

## UN TIEMPO CON SENTIDO *Hoy todos podemos ser mejores*

### Plan de formación en Innovación Personal para profesionales sanitarios en riesgo o afectados por daños psicosociales tras dos años de pandemia

*“Ahora más que nunca debemos cuidar a quienes nos cuidan, parece evidente que necesitan mucho más que aplausos y palabras, decidir qué hacer y como hacerlo no es sólo una cuestión de justicia sino de sentido común” Alberto Perez Buj*

### DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Durante estos dos años de pandemia en todos los Hospitales y centros de salud ha sido necesario reorganizarse, desarrollar recursos, asumir funciones diferentes a las habituales y crear nuevos protocolos.

En este contexto, se ha producido una **exposición intensa y prolongada** a distintos factores de riesgo psicosociales, entre los que cabe destacar una intensificación de los tiempos, cargas y ritmo de trabajo y de las exigencias cognitivas, elevadas exigencias emocionales y conflictos de rol derivados de la adopción de decisiones para las que, en numerosos casos, no se sienten preparados

Esta situación la han podido sobrellevar gracias a una serie de factores moderadores que han amortiguado los efectos dañinos, concretamente gracias al apoyo social, muy especialmente entre compañeros, a la calidad de las relaciones personales en el trabajo y al reconocimiento social.

Aun así, la exposición a estos factores psicosociales de riesgo está dando lugar a importantes **repercusiones sobre la salud** del personal de los centros sanitarios.

Abordar los daños, como el estrés, depresión, ansiedad, insomnio, desmotivación, la somatización de estados de ánimo debilitantes y el síndrome burnout que desde mayo del 2019 la OMS ha incluido en su catálogo de enfermedades laborales, parece algo urgente y necesario.

### ¿A QUÉ NOS REFERIMOS CUANDO HABLAMOS DE INNOVACIÓN PERSONAL?

Habilidades de gestión emocional, comunicación, creatividad, liderazgo o motivación son cada vez más necesarias para el bienestar personal y un mejor desempeño laboral. A esta actualización continua de competencias la denominamos **Innovación Personal** que tiene como objetivo poner a las personas al mismo nivel que la innovación científica o tecnológica.

La Innovación Personal promueve **mejoras constantes**, ya sea en la vida de una persona como en una organización o equipo y como toda innovación, **es un cambio para siempre**.

## WIN TO WIN-TODOS GANAMOS

Hacemos esta propuesta como plan de empresa estratégico integral de atención al personal que está sometido a estas presiones a las que nos lleva la situación pandémica y de este modo poder mostrar la preocupación e interés de la empresa por la salud de sus empleados. Una magnífica manera de ofrecerles puro salario emocional.

## EN QUE CONSISTE NUESTRA PROPUESTA

Proponemos una serie de formaciones que presentaremos oportunamente en detalle para todos los niveles en cinco fases y según la estrategia que definamos en cada una. Dichas fases son:

### 1. Empoderamiento

Qué he hecho bien, qué he aportado, qué he aprendido, qué hemos conseguido juntos, qué hemos hecho bien, **sólo lo positivo**, conexión con el reconocimiento y la celebración, con la alegría **¡las personas necesitamos mirarnos a los ojos, vernos y tocarnos en lo posible...sonreír y reír!** En fin, empoderamiento personal y colectivo. **Atenderme a mi mism@.**

Cada uno en su nivel laboral ha estado resolviendo con altos niveles de adrenalina, ahora toca atenderse, escucharse qué necesita, tomar las riendas de su liderazgo personal y desde ese punto, pedir, proponer, crear proyectos de apoyo mutuo.\*\*

### 2. Atenderme a mi mism@.

Cada uno en su nivel laboral ha estado resolviendo con altos niveles de adrenalina, ahora toca atenderse, escucharse qué necesita, tomar las riendas de su liderazgo personal y desde ese punto, pedir, proponer, crear proyectos de apoyo mutuo.\*\*

### 3. Prevenir y sanar

Realizar formaciones más específicas para el manejo emocional, gestión del estrés, liderazgo saludable, motivación, entrevistas de evaluación motivadoras, mindfulness, cohesión de equipos, etc., y otras a concretar al finalizar la fase 1 y 2 ya que las mismas nos darán mucha y variada información de las necesidades reales del momento. \*\*\*

### 4. Proyectos de ayuda mutua

Con talleres breves, **estimular la creatividad y la bajada a tierra de las ideas que surjan para consolidar proyectos que producirán seguro, estados de ánimo positivos** y por lo tanto mayor cohesión, motivación e implicación con su trabajo.

## 5. Seguimiento

Dos posibilidades:

- I. **Coach de guardia**, la posibilidad de **disponer lo antes posible de un coach ontológico certificado para atender inquietudes, consultas o retos puntuales** de forma presencial in company, por teléfono o zoom.
- II. **Procesos de coaching personal** para los casos que la empresa considere necesario un proceso de acompañamiento personalizado para el desarrollo de competencias. Suele ser de 6 a 10 sesiones.

***\*\*)*** *En las fases 1 y 2 los talleres serán diseñados a medida y preferentemente de una sola sesión*

***\*\*\*)*** Para la fase 3 consultar el resumen de nuestro catálogo que adjuntamos a modo orientativo