Plena inclusión Aragón
C/ Joaquina Zamora 4, bajos
50018 Zaragoza
976 73 85 81
info@plenainclusionaragon.com

Tu bienestar se contagia

El impacto en las entidades

del bienestar emocional de sus personas trabajadoras

INDICE

- Introducción
- Centrando el tema
- Medidas para abordar el impacto emocional
- Buenas prácticas de entidades aragonesas
- Reflexiones
- Conclusión

Introducción

Marzo de 2020 será difícil de olvidar, podríamos afirmar que será imposible de olvidar.

Tembló el planeta, temblamos todas las personas. Seguimos temblando…

Marzo de 2020 supuso un antes y un después en la Historia con mayúsculas y en la historia personal de cada ser humano de este planeta.

Hemos conocido nuestra fragilidad. Seguimos conociéndola...

Marzo de 2020 hace que coincidan en el camino un grupo de profesionales de entidades de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo de Aragón. Les preocupa el bienestar emocional de sus compañeros y compañeras independientemente del puesto que desempeñan.

Tiembla la salud física y tiembla la salud mental de las personas, de los y las profesionales. Sabemos que la salud mental ha temblado siempre, sabemos que seguirá temblando…

Este grupo toma la decisión de abordar el bienestar emocional del personal de las entidades, de sacarlo a la luz, de reconocerlo como lo que es, un riesgo laboral psicosocial que ha existido siempre al igual que el riesgo laboral físico del dolor de espalda. La diferencia ha sido no reconocerlo como tal.

Es importante recordar que los y las profesionales somos un apoyo para las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y de sus familias. Somos apoyo para que mejoren su calidad de vida, pero además de profesionales somos personas y como tal pasamos momentos en los que temblamos y en esos momentos te pregunto: ¿qué apoyo vamos a dar?

Es desde ese respeto hacia el colectivo para el que trabajamos que presentamos este documento que sólo quiere ser el inicio para que se siga abordando la importancia del bienestar emocional en las personas trabajadoras del sector y se sumen más buenas prácticas de todo el territorio español.

Gracias Sara, gracias Chema, gracias Bea, gracias Tere, gracias Paloma, gracias Asun, gracias José Ángel por encontrarnos en el camino y no dudar de que este

documento tenía que ver la luz. Gracias por vuestro buen hacer, gracias por compartirlo.

Gracias ATADI, gracias VALENTIA, gracias ADISPAZ, gracias Fundación de atención temprana por hacer que desde PLENA inclusión Aragón hayamos podido elaborar este documento.

Gracias Vicky y Eva, increíbles profesionales de ARETÉ ACTIVA que con su sonrisa y apoyo empujaron a poder dar forma a lo que queríamos hacer. Increíbles personas que coincidieron en nuestro camino.

Gracias Ana y Lola de ASAPME por aceptar sin dudar la invitación a compartir sus buenas prácticas en este tema con nosotros. De profesionales a profesionales, de personas a personas.

Gracias gente de Navarra, gente de Extremadura, gente de Galicia, gente de Madrid que se conectaron a los webinars dándonos un refuerzo y confianza en que lo que estábamos haciendo tenía razón de ser para todo el colectivo. Sabemos que seguiremos haciendo camino.

Gracias, gracias, gracias.

Contagiémonos de bienestar del bueno.

Eva Mª Velázquez. Plena Inclusión Aragón

Diciembre 2020

Centrando el tema

AQUÍ UNOS DATOS…

Como hemos comentado en la introducción, el sector de atención a la dependencia es uno de los que más sufre el embate de la crisis sanitaria provocada por el COVID' 19 y donde más se manifiesta la necesidad de que nuestro personal esté preparado física y emocionalmente para trabajar en el mismo. Así lo demuestran algunos datos que presentamos a continuación:

Tal y como queda recogido en la web de PROEM (http://redproem.es):

"los problemas emocionales son un problema de salud pública y no sólo por las consecuencias o impacto negativo que suponen sobre la calidad de vida, el bienestar y desarrollo de las personas, sino por los costes socio-económicos y sanitarios que ello supone"

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, considera que los riesgos psicosociales son la causa de entre un 50 y un 60% de todas las jornadas de trabajo perdidas, mientras que se estima que los trastornos de salud mental costarán a la UE 240.000 millones de euros al año.

Igualmente, registra un 74% de empresas europeas que no aplican procedimientos para hacer frente a estos problemas de salud emocional.

Según un informe realizado por el Foro Económico Mundial junto con la Facultad de Salud Pública de Harvard (World Economic Forum), a nivel global, no abordar los riesgos psicosociales en la empresa supondrán un coste acumulado mundial de 47 billones de dólares durante el período comprendido entre el año 2021 y el 2040, siendo los trastornos mentales responsables de 6 billones de dólares en las próximas dos décadas, lo que equivale al 1,3% del PIB mundial.

"Invertir en la salud laboral de las personas trabajadoras es invertir en la entidad"

Según los estudios de La Red Europea de la Promoción y Salud en el trabajo: Por cada euro invertido en la promoción de la salud de las personas empleadas, la empresa recupera entre 2,5 y 4,8 euros de beneficio en absentismo laboral.

Una mejora de los hábitos saludables de las personas trabajadoras puede reducir hasta un 36% el absentismo laboral.

Los estudios demuestran que las personas física y emocionalmente saludables:

–son más productivas,

–tienen un nivel de compromiso superior,

–facilitan un mejor clima de trabajo y, en consecuencia, **el velar por el bienestar de las personas trabajadoras tiene un impacto en el negocio.**

HABLEMOS EL MISMO IDIOMA

Los datos presentados son esclarecedores; entonces, ¿qué podemos hacer?. Comencemos por hablar el mismo idioma, es decir, expliquemos conceptos clave relacionados con el bienestar emocional, como "riesgo psicosocial", "salud emocional" y el "entorno de trabajo saludable"

¿Qué es riesgo psicosocial?

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los **riesgos psicosociales** son “aquellas características de las condiciones **de trabajo** que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, a los que se llama estrés”.

Factores de riesgo psicosocial

Exigencias excesivas	Falta de autocontrol / Autonomía	Apoyo inadecuado	Relaciones deficientes	Conflicto	Gesión deficiente de los cambios
• Exigencias excesivas en las tareas o exposición a riesgos laborales	• Poder de decision muy limitado sobre el modo en que se realiza el propio trabajo.	• Apoyo insuficiente por parte de la dirección o de los compañeros	• Comportamientos inaceptables (incluyendo acoso / violencia)	• Fata de calridad de roles y responsabilidades	• Implantación e informaicón de los cambios organizativos

¿Qué entendemos por salud emocional?

“Una sensación de bienestar que permite a una persona desenvolverse en la sociedad y satisfacer las demandas de la vida cotidiana. Las personas con buena salud emocional tienen capacidad para afrontar una enfermedad, un cambio o una pérdida”. (Mental Health Foundation)

Características de las personas emocionalmente sanas

- Sentimiento de satisfacción
- Entusiasmo por la vida, capacidad de reír y divertirse
- Capacidad de lidiar con el estrés y recuperarse de la adversidad
- Sentido de significado y propósito, tanto en sus actividades como en sus relaciones
- Flexibilidad para aprender cosas nuevas y adaptarse al cambio
- Equilibrio entre el trabajo y el ocio, el descanso y la actividad.
- Capacidad de construir y mantener relaciones satisfactorias.
- Confianza en sí mismo/a y una autoestima alta.

¿Qué es un entorno de trabajo saludable?

La Organización Mundial de la Salud define un “entorno de trabajo saludable” de la siguiente manera:

Un lugar de trabajo saludable es aquel en el que las personas trabajadoras y los jefes colaboran en la aplicación de un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras, así como la sostenibilidad del lugar de trabajo, teniendo en cuenta:

Si abordamos el tema, podemos considerar muchos beneficios para las organizaciones:

- Mejora de la productividad: efectividad.
- Refuerza el liderazgo y la proactividad.
- Mejora las relaciones entre compañeros/as y las relaciones con las personas usuarias.
- Facilita una visión amplia y mejora la capacidad de tomar decisiones.
- Reduce las tensiones en el trabajo: minimiza el impacto del estrés.
- Mayor capacidad para comunicarse de manera clara en la coordinación de acciones y la resolución de conflictos.
- Mayor capacidad para trabajar en equipo.
- Mayor creatividad: predisposición a innovar.
- Permite liberar y desarrollar el talento de la organización.
- Reducción de los costes de absentismo y rotación del personal.
- Facilita la conciliación entre familia y trabajo: equilibrio personal.
- Aumenta la satisfacción en el trabajo y la alineación con los objetivos de la entidad.

Medidas para abordar el impacto emocional

DECÁLOGO PARA UNA BUENA GESTIÓN DEL BIENESTAR EMOCIONAL

Una vez que conocemos los conceptos clave, nos urge seguir avanzando en la materia. Poniendo en común nuestras experiencias y basándonos en estudios que ofrecen pautas para poder disfrutar de una salud mental positiva elaboramos el decálogo que presentamos a continuación, formado por diez recomendaciones extraídas de las teorías y aplicadas a nuestra realidad.

1. **Gestiona el miedo.**

El contacto continuo con las personas trabajadoras es fundamental para detectar ese miedo que se está produciendo en la mayoría de las plantillas y poder garantizar ambiente de trabajo seguro y responsable.

Desarrolla diferentes acciones para tratar de combatir ese miedo.

2. **Mejora la experiencia de la persona trabajadora.**

Es importante que las entidades aporten las medidas necesarias para que el trabajo sea lo más llevadera posible:

- desarrollo de protocolos de prevención y seguridad,
- valoración de la disposición de los lugares de trabajo teniendo en cuenta la situación personal de cada persona,
- coordinación de la plantilla,
- evaluación del grado de compromiso y motivación, …

3. **Potencia la importancia del bienestar.**

Es necesario seguir desarrollando la escucha y cercanía, reforzar el mensaje de que lo primero es la salud.

Las medidas de bienestar emocional cobran ahora si cabe mayor relevancia en nuestra entidad.

4. **Apóyate en tu equipo. Refuerza el papel de los mandos.**

Los líderes necesitan poner en marcha redes de equipos, crear mucha empatía con las personas, además de una buena comunicación.

5. **Fomenta la flexibilidad.**

Para mejorar el bienestar emocional, la flexibilidad se convierte en incuestionable. Flexibilidad para aprender cosas nuevas y adaptarse a los cambios.

Plantea nuevas formas de trabajar: reasigna el trabajo para reducir la carga, promueve la flexibilidad en la ubicación del trabajo y el tiempo asignado para realizarlo.

6. **Escucha y comunica, comunica y comunica.**

La dirección debe transmitir una visión de futuro, de trasparencia en las acciones que se están llevando a cabo y una comunicación continuada muy directa.

Es importante que desde los equipos de trabajo se asesore y mantenga un consenso sobre cómo comunicar para facilitar esta labor a todas las personas que tengan a otras a su cargo.

7. **Respeta los tiempos.**

Pregúntate, ¿dónde estás y para qué estás? y recuerda que “para coger, hay que soltar”.

8. **Refuerza tus estrategias de sostenibilidad y compromiso social.**

Es una oportunidad excepcional para alinear la visión y el propósito de las personas empleadas con las nuevas estrategias, una forma fundamental para fomentar el compromiso.

9. **Revisa tu estrategia y propósito.**

Atributos como la flexibilidad, la innovación, la digitalización, la accesibilidad cobran mayor peso en las propuestas de valor y serán clave para retener el talento en el futuro. Al igual que la seguridad, que debe ser incuestionable a partir de ahora.

10. **Evalúa.**

Recoge y analiza qué ha funcionado y qué no. Establece nuevos protocolos para el futuro.

LA ENTIDADES DEBEN REFLEXIONAR SOBRE SU PRAXIS.

Para, piensa y toma perspectiva. Debemos parar a preguntarnos lo que pasa o va a pasar, lo que podemos hacer, lo que hay que hacer, cual es la mejor táctica, que precauciones hay que tomar, que riesgos existen, etc. No existe acción sin reflexión. Debemos reflexionar, aunque sea de forma fugaz, sobre las acciones, el entorno, los contratiempos y los recursos.

A continuación, presentamos una serie de preguntas que pueden ayudar a pensar sobre nuestra praxis:

Acciones preventivas:

- **Exigencias excesivas del trabajo**

  Gestionar tiempos razonables y/o negociar tiempos de trabajo realistas.

  Gestionar las expectativas del personal.

  Asegurarse de que la persona a la que se le solicita una tarea está preparada para realizarla.

  Proporcionar apoyo o formación adicional.

  Asegurarse de que cada persona trabajadora está ocupada y está desempeñando las tareas acordes a sus competencias.

- **Falta de control personal/autonomía**

  Permitir que la persona planifique y organice su trabajo, permitir flexibilidad.

  Ser flexible en el modo de trabajar de la persona trabajadora, evitando imponer el propio criterio.

Reflexiones:

¿Qué nivel de autonomía se ofrece en su organización?

¿Se le permite planificar y organizar su trabajo?

¿Existe flexibilidad frente a la forma de hacer las cosas en su entorno profesional?

¿Se promueve en su entorno el trabajo de equipo, cooperativo?

- **Falta de apoyo**

  Hacer seguimiento de los proyectos asignados a las personas trabajadoras.

  Promover el trabajo en equipo.

  Promover la cooperación entre los miembros del equipo.

Reflexiones:

¿Su entorno de trabajo es cooperativo?

¿Los superiores están disponibles para su equipo cuándo éste lo requiere?

¿Existe en su entidad un nivel de comunicación suficiente para detectar situaciones críticas?

- **Conflicto o falta de claridad de roles**

  Clarificar la responsabilidad/objetivos de cada una de las personas del equipo.

  Diseñar “líneas de mando” claras.

Reflexiones:

¿En su equipo hay profesionales que reportan a más de una persona?

¿En la organización, cada persona tiene claro cuáles son sus responsabilidades y las prioridades de su función?

- **Relaciones deficientes**

  Preservar un buen clima, ambiente de trabajo.

  Establecer mecanismos formales para detectar y resolver situaciones de falta de respeto/acoso.

  Fomentar el respeto entre los miembros del equipo (comunicación respetuosa: contenido y formas).

  Afrontar y gestionar los posibles conflictos.

Reflexiones:

En su organización, si una persona siente que está siendo acosada... ¿hay alguien a quien pueda acudir para informar de dicha situación y recibir ayuda?

En caso de puestos que requieran estar en contacto con el público: ¿Existen mecanismos concretos en la organización para proteger a estas personas o para hacer comprender al público que ciertas conductas son inaceptables?

- **Gestión deficiente de los cambios**

Fomentar una comunicación transparente.

Escuchar, implicar y hacer partícipes a las personas en los cambios que se produzcan en la organización.

Gestionar las expectativas frente a los cambios.

Reflexiones:

¿Cómo valora el nivel de comunicación respecto a los cambios en su organización, la competencia, la estructura organizativa, los resultados?

¿Qué acciones realizan los superiores para implicar a los y las profesionales en dichos cambios?

¿Cómo se puede mejorar la comunicación en su organización para fomentar el compromiso?

PASAMOS A LA ACCIÓN.

Conocemos los conceptos, conocemos las claves, hemos parado, reflexionado y tomado perspectiva ¿y ahora qué?; toca planificar las acciones. Para ello, utilizamos este sencillo gráfico:

Dentro de la preparación de las acciones y para facilitar indagar el estado de ánimo de las personas trabajadoras, debemos estar pendientes de posibles reacciones ante situaciones de malestar emocional, como, por ejemplo:

Emocionales	Cognitivas	Conductuales	Problemas de salud física y emocional
Irritabilidad	Dificultades para concentrarse	Hábitos nervioso, como morderse las uñas	La persona acude al trabajo incluso cuando no se encuentra bien
Ansiedad	Problemas de memoria	Hábitos no saludables (consumo de alcohol, drogas, café, etc.)	Aumentan las bajas laborales / Ausencias más largas y/o más frecuentes
Desánimo	Dificultades para aprender cosas nuevas	Retraimiento	
Tendencia a la introversión	Dificultades a la hora de tomar decisiones	Torpeza o negligencia	
Fatiga	Pensamiento negativo	Impuntualidad	
Relaciones problemáticas con los compañeros		Violencia o agresividad	

Es importante recordar que la presencia de malestar emocional en la organización no implica que la causa de éste esté en el trabajo, puede hallarse en el entorno personal del trabajador/a: la familia, los amigos, etc. (ver gráfico)

Factores de riesgo de estrés fuera del trabajo

En cualquier caso, sea cual sea la causa, en el marco de un entorno laboral saludable, la organización debe poner a disposición de las personas y sus familias los recursos para gestionarlo.

- **ADISPAZ**
- **ATADI**
- **FUNDACIÓN ATENCIÓN TEMPRANA**
- **VALENTIA**

ADISPAZ

Datos de la Organización

Dirección: Calle Carrera de Ricla, La Almunia de Doña Godina, Zaragoza

Localidad: Zaragoza

Provincia: Aragón

Teléfono: 976813066

E-mail: infoadispaz.es

Página web: www.adispaz.es

Centro o Servicio en el que se ubica la Práctica: ADISPAZ

Responsable de la Práctica: BEATRIZ SORIA

Cargo o puesto de trabajo: coordinadora de residencia y equipo de dirección

Dirección: Carrera de Ricla 22

Localidad: La Almunia de Doña Godina

Provincia: Zaragoza

Teléfono: 976813066

E-mail: administracion@adispaz.es

INFORMACION DE LA PRÁCTICA

Título: Buenas prácticas para el bienestar emocional de los y las profesionales

Área de atención: Centro de día, Residencia y centros ocupacionales de pdid

Fecha de inicio: Durante el confinamiento y meses posteriores hasta la actualidad

- **Resumen**

El servicio de la asociación se da en residencias y en centros ocupacionales de día.

Llevan desde el inicio del confinamiento, trabajando todos los profesionales y se vio la necesidad de explicar qué es lo que ha estado sucediendo durante todo este tiempo.

Brindan un apoyo estructurado a familias en sus domicilios y a personas en residencias.

El programa que han realizado sobre bienestar en esta situación va dirigido a profesionales, equipo de dirección, profesionales que trabajan en residencias de atención directa a personas con DI, resto de profesionales del centro de día y usuarios tanto en residencias como en sus domicilios.

El apoyo se sustenta en cuatro pilares: Protección y seguridad adecuada, formación, conciliación familiar y acompañamiento emocional.

a. **Protección adecuada y seguridad en el trabajo diario:**

Son los medios disponibles y la información constante de protocolos de actuación. Se encuentran los materiales de protección y desinfección, los EPIs para el personal, y pautas para trabajar sin riesgos.

b. **Formación:**

Sobre protocolos frente al Covid-19 a través de documentos, vídeos, yapp de Plena inclusión, que es la app que es muy necesaria para proporcionar formación online dirigida a las mejoras de las actuaciones de los profesionales. La formación se da dentro del horario laboral, personalizado a cada trabajador y con medios de la entidad. Se evita la sobrecarga de horas de trabajo y de formación. Se brinda un apoyo conductual positivo, se acompaña en el duelo si es necesario y hay demanda.

c. **Conciliación familiar:**

Adecuar y conciliar los puestos de trabajo con las distintas situaciones que se han podido dar en el ámbito personal y familiar de cada profesional. Lo que se ha hecho es cambios en turnos y horarios según la situación familiar y dar turnos más flexibles con menos sobrecarga de horas. Después se han ido adaptando a los cambios después del confinamiento.

d. **Acompañamiento emocional:**

Desde que se inició el estado de alarma durante los dos meses se han habilitado distintos turnos de trabajo, dependiendo de las funciones de cada profesional y de los espacios físicos que usaban para su labor. (con los menos riesgos posibles y según los protocolos de actuación).

Dependiendo de cada persona el nivel de estrés no es el mismo, hay personas que pueden estar más agobiadas en esta situación, se notaban mucho más al principio del confinamiento. Al no dar ningún caso positivo en la entidad propició que los profesionales se sintieran más cómodos en el puesto de trabajo.

Se da un seguimiento de las necesidades individuales de cada persona, contacto tú a tú, hay una relación estrecha entre la dirección y el equipo de profesionales, ha sido fácil empatizar.

Se da un contacto directo diario atendiendo dudas y consultas tanto en horario de trabajo como fuera de él. Teniendo en cuenta sus actuaciones con los usuarios de la entidad.

Se acompaña para evitar el estrés y la sobrecarga emocional que es vital el que los profesionales se sientan arropados y protegidos por la entidad.

Para finalizar, se ofrece un acompañamiento en el duelo durante el estado de alarma, tanto a profesionales por pérdidas familiares o de algún usuario de la entidad. Se emplea material de duelo y superación de la situación.

- **Palabras clave**: **Bienestar emocional profesional, discapacidad intelectual, conciliación familiar, apoyos, acompañamiento emocional.**

ANTECEDENTES

- **¿Qué sistema se ha utilizado para detectar las necesidades por las que surge esta práctica?**

Atendiendo dudas y consultas, seguimiento de las necesidades individuales de cada persona, contacto directo diario atendiendo a sus dudas y consultas, acompañamiento para evitar el estrés y la sobrecarga emocional y acompañamiento en el duelo durante el estado de alarma a los profesionales que fuese necesario.

- **¿Qué derechos de la Convención y/o qué modelos o estrategias nos han servido de orientación para desarrollar la práctica?**

El personal que se encarga del cuidado y acompañamiento de personas debe estar en las mejores condiciones emocionales. Es necesario en esta situación la formación y estrategias para el bienestar emocional profesional.

La práctica se fundamenta en 4 pilares fundamentales: La protección adecuada e información en seguridad, formación, conciliación familiar y el acompañamiento emocional.

- **¿Qué alianzas hemos establecido para diseñar nuestra práctica? ¿Cuál ha sido el proceso de participación establecido y qué grupos de interés han participado activamente en el diseño, desarrollo y evaluación de la práctica?**

Adispaz colabora con Plena Inclusión y está interesada en el tema del bienestar emocional. Durante el confinamiento los y las profesionales trabajaban codo con codo para mejorar las habilidades, además había un seguimiento de las necesidades individuales de cada persona junto con un acompañamiento emocional directo lo que permite entender la necesidad de actuar para ayudar a las personas.

El equipo de dirección y el de coordinación de residencia han participado en el diseño y desarrollo de la práctica.

DESARROLLO

- **¿Qué objetivos nos hemos planteado?**

- Prestar una protección adecuada en su puesto de trabajo
- Formar a los profesionales
- Conciliar la vida familiar y laboral
- Acompañar emocionalmente a los profesionales

- **¿Qué acciones hemos realizado?**

- Turnos de trabajo para reducir riesgos
- Segumiento de las necesidades individuales de cada persona
- Contacto directo diario atendiendo a sus dudas y consultas
- Acompañamiento para evitar el estrés y la sobrecarga emocional
- Acompañamiento en el duelo durante el estado de alarma

- **¿Qué recursos hemos movilizado?**

- Teletrabajo

- Material para la protección y desinfección
- EPIs
- Protocolos frente al covid: documentos, videos, yapp de Plena Inclusión
- Formación dentro del horario laboral con medios de la entidad, personalizado para cada persona trabajadora.
- Económicos (gestión a través de la entidad)
- Humanos (dirección y administración)
- Comunitarios y entidades locales (centro salud, ayuntamiento y otros colectivos)

RESULTADOS

- **¿Qué resultados hemos obtenido?**

Mejorar la calidad de vida del personal y de las personas con discapacidad intelectual a las que prestan servicios y apoyos.

- **¿Qué indicadores hemos utilizado para evaluar y qué datos hemos obtenido?**

Satisfacción personal

Rendimiento en el trabajo

- **¿Qué impacto ha tenido la práctica en las personas con discapacidad intelectual, y en las familias y en la organización?**

Ha supuesto una mejora en su calidad de vida.

- **Resalta los aspectos innovadores de esta Práctica**

Se hace una atención centrada en los profesionales y en mejorar no solo su estado físico sino también emocional y psicológico.

Esta situación es excepcional y por tanto se parte de la premisa de que es una situación nueva en la cual se está llevando a cabo por primera vez todas las acciones con los profesionales.

¿Cómo continuará esta práctica, con qué recursos contamos?

- Recursos de la entidad
- Colaboración instituciones locales, comarcales y autonómicas
- Colaboraciones entorno

ATADI

Datos de la Organización

Dirección: C/ Nicanor Villalta 18

Localidad: Teruel

Provincia: Aragón

Teléfono: 978610003

E-mail: atadi@atadi.org

Página web: atadi.org

Centro o Servicio en el que se ubica la Práctica: ATADI, Servicios y centros en Teruel

Responsable de la Práctica: TERESA GRACIA

Cargo o puesto de trabajo: Representante del equipo de Psicólogos

Dirección: C/Miguel de Cervantes, s/n

Localidad: Alcorisa

Provincia: Teruel

Teléfono: 978883276

e-mail: terepsicologa@atadi.org

INFORMACION DE LA PRÁCTICA

Título: Apoyo emocional a profesionales

Área de atención: Acompañamiento y apoyo emocional en la práctica habitual y, especialmente, en situaciones de emergencia o mayor estrés.

Fecha de inicio: 13 de mayo de 2020

Resumen

Desde 2012 en ATADI se trabaja en grupos formados por profesionales que trabajan en atención directa en ATADI, principalmente, monitoras, aunque también hay grupos en los que participan técnicos, conductoras, personal de limpieza, cocineras… Uno de los objetivos principales de estos grupos es el de cuidar a los y las profesionales a nivel emocional, si bien hay otros objetivos como trabajar la motivación, prevenir el síndrome de Burnout, hacerles partícipes y protagonistas del día a día de los centros, ya que son los que mejor conocen la realidad de cada centro y cada persona usuaria.

En cada centro cada equipo los ha llamado de manera diferente pero los objetivos son los mismos de desarrollo personal y profesional. Se reúnen una vez al mes y se caracterizan por trabajar con la emoción.

Estos grupos se crean por y para:

- Mejorar el bienestar de los y las profesionales. Si nuestros profesionales están bien, las personas usuarias también. Es un ejemplo de eficacia, cuidarse a uno mismo para cuidar de los demás.
- Al trabajar con personas, para personas y con situaciones cambiantes, de estrés con carga laboral y problemas personales; hacen que este trabajo pueda conducir fácilmente al Síndrome de Burnout. Para impedir o anticiparse a esto se dan técnicas a los profesionales de gestión emocional, se les da protagonismo y se propicia que se sientan agentes activos, ponen en valor su trabajo y ven la importancia que tiene sentirse valorado.
- Se trabaja el autoconocimiento con cada profesional, para reflexionar sobre su práctica profesional, trabajar el darme cuenta (ejemplo: ¿por qué reacciono de esta manera con esta persona usuaria? ¿Qué me lleva a actuar así y no de otro modo?)
- Se trabaja el desarrollo personal y profesional
- Se comparten maneras de trabajar, estilos, opiniones…
- Se da la oportunidad de parar y reflexionar sobre qué estamos haciendo bien, qué puede mejorar, qué hay que cambiar…

Se trabajan los siguientes aspectos para mejorar la praxis y el autoconocimiento, que redunda en un beneficio para el personal. Actitudes, valores, empatía, derechos, respeto, dignidad, expectativas y creencias limitantes, comunicación, escucha activa.

Diferentes equipos:

a. EOPA: Equipo de opinión y participación activa, en el que se comparte y expresa formas de trabajar, se plantean y diseñan objetivos a conseguir con las personas usuarias, se reflexiona sobre la actuación personal… Formados por profesionales de diferentes centros de ATADI.
b. Grupo Aprender a Aprender: se reflexiona sobre la manera de hacer individual a través del grupo. Permite un mayor conocimiento individual y grupal.
c. Proyecto mejora: Similar al anterior.
d. Reuniones psicológicas: Ahondan la parte más personal, abrir la mirada hacia dentro, hacia la autoexploración.

En todos los grupos, se dan espacios para la reflexión sobre cómo nos afecta el trabajo en el día a día. Las personas que participan tienen voz y con sus opiniones se puede:

- Reflexionar sobre el por qué y para qué de lo que se trabaja.
- Mejorar la comunicación, compartir situaciones, experiencias, emociones…
- Sirve de desahogo y ventilación emocional
- Genera cohesión grupal, se trabaja la empatía, la escucha, la confianza, el tener en cuenta y el sentimiento de pertenencia.

A día de hoy los grupos están paralizados por esta situación, pero la idea es continuar con ellos cuando la situación lo permita.

- **Palabras clave**: **Trabajo en grupos, síndrome Burnout, autoconocimiento, desarrollo personal y profesional, actitudes y valores.**

ANTECEDENTES

- **¿Qué sistema se ha utilizado para detectar las necesidades por las que surge esta práctica?**

La observación, charlas individuales, demandas, a partir de reuniones de trabajo.

- **¿Qué derechos de la Convención y/o qué modelos o estrategias nos han servido de orientación para desarrollar la práctica?**

La formación y experiencia acerca del trabajo en grupos.

- **¿Qué alianzas hemos establecido para diseñar nuestra práctica? ¿Cuál ha sido el proceso de participación establecido y qué grupos de interés han participado activamente en el diseño, desarrollo y evaluación de la práctica?**

Los grupos surgen del equipo multidisciplinar del centro y se decide que estos grupos estén coordinados y dirigidos por psicólogas con formación y conocimiento del funcionamiento de grupos, así como experiencia y formación en gestión emocional.

DESARROLLO

- **¿Qué objetivos nos hemos planteado?**

- Cuidar a los y las profesionales
- Gestión emocional
- Autoconocimiento
- Desarrollo personal y profesional
- Acompañar, guiar, orientar
- Motivar
- Dar protagonismo
- Poner en valor la labor de cuidado del personal hacia las personas usuarias

- **¿Qué acciones hemos realizado?**

Durante la situación COVID:

- Disponibilidad presencial, telefónica y online
- Escucha activa
- Puesta a disposición de materiales y técnicas específicas según la demanda.
- Ofrecer ejercicios y estrategias contra la ansiedad y el estrés: respiraciones, mindfulness, meditación…
- Sesiones individuales

Antes del COVID:

- Trabajo en grupos: aprender a aprender, proyecto mejora, EOPA
- Reuniones psicológicas sobre: cuestiones personales y profesionales que afectan en el día a día, ayudar para un mayor autoconocimiento y exploración personal.
- Pautas y orientaciones muy concretas y básicas para los profesionales a nivel personal y profesional. Cuidados generales básicos y pautas (qué hacer y cómo hacerlo; cómo dirigirse con las personas usuarias).
- En algunos centros se realizan dinámicas grupales de inteligencia emocional (IE). Van dirigidos a las personas usuarias, pero también participan profesionales y a raíz de ahí también se trabaja el Bienestar profesional de alguna manera.

¿Qué recursos hemos movilizado?

Se han realizado reuniones en grupos, empleado recursos telemáticos para reuniones, formaciones y asuntos personales, empleando también otros recursos tecnológicos. Apoyo desde dirección para crear esos espacios y dotar de medios.

RESULTADOS

¿Qué resultados hemos obtenido?

Verbalizaciones positivas de las participantes sobre el beneficio de trabajar en grupo, de dar un espacio para pararse a pensar y poder compartir abiertamente, no sólo sobre el trabajo diario, sino también sobre lo que supone a nivel personal, emocional…

¿Qué indicadores hemos utilizado para evaluar y qué datos hemos obtenido?

Se hace una evaluación de los grupos, se evalúa:

- La comunicación
- El Compartir
- La cohesión grupal y empatía
- Escucha, confianza y el sentimiento de pertenencia.
- Mayor satisfacción personal con el trabajo que se realiza.

- Evaluación verbal personal al final de cada sesión
- En algunas sesiones, evaluaciones a través de dinámicas o por escrito sobre satisfacción personal, utilidad, consecución de los objetivos…

¿Qué impacto ha tenido la práctica en las personas con discapacidad intelectual, y en las familias y en la organización?

Personas usuarias:

Indirectamente, en una mayor aplicación de objetivos, mayor implicación y coordinación, mayor seguimiento y evaluación, al compartir sobre lo que conlleva el trabajo diario, hay una mayor conciencia de separación de la parte emocional y personal, de la parte profesional.

Organización:

Aumento de la comunicación, del trabajo en equipo, del sentimiento de equipo, mayor implicación, aumento de la creencia en el trabajo diario, mayor consciencia de la importancia del trabajo en equipo, al haber un espacio para compartir y para el desahogo, hay mayor atención a la tarea.

Familias:

Mayor confianza en el servicio y en los trabajadores. Consecución de los objetivos de manera más rápida.

Resalta los aspectos innovadores de esta Práctica

Trabajo grupal, no sólo sobre las tareas, sino sobre cuestiones más profundas relacionadas con el autoconocimiento personal y la reflexión grupal. Se trabaja, no sólo formas de hacer, sino también, valores, principios, actitudes, trabajo en equipo…

¿Cómo continuará esta práctica, con qué recursos contamos?

Por el momento las reuniones grupales presenciales no son posibles. Se pueden utilizar medios telemáticos, fuera del horario de trabajo.

FUNDACION ATENCION TEMPRANA

Datos de la Organización

Dirección: c/Doctor Suárez Perdiguero 1-3

Localidad: Zaragoza

Provincia: Zaragoza, Aragón

Teléfono: 976421683

e-mail:fundacion@atenciontemprana.org

Página web:

www.atenciontemprana.org

Canal YouTube
https://www.youtube.com/channel/UC9Holl_dPZCYAOcvxTtyadQ/about

Centro o Servicio en el que se ubica la Práctica: FAT (Fundación Atención Temprana)

Responsable de la Práctica: PALOMA LARENA COLOM

Cargo o puesto de trabajo: Directora Antena de Cariñena

Dirección: Calle Escuelas s/n

Localidad: Cariñena

Provincia: Zaragoza

Teléfono: 608931384

e-mail: plarena@atenciontemprana.org

INFORMACION DE LA PRÁCTICA

Título: Buenas prácticas para el bienestar emocional de los y las profesionales

Área de atención: Protocolos contra el covid y atención a profesionales

Fecha de inicio: 1 de abril de 2020

Resumen

Todo el personal de FAT realizó on line el Curso de CORONAVIRUS COVID-19: MEDIDAS PREVENTIVAS Y GESTIÓN MÉDICA FRENTE AL RIESGO DE CONTAGIO, con una duración de 5 horas, de MAS Prevención. Se diseña un protocolo FAT contra el COVID. Se dan reuniones sobre el cuidado de profesionales que trabajan en FAT. La dirección y el equipo de profesionales tienen una estrecha relación, se ve la preocupación del cuidado de los profesionales en el centro de trabajo. Se realizaron pruebas anticuerpos IGM/IGG a todo el personal.

Reuniones semanales: El objetivo de estas reuniones es tratar temas de organización, asuntos laborales, profesionales y estudios de casos.

La Dirección de los centros se reúne semanalmente con los equipos profesionales con el objetivo de hablar de los casos, cuestiones de organización, y planificación. Hay una relación muy estrecha entre la dirección y el equipo, conocido como cuidado de los profesionales del centro de trabajo.

Acciones para el Bienestar profesional:

- Relación estrecha entre Dirección y equipo, y entre Gerencia y Comité dirección.
- Supervisiones con un docente externo de casos. Supervisiones cíclicas realizadas cada mes o cada dos meses, dependiendo del centro. En estas se trabaja un caso para de ahí hablar de las dificultades que puede plantear al equipo.
- Se promueve la autonomía de cada disciplina y el trabajo en equipo interdisciplinar.

Durante el confinamiento:

- Se continuaron las reuniones de equipo semanales de cada centro de forma telemática.

- Comunicación continuada entre la gerencia, organización, profesionales, direcciones ya que el tema era complicado y había mucha incertidumbre.
- Atención a las familias a distancia, por teléfono y por video llamada.
- Propuestas de actividades on line para los niños y familias.
- Además, se han mantenido 1 o 2 comités de dirección semanales.

Salud de los profesionales: Una sola persona tuvo que mantener cuarentena. Se dio un curso de MAZ sobre coronavirus a todos los profesionales (5 horas). Se preparó un protocolo de actuación para la vuelta a los centros que también se distribuyó a las familias.

Vuelta al trabajo:

- Se reanudaron los tratamientos individuales el 25 de mayo
- Previo a esto, todos los centros fueron desinfectados, se instalaron pantallas en todos los espacios de recepción y se distribuyeron EPIS individuales a todos los profesionales
- Todos los profesionales se han realizado la prueba a SARS-CoV-2.
- Las familias han firmado un documento en relación a la reanudación de la actividad presencial en Atención Temprana, en la que informan de la situación de salud y se comprometen a informar sobre posibles cambios. (documento solicitado por el IASS).

Palabras clave: salud emocional, protocolos contra el covid, bienestar emocional, comunicación y compromiso.

ANTECEDENTES

¿Qué sistema se ha utilizado para detectar las necesidades por las que surge esta práctica?

A través de reuniones semanales, el objetivo de estas reuniones es tratar temas de organización, asuntos laborales, profesionales y estudios de casos. Y gracias a ellas se vio la necesidad de brindar un apoyo y acompañamiento emocional a los profesionales, en esta situación crítica.

- **¿Qué derechos de la Convención y/o qué modelos o estrategias nos han servido de orientación para desarrollar la práctica?**

Los derechos de todas las personas que trabajan y son usuarias de la Fundación, una atención a todas las dimensiones de la persona para su correcto desarrollo. Sabemos que debemos prestar atención a las necesidades emocionales y brindar un apoyo emocional a trabajadores, trabajadoras, familias y todas las personas que forman parte de la entidad.

- **¿Qué alianzas hemos establecido para diseñar nuestra práctica?**

FAT colabora con Plena Inclusión y está interesada en el tema del bienestar emocional.

DESARROLLO

- **¿Qué objetivos nos hemos planteado?**

  Acompañamiento emocional

- **¿Qué acciones hemos realizado?**

En general las acciones se han centrado más en los protocolos frente al covid y en una comunicación estrecha y continuada con los trabajadores sobre la situación de FAT cuando se interrumpió el trabajo. El contrato no permitió ERTE por ello todos los profesionales estuvieron en activo de marzo a mayo 2020.

- Las reuniones de equipo semanales de cada centro de forma telemática.
- Comunicación continuada entre la gerencia, organización, profesionales, direcciones ya que el tema era complicado y había mucha incertidumbre.
- Atención a las familias a distancia, por teléfono y por video llamada.
- Se dio un curso de MAZ sobre coronavirus a todos los profesionales (5 horas).
- Se preparó un protocolo de actuación para la vuelta a los centros que también se distribuyó a las familias.
- Se reanudaron los tratamientos individuales el 25 de mayo.
- Se realizaron todas las acciones pertinentes de desinfección de centros y protección de los profesionales.

- **¿Qué recursos hemos movilizado?**

Protocolos de actuación, curso de MAZ, medios telemáticos para reuniones.

RESULTADOS

- **¿Qué resultados hemos obtenido?**

Las familias usuarias y el personal han estado atendidos sin interrupción.

- **¿Qué indicadores hemos utilizado para evaluar y qué datos hemos obtenido?**

Encuesta de satisfacción a las familias sobre la atención recibida durante el confinamiento.

- **¿Qué impacto ha tenido la práctica en las personas con discapacidad intelectual, y en las familias y en la organización?**

La continuidad de la atención individual a pesar de que a nivel de la administración pública se había interrumpido.

- **Resalta los aspectos innovadores de esta Práctica**

Compromiso con el trabajo y la organización.

- **¿Cómo continuará esta práctica, con qué recursos contamos?**

Las acciones se mantienen en el tiempo. Se han comprado móviles individuales para cada profesional por si hay de nuevo confinamiento y que de este modo se puedan mantener los tratamientos de forma telemática.

VALENTIA

Datos de la Organización

Dirección: Travesía Ballesteros, 10, 22005

Localidad: Huesca

Provincia: Huesca

Teléfono: 974212481

E-mail: info@valentiahuesca.org

Página web: valentiahuesca.org

Centro o Servicio en el que se ubica la Práctica: Valentia Huesca

Responsable de la Práctica: ASUN MENDOZA y JOSÉ ANGEL SIERRA

Cargo o puesto de trabajo: Psicólogos del Equipo Técnico de Desarrollo Personal

Dirección: Centro Manuel Artero (Huesca) y Centro Joaquín Costa (Barbastro)

Provincia: Huesca

e-mail: amendoza@valentiahuesca.org / jasierra@valentiahuesca.org

INFORMACION DE LA PRÁCTICA

Título: Buenas prácticas en bienestar emocional profesional

Área de atención: Apoyo emocional a todos los trabajadores y personas usuarias de la entidad

Fecha de inicio: Tras el confinamiento

Resumen

Crean un programa de acompañamiento emocional para los profesionales y las personas usuarias con DI con sus respectivas adaptaciones. El objetivo es ofrecer apoyo emocional.

Es un programa vivo que se ha ido montando y desmontando según las necesidades identificadas durante las diferentes fases de la nueva situación.

1. **Apoyo emocional individual**. Se lleva a cabo telemáticamente, se da con las personas con DI y su núcleo familiar. También con los trabajadores y las trabajadoras. Tras la demanda de más se crea un cartel para informar.
2. **Carteles** con pautas, recomendaciones e información
3. **Atención grupal y emocional.** Se da de manera presencial para que sea un tú a tú, es un acompañamiento para trabajar en equipo todas esas emociones que tenemos a flor de piel.

Para abordar la atención y terapéutica Individuales diseñan y elaboran unos carteles informativos con diferentes informaciones:

a) **Cartel Apoyo Emocional:** El objetivo es aliviar la espera emocional derivada de la situación actual. Va dirigido a toda persona usuaria y profesional de la entidad que lo demande. Se intenta dar un servicio y recoger las necesidades de los participantes.
b) **Cartel Síntomas dentro de la normalidad:** Lo crean para que los y las profesionales vean síntomas que entran dentro de la normalidad en diferentes áreas (emocional, conductual, cognitivas y físicas) y tanto a nivel personal como profesional. Ayuda a relajar el estrés y la ansiedad.
c) **Cartel Pautas para afrontar la situación**: Se hacen para todos los centros, profesionales y personas usuarias con DI. Se difunden por las redes sociales. Son pautas concretas tales como valorarse a uno mismo, aceptar las emociones, limitar el tiempo de exposición a los medios de comunicación, enfocarse en aspectos positivos, normalizar tu rutina, tiempo para uno mismo y para compartir con los demás, identificar recursos y estrategias personales, y atender el momento presente.

¿QUÉ ME ESTÁ PASANDO?

Todas estas reacciones están dentro de la normalidad:

EMOCIONALES:

- Ansiedad
- Impotencia
- Frustración
- Miedo
- Culpa
- Irritabilidad
- Tristeza
- Anestesia emocional

CONDUCTUALES:

- Hiperactividad
- Pasividad
- Aislamiento
- Evitación de situaciones, de personas o de conflictos
- Verborrea
- Llanto incontrolado
- Dificultad para el autocuidado
- Dificultad para descansar y para desconectar del trabajo

COGNITIVAS:

- Confusión
- Pensamientos contradictorios
- Dificultad de concentración, para pensar de forma clara o para tomar decisiones
- Dificultad de memoria
- Pensamientos obsesivos y dudas
- Pesadillas
- Imágenes intrusivas
- Fatiga por compasión
- Negación
- Sensación de irrealidad

FÍSICAS:

- Dificultades respiratorias: presión en el pecho, hiperventilación…
- Sudoración excesiva
- Temblores
- Cefaleas
- Mareos
- Molestias gastrointestinales
- Contracturas musculares
- Taquicardias
- Parestesias
- Agotamiento físico
- Insomnio
- Alteraciones del apetito

Plena inclusión Aragón
C/ Joaquina Zamora 4, bajos
50018 Zaragoza
976 73 85 81
info@plenainclusionaragon.com

PAUTAS PARA AFRONTAR LA SITUACIÓN DEL COVID-19 DESDE Valentia

V **Valora.**

Valórate, estas haciendo un gran esfuerzo y trabajo.
Haz una lista de todo lo que estás haciendo por ti, por la gente que quieres y por la sociedad.

A **Acepta emociones.**

Se consciente de tus emociones y sensaciones: **sentir emociones desagradables** no es una amenaza, **es una reacción normal**, de defensa de nuestra mente ante el peligro.

L **Limita el tiempo de exposición a los medios de comunicación.**

Las imágenes y los mensajes preocupantes aumentan el estrés y pueden reducir tu efectividad y tu bienestar general.
Evita la sobreinformación.

E **Enfócate en aspectos positivos.**

Intentar generar **emociones positivas** y ajenas a las preocupaciones actuales te ayudará a mantener una actitud positiva. Por ejemplo, puedes evocar **recuerdos agradables** mirando fotos, generar conversaciones divertidas...

N **Normaliza tu rutina.**

Crear una **rutina diaria** te generará confianza y seguridad.
Recuerda que es muy importante cuidar tus necesidades básicas. El descanso, la alimentación, el autocuidado...también influyen en tu estado de ánimo.

T **Tiempo para uno mismo y para compartir con los demás.**

Compartir tus emociones con alguien que te trasmite seguridad, te ayudará a hacerlas más tolerables.
Busca momentos para mantener el **contacto con tus seres queridos**. Sentir el apoyo y el cariño de "los tuyos" es básico en estos momentos.

I **Identifica recursos y estrategias personales.**

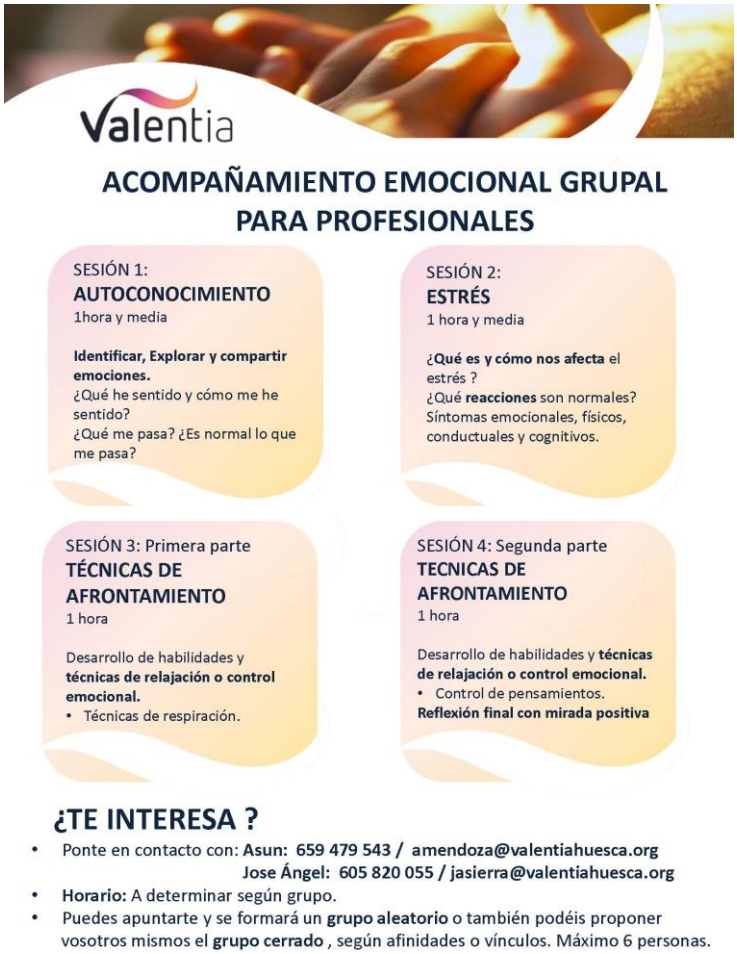
Utiliza y confía en tus **recursos de regulación emocional**. Por ejemplo: haz deporte, técnicas de relajación y respiración, lee, escucha música... También puedes probar recursos nuevos que te recomienden.
Además, sabes que puedes pedir ayuda a un profesional si crees que lo necesitas, él te ofrecerá apoyo y más estrategias.

A **Atiende el momento presente.**

Busca metas y objetivos personales y laborales en tú día a día.
Realiza ejercicios de "saboreo", **disfruta de las pequeñas cosas**. Intenta **vivir el presente** y no pensar demasiado en el futuro ya que, en este momento, es muy incierto y te puede generar malestar.
Piensa que esta situación es momentánea y **todo pasará**.

Al entrar en la Fases 3 se crea el siguiente cartel:

d) **Cartel Acompañamiento emocional Grupal- Sesiones:** (presencial): El objetivo es compartir un espacio en el que todos nos podemos expresar. El fin es la adquisición de estrategias para gestionar el estrés y canalizar las emociones. Se divide en cuatro sesiones de autoconocimiento, estrés, técnicas de afrontamiento.



Esta propuesta se acaba de lanzar y se debe hacer un sondeo de cuantos profesionales estarían interesados en hacer el acompañamiento. Si surgen necesidades más específicas a nivel individual ya están planteadas sesiones individuales y talleres más específicos relacionados con los temas de ansiedad, estrés y técnicas.

Su visión de futuro es continuar con los procesos terapéuticos abiertos, seguir ofreciendo soporte a través de diferentes medios, comenzar el acompañamiento

grupal y adaptar nuestra práctica a las necesidades que vayan surgiendo a nivel individual.

- **Palabras clave: Bienestar emocional, carteles informativos, miedo, acompañamiento y apoyo emocional.**

ANTECEDENTES

- **¿Qué sistema se ha utilizado para detectar las necesidades por las que surge esta práctica?**

Mediante la comunicación y contacto directo, charlas y videoconferencias los profesionales han estado en contacto y en el confinamiento y tras este la emoción más detectada en los y las profesionales es el miedo, además de estrés y ansiedad. Además de la necesidad de cuidar de la persona cuidadora y de las personas usuarias, personas con discapacidad.

Tras esta comprobación se plantea qué hacer para dar respuesta a las demandas concretas

- **¿Qué derechos de la Convención y/o qué modelos o estrategias nos han servido de orientación para desarrollar la práctica?**

Valentia se centra en ofrecer a las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo una vivienda de calidad, adaptada y accesible, con los últimos avances tecnológicos en domótica y diseño.

Por ello hay un gran equipo de profesionales trabajando cada día codo con codo para alcanzar esto. Y tras esta situación se ve necesario un acompañamiento emocional tanto a profesionales como personas usuarias.

Para que finalmente crear un programa de acompañamiento emocional para los profesionales y las personas usuarias con DI con sus respectivas adaptaciones.

- **¿Qué alianzas hemos establecido para diseñar nuestra práctica? ¿Cuál ha sido el proceso de participación establecido y qué grupos de interés han participado activamente en el diseño, desarrollo y evaluación de la práctica?**

Valentia colabora con Plena Inclusión y está interesada en el tema del bienestar emocional. Durante el confinamiento los profesionales trabajaban codo con codo para

mejorar las habilidades, además había un seguimiento de las necesidades individuales de cada persona junto con un acompañamiento emocional directo lo que permite entender la necesidad de actuar para ayudar a las personas.

DESARROLLO

¿Qué objetivos nos hemos planteado?

- Apoyo y acompañamiento emocional individual dirigido a todas las personas de Valentia, profesionales y personas con DI
- Atención grupal y emocional

¿Qué acciones hemos realizado?

Se realizaron carteles informativos:

1. **Cartel Apoyo Emocional:** El objetivo es aliviar la espera emocional derivada de la situación actual. Va dirigido a todo usuario y profesional de la entidad que lo demande. Se intenta dar un servicio y recoger las necesidades de los participantes. A raíz de ahí Chema (departamento de formación) propone qué tipo de formación dar para apoyar a los profesionales, es un acompañamiento emocional.
2. **Cartel Síntomas:** Lo crean para que los profesionales vean síntomas que entran dentro de la normalidad en diferentes áreas (emocional, conductual, cognitivas y físicas) y tanto a nivel personal como profesional. Ayuda a relajar el estrés y la ansiedad. A raíz de estos carteles se crean los siguientes.
3. **Cartel Pautas para afrontar la situación:** Se hacen para todos los centros, profesionales y personas usuarias con DI. Se difunden por las redes sociales. Son pautas concretas tales como valorarse a uno mismo, aceptar las emociones, limitar el tiempo de exposición a los medios de comunicación, enfocarse en aspectos positivos, normalizar tu rutina, tiempo para uno mismo y para compartir con los demás, identificar recursos y estrategias personales, y atender el momento presente.
4. **Cartel Acompañamiento emocional Grupal- Sesiones: (presencial).** El objetivo es compartir un espacio en el que todos nos podemos expresar. El fin es la adquisición de estrategias para gestionar el estrés y canalizar las emociones. Se divide en cuatro sesiones

- Autoconocimiento, para identificar, explorar y compartir emociones.
- Estrés, ¿qué es y cómo afecta?
- Técnicas de afrontamiento para desarrollar técnicas de relajación y control emocional.
- Técnicas de afrontamiento, se continúa con la sesión anterior y se cierra el grupo con una reflexión final.

¿Qué recursos hemos movilizado?

Recursos humanos de todos los profesionales del equipo de calidad de vida que desarrollan el programa, medios tecnológicos para la realización de los carteles, aulas y materiales de papelería para el acompañamiento grupal.

RESULTADOS

Esta propuesta la acaban de lanzar, deben hacer un sondeo de cuantos profesionales estarían interesados en hacer el acompañamiento. Si surgen necesidades más específicas a nivel individual ya están planteadas sesiones individuales y talleres más específicos relacionados con los temas de ansiedad, estrés y técnicas.

Su **visión de futuro** es continuar con los procesos terapéuticos abiertos, seguir ofreciendo soporte a través de diferentes medios, comenzar el acompañamiento grupal y adaptar nuestra práctica a las necesidades que vayan surgiendo a nivel individual.

Reflexiones finales

Tras la reflexión individual de las personas participantes de los webinars, les pedimos que brevemente, con una palabra o a lo mucho mucho tres, verbalizaran qué se llevaban puesto; con qué se quedaban de las sesiones. Y estos son los resultados:

- Para, piensa y reflexiona. Coge perspectiva.
- Para coger hay que soltar
- Apóyate en tu equipo
- Escucha.
- Respeta tiempos
- Forma e informa a las personas
- Orienta/ cuida/ apoya
- Planifica y organiza.
- Tranquiliza/ normaliza a través de la comunicación
- Innova
- Sé flexible. Adáptate constantemente
- Emplea el humor
- Elabora propuestas participadas por las personas (involucra)
- Haz a las personas protagonistas de su proceso
- Clarifica roles.

Conclusión

La prevención de la salud mental en las entidades de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo como campo de actuación, está dando sus primeros pasos. Ya se están realizando importantes actuaciones y considerables avances, tal y como hemos comprobado a través de las BBPP, pero ha sido la situación de pandemia mundial la que nos ha puesto el foco en su importancia y premura en abordar el tema.

Esta situación de pandemia en las que se han desarrollado las prácticas pasarán y volveremos a la normalidad, pero los y las profesionales se seguirán enfrentando a otras situaciones en las cuáles hay que trabajar estos objetivos extrapolándolos a esa realidad en la que se encuentren. Ya no vale dejarlo para después.

Hemos podido comprobar que ya existen herramientas apropiadas para la intervención, y desde Plena Inclusión Aragón existe el compromiso de facilitar a las entidades los mecanismos necesarios para atender, desde sus comienzos, el conjunto de la problemática psicosocial de personas trabajadoras, usuarios/as y familias.

Contagiémonos de bienestar del bueno.

Subvenciona

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE SANIDAD, CONSUMO Y BIENESTAR SOCIAL

POR SOLIDARIDAD
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL