personas que viven con VIH-SIDA”, 2002. Uruguay.
11. **Castillo, F.; Corporal, V.; Caffaro, N.** “Depresión y ansiedad: Valoración de los síntomas predominantes en un grupo de personas VIH positivo y en un grupo de personas con Cancer”, 1997; DN. Tesis de grado para optar por el título de licenciado en Psicología. U. Católica de Santo Domingo.
12. **Claramunt María Cecilia.** “Ayudándonos para ayudar a otros”, OPS, 1999.
13. **Cobb S.** “Social support as a moderador of life stress psychochomatic medicine”.
14. **CONASIDA.** Documento técnico de trabajo. Consejería para VIH/SIDA. Área de prevención, 2002.
15. **CONASIDA.** Documento de apoyo, área de prevención. Ps. Ximena Solar.
16. **CONASIDA.** Diario del consejero/a N°3 pag 13-14, 2001. Chile.
17. **CONASIDA.** Diario del consejero/a, N° 5 pag 16, 2001. Chile.

18. **CONASIDA.** Evaluación Nacional de la Consejería para la Prevención del VIH/SIDA, 2004.
19. **Dabas Elina.** *"Red de redes"*. Editorial Paidós, 1995.
20. **Dejours, Christophe.** *"Trabajo y Desgaste Mental"*. Ed. Lumen Humanitas, Argentina, 2001.
21. *"Ergonomía y Psicología aplicada"*. Manual para la formación del especialista, España, 2004.
22. **González, Luis.** *"Hacia un abordaje dinámico somato-psíquico y grupal-institucional del burnout"*. Uruguay, 2005.
23. **Hernández J.** *"Historia de la enfermería: Un análisis histórico de enfermería"*, 1995. Ed. McGraw-Hill Interamericana. Madrid.
24. **Kasparas G.** *"Counseling en SIDA"*, 1994. Alcmeon Rev. Arg. De clínica neuropsiquiatría; 4: 277-382.
25. **Kasparas G.**, 1997. apuntes *"Las repercusiones del Sida en el equipo de salud: El síndrome de Burnout"*.
26. **Lucas R.; Gularte M.,** 1999. *"Manual de capacitación de orientadoras y orientadores en VIH/SIDA/ETS"*.
27. **Maslach, C. y Jackson S.** *"The measurement of experienced burnout"*, 1974. Journal of occupational behaviour. 2, pág. 99-113.
28. **Maslach, C. y Jackson S.** *"Inventario de Burnout de Maslach"*, 1997. TEA, Madrid. **Morales G.; Pérez J.; Menares M. A.** *"Procesos emocionales de cuidado y riesgo en profesionales que trabajan con el sufrimiento humano"*, 2003. Revista de psicología de la U. de Chile. Vol XII, N° 1, pág. 9-25.
29. **Miller D.; Gille P.** *"Is there life after work? Experiences of HIV and oncology heart staff"*, 1996. AIDS care; 8: pag 167-182.
30. **MINSAL,** *"Vida Sana en la Empresa, Acción RSE"*, 2004.
31. **Morales G.** *"El equipo de intervención con un grupo de alto riesgo"*. Revista salud y cambio pág. 6. N° 22. Santiago, Chile.
32. **Moreno B.; Peñacoba C.** *"El estrés asistencial en los servicios de salud"* en

manual de psicología de la salud: fundamentos, metodología y aplicaciones". Simon Ed. ,Biblioteca nueva. Colección psicología universidad.

33. **Nesbitt W. H.; Sunderland R.M.; Shelp E.** "Prediction of grief and HIV/AIDS-related burnout in volunteers", 1996. Aids care. 8: 137-143.
34. **ONUSIDA.** "Apoyo a personas que cuidan a otras: Como controlar el estrés de los que cuidan a personas afectadas por el VIH", 2001. Ginebra. Suiza.
35. **OPS.** "Comprensión y Respuesta al Estigma y a la Discriminación por el VIH/SIDA en el Sector Salud", 2003.
36. **Rojas Ximena, Rioseco Luz.** "Tejiendo Redes: creación de redes comunales en violencia intrafamiliar", Ediciones Domos, 1995.
37. **Rubio Jiménez.** "Fuente de estrés, síndrome de burnout y actitudes disfuncionales en orientadores de IES", 2004. Seminario de orientadores.
38. **Satir V.** "En Contacto Íntimo", Arbol Ed., 1994.
39. **Seligman M.** "El optimismo es una ventaja y un placer que se adquiere", 1991. Ed. Atlántida. Buenos Aires, Argentina.
40. **Seligman. M.** "La Auténtica Felicidad", 2003. Ed. Vergara.
41. **Sherr, L.** " Grief and Aids. Hospital School of Medicine", 1992. London, Uk id. Agonía, muerte y duelo. Manual moderno.
42. **Torres Carmen.** "Estrés y Burnout". Agenda Salud, Nº 24, Chile, 2001.
43. **Vishnivetz B.** "Eutonía: educación del cuerpo hacia el ser", 1996. Ed. Paidós. Barcelona.
44. www.conasida.cl/docs/conasida/adinteg.pdf

COMISIÓN NACIONAL DEL SIDA



GOBIERNO DE CHILE
CONASIDA