

# Módulo de Autocuidado

Dirigido a profesionales de la salud,  
agentes comunitarios y funcionarios públicos



Con el apoyo de:



**UNHCR**  
**ACNUR**  
La Agencia de la ONU  
para los Refugiados

Con el financiamiento de:



**Cooperación**  
**Española**

## TALLER 1

# El Síndrome de Agotamiento Profesional (SAP) y como prevenirlo



### Presentación del taller:



*Tiempo: 2 minutos*

Cada facilitadora se presenta.

Este es un espacio en el que hablaremos sobre temas que tienen que ver con las situaciones que nos han ocasionado estrés y como éstas han impactado en nuestras emociones y/o como nos sentimos, por ello todo lo que hablemos aquí será confidencial y nos comprometemos a no compartirlo con otras personas.

### Objetivo del taller:



*Tiempo: 3 minutos*

Brindar información y sensibilizar a los participantes acerca del síndrome de agotamiento profesional por estrés e identificar conductas saludables y de riesgo para el bienestar personal.

Dramatización de entrada:



¡Un pésimo día!

Tiempo: 5 minutos

Una de las facilitadoras presenta en primera persona el relato de una serie de situaciones altamente frustrantes que le han ocurrido durante el día.

La otra facilitadora cierra este primer bloque diciendo: “Ha sido un día altamente estresante para... ¿Qué le ha sucedido? ¿Cómo la podemos ayudar? En el transcurso del taller se obtendrán aprendizajes que nos ayudarán a darle pautas para que se cuide mejor.

Presentación con el PPT:



Tiempo: 15 minutos

Revisa el drive aquí:  
<https://bit.ly/3SsWFJ8>

Comprendiendo el estrés laboral del trabajador humanitario

- El contexto de pandemia ha generado cambios importantes en las relaciones familiares, sociales y laborales.
- La incertidumbre y el estrés laboral son factores relevantes.



Comprendiendo el estrés laboral del trabajador/a humanitario/a



- La pandemia tuvo un gran impacto en la población atendida e incrementó el pedido de servicios y protección al agudizarse su condición de vulnerabilidad.
- El trabajador humanitario afronta este desafío aumentando el nivel de estrés y puede entrar en riesgo de desarrollar un Síndrome de Agotamiento Profesional (SAP).

Cómo se desarrolla el estrés laboral



Consecuencia de un **desequilibrio** entre las demandas del ambiente (estresores internos o externos) y los recursos de la persona.

Las consecuencias negativas del estrés sólo se producen cuando la situación desborda la capacidad de control de la persona.

Se realizará una exposición dialogada con las diapositivas (1) Comprendiendo el estrés laboral del trabajador humanitario. (2) El estrés. (3) Síndrome de Agotamiento Profesional (SAP), (4) Fases del SAP. (5) El autocuidado como factor preventivo del SAP:

Conductas saludables y factores de riesgo. (6,7,8) Conductas saludables. (9) Factores de riesgo. (Ver anexo 1)



### Participación en sub- grupos:



*Tiempo: 30 minutos*

Se dividen en dos o tres sub-grupos con un máximo de 10 participantes como máximo. Pasan a las salas del zoom o en caso sea presencial pasar a trabajo en pequeños grupos.

Se les brinda dos casos, uno para cada grupo, para que puedan 1) identificar los factores de riesgo, 2) señalar los elementos de estrés laboral que está sobrellevando y 3) dar sugerencias que ayuden a que las personas del caso 1 y 2 pueda mejorar su autocuidado.

(Ver casos en Anexo 2)

Se selecciona entre los participantes a uno o dos relatores del grupo para que puedan presentar sus acuerdos.



### Preguntas:

Grupo 1. Con relación a Sara:

Grupo 2. Con relación a Verónica

1. ¿Qué estresores tiene?
2. ¿Cuáles son sus factores de riesgo?
3. ¿Qué fortalezas tiene?
4. ¿Qué la podría ayudar a sentirse mejor?

### Plenaria:



*Tiempo: 10 minutos*

Los grupos 1 y 2 presentan sus acuerdos.

Las facilitadoras recogen las ideas principales de las presentaciones.

### Entrega y calificación de la Escala de Agotamiento Profesional (SAP):



*Tiempo: 5 minutos*

Se coloca en el chat del zoom la Escala del SAP para que las/los participantes puedan descargarlo y contestar la escala en otro momento. (Ver anexo 3)

Una de las facilitadoras da la consigna e indica como calificar la escala.

### Ejercicio de relajación:



*Tiempo: 10 minutos*

Se pide a las/los participantes realizar un ejercicio de relajación (Ver Anexo 4)

Comentarios sobre el ejercicio:



Tiempo: 5 minutos

Una de las facilitadoras pregunta si alguien quiere compartir su experiencia durante el ejercicio de relajación. Se recoge dos o tres comentarios.

Ayudando a una trabajadora humanitaria:



Tiempo: 5 minutos

¿Qué le dirían a la facilitadora que tuvo un pésimo día para que tenga un mejor autocuidado?

Cierre del taller:



Tiempo: 5 minutos

La facilitadora A hace un comentario de cierre, invita a los participantes a la siguiente sesión de autocuidado y se toma la foto grupal.

ANEXOS

Anexo 1

El Síndrome de Agotamiento Profesional y cómo prevenirlo

(Ver en el adjunto el PPT)

Síndrome de Agotamiento Profesional (SAP)

- Conocido como estrés laboral o "burn out"/ "estar quemado".
- Estado de agotamiento físico y emocional, que de manera paulatina, va afectando las relaciones con el equipo, amistades y familia.
- Se expresa también como pérdida de interés en el trabajo, en el sentido de responsabilidad.



Síndrome de Agotamiento Profesional (SAP)

Fase de agotamiento emocional:

Sentimiento de fracaso al intentar cambiar situaciones que originan estrés. Pérdida de energía, agotamiento, fatiga, irritabilidad, desgaste emocional, pérdida del disfrute de las tareas e insatisfacción laboral.

Fase de despersonalización o deshumanización:

Al no poder cambiar la situación estresora, se presenta distanciamiento afectivo, estados de depresión, actitudes negativas, insensibilidad, trato impersonal e indiferencia hacia los demás (incluidos los usuarios, familiares, etc.).

Fase de abandono de la realización personal:

Se evalúa de manera negativa el propio trabajo, este pierde significado y valor. Aparecen sentimientos de fracaso, inadecuación e insatisfacción, se aparta de actividades familiares, sociales y recreativas.



## Anexo 2

### Caso Sara

Mujer 39 años, tiene esposo y dos hijos, un niño de 7 y una niña de 3. Ella es abogada de un banco y trabaja largas jornadas en una modalidad mixta, va a la oficina tres veces a la semana y los otros días de manera virtual. Siente que las horas de trabajo se prolongan más cuando trabaja presencialmente porque tiene que trasladarse una hora de ida y otra de vuelta en un tráfico horrible. Tiene un jefe exigente que puede llamar a cualquier hora para que ella como jefa de equipo tenga que resolver. El trato del jefe es seco y en algunas ocasiones puede llegar a ser maltratador. Sara le tiene temor y está pensando en pedir un cambio a otro Programa en el banco. No sabe si hacerlo porque mal que bien se lleva bien con su equipo y si se va a otro Programa nada le garantiza que no encontrará nuevos problemas. En los últimos meses ha sentido que está un poco más cansada, irritable y cosas que antes le resultaban fáciles de hacer en la oficina ahora se demora o deja las cosas para más adelante. En casa, ha montado su pequeña oficina, y los días de trabajo virtual siempre hay problemas en la casa que ella tienen que resolver, aunque cuenta con ayuda de una empleada y los chicos han retornado a clases presenciales. Siente que su trabajo es muy estresante, con casos de la oficina que desea conversarlos con su esposo, aunque sabe que él le presta atención un ratito y después le cambia de tema o se pone a hacer otras cosas. De hecho, se ha sentido distante del esposo, han tenido algunas peleas porque él quiere irse de vacaciones, pero ahora que ha regresado a la presencialidad siente que hay muchas cosas que tienen que poner en orden. Por un lado, siente que, durante la pandemia y el confinamiento en casa, la relación con su esposo se puso más rutinaria, distante y las vacaciones serían una buena idea, pero, por otro lado, ¡tienen tanto trabajo pendiente! que teme que su jefe termine por sacarla del banco si se descuida. Todavía tiene muy presente la muerte de una de sus mejores amigas por covid hace un año. Hace algunos días, en su chequeo preventivo de cáncer, le han detectado un bulto en el seno derecho que la tiene preocupada, pero no le ha dicho nada a nadie.

### Caso Verónica

Mujer de 27 años, soltera, extranjera, es antropóloga, trabaja en una ONG que tiene proyectos para mejorar la productividad de las comunidades que cultivan cacao. En la ONG, en general, se siente bien considerada por el trabajo que realiza, se lleva bien con el equipo que ella lidera, aunque no es una persona que le resulta fácil hacer amistades. A ella le gusta el trabajo de campo, estar con las mujeres en la comunidad y fortalecer sus capacidades productivas de una manera participativa, empática, cercana. Esto cambia mucho cuando tiene que retornar a Lima, tener las reuniones de equipo, elaborar informes, planificar acciones, entrevistarse con los funcionarios de la agencia de cooperación. Sobre todo, lidiar con los estados de humor de la jefa la estresa. Su jefa directa tiene un carácter difícil, se irrita fácilmente y muestra estados de ánimo cambiantes. Puede estar de buen genio, pero en el mismo día puede también mostrarse fastidiada con los miembros del equipo que ella lidera. La jefa puede dar instrucciones contrarias a las que ella acuerda con su equipo, sin que la jefa antes haya hablado con ella; le cuesta mucho poner las cosas en claro con su jefa y establecer acuerdos con ellas. Siente que nunca se sabe a qué atenerse con ella. Cuando está en Lima, Verónica prefiere ir en bicicleta a la oficina; sin embargo, hace algunos días vio el atropello de un ciclista, fue felizmente un susto, pero la dejó impresionada. Ha empezado a tener momentos de taquicardia durante algunos momentos del día. Se siente sola, extraña a su pareja, que se ha ido a hacer una maestría en otro país, teme que, con la distancia, él pueda encontrar a otra persona, y la relación se rompa. Siente que en las últimas semanas ella es la que lo llama, no tanto él.

### Escala del SAP

Ver el archivo adjunto sobre el INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH

**GABS**  
Taller de Autoconciencia sobre el Síndrome de Agotamiento Profesional (SAP) y cómo prevenirlo

**INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH**

A continuación, encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Tiene que saber que no existen respuestas correctas o incorrectas. Los resultados de esta cuestionario son estrictamente confidenciales y, en ningún caso, accesibles a otras personas. Su objeto es contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo y mejorar su nivel de satisfacción. A cada uno de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento, poniendo una cruz en la casilla correspondiente y número que considere más adecuado.

	Nunca	Apenas una vez en un mes	Una vez a la semana	Una vez a la semana	Una vez a la semana	Una vez a la semana	Una vez a la semana
	0	1	2	3	4	5	6
1. AE. Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.							
2. AE. Al final de la jornada me siento exhausto.							
3. AE. No encuentro sentido cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otra día de trabajo.							
4. RP. Trabajo en un trabajo con facilidad en el que trabajan los pacientes.							
5. D. Curo que trabo a algunos pacientes con los que me siento con facilidad.							
6. AE. Trabajar con los pacientes todos los días genera tensión para mí.							
7. RP. Me siento muy bien con los problemas que me presentan los pacientes.							
8. AE. Me siento "quemado" con mi trabajo.							
9. AE. Siento que me heido en mi trabajo y he perdido totalmente en la vida profesional.							

**GABS**  
Taller de Autoconciencia sobre el Síndrome de Agotamiento Profesional (SAP) y cómo prevenirlo

10. D. Como que tengo un pensamiento que me invade por la gente desde que llego al trabajo.							
11. D. Me preocupa que este trabajo me afecte emocionalmente.							
12. RP. Me encuentro con mucha vitalidad.							
13. AE. Me siento frustrado por mi trabajo.							
14. AE. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.							
15. D. Realmente no me importa lo que me ocurre a algunos de los pacientes a lo largo del tiempo que atienden.							
16. AE. Trabajar en contacto directo con los pacientes me produce estrés.							
17. RP. Tengo facilidad para crear una buena relación con los pacientes.							
18. RP. No encuentro ningún motivo para trabajar con los pacientes.							
19. RP. He realizado muchas cosas que me emocionan en este trabajo.							
20. AE. En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.							
21. RP. Siento que a los problemas emocionales en el trabajo los trato de forma adecuada.							
22. D. Siento que los pacientes me juzgan de algunos de sus problemas.							

**GABS**  
Taller de Autoconciencia sobre el Síndrome de Agotamiento Profesional (SAP) y cómo prevenirlo

**VALORACION**

Realice una suma de los números de sus respuestas de acuerdo a la siguiente tabla que diferencia los tres sub-escalas del Inventario de Maslach.

<b>Sub-escala de Agotamiento Emocional.</b> Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo.	Consta de 9 preguntas. Suma los ítems: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20.	Puntuaciones de 27 o más indican un alto nivel de burnout. Entre 19 y 26 corresponden a puntuaciones intermedias. Por debajo de 19 indicativas de nivel de burnout bajo.	Cuanto mayor es la puntuación, mayor es el agotamiento emocional y el nivel de burnout experimentado por el sujeto.
<b>Sub-escala de Despersonalización.</b> Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento.	Consta de 5 preguntas. Suma los ítems: 5, 10, 11, 15 y 22.	Puntuaciones superiores a 10 serían nivel alto. Entre 6 a 9 puntos intermedio. Menor de 6 indica un bajo grado de despersonalización.	Cuanto mejor es la puntuación, menor es la despersonalización y el nivel de burnout experimentado por el sujeto.
<b>Sub-escala de Realización Personal.</b> Evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo.	Consta de 6 preguntas. Suma los ítems: 4, 7, 8, 12, 17, 18, 19 y 21.	Puntuaciones de 0 a 30 indican una baja realización personal. Puntuaciones de 34 a 39 puntos intermedias. Mayor de 40 puntos tiene sensación de logro en su realización personal.	Cuanto mejor es la puntuación, mayor es la realización personal y menor puntuación de realización o logro personal más afectado está el sujeto.

### Práctica de Mindfulness - Alga Marina

Se pone una música suave como del mar  
<https://www.youtube.com/watch?v=9zNjr2M1aCs>



Vamos a ponernos muy derechos en la silla, soltamos los hombros hacia atrás, cerramos los ojos y vamos a imaginarnos que somos una alga marina, estamos en las profundidades del mar y el movimiento suave nos hace movernos suavemente, vamos a sentir en nuestro cuerpo la caricia de las aguas, nos balanceamos hacia un lado y hacia otro. Vamos a tratar que nuestro pensamiento quede en blanco, vamos a dejarlos pasar, con amabilidad, gentilmente, con conciencia de estar en el lugar presente, en el aquí y ahora.

Vamos a tomar conciencia de nuestra respiración, inhalamos, exhalamos, retenemos unos minutos y soltamos.

Continúa la meditación, pasando a momentos de silencio, que permitan que los participantes se conecten con el cuerpo y la respiración.

Se cierra la sesión, invitando a los participantes a continuar con las medidas de autocuidado.



## TALLER 2

# Identificando las emociones en el estrés laboral



### Presentación del taller:



*Tiempo: 3 minutos*

¿Por qué es importante identificar emociones para el manejo del estrés laboral?

### Objetivos del taller:



*Tiempo: 3 minutos*

- Comprender cómo funcionan y hacen sentir los diferentes estados emocionales cuando están activos.
- Ayudar en la expresión emocional debido a que facilita la atención e identificación de las emociones propias.
- Promover la empatía y comprensión de las emociones ajenas.
- Fomentar la detección de eventos desencadenantes de las emociones.
- Aumentar la capacidad de gestión y manejo de las emociones debido a la comprensión emocional.



Dinámica introductoria:



Tiempo: 10 minutos

Se presenta la diapositiva con las máscaras

Se les pide a los participantes que escojan una máscara.

Luego de un par de minutos, se pide a 3 participantes que digan que máscara escogieron y por qué.

Se cierra la dinámica afirmando que a partir de algún rasgo de la máscara podemos identificar alguna imagen, preferencia característica, recuerdo, deseo que nos represente.



Presentación con el PPT:



Tiempo: 25 minutos

Revisa el drive aquí:  
<https://bit.ly/3SsWFJ8>

Las emociones



- Emociones son pautas conductuales psico-fisiológicas que incluyen:
  - una apreciación cognitiva,
  - una expresión facial,
  - una experiencia subjetiva de placer o displacer/dolor
  - e implica descarga muscular y neurovegetativa.
- Los afectos tiñen los pensamientos, producciones imaginarias, comportamientos, y maneras de percibir y relacionarnos con los demás.

Emociones básicas (Paul Ekman)  
 Alegría

- Emoción expansiva que resulta en un aumento de energía, se activa con acontecimientos positivos. Su función es la de reproducción de aquellas acciones que la generan y la de apertura hacia las personas.



Personificación de roles en el área laboral

- **Actitudes automáticas** que las personas ponen en funcionamiento para evitar situaciones que podrían activar emociones que causan ansiedad y malestar.
- Una actitud expresa un estado emocional que lleva a pensar/sentir/actuar de un modo
- Administran la frustración, los deseos, la sobrecarga de tensión y mantener un balance en el mundo emocional de las personas.
- Veremos las cosas y nos compartamos con los lentes con los que miramos...



## Role playing:



Tiempo: 30 minutos

Se divide el grupo en tres subgrupos. Cada subgrupo tiene la lista de roles personificados.

Consigna: Se pide que c/ participante escoja su personaje.



## Plenaria:



Tiempo: 20 minutos

Se pide a cada sub grupo que haga el role playing del diálogo.

Preguntas facilitadoras

¿Cómo se sintieron?

¿Cómo sintieron a su personaje?

¿Cómo fue percibido por los otros miembros del grupo?

Comentarios espontáneos.

## Ejercicio de relajación:



Tiempo: 10 minutos

Se realiza un ejercicio de relajación como cierre del taller.

## Cierre:



Tiempo: 3 minutos

Cada facilitadora destaca por lo menos un aspecto trabajado del taller.

UNHCR ACNUR

2do Taller de Autoasistencia sobre el Síndrome de Agotamiento Profesional SAP y cómo prevenirlo

Roles	Descripción	Carga al estrés laboral
LÍDERES	Se esfuerza por sacar a otros profesionales/ académicos/ directivos. Competente, busca ser el primero.	No puede disfrutar de sus logros, muestra su incomodidad con los resultados.
EXECUTIVO	Es competente, organizada, siempre planeando cosas nuevas y buscando mejoras, con una autocrítica y tolerancia frente a la demora, aprende lección de fracasos, errores.	Se sobre-esfuerza a sí mismo y a los demás, no se está, cuando descansa siente que pierde tiempo, responsabilidad, no acepta la vulnerabilidad propia o en los demás.
PERFECIONISTA INTELIGENTE	Busca mostrar "estar 2" y no demás un fallo, perfecto, constantemente en su apariencia y conducta. Piensa que si la persona es perfecta no la van a rechazar.	Siempre percibe que le falta algo y aumenta su inseguridad ante los demás.
PROTECTOR	Se esfuerza en el cuidado de los otros, se sacrifica y protege sus propias necesidades para beneficiar a quienes cuida.	Se sobrecarga con tareas de los otros. Se pueden sentir igualmente tratados, no agradecido, que los demás no tienen en cuenta sus sacrificios. Puede responder con fastidio, retiro de la tarea, resentido.
TEMEROSO/ PREOCUPADO	Se siente en constante riesgo, está constantemente alerta por el peligro y se imagina los peores escenarios.	Puede tener una tolerancia a la carga de trabajo baja; emerge preocupándose de lo que podría suceder; comparte sus temores a los otros. Puede generar inseguridad y caos dentro.
MARICADOR	Se quiere que las reglas no se apliquen sobre él/ella. Busca romper las reglas para obtener beneficios propios o los de su equipo; puede realizar jactas fuera de lo formalmente establecido. Él/ella justifica los motivos.	Puede romper acuerdos establecidos con los otros, manipular a su favor o hacer la tarea que cree debe hacerse por encima de cualquier regla. Puede generar resentimiento de los demás.
RESERVA PASIVO	Busca evitar el contacto interpersonal o tener lo que considere un riesgo laboral por la creencia que le va a mal si se ve un rechazarlo. Puede hacer frente a la persona como apática y retráida porque parte de la creencia.	Inseguridad, mala adaptación al movimiento, aumenta sus debilidades, no cumple su meta.
CRITICO	Evalúa todo el tiempo la propia conducta y la de los demás por lo general con un tono hipercrítico. Puede ser una voz interior desvalorizadora de uno mismo y los demás.	La hipercrítica erosiona la autoconfianza y el desempeño laboral, ante cualquier situación tiene una mirada rígida de valoración, descalifica y pesa, etcétera.
DEPENDIENTE	Espera que otros resuelvan los problemas o hagan las tareas en las que está comprometido. Se siente perdido como alguien que requiere de ayuda constantemente.	Poca iniciativa, demandante de ayuda, espera que otros resuelvan.
INCOHERENTE	Esta para más tarde (mañana o la próxima semana) lo que puede resultar en ese momento.	Retrasa sus tareas, acumula tensión porque sabe que está en falta. A último minuto y por el desdémio trabaja en exceso. Puede llegar a ser no confiable.

Se pide que c/ grupo tenga los personajes:  
 Grupo 1: los tres primeros  
 Grupo 2: del 4 al 6  
 Grupo 3: 7 al 10  
 Los otros personajes son libres para c/sub-grupo.  
 Se trata de representar y practicar un diálogo entre los diferentes personajes con relación a una situación laboral estresante.

## TALLER 3

### La importancia de los límites



#### Presentación del taller:



*Tiempo: 2 minutos*

Cada facilitadora se presenta y se hace un recuento de los talleres anteriores.

#### Objetivo del taller:



*Tiempo: 2 minutos*

Desarrollar clima de confianza entre los participantes, ganar mayor consciencia acerca de la subjetividad heroica y fortalecer la capacidad de poner límites como una pauta para el autocuidado.

#### Dinámica de entrada:



*Tiempo: 10 minutos*

Dos verdades y una mentira.

Busca promover un clima de confianza entre los asistentes, asimismo familiariza al asistente a percibir que las personas somos más de lo que manifiestan ser.

Desarrollo de la dinámica: cada persona se turna para declarar dos verdades (afirmaciones verdaderas) sobre sí mismos y una mentira (afirmación falsa). Después de que cada persona toma su turno, los demás del grupo deben tratar de averiguar cuál de las tres declaraciones fue la "Mentira".

Presentación con el PPT:



Tiempo: 15 minutos

Revisa el drive aquí:  
<https://bit.ly/3SsWFJ8>



Se presenta el PPT sobre la subjetividad heroica y la importancia de aprender a poner límites para el autocuidado.

### SUBJETIVIDAD HEROICA

un modo de disponerse ante los problemas

Rol de héroe

Sacrificio

Riesgo: Posicionar a las víctimas en ese rol, subestimando sus recursos

- "Omnipotencia: no hay dificultad que no se pueda enfrentar con buena voluntad y esfuerzo.
- los problemas podrían no existir; como enfrentarlos: **evitación**.
- "lo que no se puede entender lo explica en términos de falta, de carencia, de limitación: falta capacitación, de formación, etc.
- Es la subjetividad heroica la que constituye a las víctimas como víctimas al ponerse en esa posición, al no mezclarse con ellas.
- hace cosas por los otros, y de esa forma se suprime al otro como sujeto y también a sí mismo; tanto el héroe como el salvado quedan abolidos como sujetos.

### EL SALVADOR ANTE LA CATÁSTROFE

- Ante una situación de emergencia se necesitan a profesionales, voluntarios, etc. a "ordenar lo que está desordenado" en las poblaciones, comunidades.
- Y en esa situación puede situarse profesionales que antes de ver "qué hay", antes de dejarse informar por lo que sucede en esa situación, ya "saben" qué "debería haber".



## Rol Playing:



Tiempo: 25 minutos

Se hará un rol playing.

### Caso para Role Play

*Jesica, una madre con 3 hijos de 11, 10 y 8 años.*

*El padre biológico falleció hace 9 años y actualmente tiene una pareja con quien lleva 8 años de relación, es la figura paterna de los niños.*

*Yesica trabaja en una chicharronería de 7am a 6pm y su pareja en una carpintería de 7am a 7pm, durante esas horas los niños se quedan solos con la puerta con llave, no cuentan con un celular para poder comunicarse, no cuentan con redes de apoyo cercanas.*

*La madre expresa malestar por el comportamiento “rebelde” de sus hijos, los describe como malcriados y que no siguen órdenes. En las 2 sesiones que se ha tenido con ella, se exploró las condiciones de vida de los menores, quienes se encuentran sin ir al colegio hace 2 años, la madre ya no ha buscado matricularlos porque sus hijos le dicen que tienen miedo a raíz del maltrato que sufrieron en el colegio. Asimismo, se señaló las necesidades emocionales de los niños al estar tantas horas encerrados en casa y sin verla, por lo que la madre expresó que buscaría comprar un carrito sanguchero para poder trabajar desde casa.*

*La sesión del 6 de junio no la atendió, se dejó mensaje pero tampoco respondió, desde trabajo social también se hizo el intento, pero no se ha obtenido respuesta. Se le escribió nuevamente para recordar el encuadre, hoy la llamé, pero no respondió. Me quedo preocupada por estos 3 niños que están en riesgo, ya que no asisten al colegio, están solos en casa y sin poder comunicarse con la mamá o el padrastro.*

Los personajes serán los siguientes:

1ro representando la subjetividad heroica (todo lo puede, es el héroe, salvador, “lo que hago no es para mí, es para los demás” No está permitida la reflexión; “la urgencia lleva al acto compulsivo porque “no hay tiempo”).

2do personaje poniendo límites ( trata de poner límites ante el personaje 1, sin embargo le es difícil hacerlo porque pone en balanza su trabajo y su vida personal).

3ro un miembro expresando los pensamientos y sentimientos internos de los personajes (voz interna que habla tras el personaje).

### Plenaria:



Tiempo: 20 minutos

Se abre a los comentarios de los participantes.

Se hace énfasis en los contenidos dramatizados y se reflexiona acerca de los límites y la subjetividad heroica reflejada en cada uno de ellos. Muchas veces ambas reflexiones están en juego en una misma persona.

### Ejercicio de auto cuidado. Pausa Activa:



Tiempo: 10 minutos

Los facilitadores con ropa deportiva y realizarán ejercicios de estiramiento acompañado de una música de fondo.

### Cierre:



Tiempo: 3 minutos

Cada facilitadora destaca por lo menos un aspecto trabajado del taller.

## TALLER 4

### Conociendo y modulando la voz crítica en nuestro interior



#### Presentación del taller:



*Tiempo: 5 minutos*

Este taller tiene el objetivo de identificar la voz crítica en nuestro interior y familiarizarse con un dialogo interno que module las críticas negativas que están en la base de estados emocionales reactivos al estrés.

#### Dinámica de inicio:



*Tiempo: 10 minutos*

Menú saludable para la vida (ver anexo 1)

#### Consigna

Esta tarde nos vamos a tratar muy bien. No vamos a dar un banquete, un banquete saludable.

A la manera de un menú en un restaurante hemos preparado una carta con platos muy saludables para la vida.

Se presenta el Menú y los platos de entrada, segundo y postre

Se pregunta a los participantes ¿Qué desean para hoy?

Se pide que escojan una entrada, un segundo y un postre. Y si les apetece pueden pedir más de un plato de c/u

Presentación con el PPT:



Tiempo: 20 minutos

Revisa el drive aquí:  
<https://bit.ly/3SsWFJ8>



### CONOCIENDO LA VOZ CRÍTICA

- Es importante en la regulación de la autoestima y balance de las emociones.
- Nos dice lo que está bien y lo que está mal; si estamos cerca a nuestras metas o estamos desorientados.

✓ ✗



- Esa voz crítica suele ser heredada de las figuras paternas en la infancia.
- Puede ser EXIGENTE, PERFECCIONISTA Y/O AUTOCRÍTICA

**¿CÓMO TE HABLA TU VOZ CRÍTICA CUANDO TE EQUIVOCAS?**

## MODULANDO EL ROL DEL CRÍTICO INTERIOR

CONOCER Y MODULAR a este crítico es **IMPORTANTE** porque...



- No nos deja ser espontáneos o auténticos
- Genera baja autoestima
- Genera pensamientos y sentimientos negativos



## LA AUTO COMPRESIÓN

Tratarse con:

- AMABILIDAD
- BENEVOLENCIA
- PERDONAR MIS ERRORES



Ejercicio de imaginación:



Tiempo: 15 minutos

El facilitador realizará el ejercicio de imaginación acompañado de una música de fondo.

### Trabajo en pequeños grupos:



Tiempo: 15 minutos

¿Cómo se sintieron con el ejercicio de imaginación?

¿Pueden reconocer su voz crítica?

Compartir situaciones laborales

Y qué podríamos hacer



### Plenaria:



Tiempo: 15 minutos

Comentarios acerca de la sesión 4 y de las sesiones anteriores:

Temas de las sesiones 1,2, 3:

#### Sesión 1: Estrés laboral. Síndrome de Agotamiento Profesional. Conductas saludables y factores de riesgo

**Objetivo:** Brindar información y sensibilizar a los participantes acerca del síndrome de agotamiento profesional por estrés e identificar conductas saludables y de riesgo para el bienestar personal.

#### Sesión 2: Identificando las emociones en el estrés laboral. Estados emocionales y roles

##### Objetivo:

- Comprender cómo funcionan y hacen sentir los diferentes estados emocionales cuando están activos
- Ayudar en la expresión emocional debido a que facilita la atención e identificación de las emociones propias.
- Promover la empatía y comprensión de las emociones ajenas.
- Fomentar la detección de eventos desencadenantes de las emociones.
- Aumentar la capacidad de gestión y manejo de las emociones debido a la comprensión emocional.

#### Sesión 3: Aprendiendo a poner límites

**Objetivo:** Desarrollar clima de confianza entre los participantes, ganar mayor consciencia acerca de la subjetividad heroica y fortalecer la capacidad de poner límites como una pauta para el autocuidado.

#### Sesión 4: Conociendo y Modulando la Voz Crítica en nuestro interior

**Objetivo:** identificar la voz crítica en nuestro interior y familiarizarse con un dialogo interno que module las críticas negativas que están en la base de estados emocionales reactivos al estrés.



## Cierre del taller:



Tiempo: 10 minutos

Comentarios de los facilitadores.

Invitación de la siguiente sesión – Transferencia del modelo.



## MÓDULO DE AUTOUIDADO

©Centro de Atención Psicosocial (CAPS) / Jr. Caracas 2380, Jesús María, Lima - Perú  
Teléfonos: (51 1) 462-1600, (51 1) 462-1700 / Email: psico@caps.org.pe / Web: www.caps.org.pe

Diseño y diagramación: Miriam De la Cruz Ramírez

Primera edición - Diciembre del 2022 / Tiraje: 100 ejemplares

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2022-13376

Se terminó de imprimir en diciembre del 2022 en:

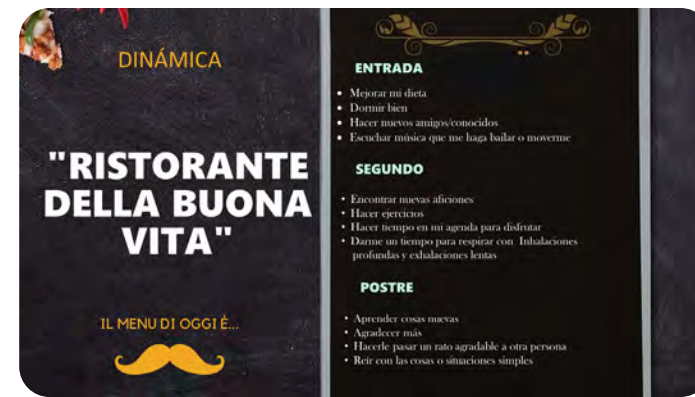
LAYMAR Impresiones. De: Martín E. Ramírez Alvarado. Pasaje Espinoza 155, La Victoria  
Teléfono: 965 997 958 / imprentalaymar@gmail.com

*Esta publicación ha sido elaborada con la asistencia de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR). El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva del CAPS y no puede considerarse que refleje en modo alguno las opiniones del ACNUR.*

## ANEXOS

## Anexo 1

## Menú saludable para la vida



## Anexo 2

## Ejercicio de imaginería

Recuerda una situación en que te hayas equivocado y te hayas reprochado a ti misma.

Escucha a la voz crítica de tu interior, escucha como te critica cuando fallas.

Puedes poner a la voz una cara, un cuerpo, puede ser una persona, un personaje, un animal.

Imagínate ahora que puedes interactuar y hablar con ella.

Ahora buscas en tus recuerdos a una persona (puede ser una persona del pasado o presente) que recuerdes que pueda hablarte con amabilidad, con sincera empatía.

¿Qué situaciones hemos vivido?

# Módulo de Autocuidado



Jr. Caracas 2380 Jesús María - Lima

 [www.caps.org.pe](http://www.caps.org.pe)

 [psico@caps.org.pe](mailto:psico@caps.org.pe)

 CentroDeAtencionPsicosocial

 (511) 462 1600 / 462 1700

## LIMA

961 366 610 / 970 844 672  
946 245 518 / 970 856 848

## TUMBES

970 854 076 / 936 579 158  
936 585 694 / 970 852 410

Con el apoyo de:



Con el financiamiento de:



El Síndrome de Agotamiento Profesional (SAP) y cómo prevenirlo



Identificando las emociones en el estrés laboral



La importancia de los límites



Conociendo y modulando la voz crítica en nuestro interior