

1900 - 2025

125
Mutuas
colaboradoras con la Seguridad Social

Cuida-T

PRIMERA EDICIÓN

MANUAL DE
HERRAMIENTAS
PARA TU BIENESTAR
EMOCIONAL



UNA INICIATIVA DE



AMAT

Y



Fundación Fila
de Amparo al Menor

1900 - 2025

125
Mutuas
colaboradoras con la Seguridad Social

Cuida-T

PRIMERA EDICIÓN

MANUAL DE
HERRAMIENTAS
PARA TU BIENESTAR
EMOCIONAL



UNA INICIATIVA DE



AMAT Y



Fundación Fila
de Amparo al Menor

El presente manual se enmarca dentro del “Convenio Específico de Colaboración entre Fundación Filia y la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo, para desarrollar un Seminario Técnico sobre resolución de conflictos personales desde el ámbito laboral para el bienestar psicoemocional de los Trabajadores”, suscrito con fecha 17 de junio de 2024, el cual se integra en el "Plan de Actividades Conjuntas" de AMAT.

Cuida-T

1900 - 2025

Mutuas
colaboradoras con la Seguridad Social

125

a
n
i
v
e
r
s
a
r
i
o



Copyright © de esta edición: FUNDACIÓN FILIA,
Basado en las conferencias del Seminario Técnico.

Coordinadores:
Lucía del Prado del Castillo y David Pavón Herradón.

Diseño, portada y maquetación:
Soledad Castillejo Sáez.

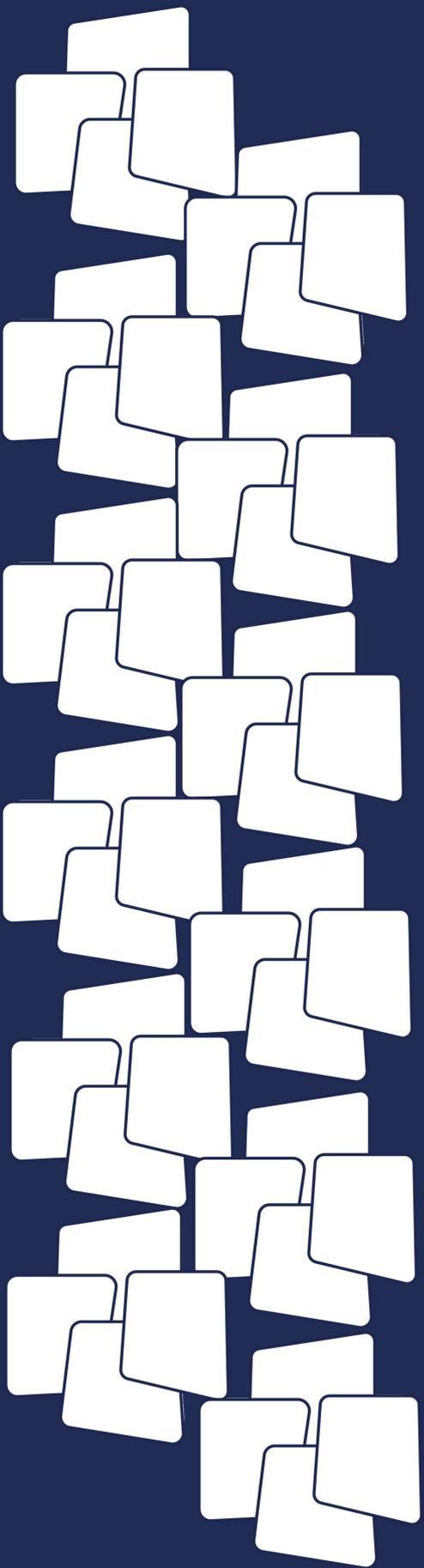
Reservados todos los derechos.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra sólo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a Fundación Filia de Amparo al Menor - FILIA (info@fundacionfilia.org) o a Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo - AMAT (amat@amat.es).

Depósito Legal: M-14694-2025
ISBN: 978-84-09-74098-7

ÍNDICE

PRÓLOGO	6
CAPÍTULO 1. EL CONFLICTO FAMILIAR	10
CAPÍTULO 2. GESTIÓN EMOCIONAL	22
CAPÍTULO 3. HIGIENE DEL SUEÑO	34
CAPÍTULO 4. LOS BENEFICIOS DEL MINDFULNESS	46
CAPÍTULO 5. RESILIENCIA	56
CAPÍTULO 6. GESTIÓN DEL MIEDO	68
CAPÍTULO 7. PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA (PNL)	78
CAPÍTULO 8. GESTIÓN EMOCIONAL DE LOS CONFLICTOS	90



Cuida-T

PRÓLOGO

1900 - 2025

125 aniversario
Mutuas
colaboradoras con la Seguridad Social

MANUAL DE HERRAMIENTAS PARA TU BIENESTAR EMOCIONAL

PRÓLOGO

Las actualmente denominadas Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social nacen en el año 1900, a través de la Ley de 30 de enero de 1900, conocida como la Ley Dato, acontecimiento que marca el inicio de la Protección Social de los Trabajadores.

Desde un primer momento, las Mutuas se configuran como asociaciones privadas de Empresarios, naturaleza que conservan hoy en día, siendo el objeto inicial de las mismas el aseguramiento de Accidente de Trabajo, al atribuirse al Empresario - entonces “patrono”-, la responsabilidad de los accidentes de esta naturaleza, sin perjuicio de que pudiera atribuirse o no a los mismos culpa por el siniestro en particular acaecido. No en vano y en esta sucesión de acontecimientos, en 1933, se instaura la obligación de todo Empresario de contar con un Seguro de Accidentes para todos sus Empleados, en definitiva, se establece la obligación empresarial de un Seguro Social.

En su función de protección, las Mutuas crecieron también otorgando servicios de Prevención de Riesgos Laborales a sus Empresas asociadas, a fin de poder prevenir y aminorar la siniestralidad laboral.

Nuevas regulaciones y modificaciones normativas fueron sucediéndose a lo largo de los años, perfilando estas Entidades. 1963 es un año muy relevante, pues marca el arranque de la Seguridad Social en España en su concepto actual, emergiendo el primer Sistema de Protección Social, entendido como un modelo unitario e integrado, y que engloba todos los Seguros Sociales obligatorios. En este nuevo Sistema, que supone el inicio de una línea de gestión pública de los Seguros Sociales, participarán las Mutuas, las cuales, si bien conservarán su naturaleza privada, desde el año 1966 habrán de asumir -los Empresarios asociados- una responsabilidad mancomunada e ilimitada por razón de su colaboración en la gestión del Accidente de Trabajo y la Enfermedad Profesional.

Posteriormente, la Ley General de la Seguridad Social, aprobada en el año 1974, consolida aún más si cabe la estrecha colaboración de las Mutuas en la gestión de algunas de las prestaciones públicas orientadas a la protección de los Trabajadores, abarcando, entre otras labores, la atención sanitaria y rehabilitadora

Trabajadores accidentados, así como el pago de la correspondiente prestación económica en tanto se produce la recuperación de la salud.

Durante los años posteriores y hasta el momento actual, las Mutuas han incrementado los ámbitos de su colaboración con la Administración de Seguridad Social, asumiendo nuevas tareas y alcanzando nuevas prestaciones, siempre comprometidas con la salud de los Trabajadores, la competitividad de las Empresas y la sostenibilidad de nuestro Sistema de la Seguridad Social. De este modo, además de la asistencia sanitaria y económica frente al Accidente de Trabajo y la Enfermedad Profesional, asumen, entre otras, el pago de las prestaciones derivadas de la Incapacidad Temporal por accidente no laboral y enfermedad no profesional, la prestación por Cese de actividad de los Trabajadores autónomos o la prestación por Cuidado de Menores enfermos de Cáncer u otra enfermedad grave.

El sentido proteccionista de los Trabajadores descrito persiste y es, pues, actual en las Mutuas; el bienestar y la salud de los Trabajadores sigue siendo uno de sus principales focos de acción.

En 2025 las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social celebran sus 125 años de historia. Son un ejemplo de esfuerzo y éxito de la Sociedad Civil y, sin duda, un modelo de vocación de servicio, compromiso y lealtad con nuestro País. Constituyen el ejemplo más paradigmático de la llamada colaboración público-privada y, precisamente por ello, y por su bagaje y excelente gestión, son Entidades suficientemente preparadas para asumir los nuevos retos que nuestro País necesita, en lo que se refiere a la colaboración con nuestro Sistema de Seguridad Social.

La presente obra responde precisamente a toda esta filosofía y vocación de servicio. Se focaliza, de manera esencial, rayando tangencialmente la órbita de la esfera laboral, en la facilitación de herramientas que permitan a los Trabajadores cuidar su salud emocional, clave tanto en un plano personal como en el profesional, repercutiendo además su buena salud en la Empresa, en su devenir y competitividad, y en su desarrollo y resultados. Cuidar la salud de los Trabajadores es uno de los grandes compromisos de las Mutuas, como también lo es velar por la sostenibilidad del Sistema de Seguridad Social y contribuir, en la medida que todo ello lo genera, a incrementar la competitividad y la productividad de las Empresas.

En este contexto, a través del Plan de Actividades Conjuntas que cada año plantean las Mutuas en el seno de AMAT, desde hace ya una década y entre otras acciones, se vienen desarrollando, en colaboración con la Fundación Filia de Amparo al Menor, algunas concretas, encaminadas a fomentar el bienestar y la salud emocional de los Trabajadores, como lo es el Seminario Técnico *“Entrenamiento hacia el Bienestar Psicoemocional en el Ámbito Laboral”*.

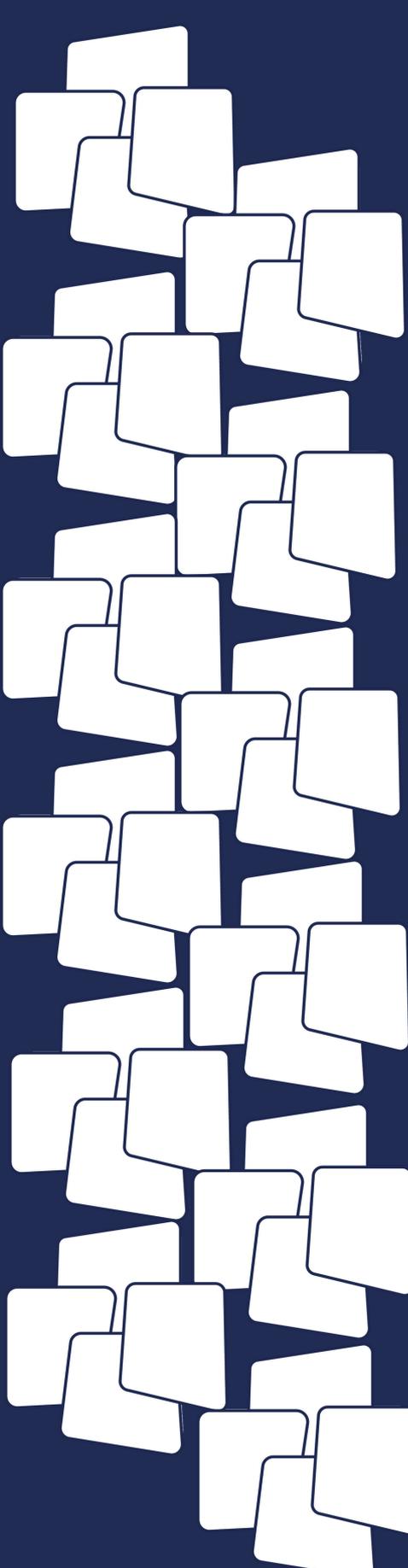
Dicho Seminario Técnico ha consistido en la realización de talleres y divulgación de contenidos y mensajes orientados al cuidado de la salud psicoemocional de los Trabajadores, algunos de los cuales se recogen o recopilan ahora en el presente manual, al objeto de continuar con la labor de difusión de todos estos consejos.

La Fundación Filia de Amparo al Menor es una entidad sin ánimo de lucro, creada en 2011. Su Obra Social está basada en la concienciación y prevención de las situaciones de riesgo en el ámbito de la ruptura familiar y la protección del menor. Desde AMAT queremos agradecer a la Fundación Filia y a su Presidenta, Dña. Lucía del Prado del Castillo, la labor desarrollada durante estos diez años; su experiencia y conocimiento han permitido a las Mutuas contribuir a cuidar la salud de los Trabajadores y de sus Empresas asociadas.

AMAT, como Asociación representativa del Sector, que aglutina a la totalidad de las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, continuará con su compromiso social y de servicio para con las Mutuas, y sus Empresas asociadas y Trabajadores protegidos.

Deseamos que este manual sea de utilidad para todo aquel que se aproxime a su lectura.

Pedro Pablo Sanz Casado
Director Gerente de AMAT
1 de junio de 2025



Cuida-T

CAPÍTULO 1

1900 - 2025

125 aniversario
Mutuas
colaboradoras con la Seguridad Social

MANUAL DE HERRAMIENTAS PARA TU BIENESTAR EMOCIONAL

EL CONFLICTO FAMILIAR

El **conflicto familiar** fue la temática con la que inauguramos, en julio de 2015, la primera edición del Seminario Técnico sobre “Resolución de los conflictos personales desde el ámbito laboral”.

Saber gestionar los conflictos es fundamental para tener una mejor calidad de vida. Si además nos referimos a conflictos en el ámbito familiar, estos pueden desestabilizar, incluso devastar la vida personal y laboral de quien los sufre.

Los problemas familiares, como discusiones constantes, dificultades en las relaciones o, incluso, una ruptura, pueden generar un ambiente emocionalmente cargado que afecta tanto la concentración como al bienestar de los empleados.

La preocupación constante por los conflictos familiares puede desencadenar síntomas de depresión y angustia, lo que afecta gravemente la capacidad del individuo para cumplir con sus responsabilidades laborales y aumenta el riesgo de absentismo. Este, a su vez, tiene un impacto negativo en las empresas, afectando tanto a su productividad como al ambiente de trabajo.

En este primer capítulo nos vamos a centrar en la etapa más severa del conflicto familiar, como es su ruptura, y si además hay hijos de por medio, será todavía más difícil de sobrellevar.

Como en todo conflicto, lo más importante es conocer los motivos que nos han llevado hasta esa situación. La clave de su identificación y resolución es detectar los conflictos de manera temprana con el fin de facilitar una intervención adecuada, que ayude a prevenir perjuicios emocionales y a fortalecer las relaciones.

Los conflictos familiares a nivel de pareja surgen por diferencias en la comunicación, expectativas no cumplidas o problemas de confianza. La ruptura de la vida en común, los problemas económicos; las crisis derivadas del ciclo vital (nacimiento de un hijo, la crisis de la madurez, la jubilación o la muerte de un ser querido, puede desencadenar conflictos debido a los cambios o adaptaciones que requieren). Asimismo, las adicciones o enfermedades como la depresión o la ansiedad pueden interferir en la relación de pareja y llevar a la ruptura.

Los hijos de una pareja con conflictos tienen miedo a las peleas de sus padres. Hay numerosos estudios que señalan que el conflicto de los progenitores puede provocar la aparición de desarreglos psicológicos en los menores; pero también hay que dejar claro, que no siempre los niños tienen por qué sufrir por la separación de sus padres, si estos son capaces de divorciarse responsablemente.

Pero, sea como sea, los conflictos familiares y la ruptura de pareja son situaciones de las más estresantes en la vida de una persona y puede afectar, de manera notable, a su salud emocional y, en consecuencia, interferir en su vida social y en su rendimiento laboral.

Quien atraviesa esta situación se ve obligado a gestionar su vida personal mientras trata de cumplir con sus obligaciones laborales.

La dificultad para concentrarse, la sensación de estar sobrepasado y las emociones intensas y variables, generan altos niveles de estrés e interfiere en el desempeño en el trabajo.

Se suman responsabilidades y se cuentan con menos recursos para afrontarlas.

En esa situación estresante, se hace difícil manejar las emociones y se experimenta la soledad al tener que abordar una gran cantidad de tareas y tomar decisiones importantes.

Estas crisis afectan de forma diferente a cada individuo, por lo que, en las empresas, es esencial reconocer y acometer las necesidades específicas del trabajador en esa situación.

Algunas personas se refugian en el trabajo como una forma de encontrar estabilidad y distracción. Esta estrategia les da una falsa sensación de control y les permite continuar con su vida profesional, aunque suele ser una solución temporal que, con el tiempo, tiene consecuencias nefastas.

Para apoyar a los trabajadores, durante y después de una crisis familiar ya sea o no de separación o divorcio, y para facilitar a las empresas herramientas con las que mejorar el bienestar psicoemocional de sus empleados, este primer tema presentó algunas pautas como las siguientes:

- Conocer las distintas etapas de una crisis.
- Prevenir ciertas actitudes ante el conflicto, como interferencias parentales.
- Aportar habilidades emocionales ante una crisis.

- Mostrar estrategias de afrontamiento y elaboración del duelo.
- Mejorar las habilidades parentales de los progenitores.
- Cerrar esa etapa emocional hasta la reconstrucción vital desde los valores.

Porque, aunque los progenitores tengan la capacidad necesaria para cumplir con su rol de padres, en ocasiones, cuando se enfrentan a una crisis de pareja, puede surgir un desequilibrio en su relación que interfiere negativamente en su función parental.

Una ruptura familiar derivada de una separación es funcional, cuando supone una distancia emocional entre los miembros de la pareja; pero si la tensión se prolonga, puede aparecer la hostilidad, perjudicando el bienestar psicológico y destruyendo las relaciones familiares.

Con frecuencia, la ruptura de pareja no siempre supone el final del conflicto; más bien es un nuevo escenario en el que perpetuar la disputa y esto puede llevar a los hijos a intentar asegurarse el cariño de, al menos, uno de sus progenitores.

Una separación suele ser dolorosa -lo contrario parece imposible, pero ya hemos adelantado que no tiene por qué ser así- y puede causar pérdidas afectivas en los menores, quienes suelen reaccionar con sentimiento de abandono hacia el progenitor que se va y un fuerte apego al que se queda.

En este contexto, el apoyo incondicional de los hijos puede convertirse en el centro del conflicto entre los padres. Los menores a veces enfrentan presiones para tomar partido por uno de los progenitores, y si no lo hacen, se sienten desleales. Si eligen a uno, pueden sentir que traicionan al otro.

El sentimiento de ira, frustración, miedo, decepción, tristeza, desesperanza e incluso a veces también alivio y esperanza, genera en todos los miembros implicados una montaña rusa de emociones que podrían no generar tanto sufrimiento si se consigue transitar por las diferentes etapas del divorcio de forma consciente y responsable.

Porque, aunque el proceso puede ser doloroso, con conciencia y herramientas adecuadas, es posible atravesarlo sin sufrir innecesariamente.

Etapas en el proceso de divorcio

La separación de pareja atraviesa cuatro fases: negación, caos emocional, reorientación y aceptación.

A continuación, mostramos algunos consejos en cada etapa para que la tristeza no se transforme en dolor y vivir la separación con respeto mutuo para minimizar el impacto en toda la familia.

1. **Fase de Negación:** En esta etapa la persona no cree o no desea la separación y se aferra a la esperanza de que todo es un mal sueño. Aquí se recomienda evitar el contacto innecesario con la expareja, no revivir recuerdos, y rodearse de amistades y seres queridos para enfocarse en el futuro.
2. **Fase de Caos Emocional:** En esta segunda etapa los sentimientos son descontrolados y muy variables. Ahora es importante permitirte sentir, escribir para ordenar pensamientos, hacer ejercicio, informarse y pedir ayuda. Es un momento de gran turbulencia emocional, pero también necesario para avanzar.
3. **Fase de Reorientación:** En este momento, la persona comienza a sentirse con mayor control y proyecta nuevas rutinas. Es importante reflexionar sobre lo positivo de la separación, reconocer el crecimiento personal y enfocarse en lo que se quiere para el futuro.
4. **Fase de Aceptación:** Finalmente, se llega a la aceptación de la situación y se desarrolla una nueva visión de la vida.

Aceptar no significa resignarse, sino comprender y adaptarse a la nueva realidad. Se recomienda perdonar, comprender y organizarse para crear una nueva rutina.

Actitudes para prevenir el conflicto

Para **prevenir el conflicto** cuando hay menores es importante manejar la separación de manera que los niños puedan adaptarse de forma saludable, manteniendo su bienestar emocional, por lo que se recomienda evitar situaciones que puedan derivar en un nuevo conflicto, como es el de lealtades.

Explicarles la separación juntos y sin culpas, con un lenguaje adecuado a su edad y respetando el derecho de los menores a amar a ambos progenitores.

Siendo claros sobre la separación, pero sin entrar en detalles que solo conciernen a los adultos.

El foco debe ponerse en los sentimientos de los hijos y sus inquietudes. Reconociendo, que cada niño procesa la separación de manera diferente y adaptarse a sus necesidades emocionales.

Se debe validar los sentimientos de los niños para ayudarles a procesar sus emociones, escuchándolos y reconociendo sus sentimientos durante este proceso; mostrando calma y confianza, y manteniendo conversaciones abiertas con los niños en momentos informales.

Una herramienta para explorar sus sentimientos es utilizar cuentos.

Nunca se deben hacer comentarios negativos sobre el ex o la ex o su nueva pareja frente a los menores, ya que esto afecta su relación con ambos progenitores.

Se debe mantener un equilibrio en la distribución del tiempo con los hijos y tomar decisiones conjuntas, siempre priorizando sus derechos y bienestar.

Establecer rutinas consistentes y permitir que los niños participen en las decisiones que afecten su día a día.

Colaborar con la expareja para una crianza conjunta, resolver desacuerdos rápidamente y evitar que los hijos actúen como intermediarios.

Pese a eso, es habitual que en los meses que siguen al divorcio muchos niños experimenten problemas, especialmente externos (conducta antisocial, agresiva, desobediencia, falta de autorregulación, baja responsabilidad y logro) y en menor medida, ansiedad, depresión y problemas en las relaciones sociales (dificultades con padres, hermanos y profesores).

En los menores, las **emociones post divorcio** suelen ser: tristeza, miedo al abandono, enfado, sentimientos de culpa, sentimientos de soledad, sentimientos de negación, hiper responsabilidad, regresión (como volver a chuparse el dedo). Que generen problemas escolares, problemas de sueño, problemas alimenticios... Estas reacciones generales se pueden considerar normales al comienzo de la separación de los padres, pero progresivamente, el niño se irá adaptando a la nueva situación y esos síntomas irán remitiendo.

El funcionamiento psicológico de la mayoría de los niños y de sus padres mejora con el paso del tiempo conforme la familia se va adaptando al divorcio. No

obstante, el nivel medio adaptación emocional social y académica de los hijos de divorciados continúa siendo peor que el de los hogares intactos.

Habilidades emocionales ante la ruptura

Emocionalmente hablando, aceptar el fin de una relación es uno de los aspectos más difíciles de una separación. Este proceso implica no solo la pérdida de una pareja, sino también de un proyecto vital que daba sentido a nuestras acciones y expectativas futuras.

A menudo, la separación ocurre cuando la pareja ya está agotada, lo que convierte la ruptura en un momento delicado.

En muchos casos, el final de la relación genera una reevaluación negativa de lo vivido y de la persona que fue nuestra pareja.

Integrar el dolor causado, ya sea a nosotros mismos o a la otra persona, es esencial para poder hacer el duelo de este proyecto compartido que se termina.

Desgraciadamente, del mismo modo que existen rasgos psicológicos en cada individuo que ayudan al desarrollo de “un buen divorcio”, existen **perfiles psicológicos que favorecen un divorcio conflictivo**. Estos son los siguientes:

Las personas nerviosas y emocionalmente volátiles, al enfrentarse a situaciones estresantes como el divorcio, tienden a reaccionar de manera extrema, lo que puede generar nuevos problemas y agravar los existentes. Al no reflexionar con calma y rapidez, valoran la situación de forma superficial, centrando su atención solo en los aspectos negativos, lo que alimenta un enfoque pesimista y desprecia lo positivo.

Las personas dependientes emocionales suelen tener dificultades para tomar decisiones por sí mismas y buscan constantemente el apoyo de los demás. Su autoestima es baja, lo que las hace vulnerables a críticas y adoptar una postura pasiva ante la vida. Tras una ruptura, experimentan sentimientos de desolación y miedo a la soledad, buscando rápidamente una nueva relación para llenar el vacío. A menudo recurren al chantaje emocional, el victimismo y la proyección, culpando al otro de sus problemas. Además, pueden adoptar distorsiones cognitivas como la sobre generalización y el pensamiento dicotómico, viendo a quienes no están con ellas como hostiles y despreciando a quienes antes amaban.

Las sujetos negativos y pasivos evitan enfrentar los problemas y delegan la responsabilidad de sus decisiones en otros. Tienden a complacer a los demás, sacrificando sus propios derechos, pero cuando sus expectativas no se cumplen, su reacción puede ser explosiva. Las distorsiones cognitivas más comunes en ellos son la visión catastrófica, la descalificación de lo positivo, la culpa y la personalización.

Por eso, en una ruptura de pareja (para sortear conflictos mayores) es crucial tener en cuenta la personalidad de la otra persona, ya que su comportamiento será determinante, y aunque no se puede cambiar, se puede evitar agravar la situación.

Estrategias para el afrontamiento y la elaboración del duelo en una ruptura

Vemos pues cómo afrontar un divorcio implica varios aspectos psicológicos importantes que dependen de las circunstancias individuales de cada persona.

La ayuda terapéutica puede ser clave para superar la pérdida, aceptar la situación y expresar los sentimientos, incluidos el llanto y la tristeza y **atravesar el duelo**.

Un divorcio implica una pérdida, y es fundamental pasar por un proceso de duelo para aceptar la situación y expresar los sentimientos, incluidos el llanto y la tristeza. No obstante, hay algunas estrategias para afrontarlo y que explicamos a continuación:

- **Tomarse un tiempo para uno mismo y cuidarse:** Es esencial reflexionar con calma sobre lo sucedido sin prisas, para poder procesar la experiencia y encontrar claridad. Cuidar la salud física y emocional, manteniendo hábitos saludables y no aislarse, para enfrentar el proceso de manera más equilibrada.
- **Priorizar a los hijos:** Anteponiendo los intereses del menor sobre los problemas conyugales. Evitar que los hijos sufran, manteniendo, en la medida de lo posible, una cordialidad entre los progenitores para que el proceso sea lo menos traumático posible para ellos.
- **Buscar apoyos externos:** Contar con el apoyo de amigos y familiares es esencial para superar la crisis emocional del divorcio, por supuesto, no hay que temer pedir ayuda a un experto profesional. Pero... ¡cuidado! Estos con los apoyos personales, estos deben ser eficaces y orientados a evitar más conflictos y no generar nuevos o acentuar los que ya existen.

- **Evitar tomar decisiones impulsivas:** Durante el proceso de divorcio, es recomendable no hacer decisiones trascendentales que podrían ser precipitadas y arrepentidas más adelante.
- **Perdonarse a uno mismo y a la pareja:** Es importante dejar atrás problemas del pasado y practicar el perdón, tanto hacia uno mismo como hacia la pareja, como hacia una tercera persona, para poder sanar y avanzar.
- **Pedir perdón:** Reconocer los errores y pedir perdón a la expareja es clave para iniciar un proceso amistoso y constructivo, con miras al futuro.
- **Mirar hacia el futuro:** Después del dolor del divorcio, es crucial enfocarse en el futuro, estableciendo metas a corto y largo plazo para recuperar la motivación y avanzar con optimismo.

Consejos para mejorar las habilidades parentales de los progenitores

La crianza de los hijos puede presentar una serie de desafíos únicos en cada etapa del desarrollo del menor, principalmente cuando existe conflictividad familiar.

La **parentalidad positiva** desempeña un papel fundamental en el desarrollo integral de los niños influyendo de manera significativa en su crecimiento emocional, social y cognitivo.

Para mejorar las habilidades parentales lo primero es crear vínculos afectivos cálidos, protectores y estables para que los hijos se sientan queridos y aceptados, demostrándoles el amor y el apoyo de manera constante a través de abrazos, besos y palabras de aliento.

La estimulación y el apoyo al aprendizaje, para fomentar su motivación mediante el acompañamiento en actividades compartidas, es otro de los principios de la parentalidad positiva. Apoyándoles en sus esfuerzos por aprender y crecer e incluso permitirles tomar decisiones apropiadas para su edad.

Es importante reconocer los logros evolutivos de los hijos mostrando interés por su mundo, por sus expectativas y preocupaciones, desarrollando pautas de comunicación apropiadas que respondan a sus necesidades; fomentando la comunicación; hablando regularmente con los hijos, escuchándolos y respetando sus opiniones.

Para trabajar la parentalidad positiva se deben establecer límites claros. Los límites son importantes para el desarrollo de los niños y adolescentes, pues les aporta seguridad.

No se trata sólo de establecer reglas consistentes hay que explicarlas de manera comprensible.

La comunicación abierta y honesta es muy valiosa a la hora de resolver conflictos familiares de manera constructiva.

Los padres deben practicar habilidades de escucha activa, expresar sus preocupaciones de manera respetuosa y buscar soluciones colaborativas.

Además, modelar comportamientos de resolución de problemas y promover la empatía y el perdón en el hogar, puede ayudar a los niños a aprender a manejar los conflictos de manera saludable.

Los conflictos, dentro de las relaciones afectivas, pueden estrechar los lazos de esa unión si se resuelven de manera pacífica.

Educar sin violencia, ni física ni emocional, excluyendo cada forma de castigo físico o psicológico degradante.

Por supuesto, que se les puede sancionar cuando se porten mal o incumplan las reglas, pero no de cualquier forma.

Cuando los niños incumplan una norma o tienen una rabieta no es porque sean malos o quieran amargarnos la vida; al igual que les pasa a veces a los adultos, a los menores les cuesta controlar sus emociones y tolerar la frustración.

Cuando no se respetan las normas y el niño se exceda en su relación ante prohibiciones u órdenes, cuando rompa cosas, pegue a otros niños o se tire al suelo y patalee... pueden aplicarse sanciones que sirvan para que repare el daño causado o para que entienda que lo que ha hecho no está bien y no volver a hacerlo.

Las sanciones deben ser proporcionadas y claras de aplicarse de manera firme y rápida, pero tranquila y respetuosa. Las sanciones tienen que mantenerse por eso deben ser proporcionadas; ser realistas y no durar demasiado tiempo.

El cachete, el insulto, la amenaza o los gritos no son eficaces ni adecuados para educar a los niños. Porque pueden aprender que amor y violencia pueden ir de la mano. Que cuando alguien me molesta y soy más fuerte puedo ejercer mi poder sobre otro para imponer mi voluntad. Aprende que la inmediatez de la fuerza es más útil a la opción del diálogo.

Cuando se pega a un niño o se le insulta por algo que ha hecho, éste se siente profundamente mal, indefenso y rechazado por sus padres. Estas emociones no le permiten recapacitar sobre el motivo por el que se le castiga.

La corrección sin violencia acompañada de una explicación clara, con ejemplos, alternativas y compromisos, ayuda al niño a interiorizar las normas y a respetarlas de manera responsable.

Hay que recordar que los niños aprenden observando a los adultos. Hay que ser un buen modelo a seguir, mostrando empatía, paciencia y respeto.

Los padres pueden sentirse a veces desbordados, tristes o frustrados, pero es necesario evitar que ese estado se generalice o sea agrave en el tiempo.

Asumir una maternidad o paternidad responsable y positiva implica también cuidarse a uno mismo buscar momentos de relax y disfrute personal que proporcione el descanso y fuerza.

¿Y cómo cerrar esa etapa emocional hasta la reconstrucción vital desde los valores?

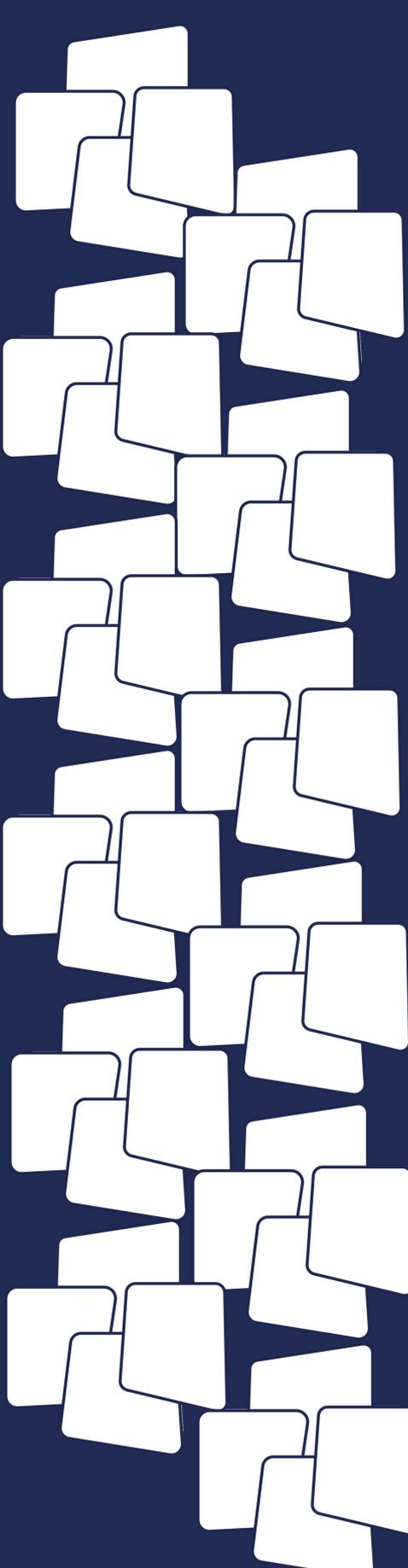
Es importante avanzar paso a paso, con paciencia, sin prisa, pero sin pausa. A través de pequeños avances, se logrará cambios significativos.

- Lo primero, refuerce su autoestima: Cuídese, valórese y haga todo lo necesario para sentirse mejor.
- Haga una lista de lo negativo de la relación: Escriba sin reservas las razones por las cuales esa relación no era adecuada para usted.
- Acepte la situación: Asuma la responsabilidad de su bienestar y del proceso que está atravesando.
- Supere la culpa: No se deje abrumar por la culpa; sus hijos desean verle feliz. Si el dolor persiste, busque apoyo.
- Exprese sus emociones: Libere sus sentimientos cuando lo necesite, pero evite caer en el lamento constante.
- Cierre ese capítulo: Reconozca el sufrimiento, pero despídase de esa etapa quedándose con el aprendizaje.
- Mejore la relación con sus hijos: Si tiene hijos y una custodia compartida o si la custodia la tiene su ex, los verá menos. Haga que los momentos en los que los vea sean significativos.
- Deje atrás el victimismo y haga ejercicio: Muévase, preferentemente al aire libre y bajo el sol para mejorar su estado de ánimo.
- Recupere su identidad. Vuelva a realizar esas cosas que había dejado de lado por culpa de las rutinas del matrimonio.
- Renueve su círculo social: Conéctese con nuevas personas, practique hobbies y busque aventuras que enriquezcan su vida.

- Aproveche para hacer todo aquello que nunca ha hecho, como hobbies o aficiones. Ahora tiene tiempo de lanzarse a realizarlo.
- Establezca metas y desafíos en su vida. Esta nueva etapa debe ofrecerle experiencias, momentos y situaciones positivas, no restarle cosas importantes. Las distintas fases de la vida son sólo cambios, y no necesariamente tienen que ser menos satisfactorias que las anteriores.
- Fortalezca su resiliencia emocional: Enfóquese en lo positivo y procure rodearse de personas que le apoyen.
- Cree un plan de acción: Defina quién quiere ser y dónde desea llegar, trazando un plan claro para alcanzar sus metas.
- Es fundamental tomarse el tiempo necesario para estabilizar su vida después de un divorcio. No busque el amor de forma apresurada; primero debe estar bien consigo mismo/a y aprender a ser autosuficiente antes de aventurarse en una nueva relación. El amor no debe ser lo que le complete, sino un añadido a su bienestar.
- Respecto a volver a casarse, no existe un período de tiempo fijo, pero lo ideal es esperar un tiempo después del divorcio para asegurarse de que ha cerrado esa etapa y está listo/a para empezar una nueva vida.

Hay mucho que aprender en lo que refiere saber gestionar una crisis familiar. Pero sin duda, la voluntad es el primer paso.

Desde las empresas, promover el bienestar personal y familiar de los empleados contribuye a mejorar el clima organizacional y la eficiencia en el trabajo. Fomentar la resolución de conflictos familiares favorece un ambiente laboral más estable y saludable.



Cuida-T

CAPÍTULO 2

1900 - 2025

125 aniversario
Mutuas
colaboradoras con la Seguridad Social

MANUAL DE HERRAMIENTAS PARA TU BIENESTAR EMOCIONAL

GESTIÓN EMOCIONAL

Como es obvio, en este Seminario Técnico enfocado en el Bienestar Psicoemocional, no podíamos dejar de hablar de emociones y cómo gestionarlas para nuestro bienestar.

El bienestar emocional es un término que hace hincapié en la importancia de la dimensión emocional en nuestra vida. Se entiende como la vivencia de emociones positivas, las cuales no se deben esperar que surjan espontáneamente del entorno, sino que deben ser cultivadas con esfuerzo. No obstante, este esfuerzo tiene recompensas.

En el contexto del mundo laboral y las empresas, el bienestar emocional es crucial para el desempeño de los empleados.

Las empresas que fomentan un ambiente donde los empleados puedan cultivar su bienestar emocional logran una mayor satisfacción laboral, lo que se traduce en mayor productividad, motivación y compromiso.

Las organizaciones que invierten en el bienestar emocional de sus empleados experimentan una mejora en el clima laboral y en la productividad, además de reducir el absentismo laboral.

El bienestar emocional suele asociarse con la felicidad.

La felicidad es la palabra tradicionalmente utilizada para describir el bienestar, deseado por casi todas las personas. Es un concepto amplio que, en ocasiones, se ve como algo inalcanzable en la vida real. Sin embargo, algunos lo consideran equivalente al bienestar subjetivo o emocional.

Para hablarnos de todo eso, en varias ediciones contamos con un referente mundial en educación emocional, Rafael Bisquerra. A continuación, resumimos algunas de sus aportaciones.

Qué son las emociones

Las emociones son respuestas complejas del organismo que nos ayudan a adaptarnos al contexto. Son reacciones que surgen ante un acontecimiento, el cual puede ser interno o externo, real o imaginario. Cuando percibimos que un evento

nos afecta, se activa una respuesta emocional, que puede ser positiva o negativa, dependiendo de si el acontecimiento nos produce bienestar o no.

Las emociones nos predisponen a la acción, como huir ante el miedo o reír ante la alegría.

Cada emoción tiene tres componentes: **psicofisiológico** (respuestas físicas como taquicardia o sudoración), **comportamental** (expresión facial y lenguaje no verbal) y **cognitivo** (conciencia de la emoción, lo que se conoce como sentimiento). Los sentimientos son las emociones hechas conscientes, y pueden ser regulados por la voluntad.

El aprendizaje de la regulación emocional es esencial, y se puede intervenir en los tres componentes: mediante técnicas de relajación para el componente fisiológico, habilidades sociales para el componente comportamental, y estrategias como la meditación para el componente cognitivo.

En el lenguaje científico, el afecto abarca diversos fenómenos emocionales, como emociones, sentimientos, estados de ánimo y trastornos emocionales.

Las emociones son breves, duran segundos o minutos, y cuando se prolongan se transforman en sentimientos o **estados emocionales** que pueden durar semanas o incluso toda la vida.

Un sentimiento es una emoción consciente, lo que permite controlarlo voluntariamente.

Los episodios emocionales son más duraderos que las emociones, ya que involucran una serie de emociones ligadas a un acontecimiento específico.

Un estado de ánimo es más vago y menos intenso que una emoción, sin una causa inmediata clara, y puede durar desde horas hasta meses. Los estados de ánimo negativos prolongados pueden derivar en trastornos emocionales como la ansiedad o la depresión, que deben ser tratados por especialistas.

Los rasgos de personalidad también están relacionados con los estados emocionales, ya que las emociones recurrentes pueden formar parte de la personalidad de una persona. Reflexionar sobre cómo queremos ser percibidos emocionalmente puede ayudarnos a regular nuestras emociones y construir nuestra personalidad, un proceso que lleva tiempo. Algunos proponen reemplazar el término "personalidad" por "estilo emocional" para resaltar el impacto de las emociones en nuestra identidad.

Las actitudes se combinan con las emociones, lo que genera una tendencia a actuar de manera favorable o desfavorable hacia algo o alguien. Los valores, por su parte, funcionan como un marco para la acción, basándose en gran medida en actitudes y emociones como la empatía, la compasión o el amor.

Clasificación de las emociones

Coja un lápiz y papel y dedique tres minutos a elaborar una lista de emociones. Anímese a escribir todas las que vengan a su mente. Si necesita tiempo, no hay problema; tome todo el tiempo que necesite. El objetivo es que escriba tantas emociones como sea posible. No hace falta que sean solo emociones en el sentido estricto; pueden incluirse también sentimientos, estados de ánimo o cualquier tipo de afecto.

Cuando haya completado su listado, continúe leyendo.

Ahora intente clasificar las emociones que ha escrito.

Al pedir a las personas que clasifiquen sus emociones, la mayoría tiende a agruparlas en dos categorías: positivas y negativas. Esta división es compartida por muchos expertos, quienes afirman que las emociones se distribuyen a lo largo de un eje que va del positivo al negativo. A esta clasificación, se le puede añadir el grupo de emociones ambiguas, como la sorpresa, que puede ser tanto positiva como negativa.

Los dos polos representan la valencia emocional; es decir, si son positivas o negativas. Es importante no confundir valencia con valor. El valor tiene una connotación moral de "bueno" o "malo", algo que no se aplica a las emociones. Aquí nos referimos a que todas las emociones son válidas y necesarias, pero algunas se consideran positivas y otras negativas.

La distinción entre emociones positivas y negativas es evidente y no necesita mucha explicación. La mayoría de las personas reconocen que el miedo, la ira o la tristeza son emociones negativas, mientras que la alegría, el amor y la felicidad son positivas. Sin embargo, es importante aclarar que "emociones negativas" no significa "emociones malas". Existe una confusión común entre lo negativo y lo malo, y entre lo positivo y lo bueno, que conviene corregir.

Ahora, revise su listado y cuente cuántas emociones positivas y cuántas negativas ha escrito. ¿De cuáles tiene más?

Si en su listado hay más emociones positivas que negativas, ¿cuántas ha escrito en total? Sabemos que hay más de 500 emociones, así que, si ha escrito menos de 40, no ha cubierto ni el 10% de las posibilidades.

Si la lista fuera más extensa, probablemente las emociones negativas superarían a las positivas. En general, la mayoría de las personas tiende a listar más emociones negativas que positivas. ¿Por qué sucede esto?

La razón es que existen más términos para describir las emociones negativas que para las positivas. Esto refleja nuestra mayor sensibilidad hacia lo negativo.

Los eventos que provocan emociones negativas son más frecuentes, y las emociones negativas suelen ser más intensas y duraderas que las positivas. Desde un punto de vista evolutivo, estamos más sensibilizados para detectar y responder a lo negativo, ya que las emociones negativas juegan un papel crucial en nuestra supervivencia.

Las emociones positivas, en cambio, no son esenciales para sobrevivir, sino que están orientadas a la felicidad. La supervivencia ha sido nuestra prioridad evolutiva, no la felicidad. Vivir muchos años nos lleva inevitablemente a experimentar emociones negativas.

Los impactos emocionales negativos son más numerosos e intensos que los positivos. Por el contrario, las emociones positivas deben ser buscadas y cultivadas, lo cual no siempre es fácil. Se requiere un esfuerzo consciente, y este esfuerzo es clave para la educación emocional.

Es importante también señalar que el hecho de recibir más impactos negativos que positivos no implica que pasemos más tiempo sintiendo emociones negativas.

La mayor parte del tiempo estamos en estados emocionales neutros, que no identificamos como negativos ni positivos. El reto es transformar esos estados emocionales neutros en positivos, haciendo consciente nuestro bienestar mediante la voluntad. Este es un proceso de regulación emocional que se puede aprender, lo que requiere educación emocional.

El conocimiento del vasto mundo de las emociones debe ayudarnos a navegar entre ellas como parte de una estrategia para fomentar el bienestar. Es esencial aprender a moverse por este complejo y fascinante universo emocional.

El universo emocional

Cuando nos preguntan “¿Cómo te sientes?”, muchas veces la respuesta se limita a un simple “bien”. Podríamos ser más específicos y responder con palabras como: satisfecho, emocionado, alegre, enamorado, feliz, indignado, ansioso, triste, decepcionado, frustrado... Este listado podría extenderse a más de quinientas palabras diferentes para describir las emociones que usamos al explicar nuestro estado emocional.

Las emociones pueden clasificarse en grandes grupos (familias emocionales). Por ejemplo, dentro de la categoría de la ira se incluyen sentimientos como rabia, cólera, rencor, odio, furia, indignación, entre otros.

Cada grupo reúne emociones que comparten características similares, lo que permite agruparlas bajo una misma familia. A veces, estas emociones pueden parecer sinónimos, pero en realidad son matices dentro de esa familia.

La diferencia se puede encontrar en la intensidad (como el temor frente al terror) o la especificidad (como la frustración y la decepción).

Cada grupo de emociones se denomina generalmente por el nombre de una de ellas. Así, la palabra "ira" engloba a toda esa familia, al igual que “miedo”, “tristeza” o “alegría”. Estas palabras tienen un sentido amplio como término general para el grupo y un sentido más específico cuando se refieren a una emoción concreta dentro de la familia.

Existen diversas maneras de clasificar las emociones. A continuación, se muestra una de estas clasificaciones, basada en el libro *Universo de emociones* (Bisquerra, 2015) y en universodeemociones.com

Emociones positivas

- **Alegría:** Entusiasmo, euforia, excitación, contento, deleite, diversión, placer, estremecimiento, gratificación, satisfacción, capricho, éxtasis, alivio, regocijo, humor.
- **Amor:** Aceptación, afecto, cariño, ternura, simpatía, empatía, interés, cordialidad, confianza, amabilidad, afinidad, respeto, devoción, adoración, veneración, enamoramiento, ágape, gratitud, interés, compasión.
- **Felicidad:** Bienestar, satisfacción, armonía, equilibrio, plenitud, paz interior, tranquilidad, serenidad, gozo, dicha, placidez, paz interior, etc.

Emociones negativas

- **Miedo:** Temor, horror, pánico, terror, pavor, desasosiego, susto, fobia, etc.
- **Ira:** Rabia, cólera, rencor, odio, furia, indignación, resentimiento, aversión, exasperación, tensión, excitación, agitación, acritud, animadversión, animosidad, irritabilidad, hostilidad, violencia, enojo, celos, envidia, impotencia, desprecio, acritud, animosidad, antipatía, resentimiento, rechazo, recelo, etc.
- **Tristeza:** Depresión, frustración, decepción, aflicción, pena, dolor, pesar, desconsuelo, pesimismo, melancolía, autocompasión, soledad, desaliento, desgana, morriña, abatimiento, disgusto, preocupación.
- **Asco:** Aversión, repugnancia, rechazo, desprecio.
- **Ansiedad:** Angustia, desesperación, inquietud, inseguridad, estrés, anhelo, preocupación, desazón, consternación, nerviosismo.

Familias especiales

- **Sorpresa:** La sorpresa puede ser positiva o negativa. En esta familia se pueden incluir: sobresalto, asombro, desconcierto, confusión, perplejidad, admiración, inquietud, impaciencia. Relacionadas con la sorpresa, pero en el otro extremo de la polaridad pueden estar anticipación y expectativa, que pretenden prevenir sorpresas.
- **Emociones sociales:** Vergüenza propia y ajena, culpabilidad, timidez, rubor, bochorno, pudor, recato, sonrojo y verecundia.
- **Emociones estéticas:** Las emociones estéticas son las que se sienten ante las obras de arte y ante la belleza.

Técnicas para la regulación emocional

La regulación emocional es la capacidad para manejar las emociones de forma apropiada. Supone tomar conciencia de la relación entre emoción, cognición y comportamiento; tener buenas estrategias de afrontamiento; capacidad para autogenerarse emociones positivas, etc.

Las micro habilidades que constituyen la regulación emocional son:

Expresión emocional adecuada: Se refiere a la capacidad de expresar las emociones de manera adecuada. Implica la habilidad para entender que el estado emocional interno no siempre debe coincidir con la expresión externa, tanto en uno mismo como en los demás.

En niveles más avanzados de madurez, implica reconocer el impacto que la propia expresión emocional y comportamiento pueden tener sobre otras personas. Además, incluye la práctica de tener en cuenta esto al interactuar con los demás.

Regulación de emociones y sentimientos: Esta es la regulación emocional en sí misma. Significa aceptar que es necesario regular las emociones y sentimientos. Esto incluye la gestión de la impulsividad (como la ira, la violencia o conductas de riesgo), la tolerancia a la frustración para prevenir emociones negativas (como ira, estrés, ansiedad o depresión), la perseverancia en alcanzar metas a pesar de las dificultades, y la capacidad de diferir recompensas inmediatas en favor de beneficios a largo plazo, entre otros.

Habilidades de afrontamiento: Es la capacidad de enfrentar desafíos y situaciones conflictivas, gestionando las emociones que estas generan. Implica el uso de estrategias de autorregulación para controlar la intensidad y duración de los estados emocionales.

Competencia para generar emociones positivas: Es la habilidad de generar y experimentar, de manera voluntaria y consciente, emociones positivas como alegría, amor, humor o bienestar. Implica **disfrutar de la vida** y gestionar activamente el propio bienestar emocional en busca de una mayor calidad de vida.

Pero para gestionar nuestras emociones lo primero es identificarlas. Reconocer la emoción que genera, cómo nos hace sentir e identificar el sentimiento tratando de poner nombre a lo que se siente. Pregúntese ¿Qué está ocurriendo dentro y fuera de usted y qué le está afectando? ¿Qué emociones está sintiendo? Si son emociones negativas ¿qué experimenta? ¿Tristeza, culpa, enfado...?

A continuación, intente averiguar qué provocó esa emoción. ¿Ha sido algo que le ha pasado o se lo ha provocado alguna persona? ¿Qué significa para usted?

Escriba cómo se siente, la escritura le ayudará a concretar ese sentimiento. ¿Qué experimenta respecto a ese acontecimiento? ¿Qué cambios fisiológicos está

experimentando? ¿Qué tipo de conducta, reacción pongo en marcha: impulsiva, inhibida, regulada? ¿Qué consecuencias positivas tiene esto para usted y para su entorno? ¿Está satisfecho?

El siguiente paso es trazar un plan para aplicar la próxima vez que vuelva a sentir esa emoción. Por ejemplo, si por las mañanas grita a sus hijos porque no se dan prisa en vestirse y desayunar y llegan tarde a clase, piense en qué debería hacer para que esa situación no se repita a diario.

Aplique lo que va aprendiendo sobre el funcionamiento de sus emociones y cómo responder a ellas.

Cuando una persona se da cuenta de que está experimentando un estado de ánimo negativo y desea transformarlo, una opción útil es realizar una “**acción positiva**”. Esto interrumpe el estado negativo, ya que ambos (lo positivo y lo negativo) no pueden coexistir.

En el ejemplo anterior, una actuación positiva puedes ser en lugar de gritar, premiar a sus hijos con su galleta favorita o con alguna actividad o cosa que les guste a la salida del colegio si logran arreglarse a tiempo.

Para regular nuestro estado emocional, es muy importante **disfrutar**. Implicarse en alguna actividad por placer, como la lectura, escuchar música, tocar un instrumento, bailar, jugar con un videojuego, etc. Disfrutar conscientemente en la acción. Escuchar música, cantar y bailar provoca estados emocionales positivos. También es un buen tratamiento contra la depresión.

La satisfacción de los placeres es una forma de regulación emocional en cuanto tienen unas consecuencias. Es importante distinguir entre placeres aceptables y destructivos. Entre los primeros pueden estar los gozos lícitos de los sentidos: mirar un paisaje, un cuadro, una obra de arte, algo hermoso; oler un perfume agradable, una comida apetitosa; saborear algún manjar; ver una película de cine, asistir a un concierto, etc. Entre los placeres destructivos pueden estar: consumo de drogas, fumar, emborracharse, comportamientos de riesgo, los excesos de cualquier tipo, etc.

Practicar cualquier **actividad física** como caminar a diario o correr o hacer deporte varias veces a la semana es saludable para nuestro cuerpo y para nuestra mente.

El ejercicio activa la secreción de sustancias químicas en el organismo como la serotonina que produce bienestar emocional. Tomar conciencia del bienestar que reporta la actividad física hace desear repetir la experiencia.

De esta forma, la actividad física se convierte en una estrategia de regulación emocional. Es particularmente útil para cambiar estados de ánimo negativos y de baja intensidad, como la tristeza.

Realizar una tarea es una fuente de satisfacción que debemos reconocer y disfrutar. Por ejemplo, terminar un trabajo académico, organizar la habitación, hacer algo beneficioso para los demás (actos prosociales), finalizar un curso, entre otros.

Tener nuestra casa y nuestro lugar de trabajo ordenados mejora nuestro estado emocional. **Se ha demostrado que el acto de ordenar y el resultado posterior hace que el cerebro segregue grandes cantidades de endorfinas**, una hormona que produce bienestar. Esto podría responder al equilibrio biológico, nuestro “orden interno”, ese que necesitamos los seres humanos para sobrevivir, conocido como homeostasis y que, en el exterior, cobra sentido a través del entorno.

Otra técnica que mejora nuestro bienestar es hacer algo que consuma por completo nuestra concentración. Todos sabemos qué actividades nos atrapan de tal manera que nos dedicamos por entero a ellas, desconectando del resto. Esto puede incluir leer, tocar un instrumento, aprender algo nuevo, entre otras cosas. Puede tratarse de una acción que se haga por disfrute (pintar, coser, modelar...) o de una actividad profesional o académica (como, por ejemplo, resolver un problema matemático o realizar un trabajo).

Deje volar su imaginación, a veces **es saludable fantasear** sobre lo que a uno le gustaría hacer, dónde le gustaría ir, con quién quisiera estar...Y emocionarse intencionalmente con ese pensamiento.

Resérvese un tiempo para usted mismo/a. Hay que combinar el tiempo dedicado al trabajo y a la familia con el tiempo dedicado a los intereses personales. Seguro que ya habrán oído la expresión: “Un tiempo para cada cosa y cada cosa a su tiempo”.

En función del tiempo disponible y de las posibilidades y limitaciones hay que fijarse metas alcanzables, que supongan retos en un punto equidistante entre la excesiva facilidad que genera aburrimiento y la excesiva dificultad que genera estrés.

Recuerde que cada persona construye su propio bienestar con sus actividades intencionales.

Relájese, respire conscientemente, medite, practique mindfulness (más adelante, en otro capítulo explicaremos cómo hacerlo). Son estrategias de gran efecto para

generar tranquilidad, paz interior y bienestar emocional, que contrarresten estímulos que activan emociones como ira o ansiedad.

Hacer algo, acciones altruistas, para ayudar a los demás. "Hacer el bien sin mirar a quien" es saludable. Se ha observado, por ejemplo, que personas implicadas en actividades de voluntariado se sienten mejor. Porque cuando tenemos un gesto amable con el fin de ayudar a otra persona, nuestro cuerpo produce hormonas de la felicidad y endorfinas que fomentan las emociones positivas.

Tenga **empatía**, póngase en el lugar del otro, viendo las cosas desde su perspectiva, en lugar de la propia, o bien sintiendo de manera indirecta sus emociones y vivencias. Aunque la empatía no siempre implica el deseo de ofrecer ayuda, puede ser la base para generar solidaridad.

Comparta momentos con personas que le importan, como un café con las amigas, la cerveza de los viernes con los colegas, la comida de los domingos en casa de sus padres, los juegos en familia... Son momentos de disfrute que le ayudarán a regular sus emociones.

Expréseles **afecto**, los propios **sentimientos** y **emociones** a los seres queridos ayudan a mantener buenas relaciones íntimas, que repercuten positivamente en los estados de ánimo.

Las relaciones sociales son una fuente importante de bienestar. Por lo tanto, invertir tiempo en las relaciones sociales satisfactorias contribuye significativamente a aumentar el bienestar. Esto se puede hacer de forma presencial con amigos, familia y compañeros de trabajo. Además, también puede hacerse a través de relaciones profesionales, e-mail, teléfono, redes sociales y cualquier tipo de comunicación posible.

Las relaciones sociales funcionan como una "red de apoyo" que ayuda a prevenir estados de ánimo negativos. El contacto con otras personas actúa como un estímulo positivo y una fuente de bienestar personal. Es importante no dejarse afectar negativamente por los demás. Debemos evitar rodearnos de personas que siempre están insatisfechas, descontentas, envidiosas, frustradas o egoístas, es decir, aquellas con una actitud pesimista. Su influencia puede restarnos energía positiva. En nuestras interacciones sociales, es preferible estar cerca de personas optimistas, trabajadoras, alegres, que transmiten buena energía.

Disfrute de los pequeños avances que consiga. **Las emociones positivas crean hábito**; por tanto, hay que potenciarlas. Valorar los logros que uno consigue es una forma.

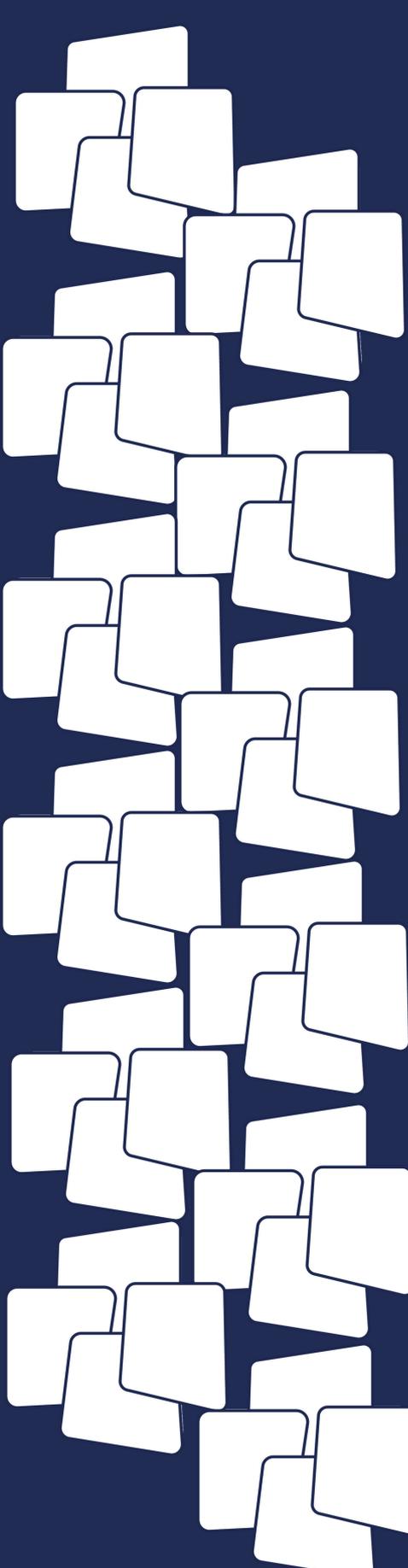
La perfección es imposible en el ser humano. Sin embargo, a pesar de nuestras imperfecciones y errores, es crucial preservar una buena autoestima. En ocasiones, es necesario ser comprensivos tanto con nosotros mismos como con los demás. Si las situaciones no resultan como esperábamos, no debemos enojarnos ni flagelarnos. Es importante darnos una segunda oportunidad, especialmente a nosotros mismos.

Ríase, se ha demostrado que la risa estimula la mayor parte de los sistemas fisiológicos del cuerpo y tiene efectos positivos sobre el sistema inmunitario. Una buena carcajada acelera el ritmo cardíaco, mejora la circulación y hace trabajar todo el cuerpo; alivia la depresión y otros problemas emocionales. El reto está en aprender a auto provocarse la risa voluntariamente.

Tenga **sentido del humor**, relative situaciones conflictivas, estará previniendo enfermedades físicas y mentales, disminuirá la tensión, alegrará su vida y podrá expresar sentimientos negativos sin provocar estrés.

En conclusión, recuerde que el bienestar emocional consiste en la capacidad de disfrutar conscientemente de un estado positivo a nivel emocional, subjetivo, personal y psicológico, y de transmitir esa sensación a las personas con las que se interactúa. Pero el bienestar emocional no sólo tiene un impacto en la vida personal, sino que también es fundamental en el ámbito empresarial. Un equipo emocionalmente equilibrado es más productivo, colaborativo y comprometido, lo que se refleja en un ambiente de trabajo saludable y en mejores resultados para la empresa.

Invertir en el bienestar emocional de los empleados no sólo beneficia a los individuos, sino que fortalece a toda la sociedad.



Cuida-T

CAPÍTULO 3

1900 - 2025

125 aniversario
Mutuas
colaboradoras con la Seguridad Social

MANUAL DE HERRAMIENTAS PARA TU BIENESTAR EMOCIONAL

HIGIENE DEL SUEÑO

Para muchos el sueño es una pérdida de tiempo y sin embargo las alteraciones por no dormir son realmente importantes y graves. Por este motivo, desde la primera edición del Seminario Práctico “Resolución de conflictos personales desde el ámbito laboral”, hemos tratado el tema del sueño y cómo este incide en nuestra salud mental y en nuestra productividad, de la mano del Dr. José Miguel Gaona y los doctores Estivill, Eduard y Carla, entre otros ponentes de reconocido prestigio.

Según una encuesta realizada por Ipsos para Philips en colaboración con la Sociedad Española de Sueño (SES), publicada en marzo de 2019 en El Periódico, el 58 por ciento de los españoles dormimos mal y hasta un 13 por ciento no descansamos nada. Entre semana dormimos una media de algo más de seis horas y media, cuando lo recomendado es entre siete y nueve horas.

Ocho de cada diez españoles creen que el estrés y las preocupaciones son la causa de sus problemas para dormir. Influyen también las deudas, los horarios de trabajo y los hábitos de vida en nuestro país.

Un estudio de la Sociedad Española de Neumología y Cirugía Torácica (SEPAR), publicado en 2017, como parte de la campaña de concienciación sobre los trastornos del sueño y la importancia de mejorar los hábitos de descanso en la población, reveló que los españoles, junto con los japoneses, somos los que peor dormimos en el mundo.

Según la *Radiografía del sueño*, en un nuevo estudio llevado a cabo a principios de 2024 y realizado por la empresa de investigación 40dB en colaboración con la Cadena SER y EL PAÍS, en el que se analizaba los hábitos y la calidad del sueño de los españoles, confirmó que tres de cada cuatro españoles duermen entre semana menos de lo que les gustaría; incluso en los días de descanso o en vacaciones.

En España, la pandemia de COVID-19 tuvo bastante impacto en la calidad del sueño de la población. Diversos estudios han documentado aumentos en la prevalencia de insomnio y otros trastornos del sueño durante este periodo.

A modo de ejemplo y por no extendernos demasiado, en una revisión de 31 estudios que incluyeron a 33.420 estudiantes (publicada en OJS Cuadernos de Educación y Desarrollo) se evaluó el impacto de la pandemia COVID 19 en la calidad del sueño utilizando diversas escalas.

Los resultados indicaron que las alteraciones del sueño fueron comunes entre los estudiantes durante la pandemia, con una asociación significativa entre problemas de sueño y síntomas de depresión y ansiedad.

Otro estudio publicado en Scielo España (una biblioteca virtual desarrollada en España por la Biblioteca Nacional de Ciencias de la Salud, en colaboración con la OPS/OMS y el Instituto de Salud Carlos III) evaluó el impacto del confinamiento por COVID-19 (desde marzo a junio 2020) en la calidad del sueño de niños en España. En este estudio se observó un empeoramiento significativo de la calidad del sueño durante el confinamiento, con una puntuación media en la escala BEAR de 1,43, mejorando ligeramente después, pero permaneciendo por debajo de los niveles previos al confinamiento. Además, el tiempo de pantalla aumentó significativamente durante el confinamiento, asociándose con una peor calidad de sueño.

Según La Gaceta Médica, a comienzos de 2020 la Sociedad Española de Neurología (SEN) estimaba que entre un 25-30 por ciento de la población adulta española presentaba insomnio transitorio y que un 10-15 por ciento sufría de insomnio crónico. Ese mismo año la SEN publicó otro estudio en el que reveló que el 80% de los profesionales sanitarios españoles experimentaron insomnio durante los primeros meses de la pandemia, un aumento notable en comparación con el 45% registrado antes de la crisis sanitaria. El informe reflejó el impacto psicológico de la crisis sanitaria en los profesionales sanitarios, quienes no solo lidiaban con la presión emocional y el agotamiento físico, sino también con trastornos del sueño como el insomnio, lo que agravaba aún más su bienestar general.

Las personas que duermen bien están más satisfechas con su vida, porque cómo nos sentimos cuando estamos despiertos depende, en gran parte, de cómo dormimos.

Durante el sueño, el sistema parasimpático controla el cuerpo y el corazón no trabaja tanto como cuando estamos despiertos.

Cuando dormimos los músculos del cuerpo se relajan y la frecuencia respiratoria se ralentiza. De esta forma, el sueño nos ayuda a mantener una buena salud física (producimos hormonas que ayudan a controlar el apetito, el metabolismo y el procesamiento de la glucosa) y una función cerebral saludable.

Las consecuencias de dormir poco y mal, lo que se conoce como sueño de baja calidad, afecta a nuestro estado de ánimo y nuestro rendimiento físico, tenemos menos energía; nos cuesta más recuperarnos, ya que se altera el proceso de

recuperación fisiológica y metabólica; tenemos un peor rendimiento cognitivo que afecta a la toma de decisiones; somos más propensos a lesionarnos...

La falta de sueño se manifiesta por la presencia de irritabilidad, mal humor, falta de concentración, pérdida de memoria y presencia de sopor o sensación de sueño (disminución del grado de alerta).

Seguramente que en algún momento haya vivido síntomas de falta de sueño. La falta ocasional de sueño no es un problema grave, pero la privación de sueño continuado puede generar un impacto en nuestra vida diaria, afectando a nuestra productividad.

Dormir bien para rendir mejor es la base de la productividad

Si tiene dificultad para conciliar el sueño o se despierta de madrugada y le cuesta volver a dormir, es probable que tenga insomnio, un trastorno común del sueño que dificulta quedarse o mantenerse dormido.

Dormir mal puede aumentar la producción de cortisol en nuestro cuerpo, la hormona del estrés, y llegar a desequilibrar a otras hormonas corporales.

Si no dormimos bien, después de comer se libera menos insulina y junto con el aumento de cortisol, puede conducir a un exceso de glucosa en el torrente sanguíneo y un mayor riesgo de desarrollar diabetes tipo 2.

Si alguna vez ha estado 24 horas sin dormir seguro que habrá experimentado problemas en la memoria, falta de coordinación en los movimientos y dificultad para tomar decisiones.

Si la falta de sueño perdura doce horas más, el torrente sanguíneo, la presión arterial y el riesgo de desarrollar enfermedades cardiovasculares, aumentan.

Después de dos días sin dormir, el cuerpo comienza a compensar esa falta de sueño apagándose y experimenta microsueños, que pueden durar de medio segundo a medio minuto, son como apagones, y generalmente van seguidos por un período de desorientación. La persona que los experimenta no es consciente de que están ocurriendo.

La falta de sueño nocturno puede llevarnos a sentirnos excesivamente soñolientos y quedarnos dormidos en cualquier sitio durante el día, mientras trabajamos o conducimos, poniendo en riesgo nuestras vidas y la de los demás. Esto es lo que se conoce como somnolencia diurna excesiva y no es un trastorno como puede ser el insomnio, sino un síntoma de trastornos afines con el sueño.

¿Qué nos provoca insomnio?

En determinados periodos de nuestra vida podemos sufrir insomnio; si la situación perdura, el insomnio puede volverse crónico.

La dificultad para conciliar el sueño y permanecer dormido y el hecho de despertarse antes de lo deseado, es frecuente tanto en adultos, como ancianos, pero también se da entre los jóvenes.

En mayo de 2021, un estudio de la Fundación Mapfre, la Sociedad Española de Neurología (SEN) y la Sociedad Española del Sueño (SES) reveló que el 83,5 por ciento de los jóvenes españoles presenta problemas para dormir. Este estudio se centró en la salud del sueño en los jóvenes, destacando los efectos negativos del uso excesivo de dispositivos electrónicos, los cambios en los horarios y las preocupaciones relacionadas con la salud mental, factores que contribuyen a la alta prevalencia de trastornos del sueño entre este grupo de población.

En 2024, estas mismas compañías publicaron otro estudio titulado "¿Cómo duermen los jóvenes? Hábitos y prevalencia de trastornos del sueño en España" centrado en los hábitos de sueño y la prevalencia de trastornos del sueño en la población juvenil española (de 18 a 34 años). La investigación se basó en una encuesta representativa con más de 3.400 participantes y reveló datos significativos sobre los hábitos de descanso de los jóvenes, las causas y consecuencias de la falta de sueño, y la relación con su estilo de vida y salud mental.

Los resultados revelaron que un 71,7% de los jóvenes españoles estudiados reportaron tener algún tipo de trastorno del sueño. El 54,5% de los encuestados mostró síntomas de insomnio, lo que indica que más de la mitad de los jóvenes sufren dificultades para conciliar el sueño o mantenerlo a lo largo de la noche. Un 80% de los jóvenes utiliza dispositivos electrónicos (teléfonos, tabletas, computadoras) antes de dormir, lo que afecta negativamente la calidad del sueño debido a la exposición a la luz azul, que interfiere con la producción de melatonina. Un 61,5% de los participantes señaló que la ansiedad y las preocupaciones emocionales (como el estrés y la presión social) son factores que afectan su calidad del sueño. Más del 50% de los jóvenes duermen menos de 7 horas por noche, lo que es inferior a las 8 horas recomendadas por los expertos en salud del sueño. El estudio también destacó que muchos jóvenes tienen un horario de sueño irregular, lo que contribuye a la fragmentación del descanso y a la alteración del ritmo circadiano.

El estudio enfatizó las consecuencias del insomnio y otros trastornos del sueño en la salud física y mental de los jóvenes, incluyendo:

- Mayor riesgo de **trastornos emocionales**, como ansiedad y depresión.
- **Disminución en el rendimiento académico y laboral.**
- **Problemas en la concentración y memoria.**

Tomar bebidas con cafeína, hacer ejercicio antes de acostarse, la falta de horarios para levantarse o acostarse son malos hábitos que afectan a la calidad de nuestro sueño.

La depresión, la ansiedad, el estrés y las preocupaciones son también causas de insomnio. Así como el consumo de sustancias, el dolor constante e incluso algunas enfermedades cardíacas, pulmonares o vasculares que afectan a los músculos, a los huesos o nuestro sistema circulatorio, pueden provocar espasmos durante el sueño y perturbarlo.

Algunos medicamentos, cuando se consumen durante un largo periodo de tiempo o si se suspende su consumo generando abstinencia, pueden causar insomnio y somnolencia diurna excesiva (hipersomnio). Esta afección, poco frecuente del sueño, causa mucha somnolencia durante el día, las personas con este trastorno se sienten cansadas y son propensas a quedarse dormidas en cualquier sitio, aunque hayan dormido bien por la noche.

Trastornos del sueño

Nuestro sueño puede alterarse por:

- No dormir.
- Por dormir demasiado.
- Por no dejar dormir.

Pero el trastorno más frecuente es la **Privación Crónica del Sueño**. Se da cuando dormimos rutinariamente una menor cantidad de horas que la requerida para un funcionamiento óptimo de nuestro organismo debido a que no estamos el tiempo suficiente en la cama para dormir y descansar adecuadamente, por lo que sufrimos las consecuencias de la falta de sueño durante el día.

Síndrome de Apnea del Sueño

La apnea del sueño es una patología de la respiración, que consiste en la obstrucción de la vía aérea cuando estamos dormidos. Al estrecharse esa vía,

genera una gran dificultad para el intercambio de gases y de aire y provoca la interrupción de la respiración y un enérgico ronquido.

Cuando la pausa respiratoria es de al menos unos diez segundos se denomina apnea. La apnea puede ser leve, moderada o grave; en función del número de apneas que sufre el paciente por hora.

Es una enfermedad más común en personas muy obesas, con el cuello corto y ancho; en mujeres con menopausia o en personas que genéticamente tienen la barbilla hacia atrás. Puede ser una patología peligrosa ya que la obstrucción de la respiración puede provocar enfermedades graves como la hipertensión pulmonar o la miocarditis.

El tratamiento más eficaz es dormir con una máquina conocida como CPAP, pero muchos pacientes debido a que lo incómodas que son y al ruido que emiten prefieren no utilizarlas poniendo en riesgo su salud.

Otras causas de somnolencia diurna

La narcolepsia

La narcolepsia es un trastorno del sueño que genera somnolencia durante el día. Las personas con narcolepsia pueden tener dificultad para permanecer despiertas durante mucho tiempo. Se duermen de forma repentina. Esto puede causar problemas graves en su rutina diaria.

La narcolepsia también puede provocar cataplejía, una pérdida repentina del tono muscular, que puede desencadenarse por emociones fuertes, en especial la risa.

La narcolepsia no tiene cura, pero ciertos fármacos, unos buenos hábitos de sueño y la luz del día al despertarnos ayudan a reajustar el ciclo sueño-vigilia.

El síndrome de piernas inquietas

El conocido como síndrome de piernas inquietas también afecta al sueño, sobre todo en personas de mediana y avanzada edad. La necesidad de mover continuamente las piernas cuando se está sentado o tumbado dificulta tanto el hecho de conciliar el sueño como el de mantenerse dormido ya que, durante el sueño, las piernas se mueven constantemente provocando que la persona se despierte frecuentemente. Caminar, moverse o estirar las piernas proporciona alivio. Evitar la cafeína, tomar complementos de hierro o cambios en la alimentación puede ayudar a controlarlo.

Alteraciones del ritmo circadiano

El ritmo circadiano es un proceso natural de compartimiento, así como los cambios físicos y mentales que experimenta el cuerpo en un ciclo continuo de 24 horas. Una especie de “reloj biológico” situado en un área pequeña en el medio del encéfalo encargada de controlar el ritmo circadiano.

Si nuestro “reloj interno” no está sincronizado con el ciclo terrestre de oscuridad (noche) y luz (día) se producen trastornos del sueño. Esto es frecuente en trabajadores por turnos rotativos, por ejemplo.

Al amanecer, la luz que penetra en el ojo estimula las células de la parte posterior del globo ocular (retina) para que envíen impulsos nerviosos a esta área para que el cerebro cese la producción de melatonina, una hormona promotora del sueño.

El ritmo circadiano afecta también a la temperatura del cuerpo, a las hormonas, al apetito y a otras funciones del cuerpo, es por eso por lo que ritmos circadianos anormales se pueden relacionar con obesidad, diabetes, depresión, trastorno afectivo...

No todo el mundo tiene similar ritmo circadiano, hay personas más matutinas, que rinden más por la mañana, y otras más vespertinas. Esto no puede considerarse un trastorno del sueño mientras que nuestro sueño-vigilia esté organizado, es decir, que podamos dormir y despertarnos a la misma hora si queremos, mientras no nos quedemos dormidos en momentos inoportunos o no podamos despertarnos cuando necesitemos hacerlo de forma puntual o para comenzar una nueva rutina.

El estudio titulado "¿Duermen bien los deportistas de élite?", publicado en abril de 2018 en la revista *Apunts Sports Medicine* y liderado por la Dra. Carla Estivill-Domènech, de la Fundación Estivill Sueño, en colaboración con el Consell Català de l'Esport reveló que el sueño es el entrenamiento silencioso que afecta al rendimiento deportivo. La investigación evaluó el sueño, los ritmos circadianos y el estado neurocognitivo de deportistas de alto rendimiento durante sus períodos habituales de entrenamiento, competiciones y estudios.

Los horarios de entrenamiento de deportistas, las competiciones, el estrés y ansiedad conlleva problemas de sueño.

La calidad del sueño de los deportistas es menor debido al desgaste físico, pero conocer el ritmo circadiano de cada deportista para adaptar el horario del entrenamiento incluso de las competiciones, mejorará su rendimiento.

Si esto lo extrapolamos a cualquier persona, conocer si somos más matutinos o vespertinos, mejorará nuestro rendimiento físico, intelectual y laboral.

Vemos pues, cómo las causas de los trastornos del ritmo circadiano del sueño pueden ser internas o externas.

Internas como lesiones cerebrales causadas por infecciones, accidentes vasculares, traumatismos o la enfermedad de Alzheimer.

Externas: los horarios, el desgaste físico, el trabajo rotativo por turnos, el desfase horario derivado de viajes; la falta de exposición a la luz solar durante bastante tiempo; el consumo de ciertos medicamentos; estar durante mucho tiempo en la cama e irse a dormir o levantarse a diferentes horas con frecuencia.

En el caso de trabajar por turnos es preferible trabajar de continuo en turno de noche que rotando. Y los días libres, intentar acostarse siempre a la misma hora, respetando, en la medida de lo posible, siempre ese horario.

Cuanto más frecuente se varíe el turno, cuantas más horas de desfase haya entre los turnos, cuántos menos días se pueda mantener un horario fijo para dormir y levantarse, más se altera el ritmo circadiano.

Cuando el ciclo de sueño y vigilia cambia cada día y las horas de sueño y vigilia se retrasan entre una y dos horas a diario puede aparecer el '**síndrome de sueño y vigilia diferente de 24 horas**' y el ritmo circadiano diario varía.

Si la causa del trastorno del ritmo circadiano es externa, además de somnolencia, podemos sentirnos de bajón, con malestar, náuseas, irritabilidad y puede aumentar el riesgo de trastornos cardíacos y metabólicos. Pero si corregimos la causa de la alteración, estos síntomas desaparecen a los pocos días, al reajustarse nuestro ritmo circadiano.

En adolescentes y jóvenes es bastante habitual que estos experimenten el '**trastorno de la fase del sueño retrasada**', se habitúan a acostarse tarde y a levantarse tarde y luego no logran conciliar el sueño más pronto, aunque lo intenten.

En las personas mayores es más frecuente el '**trastorno de la fase del sueño avanzada**', se duermen y se despiertan temprano, y no pueden mantenerse despiertos hasta tarde.

¿Sabe que el color de la luz puede tener un impacto significativo en sus ritmos circadianos? La luz blanca y la luz azul nos activan, pero veámoslo a continuación:

- La luz blanca aumenta nuestro estado de alerta y mejora el estado de ánimo, por eso es la mejor luz para usar durante el día.
- La luz azul de nuestros dispositivos móviles, ordenadores... Es demasiado estimulante para el cerebro, se recomienda ponerlos en 'modo nocturno' para preparar nuestro sueño.
- La luz amarilla y naranja, luces cálidas, al ser tenues tienen un efecto menor en nuestro cerebro, por lo que se pueden usar por la noche.
- La luz roja sin efecto sobre el cerebro se puede utilizar por la noche.

Medidas higiénicas de sueño. Rutinas específicas:

- **Horarios regulares:** Debemos evitar dormir durante el día porque el sueño es una actividad nocturna. Tenemos que ser constantes, acostarnos y levantarnos a la misma hora y siempre en la cama, cómodamente y con almohadas, sábanas y mantas que propicien nuestro descanso.

Pero también debemos tener horarios regulares en las comidas. Evitar cenas copiosas (nada de alimentos picantes), lo justo para no tener hambre durante la noche.

Evite consumir bebidas alcohólicas, café, té o refrescos con cafeína cerca de la hora de acostarse. Recuerde el dicho: "desayuna como un rey, almuerza como un príncipe y cena como un lacayo". La cena debe hacerse al menos dos horas antes de ir a dormir, por lo que se recomienda cenar entre las 20:00 y las 20:30 horas.

Si viajamos por motivos laborales o de ocio, es importante tener en cuenta que el ciclo del sueño se adelanta al viajar hacia el este, especialmente cuando se cruzan más de dos zonas horarias. En estos casos, se aconseja ajustar gradualmente los horarios de sueño y vigilia hacia los del lugar de destino, comenzando días o incluso semanas antes del viaje.

Dormir hasta tarde o tomar una siesta para recuperar el sueño perdido puede dificultar aún más el descanso nocturno. La siesta, una consecuencia natural de la disminución de la circulación sanguínea tras la comida, es común en países como España debido a la abundancia de las comidas. Una dieta más ligera puede ayudarnos a evitar la somnolencia posterior.

Un estudio del Hospital General de Massachusetts identificó 123 partes del genoma humano relacionadas con la siesta, sugiriendo que dormir la siesta también depende de nuestra genética. Sin embargo, **las siestas frecuentes**

pueden ser un indicador de degradación neurológica, como la demencia en personas mayores, debido a la reducción de la función cerebral.

Aunque algunas investigaciones indican que una siesta de menos de 30 minutos puede mejorar la salud, reduciendo el estrés y favoreciendo la circulación sin alterar el reloj biológico ni causar insomnio, estudios epidemiológicos sugieren que las siestas habituales, especialmente en personas mayores, podrían estar relacionadas con enfermedades cardiovasculares, infartos y diabetes.

- **Rutina de sueño:** Para que cuando nos acostemos nos resulte más fácil conciliar el sueño, es recomendable ir desconectándonos de la vorágine diaria paulatinamente, dos horas antes de irnos a la cama. Evite atender el móvil o responder un email de última hora.

Se trata de ir bajando el ritmo utilizando luz tenue, ésta nos ayuda a fabricar una sustancia llamada melatonina. La melatonina también se puede ingerir en forma de pastilla, una hora antes de irse a la cama y siempre a la misma hora. No es un medicamento sedante o hipnótico para dormir, la melatonina es una hormona producida por el cuerpo que regula los ciclos de sueño y vigilia. Puede tomarse también para aliviar el *Jet-lag*.

Si nos preocupa lo que tenemos que hacer al día siguiente, podemos escribir la lista de cosas pendientes para aclarar nuestra mente antes de irnos a dormir.

Es conveniente evitar ver películas violentas o muy movidas.

Antes de irnos a la cama con el fin de relajarnos podemos darnos una ducha de agua caliente, leer un libro, meditar... Realizar una actividad que no tenga nada que ver con nuestro trabajo (por ejemplo, dibujar, hacer manualidades, coleccionar sellos o mariposas u otra cosa que nos guste).

Desconectar de las redes sociales (no sólo por los contenidos sino por la luz que emiten).

- **El ejercicio físico** es mejor hacerlo a primera hora de la mañana, no tiene que ser muy intenso, basta con bajarnos una o dos paradas del autobús o del metro antes de llegar a nuestro trabajo; o subir y bajar andando las escaleras... El ejercicio físico por la noche, al activarnos, perjudicará nuestro descanso. Andar al menos 15 minutos por la mañana y que mientras nos dé la luz del sol es muy beneficioso para nuestro organismo, nos da energía para comenzar nuestra jornada.
- **La luz del sol** es muy importante al levantarnos o por la mañana temprano. En situaciones o lugares en la que esto no es posible, la luz azul, aplicada a primera

hora del día, suprime la melatonina y produce energía. Esto se conoce como **luminoterapia** (o fototerapia), una terapia que permite tratar todo tipo de problemas relacionados con el sueño de una manera natural. Utiliza fuentes de luz, similares a la luz solar, para controlar y regular nuestro reloj biológico.

La luz del sol es tan importante que, para minimizar el síndrome por desfase horario, el conocido *Jet-lag*, se recomienda que la tripulación y los viajeros pasen un tiempo expuestos a la luz solar, especialmente por la mañana, después de llegar a su destino.

Los trabajadores por turnos deben exponerse a luz intensa durante sus horas de vigilia, ya sea solar o artificial. Usar gafas de sol al regresar a casa puede ayudar a conciliar el sueño rápidamente, siempre que no interfiera con la conducción. El dormitorio debe estar completamente oscuro; si no es posible, se recomienda el uso de antifaces. Además, un generador de ruido blanco, como el sonido de las olas o la lluvia, puede ayudar a bloquear ruidos indeseados y facilitar el descanso.

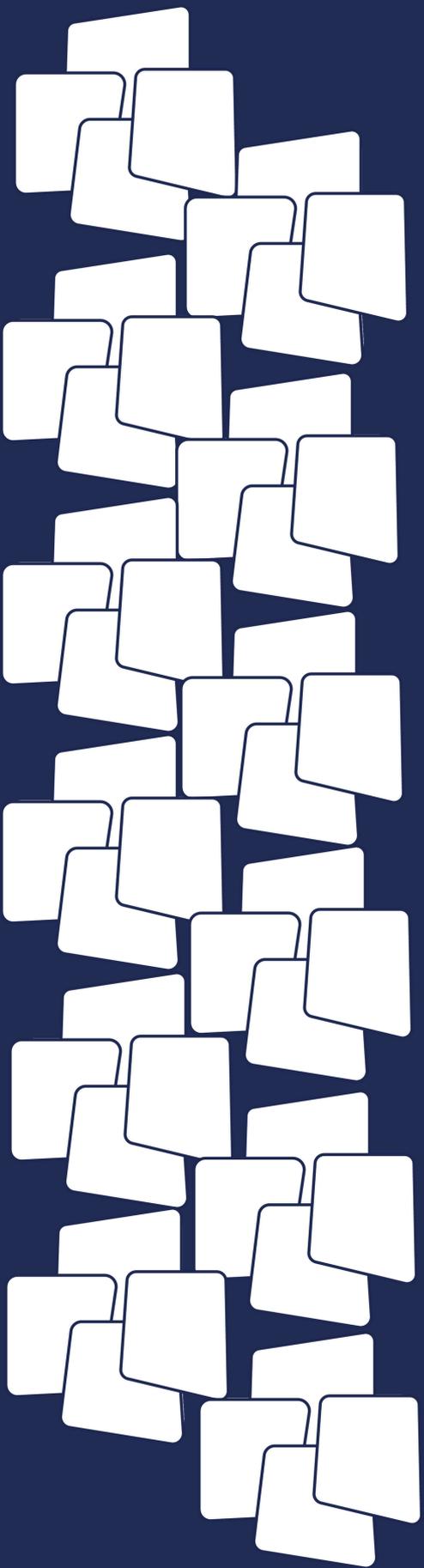
Optimizar el descanso mejora tanto el estado de ánimo como la productividad.

- **El cuidado personal** sobre todo para las personas que teletrabajan es esencial. Levantarse, quitarse el pijama, ducharse, peinarse, afeitarse, vestirse, desayunar, hacer ejercicio... Es clave para controlar nuestro ritmo circadiano.

El uso de medicamentos para dormir

El uso de medicamentos como somníferos o estimulantes puede ser útil en momentos puntuales para tratar el insomnio o mejorar la alerta, pero no solucionan los problemas de sueño a largo plazo, ya que no regulan los ritmos circadianos; por ello, lo más efectivo es adoptar hábitos saludables y cambios en el estilo de vida. Algunos productos de venta libre contienen antihistamínicos, que no son adictivos, pero pueden perder eficacia y causar efectos secundarios, mientras que los hipnóticos recetados deben usarse con precaución, en dosis bajas y bajo supervisión médica, ya que pueden generar dependencia, efectos adversos y requieren una suspensión gradual.

Un buen descanso, una alimentación adecuada y el ejercicio regular son pilares fundamentales para mantener una buena salud, y en el ámbito laboral, estos hábitos también juegan un papel crucial en la productividad y bienestar de los empleados, reducen el ausentismo laboral y los costes relacionados con enfermedades, promoviendo un entorno laboral más eficiente y sostenible.



Cuida-T

CAPÍTULO 4

1900 - 2025

125 aniversario
Mutuas
colaboradoras con la Seguridad Social

MANUAL DE HERRAMIENTAS PARA TU BIENESTAR EMOCIONAL

LOS BENEFICIOS DEL MINDFULNESS

En el entorno laboral y empresarial actual, la búsqueda de herramientas que promuevan el bienestar de los empleados y optimicen su rendimiento, ha impulsado, siempre que las circunstancias de la empresa lo permitan, la adopción creciente de prácticas como la meditación y el *mindfulness*. Desde 2015, estos enfoques han sido temas clave en este seminario técnico.

Estas técnicas no sólo contribuyen a reducir el estrés, sino que también tienen el potencial de mejorar tanto la productividad como la satisfacción laboral.

La meditación y el *mindfulness* son dos términos estrechamente relacionados y frecuentemente se confunden, aunque no son iguales.

El *mindfulness*, o atención plena, se refiere a un estado mental consciente, emocional y físico, mientras que la meditación es una actividad destinada a desarrollar dicho estado de **atención plena**.

La **meditación consciente** se centra en las sensaciones de la respiración y el cuerpo, promoviendo al mismo tiempo un estado mental de calma.

La práctica constante de la meditación reduce el estrés, fomenta la relajación y mejora la calidad de vida.

Si tenemos cambios de humor, si experimentamos irritabilidad, si estamos dispersos y nos cuesta concentrarnos. Si estamos desmotivados, si nos exigimos demasiado y nos cuesta encontrar motivación... La práctica de la atención plena a través de la meditación nos ayudará a reprogramar nuestros circuitos neuronales. Eso se debe a la neuroplasticidad del cerebro: Nuestras neuronas son capaces de crear nuevas conexiones a través de un entrenamiento mental adecuado, por lo que nuestro perfil emocional puede cambiar y afectar positivamente a nuestra vida.

Los estados vividos durante la meditación consciente pueden convertirse, con el tiempo, en características que se expresan de manera natural, modificando tanto la estructura como el funcionamiento de nuestro cerebro. Esto es posible gracias a su neuroplasticidad, que es la capacidad del cerebro para reorganizarse formando nuevas conexiones neuronales (células encargadas de la transmisión de señales) a lo largo de toda la vida.

Al empezar a practicar la meditación es normal que aparezcan distracciones y pensamientos intrusivos frente a los que hay que redirigir la atención hacia la respiración, sin emitir juicios sobre ellos.

Pero ¿cuántas veces vamos dando un paseo y en lugar de estar atentos al paisaje, a lo que vemos, oímos y olemos (*mindful*), nuestra mente está *mind full*, llena de pensamientos, tareas o preocupaciones? Incluso por cosas que aún no han sucedido o por cosas que no podemos controlar, pero que no nos permiten concentrarnos en lo que está sucediendo en el momento presente y que nos hacen sentir estrés, ansiedad y otras emociones negativas que pueden afectar nuestra salud mental y emocional.

Para poder estar *mindful* en nuestra vida diaria, es importante aprender a tener un diálogo interno positivo como si habláramos con un amigo muy querido, con amabilidad y compasión.

La práctica del *mindfulness* implica un ajuste en nuestra rutina diaria, ya que debemos dedicar un tiempo cada día a la meditación consciente, aunque sean solo dos minutos por la mañana y otros dos por la noche. Este pequeño cambio ya tiene un impacto en nuestra jornada, ya que nos brinda un espacio en el que, independientemente de lo que suceda, podemos hacer una pausa para estar en calma y recuperar la serenidad, incluso después de un día agitado. Además, nos deja con el recuerdo de una sensación agradable a la que podemos regresar en cualquier momento del día en el que lo necesitemos.

Más allá de la práctica diaria, vivir de forma *mindful* implica vivir plenamente el presente, siendo conscientes de nuestras experiencias tanto internas como externas. Pero recuerda: De forma amable, sin emitir juicios de valor; con curiosidad y apertura; practicando la compasión con los demás y con nosotros mismos.

El entrenamiento en atención plena fomenta la conciencia tanto de uno mismo como del entorno en cada momento.

Hacia el exterior, focalizando la actitud y la atención en la experiencia de lo que ocurre en el presente. Centrarnos en él, en el presente, nos lleva a tener conciencia plena y a la serenidad.

Sin embargo, pensar constantemente en el futuro nos lleva a un estado de preocupación, prisas, ansiedad, miedos... Pensar en el pasado nos puede llevar a estados de melancolía, tristeza, ira...

Al estar conscientes, observamos nuestros pensamientos y emociones desde una distancia, sin juzgarlos como buenos o malos. Hacia el interior, viviendo esa experiencia con curiosidad, apertura y aceptación.

Cuando se practica de manera intencional, se llama **atención plena deliberada**, mientras que cuando surge de forma natural, se denomina **atención plena sin esfuerzo**.

Vemos pues que el *mindfulness* tiene varios componentes sobre los que trabajamos:

- La respiración.
- La conciencia de estar en el momento presente.
- La actitud de curiosidad sin prejuicios, con aceptación.
- El cuerpo.
- El sufrimiento.
- La perspectiva.
- La intención y los valores.

No prestamos atención a **la respiración**, a cómo respiramos y cada vez son más las personas que respiran de forma alta constantemente, durante todo el día. Con esa respiración se hiperventilan y esto acaba produciéndoles un desgaste, una amígdala inflamada que puede hacer que las emociones se disparen y al final el cuerpo habla. Empieza hablando, susurrando, y si no se le hace caso, puede llevarlos a desarrollar una enfermedad.

Por eso es tan importante aprender a respirar bien. Que ¿cómo es la forma correcta de respirar? Muy fácil: con la espalda erguida, cerrando los ojos y conectando con nuestra respiración de forma nasal para poder hacer respiraciones abdominales, como los bebés.

Después observamos nuestro cuerpo, cómo está, cómo se siente, cómo estamos emocionalmente ¿Sentimos alguna rabia? ¿Algún miedo? ¿Alguna tristeza? ¿Cómo está mi mente en **el momento presente**?

Mostrando **curiosidad** sin emitir juicios de valor, sin prejuizar.

Escuchando lo que nos está diciendo nuestro cuerpo.

Aceptando el sufrimiento, las pérdidas y los duelos por los que vamos pasando a lo largo de nuestra vida. Abriéndonos a ellos de forma constructiva, aprendiendo de ellos. Desde la distancia, con **perspectiva**.

Conectando con nuestra **intención** y actuando acorde a nuestros **valores**.

Aunque tengamos mil tareas, mil cosas que hacer en nuestro día a día, siempre debemos revisar que nuestra respiración sea larga.

Recuerde: Si su respiración es corta, pare y alárguela conforme acabamos de explicar. Cuando su respiración se haya alargado, ya puede seguir con lo que estaba haciendo.

Esto desinflama su amígdala y evita que su cuerpo se inflame.

Porque cuando estamos estresados segregamos dos hormonas: la adrenalina y el cortisol. Cuando estas dos hormonas están presentes en nuestro cuerpo durante mucho tiempo, son puro veneno. Nuestro estómago se hincha y el resto de los órganos de nuestro cuerpo pueden inflamarse también y al final, enfermaremos.

Los tres pilares del *mindfulness*

Los tres pilares del *mindfulness* son: la práctica formal, la práctica informal y la auto observación.

- **La práctica formal de *mindfulness*** equivale a meditar sentado, de manera cómoda pero erguida, anclándonos en nuestra respiración al momento presente. Aquí prestamos atención a nuestra postura, nuestras sensaciones y todo lo que esté ocurriendo en el presente. Si surgen pensamientos, los observamos, siendo conscientes de que están, pero, sin aferrarnos a ellos y sin reaccionar ante ellos, los dejamos ir y redirigimos de nuevo nuestra atención al presente. De esta manera, entrenamos nuestra mente para mantener la calma y evitar que salte de un pensamiento a otro, como un mono saltando de liana en liana.
- Por otro lado, **la práctica informal de *mindfulness*** implica llevar esa conciencia plena a diversas situaciones cotidianas. Por ejemplo, al caminar, podemos estar atentos a cada paso, a las sensaciones que surgen al caminar; o al preparar un té, podemos hacerlo de manera automática, distraídos, o hacerlo con plena conciencia, poniendo atención a cada detalle: cada paso, cada sensación, cada sonido y cada vista. Podemos practicar *mindfulness* de manera informal caminando por el bosque o estando sentados en el autobús. Lo esencial es evitar que nuestra mente se pierda en pensamientos errantes y ser como una casa vacía con las luces encendidas, que parece habitada, pero realmente sus ocupantes (nuestra mente) no están presentes en ese instante.

- **La auto observación consciente** de uno mismo es el tercer pilar del *mindfulness*, y es la que nos motiva a estar presentes en cada momento, prestando atención a nuestros pensamientos, emociones y acciones. Esto implica ser conscientes tanto de lo que sucede internamente como de lo que hacemos externamente: hablar, escuchar, caminar, entre otros. Únicamente mediante la auto observación podemos evaluar si necesitamos ajustar nuestras conductas a las circunstancias actuales o modificar nuestra actitud ante una nueva situación.

La auto observación es una tarea que realizamos de manera consciente, por lo que es incompatible con la actitud de operar en "piloto automático". Otra característica clave de la auto observación es que requiere tomar distancia de nosotros mismos para poder "vernós" desde una perspectiva más amplia. Esta capacidad de separarnos en observador y observado resulta muy útil para darnos cuenta de ciertas situaciones y evitar involucrarnos emocionalmente en ellas.

Las emociones tienden a arrastrarnos al piloto automático, ya que su intensidad es tan alta que no nos deja espacio ni tiempo para reflexionar. Sin embargo, si conseguimos mantener una distancia adecuada para evitar que las emociones nos dominen, podremos tener un poco más de tiempo para controlar la situación y reflexionar sobre la respuesta más apropiada ante lo que estamos viviendo.

Ventajas de la práctica regular del *mindfulness*

- Mejora la salud física y mental.
- Optimiza la regulación emocional del sistema límbico: Con *mindfulness*, aprendemos a ver nuestras emociones y pensamientos desde una perspectiva más amplia, de forma que no reaccionemos de manera impulsiva y automática ante ellos.
- Aceptamos nuestras emociones y pensamientos, pero esto no significa que nos resignemos a ellos.
- Genera emociones positivas y minimiza los efectos negativos, lo que nos ayuda a controlar nuestras emociones de forma más eficiente.

- Incrementa la densidad de la materia gris. Activa y fortalece la corteza prefrontal, con cambios morfológicos duraderos en corteza cerebral y hábitos mentales.
- Nos damos cuenta de que “no somos nuestros pensamientos” y que nuestros pensamientos cambian o están presentes, de una forma u otra, influidos por la cultura en la que vivimos, nuestra educación o familia.
- Favorece la flexibilidad de respuesta, ayudándonos a ver cambios como oportunidades (no como problemas). De esta forma podremos tomar decisiones de manera consciente, proactiva y eligiendo cómo responder en lugar de dejar que nuestros hábitos inconscientes guíen nuestra vida.
- La atención plena disminuye significativamente los síntomas psicológicos negativos asociados con la depresión y la ansiedad.
- Reduce nuestro estrés bajando los niveles de cortisol, la hormona que se produce en situaciones de estrés, uno de los problemas de salud más habituales en nuestra sociedad.
- Incrementa la DHEA y la melatonina, hormonas consideradas los antídotos para el estrés.
- Promueve la relajación y mejora la calidad de vida en general.
- Mejora la recuperación física.
- Relaja el cuerpo y libera tensiones, por lo que nos ayuda a mejorar la calidad del sueño y nos permite dormir mejor. El descanso nocturno es un factor imprescindible para disfrutar de una buena salud física y mental.
- Mejora el sistema inmunológico.
- Previene la hipertensión y las enfermedades del corazón.
- Aumenta la memoria, la atención y la claridad mental: Con *mindfulness* podemos también desarrollar la concentración o capacidad de enfocar y estabilizar la atención.

- Gracias a esta técnica de relajación es posible redirigir y mantener la atención en las tareas que debemos realizar por más tiempo y de forma más eficiente.
- Mejora también nuestra agudeza sensorial, permitiéndonos seguir los distintos elementos sensoriales que van apareciendo en cada momento.
- Potencia nuestra creatividad.
- Equilibra el sistema nervioso autónomo: Nos ayuda a mantener la calma mental, la compostura y el temperamento equilibrado, especialmente ante una situación difícil.
- La práctica de la atención plena puede optimizar nuestra capacidad de sentir empatía y compasión hacia los demás, lo que a su vez fortalece las relaciones interpersonales.
- Nos enseña a usar la flexibilidad y curiosidad sin prejuicio, con amabilidad, amor y compasión sin actitudes críticas.
- El *mindfulness* promueve la salud emocional, consiguiendo una visión más positiva de la vida y de nosotros mismos.

Cómo practicar la atención plena cada día

- Haga ejercicios de respiración como el siguiente:
Puede poner música suave para meditar o simplemente disfrutar del silencio. Luego, acuéstese boca arriba sobre una superficie firme y plana, preferentemente lo más cerca posible del suelo, o si lo prefiere, siéntese en una silla con la espalda pegada al respaldo y los pies en el suelo, sin cruzar las piernas. Coloque una mano sobre su pecho, a la altura del corazón, y la otra sobre su abdomen. Cierre los ojos y comience a inhalar profundamente por la nariz, intentando llevar el aire hacia su abdomen, sintiendo cómo se expande (respiración diafragmática). Cuando su abdomen se haya inflado, continúe llenando sus pulmones llevando el aire hacia el pecho de manera tranquila, contando los segundos. Mantenga la respiración durante dos

segundos. Luego, exhale lentamente por la boca, de forma pausada, igualando la duración de la inhalación. Repita este ejercicio durante algunos minutos.

- Muestre curiosidad por las cosas del día a día y disfrútelas. Trate de estar más consciente y atento en las actividades cotidianas. Por ejemplo, ponga más atención al momento en que se cepilla los dientes, se ducha, disfrute del desayuno o conduzca hacia su lugar de trabajo. En lugar de hacer estas acciones de manera automática, enfóquese en los sentidos: lo que vea, oiga, huela, saboree y sienta mientras las realiza.
- Evite revisar su teléfono cada cinco minutos. Una forma sencilla de lograrlo es ponerlo en modo avión, cuando salga a cenar con amigos o esté manteniendo una conversación. Estará mucho más enfocado en el momento sin las interrupciones constantes de las notificaciones del teléfono.
- Muestre gratitud por los buenos momentos y aprenda de los que no lo son.
- Disfrute del aire libre. Dé un paseo por su barrio, por un parque, por un bosque o cerca del mar. Preste atención a los sonidos naturales, observe el paisaje y manténgase consciente de lo que le rodea.
- Resérvese al menos veinte minutos al día para meditar, hacer deporte, pintar o dibujar, practicar yoga o cualquier otra actividad consciente que disfrute. Evitando cualquier distracción mientras practica esa actividad.
- Motívese para continuar practicando. Lea libros, consulte en Internet, rodeese de personas a las que también les guste para practicar juntas.
- Trátese bien. Sea comprensivo consigo mismo y con los demás.
- Practique la compasión: Mantenga una actitud amorosa, abierta, sensible y solidaria de manera incondicional, tanto hacia usted mismo como hacia las situaciones y personas que le rodean. La compasión es una forma de empatía que responde al dolor de otro ser humano y se experimenta entre iguales, a diferencia de la lástima.
- Fomente las relaciones interpersonales con empatía.
- Acepte que nada es para siempre, que las cosas vienen y van. Que todos somos vulnerables y que hay que saber dejar ir.

- Sea paciente y constante para aprender a sentir las emociones y sensaciones plenamente.

Origen y evolución del *mindfulness*

El *mindfulness* es una forma de ver el mundo, la vida y a uno mismo. Es una práctica milenaria, de origen budista, que reduce el nerviosismo y la ansiedad. Durante siglos, el *mindfulness* fue una práctica contemplativa destinada al desarrollo espiritual y a la comprensión profunda de la mente.

A finales del siglo XIX, los colonizadores británicos en la India descubrieron estas prácticas y fundaron la Sociedad Teosófica en 1875 para difundir estos conocimientos.

En los años 60, el interés por las prácticas espirituales asiáticas creció, influenciado por la contracultura y figuras como Herman Hesse y Los Beatles.

En 1979, Jon Kabat-Zinn, biólogo y practicante de yoga, desarrolló el programa de Reducción de Estrés Basada en la Atención Plena (MBSR) en la Universidad de Massachusetts, con el objetivo de aliviar el estrés sin vínculos religiosos. Su éxito en EE.UU. y Europa impulsó su expansión.

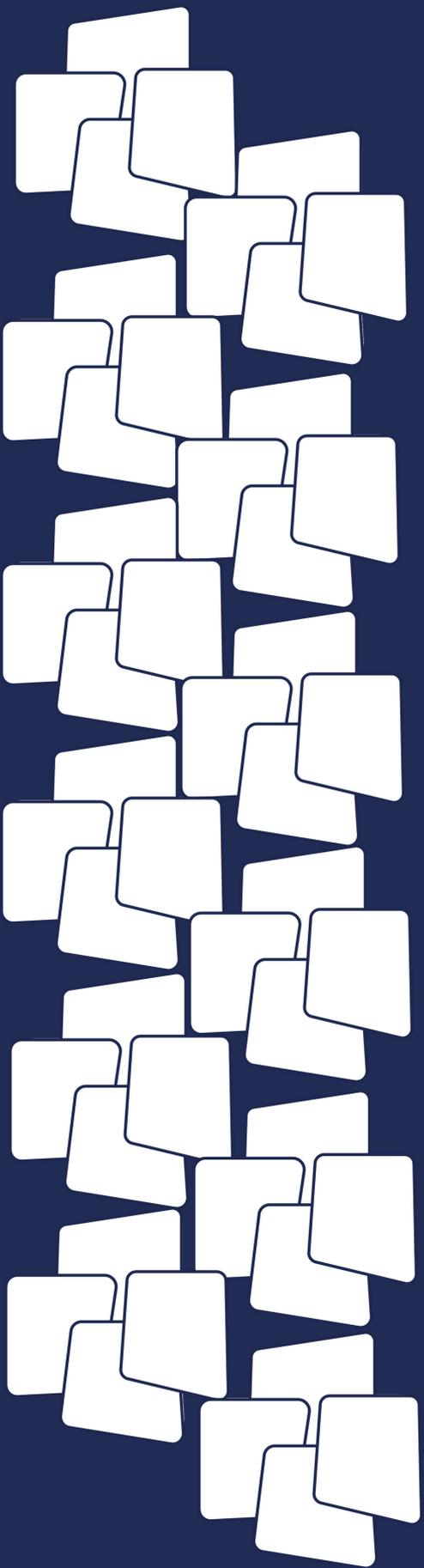
En 1985, el Dalai Lama, Adam Engle y Francisco Varela fundaron el Mind & Life Institute, promoviendo investigaciones sobre las neurociencias y el budismo. Estas investigaciones demostraron que la meditación mejora los procesos cognitivos y emocionales.

El *mindfulness*, definido por Kabat-Zinn en 1990 como una conciencia intencional del presente sin juicios, se utiliza en programas como el MBSR para manejar el estrés, la ansiedad y el dolor. Su adopción se ha expandido a la educación, el deporte y el ámbito empresarial, gracias a sus beneficios para la salud y el bienestar.

En los últimos años, algunas empresas, en la medida de sus posibilidades, han tratado de integrar programas de *mindfulness* en sus iniciativas de bienestar corporativo, reconociendo que una mente sana mejora la productividad, creatividad y satisfacción laboral.

Los empleados que practican *mindfulness* experimentan menor estrés, mejor toma de decisiones y mayor capacidad para trabajar en equipo y resolver conflictos.

Además, esta práctica fomenta una cultura organizacional positiva, contribuyendo a un ambiente laboral saludable y favoreciendo la retención de talento.



Cuida-T

CAPÍTULO 5

1900 - 2025

125 aniversario
Mutuas
colaboradoras con la Seguridad Social

MANUAL DE HERRAMIENTAS PARA TU BIENESTAR EMOCIONAL

RESILIENCIA

Otro de los temas que mayor interés han tenido en diversas ediciones del ciclo de conferencias del “Seminario Técnico sobre Bienestar Psicoemocional en el ámbito laboral” es el de la RESILIENCIA. Varias son las ponentes que han abordado este tema, desde la Dra. Rafaela Santos hasta Thais Alonso.

En el ámbito laboral, la RESILIENCIA es clave para enfrentar desafíos, adaptarse al cambio y mantener el bienestar emocional frente a situaciones de estrés o adversidad.

La palabra RESILIENCIA es una palabra derivada del latín, formada por una o varias sílabas de otras palabras latinas: RE (repetir) – SILI (saltar, salir) – EN (referido a la persona que lo vive) – CIA (que caracteriza a algo o a alguien). Si juntamos todas estas sílabas, vemos cómo la resiliencia puede representar un salto repetido o algo que rebota reiteradamente. De aquí se deriva que la resiliencia es la capacidad innata del ser humano para sobreponernos a las situaciones traumáticas, afrontando la adversidad y fortaleciéndonos.

La resiliencia se construye a partir de la vivencia del sufrimiento emocional y nos ayuda a mantener o mejorar la estabilidad mental ante las situaciones vitales estresantes.

Vamos a explicarlo con un ejemplo: Piense en una situación que le parezca difícil, por ejemplo, hacer una presentación en público o el primer día en su nuevo trabajo. ¿Cómo se siente? Probablemente, físicamente note que su corazón late fuerte, que sus manos estén humedecidas de sudor y que esté nervioso. Es una situación nueva a la que no está acostumbrado y su cuerpo se prepara para estar alerta: el corazón se le acelera y siente su latido con más fuerza para prepararse para lo desconocido, para que la sangre llegue más rápido a cada músculo de su cuerpo, para que sus ojos vean mejor y sus oídos se afinen. Esa reacción le pasa a usted y nos pasa a todos. Es normal.

Es una preparación de nuestro cuerpo que viene de tiempos prehistóricos, de cuando los humanos vivíamos en cuevas, desprotegidos y teníamos que cazar para comer o salir huyendo de los animales que nos veían como presas.

Hoy ya no huimos de las fieras, pero la reacción del cuerpo ante un desafío sigue siendo la misma. Es parte de nuestra naturaleza humana.

Pero tenemos otra capacidad innata (igual que el latido del corazón, o el sudor de las manos), una fuerza para afrontar y superar una dificultad significativa y salir más fuertes, eso es la resiliencia.

La resiliencia nunca es venganza, porque la venganza no nos hace fuertes, nos daña. Ignorar un problema o situación que causa sufrimiento no es resiliencia. Ser resiliente implica enfrentar y abordar el problema, como ir al médico cuando se está enfermo, para superar la dificultad y salir más fuerte y preparado para afrontar nuevos retos. La resignación tampoco es resiliencia, al igual que tampoco es resiliencia aguantar sin hacer nada. Ser resilientes implica tomar acciones para cambiar la situación que nos afecta y salir más fortalecidos después.

Estadísticamente está comprobado que podemos sufrir a lo largo de la vida, al menos, dos o tres acontecimientos potencialmente traumáticos como una enfermedad con un diagnóstico grave, un divorcio conflictivo, un accidente de tráfico, un despido laboral...

Una pérdida (ya sea de un ser querido, de un trabajo, de una pareja, de un órgano...) es una de las situaciones más traumáticas de nuestra vida. Debemos aprender, con inteligencia emocional, a transitar ese dolor y no caer en el sufrimiento.

El sufrimiento es mental y surge de experiencias dolorosas. Por eso, es crucial autoconocernos y comprender nuestras emociones para evitar caer en bucles de sufrimiento que secuestren nuestros sentimientos. Es entonces cuando nuestro cuerpo comienza a hablar. A veces simplemente habla con ansiedad o con una tristeza que se nos sale del cuerpo. Pero tranquilo, con un entrenamiento mental adecuado se puede salir de ahí.

Si tiene tendencia a sufrir, no tenga miedo al dolor; porque el dolor es inevitable. Lo importante es que aprenda con resiliencia de esas experiencias difíciles que le ha tocado vivir. Al final todo el malestar, todo el sufrimiento, todo el dolor, entra por un pensamiento. Es muy importante que aprenda a descubrir cuál es ese pensamiento que le lleva a sentir esa emoción.

Si tiene estrés, ansiedad... Puede sentir miedo, rabia o tristeza; pero si no hace nada, eso le acabará traumatizando y se acabará traumatizando en su cuerpo.

Un pensamiento torcido, recurrente, del que no tiene ningún tipo de control, acaba siendo una célula torcida.

¿Cómo gestiona usted las pérdidas? ¿Con dolor? En nuestra cultura tenemos mucho miedo a sufrir, al fracaso, al dolor... El dolor es una emoción que va después

de una pérdida y una pérdida es inevitable. El dolor es tristeza. El dolor hay que sentirlo. No se trata de evitar el dolor, hay que sentirlo, hay que mirarlo de frente, porque esa es la única forma de atravesarlo.

Algunas personas sufren o son adictas al sufrimiento y es que en el fondo están evitando sentir ese dolor.

Ante una pérdida, no puede quedarse estancado, debe tener herramientas para poder gestionar esa pérdida y salir fortalecido. Utilizando recursos psicológicos específicos que le ayuden a superar el trauma y le conviertan en una persona más fuerte a nivel físico y mental. Cambiando la estructura cognitiva o la forma en que su mente piensa y trabaja. Eso es lo que hacen las personas resilientes.

No hay que esperar a que lleguen estos acontecimientos para tratar de sobreponernos, sino prepararnos para que cuando lleguen no puedan abatirnos.

Una parte de la población, por su propia estructura genética, tiene una facilidad natural para superar las adversidades y salir fortalecida. En Psiquiatría se está investigando la importancia del gen transportador de la serotonina. Los niveles bajos de esta sustancia en el cerebro provocan que el impacto de un golpe emocional sea mayor y a veces tan grave que el cerebro no lo procesa.

El cerebro es el motor que rige nuestra vida: piensa, siente y actúa. Nuestro cerebro viene diseñado para cumplir dos objetivos: Supervivencia y Felicidad.

El ser humano de forma innata siempre tiene deseos y exigencias de felicidad, de justicia, de belleza, de afecto, de verdad y de realización. Pero la felicidad, siempre solemos ponerla fuera, en circunstancias externas (una persona me quiere o no me quiere o mi jefe me reconoce o no me reconoce o la economía o la política o... lo que sea). Sin embargo, nuestra felicidad depende el 50% de la genética, sólo un 10% depende de las circunstancias vitales por las que estemos pasando y un 40% es, en realidad, una decisión personal. Podemos elegir ser felices. Porque la felicidad y el bienestar son habilidades que pueden aprenderse. Y es aquí donde cogemos las riendas de nuestra vida, de nuestra felicidad, de nuestra autoestima, de quién somos en realidad. Porque no depende tanto de lo que sucede fuera, sino de cómo lo gestionamos cada uno de nosotros. La vida hay que vivirla completamente, los momentos de expansión hay que vivirlos intensamente y en los momentos de contracción, aprender de la experiencia para superar los contratiempos.

Ante un acontecimiento 'negativo' como una enfermedad, una crisis económica o personal o una ruptura, se produce una respuesta emocional subjetiva; el estrés, que se genera ante la percepción de una amenaza.

Todas las decisiones que tomamos en nuestra vida, podemos tomarlas por miedo o por amor. Cuando hay miedo hay involución y desaparece el amor. Cuando se descompensan las demandas y los recursos, aparece el miedo y la enfermedad: fatiga progresiva, disminución del rendimiento, aumento de la presión arterial, irritabilidad, insomnio y pérdida de control, disminuyendo nuestro Sistema Inmunitario.

Cuando decidimos desde el amor, el miedo desaparece, porque hay pasión.

Y ¿cuántas veces actuamos por miedo?... Por eso es importante, antes de hacer nada, preguntarnos por qué lo estamos haciendo.

Hay personas que, de una manera natural, se plantean las amenazas como retos. Y esto es porque cualquier actor estresante se puede ver o como una amenaza o como un reto y ambos van a discurrir por el mismo camino, aunque las soluciones sean divergentes.

Ante un acontecimiento, de forma prácticamente instantánea, lo primero que hace el cerebro es una valoración cognitiva de aquello que nos está pasando y a continuación una percepción del riesgo, y en función de esa valoración tomar una decisión u otra. A continuación, se pone en marcha la amígdala (un conjunto de núcleos de neuronas en forma de almendra, localizadas en la profundidad ubicada los lóbulos temporales del cerebro, que almacena y procesa las respuestas emocionales positivas y negativas, tanto a nivel consciente como inconsciente) y el hipocampo (que es nuestra memoria del conocimiento). Aparece el estrés y el miedo y se activa el Sistema Nervioso Central liberando adrenalina. La adrenalina va a aumentar la frecuencia cardíaca, a elevar el flujo sanguíneo, a aumentar la presión arterial y la glucosa en músculos para correr si fuera necesario y también va a provocar cambios en el comportamiento, neuroquímicos, inmunológicos, endocrinos y metabólicos; es decir, se dispara el sistema de alerta para afrontar o para huir.

Cuando nos vemos sometidos a un elemento estresor de forma continua, nuestro equilibrio interno se altera, el cuerpo se acostumbra a vivir con esa sobrecarga y aparece lo que se conoce como "carga alostática". Poco a poco nuestra capacidad para soportar estrés es menor y cuando la situación se mantiene por el tiempo

suficiente desarrollaremos un síndrome de estrés crónico que puede derivar en una enfermedad, desde una depresión hasta ataques cardíacos.

Pero si en lugar de reaccionar como amenazas, reaccionamos como retos, la respuesta adaptativa de superación y aprendizaje influirá en los sistemas fisiológicos que se adaptarán a los desafíos físicos, psicosociales y ambientales, esto es lo que se conoce por alostasis.

Richard J. Davidson, especialista en neurociencia afectiva y profesor en la Universidad de Wisconsin-Madison, en su libro "El perfil emocional de tu cerebro" (2012), coescrito con Sharon Begley, explora cómo la química cerebral influye en nuestras emociones y cómo prácticas como la meditación pueden modificar patrones cerebrales, potenciando la resiliencia y el bienestar. Sugieren que las personas resilientes presentan diferencias cerebrales en comparación con aquellas con menores niveles de resiliencia. Para Davidson la resiliencia está vinculada a estructuras y funciones cerebrales específicas, destacando la importancia del córtex prefrontal izquierdo y la materia gris en la capacidad de adaptación y manejo del estrés.

Estos hallazgos desde la neurociencia afectiva no significan que la mayor o menor estructura de nuestro cerebro determinará para siempre si somos o no resilientes. En absoluto, porque sabemos que nuestro cerebro es maleable y puede cambiar.

El cerebro tiene la capacidad de modificarse a sí mismo (su estructura y funciones) según las necesidades percibidas. Esta propiedad se llama Neuroplasticidad y gracias a ella podemos adaptarnos al entorno.

Para Santiago Ramón y Cajal, Premio Nobel de Medicina en 1906 y "padre de la neurociencia moderna" (por sus estudios sobresalientes sobre la anatomía microscópica del sistema nervioso, sus observaciones sobre la degeneración y regeneración y la plasticidad del sistema nervioso): *"todo ser humano, si se lo propone, puede ser escultor de su propio cerebro"*. Aunque no se encuentra documentada específicamente en sus escritos más conocidos o en sus conferencias, esta conocida frase se encuentra en diversas fuentes, como en un artículo de Marian Rojas Estapé en la web de Saber Vivir y en una entrevista realizada a Mario Alonso Puig y publicada en Diario de Navarra, el 23 de octubre de 2012, en la que refleja una de sus ideas fundamentales sobre la **plasticidad cerebral**: la capacidad del cerebro para cambiar y adaptarse a lo largo de la vida, algo que Santiago Ramón y Cajal postuló a través de sus estudios sobre la estructura del sistema nervioso y la neurogénesis.

Vemos, por tanto, que la Resiliencia no es sólo emocional, sino cerebral, neurológica; es la plasticidad adaptativa del cerebro. Procesos intrapsíquicos que posibilitan tener una vida sana en un entorno insano.

Cuanto más conocemos de nuestro cerebro, más entendemos que podemos superar cualquier adversidad que nos aparezca en la vida, porque el cerebro es el órgano ejecutor central, encargado de regular los mecanismos neurobiológicos, psicológicos y cognitivos vinculados con la respuesta al estrés y el desarrollo de la Resiliencia.

Cuando decimos a nuestro cerebro: “No puedo” se forma un bloqueo en el cerebro, pero cuando decimos: “¿Cómo puedo conseguir esto?”, nuestro cerebro se pone a trabajar para lograrlo. Eso se llama *Resourcefulness*, esto es: “encontrar formas creativas de resolver los problemas utilizando los recursos que uno tiene a mano, en este caso el cerebro no fabrica tanto estrés”.

Párese un momento y piense en el mayor acontecimiento adverso que haya sufrido; algo que haya sido inicialmente difícil. A continuación, piense en quién se apoyó, cómo se sintió una vez superado. Seguramente que después de superarlo se sintiera muy bien, las endorfinas, el bienestar y la felicidad que sintió se cristalizó en su cerebro y anuló el sufrimiento.

Esto es muy frecuente en muchos deportistas como Rafa Nadal o Michael Jordan, ejemplos de Resiliencia. Toni Nadal, entrenador y tío de Rafa Nadal, dijo sobre Rafa que era el jugador que más partidos ganaba jugando mal y eso era gracias a la capacidad de saber que las cosas pueden salir mal y sobreponerse a ellas.

Michael Jordan también comentó que había fallado más de nueve mil tiros en su carrera; había perdido casi trescientos juegos; veintiséis veces confiaron en él para lanzar el tiro que ganaría el juego y lo había fallado. Había fracasado una y otra vez en su vida y precisamente por eso es por lo que tenía éxito.

La clave es aprender a aceptar la realidad cuando esta cambia y la inteligencia es la capacidad de aceptarlo cuanto antes. Cambiar es forzar al cerebro a disparar nuevas secuencias neuronales. La adaptación es también el lenguaje que nos decimos a nuestro propio cerebro. Lo que nos decimos y cómo nos lo decimos también va a influir en la rapidez de adaptación que tengamos y va a influir en nuestra Resiliencia.

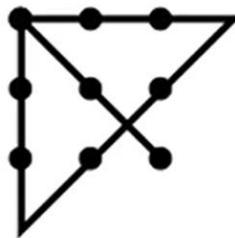
Le proponemos ahora un juego ¿Puede unir los nueve puntos de la imagen de abajo en cuatro trazos sin levantar el lápiz?



Una pista: Para lograr la unión de todos los puntos, hay que sobrepasar el área cuadrada definida por estos.

Pese a que no haya una regla que lo señale, tendemos a crear un cerco imaginario alrededor, limitando las posibilidades de dar con la solución correcta.

¿Los ha unido? Puede ver la solución a continuación.



Este es un ejemplo de que debemos forzar al cerebro para salir de lo de siempre y encontrar una solución. Y para ello nos puede ayudar hacernos tres preguntas: ¿Qué quiero conseguir? ¿Cómo lo estoy haciendo? ¿Qué puedo hacer distinto?

La actitud es el común denominador en las personas resilientes.

Las personas resilientes en las crisis:

- Buscan la entrega para salir.
- La idea de futuro les hace más soportable el presente.
- Formulan una finalidad a lo que sucede.
- La lógica cognitiva les permite aprender.
- Abordan el problema de forma constructiva, fortaleciendo la esperanza (soy, tengo y puedo).

Tenemos dos actitudes el miedo y la confianza. Si no existiera el miedo se hubiera extinguido nuestra especie, porque el miedo nos protege, pero no puede ser superior a la confianza. Cuanto más afrontas tus miedos, menos miedo te dan.

La confianza es la base de la Resiliencia y debemos desarrollarla continuamente, desde pequeños hasta la edad adulta.

Para ser una persona resiliente hay que aprender a identificar, aceptar y gestionar las emociones. En este proceso juega un papel clave la interpretación o valoración

que nosotros mismos hacemos de las situaciones que vivimos, ya que nuestra reacción emocional normalmente derivará de esta interpretación.

Es importante tener claro que no son las situaciones en sí mismas las que definen las emociones, sino la valoración personal que hacemos de cada situación.

A menudo no podemos modificar las situaciones, pero sí podemos aprender a modificar la forma cómo nosotros las interpretamos, como hacen las **personas resilientes**.

Algunos atributos personales favorecen la resiliencia, por ejemplo, la autoestima, la capacidad para resolver problemas o la competencia social.

Tener una buena **autoestima** es saber dónde estoy, saber qué es lo que quiero, cuál es mi coherencia. Normalmente no decimos lo que pensamos y caemos en estados de incoherencia. La coherencia es cuando lo que pienso, lo que siento y lo que hago, está alienado. Muchos somos incoherentes o actuamos de forma incoherente, y muchas veces, lo que yo quiero decir no lo digo por miedo o por algún otro motivo, entonces me callo. Y esto hace que, a lo mejor, esa rabia, esa frustración por no comunicar lo que necesito comunicar, vaya haciéndose una bola grande, grande, grande y quizás un día explote.

La autoestima está muy relacionada con el autoconocimiento. Cuando hablamos de autoconocimiento, muchas veces nos conocemos por lo que los demás proyectan de nosotros, tanto a nivel personal como laboral. Lo que ven de mí, es lo que yo creo que soy. Si piensan que soy un desastre, yo es lo que creo... Y no es así. Por eso es tan importante poder conocer quién soy, cuáles son mis partes luminosas y mis partes oscuras; cuáles son mis capacidades; cuáles son mis defectos. Pero no hace falta que nadie me lo diga, porque yo he dedicado tiempo a conocerme.

El optimismo es la actitud como punto de partida para el desarrollo de la resiliencia, pero no el único factor. Hay que entrenar la voluntad con esfuerzo y fortalecer la esperanza que está en la base de la motivación. Este concepto es muy importante en el desarrollo de la resiliencia. En un estudio para conocer la capacidad de resistencia al estrés en animales de laboratorio se observó que cuando éstos tenían una experiencia positiva previa, un reto superado que era recompensado con un premio, el siguiente reto lo asumían sin estrés.

La clave es identificar lo que a cada uno le pueda funcionar mejor para desarrollar estrategias propias.

Características de las personas resilientes

Existen muchas investigaciones para saber qué hacen las personas resilientes para salir adelante y han concluido que éstos son personas que aceptan la realidad y miran hacia adelante sin sentirse víctimas.

Las personas resilientes son conscientes de su propio potencial, así como de sus limitaciones. Además, poseen autoconfianza, autoestima, ven las dificultades como posibilidades y no evitan el cambio.

Las personas resilientes son personas positivas y con sentido del humor. Son de risa fácil. Sonríen mucho y tienen un sentido del humor que ayuda a revitalizar a cualquier equipo.

Trasmiten entusiasmo por la vida. También buscan sentido a su vida y tienen esperanza.

Suelen crearse una red con personas afines (ya sea familia, amigos, compañeros de trabajo...) para apoyarse como humanidad compartida.

Son personas resolutivas. No se quedan en los problemas, sino que buscan soluciones.

Las personas resilientes saben gestionar el estrés y saben perder.

Muchas veces, se esfuerzan para ser flexibles, cambian sus puntos de vista, escuchan a los demás y sobre todo no se quedan paralizadas.

Saben aceptar el 'no' con una sonrisa.

Aprovechan lo que la vida les da, mostrando gratitud y una actitud positiva.

Estas personas conocen y cuidan su mente y su cuerpo, y por eso suelen tener buena autoestima. Además, sienten que pueden, que son capaces de tomar decisiones y tener el control de su vida.

Cultivan el silencio, escuchando su cuerpo, la naturaleza...

Las personas resilientes no son vengativas. Ponen su energía en buscar salidas; utilizan la escritura para explicar su dolor o su rabia hacia personas de confianza que les hayan podido traicionar, para quitarse el dolor de encima, pero sin perder tiempo ni energía haciendo daño a esas personas.

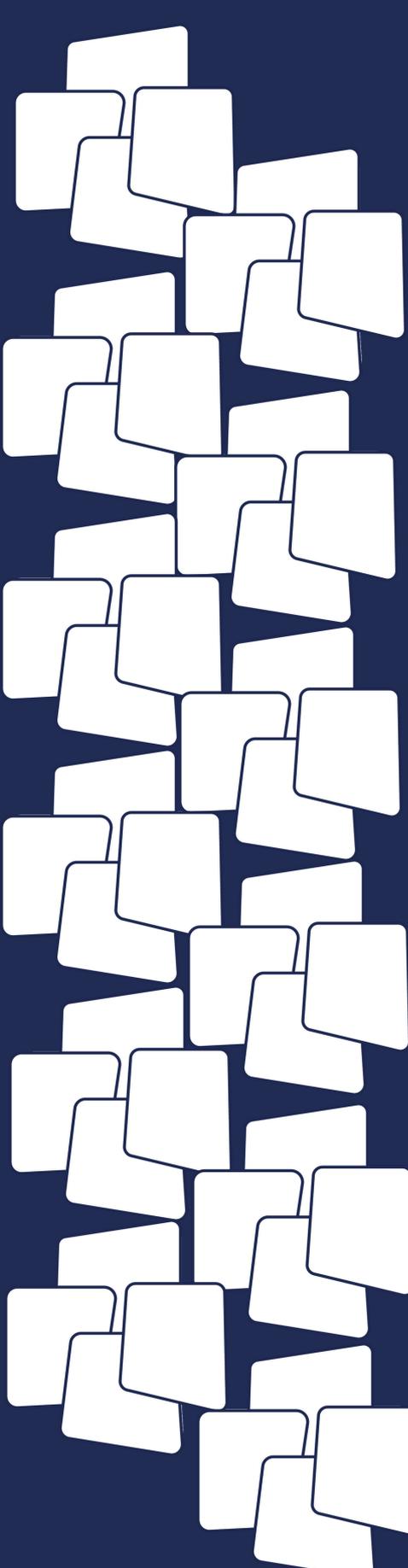
Algunos consejos para construir la resiliencia

Igual que los deportistas de élite entrenan cada día para ser mejores y lograr más metas, la resiliencia también se entrena. Si entrena la resiliencia, cada vez será más resiliente y podrá disfrutar más de la vida, venga como venga.

- **Aceptar la realidad.** La primera clave para aumentar la resiliencia es aceptar la realidad y reconocer lo que nos está causando dolor. Para ello, le sugerimos un ejercicio en el que, en un lugar tranquilo, pueda observar su respiración y sentir su cuerpo. Preste atención a cualquier dolor o incomodidad que pueda percibir, como cambios en su respiración, tensión en el cuerpo o incluso temblores. Estas señales son indicios de que hay un problema que debe ser abordado. No reprima estas sensaciones, ya que son naturales y parte del proceso de afrontar y resolver el dolor. Al identificar lo que le afecta, podrá enfrentarlo con mayor claridad y eficacia.
- **Establecer y mantener relaciones.** Las buenas relaciones familiares y sociales favorecen la resiliencia, al brindar apoyo y permitirnos ayudar a otros, también mejora nuestro bienestar personal.
- **Evitar ver las crisis como problemas insuperables.** No siempre podemos cambiar los hechos, pero sí cómo los interpretamos y respondemos a ellos. La resiliencia implica limitar el impacto de las emociones negativas.
- **Aceptar que el cambio es parte de la vida.** Aceptar que hay circunstancias que no podemos cambiar, puede ser de gran ayuda para centrarse en las que sí podemos modificar y canalizar nuestros esfuerzos hacia ellas. Hay una frase que dice: “Si ‘no’ tiene solución, ¿por qué preocuparse? Y si el problema ‘sí’ tiene solución, ¿por qué te preocupas?”.
- **Dar sentido a la vida. Tener un proyecto.** Es fundamental tener un motivo para vivir: tener sueños, ilusiones, objetivos y para eso necesitamos un proyecto.
- **Dirigirse hacia los propios objetivos.** Es fundamental establecer objetivos realistas y realizar acciones regulares para alcanzarlos. Preguntarnos qué podemos hacer cada día, por pequeño que sea, para acercarnos a esos objetivos.
- **Ejecutar acciones decisivas.** Es importante actuar sobre las situaciones adversas para intentar cambiarlas, en lugar de evitarlas y esperar que se resuelvan por sí solas.

- **Ser flexible.** Ser flexible implica adaptarse a los cambios de la vida, ser capaz de doblarse y no romperse; como los juncos que, aunque parecen más débiles que los árboles, permanecen en pie tras la tormenta gracias a su flexibilidad.
- **Fomentar el autoconocimiento.** A menudo, las situaciones difíciles, aunque nos hagan sentir vulnerables, mejoran nuestra percepción de nosotros mismos y nos ayudan a valorar aspectos de la vida que antes ignorábamos.
- **Alimentar una visión positiva de uno mismo.** Desarrollar confianza en nuestro instinto y en las propias capacidades para resolver problemas.
- **Ver las cosas en perspectiva.** Tratar de considerar las situaciones estresantes en un contexto más amplio y con cierta objetividad, evitando hacer una montaña de un grano de arena.
- **Mantener la esperanza.** Una actitud optimista nos capacita para confiar en que nos pasarán cosas buenas. Procurar visualizar lo que se quiere es mejor que preocuparse por lo que uno teme.
- **Otras formas útiles de potenciar la resiliencia.** A algunas personas resilientes les ayuda escribir sobre sus pensamientos y sentimientos relacionados con experiencias traumáticas o estresantes, mientras que otras encuentran apoyo en la meditación o prácticas espirituales.

Vemos así que fomentar la resiliencia en las organizaciones fortalece la capacidad de adaptación y el compromiso a largo plazo. Los empleados resilientes gestionan mejor la presión, se recuperan rápidamente de los fracasos y mantienen una actitud positiva, lo que mejora su rendimiento y contribuye a un ambiente de trabajo saludable y productivo.



Cuida-T

CAPÍTULO 6

1900 - 2025

125 aniversario
Mutuas
colaboradoras con la Seguridad Social

MANUAL DE HERRAMIENTAS PARA TU BIENESTAR EMOCIONAL

GESTIÓN DEL MIEDO

Como ya mencionamos: "Todas las decisiones que tomamos en la vida pueden estar guiadas por el miedo o por el amor. Cuando predomina el miedo, hay involución y el amor se desvanece".

A lo largo de diversas ediciones del Seminario Técnico, uno de los temas centrales ha sido aprender a gestionar y superar el miedo, así como fortalecer nuestra confianza.

El Dr. Gaona nos enseñó a diferenciar entre un reto y una amenaza, a reconocer los distintos niveles del miedo, y a identificar, afrontar y desactivar esa emoción, neutralizándola eficazmente. El Dr. Cano Vindel enmarcó su intervención enfocando la superación del miedo desde el ámbito clínico abordando los diversos trastornos de ansiedad y estrés que están muy presentes en nuestra vida cotidiana. Julio de la Iglesia, en una charla coloquio motivacional, nos dio respuesta a ¿Por qué tenemos miedos? ¿Para qué sirven? ¿Cuál es el origen de esos miedos? ¿De qué se alimentan nuestros miedos? ¿Cómo podemos controlarlo? Para Julio, lo contrario del miedo es la seguridad, porque cuanto más seguridad tienes, menos miedo sufres. Y Úrsula Calvo, nos facilitó técnicas prácticas para recuperar y desarrollar nuestra confianza.

En el ámbito empresarial, la incertidumbre laboral, el miedo al fracaso o a no cumplir las expectativas, entre otras, puede generar efectos negativos, como baja moral, resistencia al cambio, disminución de la productividad y un ambiente laboral tóxico.

Gestionar el miedo implica crear un entorno en el que los empleados se sientan seguros, respaldados y empoderados.

A continuación, vamos a analizar qué es el miedo y a facilitar herramientas para para aumentar nuestra confianza con el fin de evitarlo.

¿Qué es el miedo?

El **miedo** es una **emoción natural** provocada por la **percepción de un peligro**, real o supuesto, presente, futuro o incluso pasado, en la que se experimenta una sensación intensa y desagradable ante esa apreciación.

El miedo es una **interpretación personal** de algo que va a ocurrir, basado en nuestras experiencias pasadas no basado en una verdad absoluta.

El miedo es una de las pocas emociones básicas que compartimos con los animales, derivada de la aversión natural al riesgo o a una amenaza.

El miedo como **emoción primaria** tiene su función y sabe alertarnos de un peligro inminente real. El miedo nos hace huir ante el peligro, intentar evitarlo o combatir aquello que lo causa. El miedo puede hacer que nuestro cuerpo se prepare para luchar y por eso es útil.

La preocupación es una emoción frecuente que surge cuando sentimos dudas sobre el futuro.

La preocupación puede hacer que se nos haga difícil concentrarnos y puede causar cambios en los hábitos de sueño y alimentación. Podemos sentir ansiedad, frustración, nerviosismo, miedo o impotencia.

“Me pasé la vida preocupado por cosas que nunca sucedieron”

Winston Churchill

El miedo psicológico

El miedo psicológico se caracteriza por ser subjetivo y estar influenciado por experiencias pasadas, creencias, valores y percepciones personales. Siempre está vinculado al futuro, a algo que intentamos prever. Aunque puede asociarse a situaciones reales, también surge ante escenarios imaginados o anticipados.

A diferencia del miedo normal, que es una respuesta inmediata a un estímulo real y presente, el miedo psicológico puede desencadenarse por pensamientos, recuerdos o interpretaciones negativas de la realidad que, aunque carezcan de fundamento real, limitan nuestra vida cotidiana y afectan nuestro bienestar emocional.

Uno de los miedos psicológicos más comunes es el **miedo al fracaso**, que nos impide asumir riesgos en nuestra vida personal o profesional. Este miedo puede llevarnos a lo que se conoce como "parálisis por análisis", donde evitamos tomar decisiones por temor a equivocarnos, o al "autosabotaje", tomando decisiones que nos acercan al fracaso para no confrontar nuestras inseguridades.

El **miedo al rechazo**, relacionado con nuestra necesidad de aceptación y pertenencia, afecta la calidad de nuestras relaciones y genera una sensación de

aislamiento. Generalmente, proviene de experiencias de la infancia o de situaciones en las que una persona fue severamente criticada.

El **miedo al abandono** es otro de los miedos psicológicos que influye profundamente en nuestras relaciones, creando dependencia emocional, no solo en parejas, sino también en amistades y familiares cercanos. Es uno de los miedos más difíciles de tratar, pues conduce a comportamientos posesivos que limitan nuestras relaciones, en lugar de fortalecerlas. Su origen suele estar en pérdidas tempranas o traumas, como una ruptura de pareja.

El **miedo al éxito y el miedo al cambio** son miedos que limitan nuestro crecimiento personal y profesional. Están ligados a problemas de autoestima, creencias limitantes y la incertidumbre ante lo desconocido. Estos miedos buscan estabilidad y rechazan oportunidades de mejora, incluso aquellas que podrían enriquecer nuestra vida.

Reconocer nuestros miedos psicológicos es el primer paso para superarlos y transformarlos en fortalezas y aprendizajes.

Las experiencias pasadas, cuando las vivimos como aprendizajes y no como fracasos, nos brindan valiosas lecciones que podemos utilizar para establecer protocolos de seguridad y confianza ante situaciones futuras.

Potenciar la confianza para gestionar el miedo

La confianza es el pilar fundamental que sostiene nuestras relaciones. Piense en las personas que más ama: sus amigos, su familia, su pareja... ¿Qué sería de esas relaciones si no pudiera creer en lo que le dicen? ¿Qué ocurriría si constantemente dudase de sus intenciones?

Vivir sin confianza, con miedo, es como caminar por un puente lleno de grietas. Nuestras relaciones son como puentes, y la confianza es lo que sostiene sus pilares. Si un puente no es sólido porque sus pilares son débiles, corre el riesgo de derrumbarse.

Pero la confianza no sólo debe estar dirigida a los demás o a hechos externos; la confianza en uno mismo es lo que nos permite vivir una vida plena y extraordinaria. Nos da la valentía para emprender cosas nuevas, explorar y aprovechar la vida al máximo, sin temor al fracaso.

Ser valientes nos permite vivir, pero **VIVIR** con mayúsculas. Sin confianza, las relaciones se enfrían, se vuelven superficiales; el trabajo en equipo se convierte en una carga y nuestra vida se llena de miedo y ansiedad.

Vivir con confianza puede no ser fácil, pero realmente vale la pena. Como decía Einstein: si quiero obtener un resultado diferente, no puedo seguir haciendo lo mismo.

¿Qué puedo hacer para tener confianza? ¿Cómo puedo saber que las cosas saldrán exactamente como yo quiero? Eso no es confianza. Eso es imponer una idea rígida de cómo deben ser las cosas, de cómo deben comportarse los demás, y luego pedirle a la realidad que se ajuste perfectamente a esa visión, sin cambiar nunca.

¿De verdad cree que eso es posible? No, no lo es.

La confianza no es una creencia sin fundamento, no es credulidad ni fe ciega ni certeza, aunque la RAE lo ponga como sinónimos; pueden acercarse un poco en algunos aspectos, pero eso no es confianza.

La confianza es algo diferente; confiar no supone dejar de cuestionar aquello que nos da miedo cuando somos capaces de utilizar el sentido común y la razón.

La realidad de las relaciones con los demás y la realidad de las situaciones a las que nos enfrentamos suelen ser mucho más amables que los pensamientos temerosos que tenemos acerca de ellas.

La confianza no es una creencia fantasiosa sobre lo que ocurrirá o lo que deseamos que suceda, ni está en conflicto con la precaución a la hora de actuar. Por eso, los "protocolos de seguridad" propuestos por Úrsula Calvo resultan tan útiles. Estos protocolos son acciones o medidas formales que podemos establecer. Un ejemplo podría ser exigir un cheque bancario como forma de pago al firmar un contrato, en lugar de otro tipo de cheque. Otro protocolo podría ser tener un seguro para el coche o la vivienda, o cualquier otra medida que, como protocolo, brinde un sentimiento de seguridad y tranquilidad.

Los protocolos, los debemos tener programados con antelación, de forma objetiva, utilizarlos cuando los necesitemos y después, mantener una actitud de confianza en la vida.

Un protocolo es impersonal, mientras que la desconfianza es una reacción personal.

La confianza es una actitud profunda que surge de manera natural cuando nos enfrentamos a lo desconocido. Aunque no siempre sabemos si seremos capaces

de afrontar las situaciones y desafíos que la vida nos presenta, sabemos que, pase lo que pase, podemos utilizar cada experiencia, ya sea para disfrutarla o para aprender y crecer.

La verdadera confianza es la que nos permite vivir una vida extraordinaria. Es aquella que se construye en el presente, en el día a día, sin importar lo que ocurra, porque entendemos que lo único que debemos hacer es confiar en el momento actual.

Y si en este momento nos sentimos preocupados por algo que sucederá en el futuro, podemos centrarnos en elaborar un plan y seguir adelante.

Esta actitud de confianza, independientemente de los cambios y desafíos inevitables que podamos enfrentar, tiene el poder de transformar nuestras vidas en todos sus aspectos. Nos ayuda a ser más productivos, ya que las personas colaboran más con nosotros cuando perciben nuestra confianza en ellas.

Con confianza, nuestros propósitos se vuelven más alcanzables. Es crucial dejar atrás la creencia de que la desconfianza nos conduce a mejores resultados, porque eso es falso. Mantener una buena salud mental requiere confiar en nosotros mismos, en los demás y en la vida.

Cuando realmente confiamos, no solo dejamos de temer, de estresarnos y de sentir ansiedad, sino que además amamos y disfrutamos mucho más de todo lo que nos rodea. La alegría surge con más facilidad. Con confianza, valoramos más a nosotros mismos, a los demás y a la vida misma.

Con confianza, vemos los problemas como oportunidades para aprender, porque la confianza también despierta nuestra inteligencia y nuestro amor.

La confianza es un fin en sí misma, no un medio para alcanzar algo. ¿Cuánto vale vivir sin miedo? ¿Cuánto vale vivir con confianza, con esa actitud positiva? La confianza no busca un resultado específico ni es un mecanismo para obtener algo, sino que es una actitud de vida, una cualidad esencial que tiene el poder de transformar nuestra perspectiva.

Cuando confiamos, simplemente confiamos, sin esperar nada más. ¿Y cuánto vale eso? Cuanto más confiamos en nuestra pareja, en nuestro jefe, en nosotros mismos, en la vida... mejor nos sentimos. Estamos en paz, más felices, y es en ese momento cuando realmente nos damos cuenta de la belleza del simple acto de confiar. Por eso, la confianza es un fin en sí misma, no un medio para lograr algo.

Y cuanto más confiamos en lo que vemos, más fácil nos resulta confiar en lo que no vemos, en lo que aún no hemos experimentado, en la incertidumbre y lo desconocido. Ser confiado es una opción, pero también implica vulnerabilidad. Por eso, ser confiado, al menos al principio, es un acto de valentía.

La diferencia entre una persona confiada y una persona desconfiada es evidente: la persona confiada es más alegre, sonríe más, disfruta más. Y cuando las cosas no salen como queremos, podemos utilizarlas como oportunidades para aprender.

Como bien decía Malcolm T. Liepke: "Marcar distancias para no ser herido equivale a marcar distancias para no ser amado. Y al final... ¿De qué sirve morir ileso?" Vivir con confianza es vivir plenamente.

Un bebé no conoce la desconfianza. Un niño cree en los Reyes Magos y espera ansiosamente sus regalos. Sin embargo, la confianza innata de los niños se ve pronto afectada por los miedos e inseguridades de los adultos, que, a su vez, potencian esta desconfianza como una fórmula para sobrevivir en un mundo que, desde su perspectiva, parece hostil.

Y es precisamente esa falta generalizada de confianza la que convierte las relaciones con los demás, con la vida y con nosotros mismos, en un campo de batalla.

Gran parte también de la desconfianza que tenemos en nosotros mismos, se debe a nuestra educación. Entonces ¿cómo reconectamos con ese estado de confianza que teníamos cuando éramos niños?... Eliminando obstáculos. El obstáculo de la confianza es el miedo.

Cuando nos pasa alguna experiencia negativa, alguna decepción, tendemos después a generalizar; por ejemplo: "Es que la gente siempre me decepciona".

Nuestras experiencias pasadas y las decepciones vividas a menudo nos llevan a generalizar y a desconfiar. Cuando surge una duda, si la enfrentamos y la exploramos con curiosidad, evitamos encerrarnos en un cuarto oscuro donde se acumulan pensamientos y temores. Generalmente, al hacerlo, descubrimos que no hay nada que temer, y esos "fantasmas" —esas dudas que se transforman en miedos y certezas— desaparecen al ser expuestos a la luz. Por eso, cuando surja la duda, en cualquier momento, es crucial mirarla de frente, con una nueva perspectiva.

Es importante distinguir entre fe y confianza. La fe no duda, mientras que la confianza utiliza la duda como una herramienta para crecer.

También es fundamental desafiar la creencia social que equipara ser crédulo o confiado con ser ignorante, algo que no es cierto.

El miedo, como **emoción primaria**, tiene una función importante: alertarnos de un peligro real e inminente. Nos prepara para actuar, como en una situación de lucha o huida, y por eso puede ser muy útil. Como decía Winston Churchill: “Me pasé la vida preocupado por cosas que nunca sucedieron”.

El **miedo psicológico**, por otro lado, siempre está relacionado con el futuro, con algo que intentamos anticipar. Es una interpretación subjetiva de lo que creemos que sucederá, influenciada por nuestras experiencias pasadas, pero no fundamentada en una verdad absoluta. Cuando miramos nuestras vivencias pasadas como aprendizajes, en lugar de fracasos, nos brindan lecciones valiosas que podemos utilizar para desarrollar estrategias de seguridad. Estas estrategias nos permiten enfrentar situaciones específicas, y una vez superadas, regresar a un estado de confianza.

El miedo es un obstáculo para la confianza. Cuando sentimos miedo, se presentan dos componentes: un pensamiento (una interpretación de un suceso que puede ocurrir o no) y una emoción. La energía de una emoción dura solo noventa segundos. Si no somos capaces de gestionarla en ese tiempo, esa energía se convierte en combustible para generar más pensamientos temerosos, y de este modo, terminamos transformando un pequeño inconveniente en una montaña o, incluso, en una película de terror.

La inteligencia es la armonía entre el intelecto y el corazón. La sabiduría, por su parte, es la interacción entre ambos para transformar el miedo. Si durante esos noventa segundos de emoción intensa, elegimos atenderla para aprender de ella, esa energía se transformará en una sensación de calma y claridad mental, lo que nos permitirá tomar mejores decisiones o, simplemente, avanzar al siguiente paso. Una vez que esa energía se ha transformado, ya no necesitaremos recurrir a la duda, porque habremos aprendido a utilizar nuestro cerebro de manera efectiva.

Si la emoción no nos permite hacerlo de inmediato, entonces usamos la duda y la indagación para cuestionar esos pensamientos temerosos, y así discernir qué es verdad y qué no lo es. Es tan sencillo como eso.

Cuando un pensamiento genera miedo, pon atención plena a la emoción y pregúntate si ese pensamiento es realmente cierto, porque algo que no es verdad no puede asustarnos.

David del Rosario, en su libro *La biología del presente*, explica que los pensamientos no son más que propuestas neuronales. Es decir, el cerebro nos ofrece una interpretación basada en experiencias previas o en lo que considera que nos puede ser útil. Si decidimos aceptar esa propuesta, en el futuro, el cerebro nos la volverá a presentar. Así, con cada elección, podemos reemplazar las creencias temerosas por otras que fomenten la confianza.

Este es un trabajo diario, pero ¿cómo podemos cuestionar nuestros pensamientos? Úrsula Calvo sugiere prestar atención a la emoción que genera ese pensamiento y luego aplicar el método "The Work" de Byron Katie, que consiste en formularse cuatro preguntas clave:

- ¿Es verdad?
- ¿Puedes saber que es verdad con absoluta certeza?
- ¿Cómo reaccionas, qué sucede, cuando crees ese pensamiento?
- ¿Quién serías sin el pensamiento?

A los treinta años, Byron Katie sufrió una profunda depresión que se agravó durante los siguientes diez años, hasta el punto de quedar incapaz de levantarse de la cama y obsesionada con la idea del suicidio. Sin embargo, una mañana tuvo una revelación: se dio cuenta de que sufría cuando tenía pensamientos como: "Mi marido debería quererme más", "Mis hijos deberían apreciarme más"... Pero cuando no creía en esos pensamientos, experimentaba paz.

Katie comprendió que la causa de su depresión no era el mundo que la rodeaba, sino lo que ella creía sobre ese mundo. Así, entendió que la búsqueda de la felicidad es un proceso complicado y que es inútil tratar de cambiar el mundo para ajustarlo a nuestras ideas de cómo "debería" ser. En cambio, resultaba mucho más útil cuestionar esos pensamientos. Al enfrentarse a la realidad tal como es, uno puede experimentar una libertad y un gozo inimaginables. Fue entonces cuando Katie desarrolló un método de indagación sencillo pero poderoso, conocido como "The Work", que transformó a una mujer deprimida y con tendencias suicidas en alguien llena de amor por todo lo que la vida le ofrecía.

En este proceso, es esencial valorar la verdadera confianza por encima de todo. Debemos liberarnos de nuestras opiniones, creencias y preferencias. En ese momento, lo que más necesitamos es que afloren la confianza y la disposición a cuestionar nuestros pensamientos.

Confianza en el entorno laboral

La confianza en el ámbito laboral es esencial para crear un ambiente de trabajo efectivo y productivo. Su ausencia puede generar tensiones e incertidumbres que afectan negativamente el rendimiento, tanto a nivel individual como organizacional.

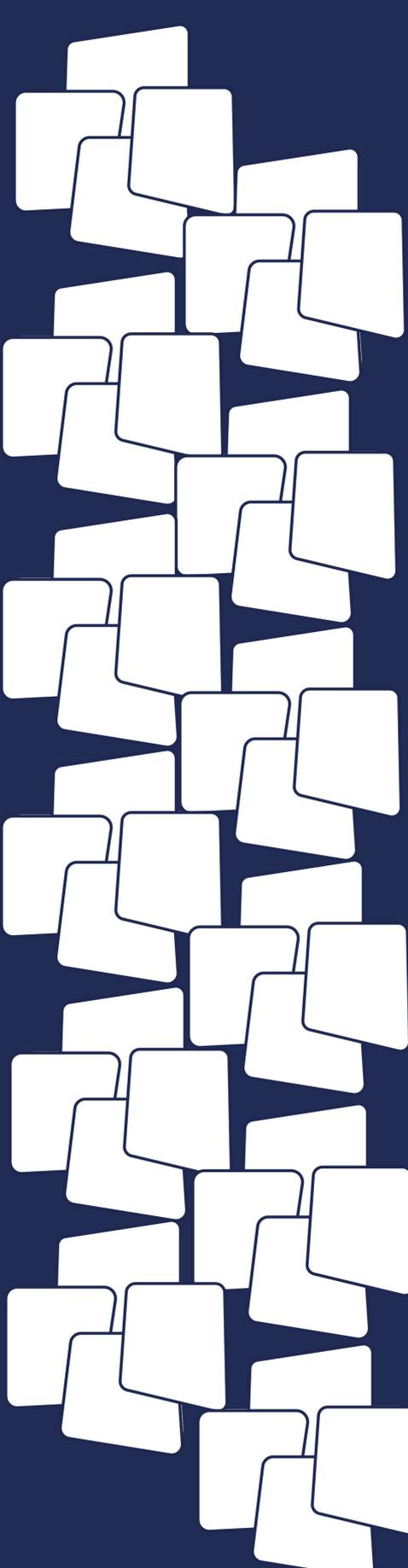
La confianza laboral abarca múltiples aspectos de la vida profesional, tales como la comunicación efectiva, la colaboración, la resolución de conflictos, la innovación y el rendimiento general del equipo. En un entorno basado en la confianza, las relaciones entre líderes y miembros del equipo se fortalecen, lo que fomenta un sentido de compromiso y lealtad. Esto impulsa la motivación, mejora la eficiencia y hace que las personas se sientan más seguras para compartir ideas, asumir riesgos y colaborar de manera efectiva.

La confianza es recíproca: si confiamos en los demás, ellos confiarán en nosotros, y viceversa. Sin embargo, para generar y mantener esta confianza, es fundamental crear un entorno propicio donde podamos conocernos mejor y desarrollar complicidad dentro del equipo.

Es importante recordar que una comunicación deficiente o un malentendido pueden socavar la confianza establecida.

Para fomentar la confianza en un equipo de trabajo, es importante reflexionar sobre aspectos como la percepción mutua, la disposición para ayudarse y el compromiso con el bienestar de los demás. La confianza se construye más fácilmente cuando los roles y responsabilidades están claros, lo que mejora la cohesión y eficiencia del equipo. Si todos trabajan para mantenerla, el equipo funcionará de manera más unida y comprometida.

Para generar confianza en el entorno laboral, es clave: mantener una comunicación abierta y transparente, fomentar la empatía, construir relaciones saludables, aceptar la vulnerabilidad, establecer expectativas claras, ser receptivos a nuevas ideas y enfoques, y cumplir los compromisos adquiridos. De esta forma, se reduce el impacto negativo del miedo en la productividad y el bienestar de los empleados.



Cuida-T

CAPÍTULO 7

1900 - 2025

125 aniversario
Mutuas
colaboradoras con la Seguridad Social

MANUAL DE HERRAMIENTAS PARA TU BIENESTAR EMOCIONAL

PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA (PNL)

Comenzamos este capítulo, rindiendo homenaje a nuestro querido y admirado **Gustavo Bertolotto, D.E.P.**

Gustavo fue uno de los **pioneros de la Programación Neurolingüística en España** y fundador del Instituto Potencial Humano (IPH). Más allá de la virtud de su currículum y de los cientos de personas que nos formamos con él, Gustavo fue un excepcional ponente y un gran maestro.

Intervino en varias ediciones del Seminario mostrando distintos enfoques y técnicas. Gracias a él aprendimos a mejorar nuestra comunicación; a optimizar nuestra actitud en tiempos de pandemia y, como no, **el arte motivarnos a través de la PNL.**

¿Qué es la motivación?

La motivación, según la R.A.E., es el conjunto de factores internos y externos que influyen en las acciones de una persona. Para lograr una buena motivación, es útil hacerse preguntas como ¿para qué quiero motivarme? y ¿por qué quiero motivarme?, lo cual puede generar más preguntas. Para encontrar respuestas y lograr una motivación efectiva, la Programación Neurolingüística (PNL) es una herramienta práctica y eficaz.

¿Qué es la Programación Neurolingüística?

La PNL o Programación Neurolingüística es un modelo formal y dinámico de cómo funciona la MENTE y la percepción humana, cómo ésta procesa la información y la experiencia y las diversas implicaciones que esto tiene en la vida de una persona.

¿Por qué Programación? Porque estamos programados por nuestros recuerdos, creencias, aprendizajes... Y por ese mismo motivo, podemos reprogramarnos para desactivar los programas limitantes.

Neuro... Porque esos programas son ejecutados por redes neurológicas. Y esas redes se pueden desactivar y activar otras nuevas.

Y Lingüística porque el lenguaje sostiene nuestro comportamiento y disposición ante la vida y podemos cultivar un lenguaje nuevo que construye y nutra nuestra existencia.

En resumen, la PNL explica cómo estamos “programados” por las experiencias de nuestra propia vida y las de nuestros antepasados.

La PNL conforma un “modelo” útil y un conjunto de herramientas Neurolingüísticas para modificar/reprogramar los “programas neurológicos” en la dirección que cada ser humano elija.

La **Programación Neurolingüística (PNL) aplicada a la empresa** se refiere a un conjunto de herramientas y técnicas que ayudan a mejorar la comunicación, el desarrollo personal, el trabajo en equipo y la resolución de conflictos dentro de las organizaciones.

La implementación de la PNL en la empresa implica el uso de herramientas específicas durante las interacciones cotidianas en la organización. Un aspecto clave es que la PNL se adapta a cada contexto, lo que permite personalizar las soluciones según las necesidades particulares de cada empresa; pero vamos a verlo desde sus orígenes.

Orígenes de la Programación Neurolingüística

La Programación Neurolingüística (PNL) fue creada en los años 70 por Richard Bandler y John Grinder en California. La PNL sostiene que hay una conexión entre los procesos neurológicos, el lenguaje y los patrones de comportamiento, los cuales pueden ser modificados para alcanzar objetivos en la vida. Los creadores de la PNL estudiaron a terapeutas famosos como Virginia Satir, Fritz Perls y Milton Erickson, observando sus métodos de comunicación y detectando patrones comunes en su lenguaje. A partir de estas observaciones, desarrollaron modelos que sistematizan estos patrones de cambio y comunicación eficaces, lo que permitió a las personas aprenderlos y obtener resultados similares.

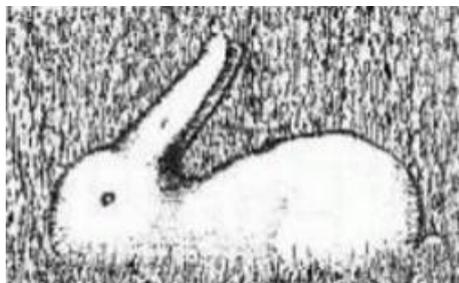
La PNL se centra en el uso del lenguaje y la comunicación para influir en pensamientos y comportamientos, mejorando la habilidad para comunicarse, gestionar emociones, resolver problemas y alcanzar metas. También favorece la mejora de las relaciones interpersonales mediante técnicas como la escucha activa y la comunicación asertiva. Además, ayuda a las personas a ser más conscientes de sus pensamientos y emociones, y se aplica en áreas como la terapia, educación, comunicación, desarrollo personal y profesional.

El primer libro sobre la PNL fue publicado en 1975 e introdujo el “Metamodelo del Lenguaje”, que se basa en la idea de Alfred Korzybski: “El mapa no es el territorio”, sugiriendo que el lenguaje es un mapa de la realidad que percibimos y que, al comprender el mapa de otra persona, podemos mejorar la comunicación y el trabajo conjunto.

Es fácil de entender este concepto a través de los siguientes dibujos.
¿Qué ve aquí? ¿Una joven o una anciana?



¿Y aquí? ¿Un pato o un conejo? ... ¿Un ‘panejo’? ¿Mezcla de pato y conejo?



Estos son dos ejemplos de **mapas de la misma realidad**. Todos vemos lo mismo, pero cada uno desde nuestro propio punto de vista.

Veamos la siguiente imagen la de los cuatro señores. Están mirando el mismo campo, cada uno de ellos tiene un interés diferente ¿o no?



El de la izquierda parece un excursionista que está dando un paseo; el de al lado es un agrimensor, que está midiendo para hacer un estudio del campo; al lado suyo, un pintor que pintará un encuadre concreto, y el de la derecha, parece un cazador, que probablemente esté buscando alguna presa.

Todos ellos son una explicación gráfica de que el 'mapa no es el territorio'. En cada momento de nuestra vida cada uno ve y entiende cosas distintas, y la clave es entender lo que ven los demás para poder comprenderles mejor y poder comunicarnos mejor con ellos. Así llegamos al **Metamodelo**.

El Metamodelo es un conjunto de patrones de comunicación verbal que da lugar a las "**Preguntas Poderosas**", fundamentales en Coaching y PNL. Estas preguntas ayudan a comprender mejor la realidad (el "territorio") a partir de las percepciones de una persona (el "mapa"). Se aplican en áreas como ventas, presentaciones de proyectos y negocios, ya que permiten transmitir información de manera más efectiva. Además, los patrones de lenguaje del Metamodelo ayudan a identificar expresiones que pueden generar limitaciones, confusión o conflictos. Nuestro siguiente paso es hablar de ACTITUD.

La ACTITUD

La actitud es la disposición interna que precede a cada acción. Antes de actuar, es importante preguntarse por qué y para qué se va a hacer algo. Según el Dr. Alonso Puig, la actitud influye en el sistema inmunológico, ya que afecta las células que combaten infecciones y enfermedades. Las emociones generadas por la actitud desencadenan procesos químicos en el cuerpo, impactando la salud. Además, una actitud positiva activa áreas del cerebro responsables de encontrar soluciones a los problemas. El Dr. Puig también recomienda cambiar palabras, como sustituir "problema" por "desafío", para fomentar la superación.

Víctor Frankl, en su libro "El hombre en busca del sentido", destaca que la última libertad humana es la elección de la actitud frente a las circunstancias. La actitud tiene un papel crucial en la motivación y en aprovechar mejor las situaciones. Existen diferentes tipos de actitud (respetuosa, firme, reflexiva, valiente, etc.), y la diferencia entre un buen y un mal día radica en la actitud que se elija.

¿Por qué elegimos la Programación Neurolingüística como herramienta para aprender a motivarnos y mejorar nuestra calidad de vida?

Son varias las razones:

- Porque la PNL nos permite entender cómo pensamos.
- Porque nos descubre cómo nos comunicamos, tanto con nosotros mismos, como con los demás.
- Porque nos enseña a gestionar las emociones, tanto a aprender de las negativas como para conectarnos mejor con las positivas.
- Y porque la Programación Neurolingüística nos permite ayudar a otras personas a hacer lo mismo.

Y para aprender a motivarnos, proponemos un **Aprendizaje Constructivo**, basado en la experiencia directa y, a partir de ella, la obtención de conclusiones.

Fue en la Universidad de Stanford donde este método se empezó a poner en práctica por primera vez.

Coja lápiz y papel y, para que no se quede únicamente con lo que está leyendo, sino para que lo ponga en práctica, haga una lista de tres buenas ideas de lo que ha leído hasta ahora y después piense en ponerlas en práctica (cuándo, en qué lugar, con qué persona...) Esta última parte es esencial para que las buenas ideas se materialicen.

BUENAS IDEAS
1.....
2.....
3.....

PONER EN PRÁCTICA
1.....
2.....
3.....

Poco después de su primer libro, Richard Bandler y John Grinder presentan otros descubrimientos. En “La Estructura de la Magia Vol. II” hablan del Modelo de Comunicación Intra-Personal. Es decir, como pensamos y nos comunicamos con nosotros mismos. Con su investigación verificaron que cada ser humano piensa de forma diferente y conforme cada ser humano piensa, se expresa con un lenguaje determinado. Descubrieron que cada persona piensa de manera única, y esta diversidad en el pensamiento enriquece el trabajo en equipo.

En este momento le proponemos un ejercicio mental, le invitamos a que recuerde un paseo agradable, preferiblemente en la naturaleza, da igual cuándo tuvo lugar. Después de leer en qué consiste esta práctica, cierre los ojos y recuerde cómo fue ese paseo, ¿cómo era el día? ¿estaba nublado o hacia sol? ¿cómo iba vestido o vestida? ¿estaba solo/a o acompañado/a? ¿cómo iban los otros vestidos? ¿hablan? ¿qué sucedía? ¿qué aparecía en el paseo? ¿era todo bonito? ¿estaba cansado/a? ¿tuvo algún problema durante el paseo? Ahora conéctese con un momento muy agradable del paseo, piense en ese momento agradable y al mismo tiempo, dese cuenta cómo lo recuerda. Y poco a poco, lleve sus pensamientos hasta el final del paseo y luego abra los ojos, vuelva al aquí y ahora, y retome la lectura.

Así es como ha representado un recuerdo y tal como lo ha pensado revela su forma de pensar. Quizás ha prestado más atención a las imágenes o quizás al sonido o a la conversación o quizás ha estado más atento a la temperatura, al frío o al calor que ha podido sentir; quizás al olor o al sabor de una mora o de un bocadillo que haya ido comiendo (por ejemplo). Pensamos con los cinco sentidos ¿Se vio desde fuera? ¿Se vio caminando, desde arriba o desde atrás? Si ha sido así, no es un recuerdo, es una construcción.

Este ejercicio ilustra cómo cada individuo recuerda una experiencia de manera diferente, usando imágenes, sonidos o sensaciones, lo que refleja su estilo de pensamiento.

Los diferentes modos de pensar se denominan Sistemas Representacionales (visual, auditivo y kinestésico), y estos influyen en la forma en que las personas se comunican. Las personas visuales se enfocan en imágenes, las auditivas en sonidos y palabras, y las kinestésicas en sensaciones físicas. Esta manera de representar la realidad impacta nuestro lenguaje y cómo interactuamos con los demás. Conocer estos sistemas puede ayudarnos a mejorar la comunicación y la motivación, ya que cada persona procesa la información de manera distinta.

¿Cómo se utilizan los Sistemas Representacionales para motivar?

Los Sistemas Representacionales son técnicas que se utilizan para motivar, y una de ellas es la visualización, popularizada por deportistas como Enhamed Enhamed. La visualización detallada de un objetivo puede hacer que el cerebro intente alinear las acciones con lo imaginado. En el ámbito de la neurociencia, el Dr. Álvaro Pascual-Leone demuestra cómo la estimulación cerebral no invasiva puede acelerar el aprendizaje, como en el caso de aprender a tocar el piano, al visualizar el proceso en primera persona.

La PNL y estudios de Gregory Bateson muestran que cuerpo y mente interactúan de manera sistémica. La psicóloga Amy Cuddy destaca la importancia del lenguaje corporal, ya que nuestras expresiones no verbales influyen en nuestros pensamientos y emociones. Las posturas de poder, como abrir los brazos o tomar espacio, aumentan la confianza y reducen el estrés. Cuddy explica que la adopción de posturas de poder puede modificar las hormonas como la testosterona (que incrementa la dominación) y el cortisol (relacionado con el estrés).

Al asumir posturas de poder, incluso brevemente, se aumenta la testosterona y se reduce el cortisol, lo que mejora la confianza, la motivación y la disposición a asumir riesgos. Un experimento demostró que quienes adoptaban posturas de poder se sentían más poderosos y arriesgaban más en apuestas. Por lo que, al cambiar la postura corporal, podemos alterar nuestra mente, comportamiento y resultados en situaciones clave, como entrevistas o presentaciones.

La PNL nos brinda una energía que está directamente relacionada con los diferentes cerebros que poseemos. El primero en evolucionar fue el cerebro instintivo, ubicado en el tronco cerebral, presente en los reptiles. Luego, con la aparición de los mamíferos y la maternidad, surgió el cerebro emocional, el sistema límbico, situado en el centro de la cabeza. Por último, en la parte frontal, se desarrolló el neocórtex, el cerebro racional, que nos permite pensar en valores y creencias.

Para lograr un cambio, es necesario que todos estos cerebros estén involucrados: el cerebro instintivo, que se conecta con el cuerpo; el cerebro emocional, que se activa a través de imágenes y pensamientos que nos motivan a cambiar; y el cerebro racional, que crea representaciones orientadas a nuestros objetivos.

Este es el enfoque que la PNL utiliza para fomentar la motivación. Y recuerde lo que decía Séneca: “Ningún viento es favorable para quien no sabe a dónde va”. Para nosotros, tener claro el rumbo es esencial para generar una motivación efectiva.

Ahora, vuelva a coger lápiz y papel y escriba tres buenas ideas de los temas tratados hasta el momento y recuerde escribir también cómo ponerlas en práctica; puede centrarse en el cuándo, en el cómo y con quién o en lo que usted quiera hacer para ponerlas en práctica. Pero póngalas, esa es la clave del cambio y la motivación.

BUENAS IDEAS	PONER EN PRÁCTICA
1.....	1.....
2.....	2.....
3.....	3.....

A continuación, en esa misma libreta o en un folio diferente intente responder a estas preguntas:

- **¿Para qué quiere motivarse? ¿Qué quiere conseguir?**
 Recuerde que el para qué tiene que ver con el futuro. Trate de acercarse a algo, a eso que quiera conseguir ¿Qué es? Piense y escríbalo en positivo, nunca en negativo. Detállelo todo lo que pueda.

- **¿Por qué quiere motivarse? Busque valores y creencias.**
 El por qué tiene que ver con el pasado. Trate de alejarse de algo, conectando con valores y creencias. Por ejemplo: “Me conecto con valores que ahora no me representan”. “Ya no quiero seguir con esto en mi vida”...

- **¿Cuál es la Actitud más adecuada ahora? Conéctese con ella.**
 Con PNL se puede conectar con la Actitud. Primero párese a pensar cuál es la Actitud más adecuada para conseguir eso que está buscando. Si la Actitud es curiosidad tiene que buscar un momento en su vida en el que se haya sentido curioso. Eso es conectar.
 Pregúntese también qué habilidades necesitará para conseguir lo que quiere. Haga una lista. Puede que algunas habilidades ya las posea y otras tenga que aprenderlas. Identificar y trabajar en estas habilidades una por una, puede hacer que el proceso de motivación y desarrollo personal sea menos abrumador y le ayudará a alcanzar los objetivos más rápidamente.

- **¿Qué hará para motivarse? Planificar acciones.**
 Tiene que planificar muy bien lo que quiere. Visualizar y planificar paso a paso qué acciones, qué tareas debe emprender para alcanzar lo que quiere conseguir. Visualice cada acción lo más detalladamente posible, de esta forma de cada una de ellas sacará un aprendizaje y conseguirá la motivación

para perseguir lo que quiere. Priorice y secuencie sus acciones, defina plazos para conseguir cada una de ellas, supervise su plan y adáptelo si fuera necesario.

- **¿Cómo conseguir una motivación efectiva? VAK.**

Cómo se va a visualizar, qué imagen va a crear, qué palabras se va a decir, qué sensaciones va a conectar para que la motivación sea más efectiva.

Con estas cinco preguntas, podrá generar su motivación y ayudar a los demás a que encuentren su propia motivación; pero **recuerde estar muy atento al lenguaje**, cambie “Problemas” por “Desafíos”.

Hay un proverbio chino que dice:

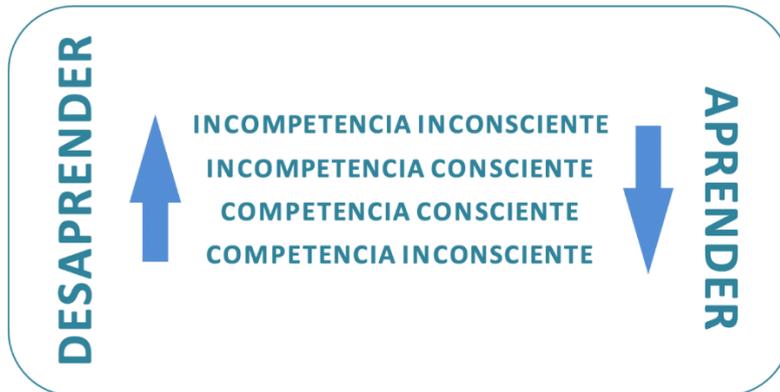
“OIGO Y OLVIDO. VEO Y COMPRENDO. HAGO Y APRENDO.”

Oigo y las cosas que me cuentan, las olvido; veo y las cosas que veo, las comprendo mejor; hago y aprendo. Es decir, cuando hacemos algo es cuando se incorporan todas las sustancias neurológicas para que realmente podamos aprender. De ahí la importancia del hacer y de poner en práctica con la que venimos insistiendo a lo largo de este capítulo.

En el **aprendizaje** tenemos varias etapas que están contrastadas:

- En la primera estamos en una incompetencia inconsciente, es un periodo de reflexión, en el que indagamos y pasamos de la ignorancia a la luz.
- En la segunda etapa, aún nos sentimos incompetentes, pero de una manera consciente. Es una etapa de descubrimiento, de darnos cuenta y tomar conciencia.
- En la tercera etapa, tenemos una competencia consciente y pasamos a la acción. Prestamos atención e intención y aprendemos.
- En la cuarta y última etapa del aprendizaje, nuestra competencia se vuelve inconsciente, hemos creado hábitos. La acción se ha incorporado y hemos aprendido. En este momento, debemos tener paciencia con los otros que aún están en el proceso de aprendizaje.

Este es el proceso de aprendizaje y en sentido inverso podemos desaprender para cambiar o modificar lo aprendido.



La INTERPRETACIÓN cuenta que los límites NO están en el mundo, están en la PERCEPCIÓN. Según la percepción podemos interpretar un hecho como una oportunidad o un problema que, al juntarse con la percepción, va generando emociones.

Las PALABRAS, con las que cada uno de nosotros interpreta un aprendizaje. Los HÁBITOS de todo tipo, de percepción, de interpretación, de palabras... Muchas veces son los propios hábitos los que no nos permiten ir un poquito más allá.

Y con todos ellos construimos “LA REALIDAD”, nuestro “MAPA”.

Por eso, tenemos diferentes puntos de vista, y es fundamental ampliar nuestra manera de entender las situaciones para poder transformar nuestro comportamiento y nuestras acciones. Porque... Y aquí llegan **los postulados básicos de la PNL:**

- NO existen FRACASOS, sólo hay RESULTADOS.
- Dígase esto a usted mismo o misma, una y otra vez, para mantener el pensamiento positivo y aprender a valorar los resultados como oportunidades únicas.
- Los pensamientos y las palabras tienen PODER.
- Ambos tienen impacto en nuestras hormonas, en nuestras reacciones fisiológicas y nuestra emocionalidad. Generan un impacto directo e inmediato.

El último libro de Gustavo Bertolotto “Activa tu potencial con PNL” publicado por la editorial Ramón Areces, incluye 42 prácticas personales, en pareja y grupales para facilitar el aprendizaje de la PNL.

En el contexto empresarial, la PNL tiene varias aplicaciones clave:

1. Mejora de la comunicación:

La PNL permite una comunicación más efectiva entre líderes y empleados al comprender estilos diferentes y aplicar técnicas que reducen malentendidos y mejoran la colaboración.

2. Ayuda al desarrollo del liderazgo:

Los líderes pueden usar la PNL para entender mejor a sus equipos, generar confianza, motivar y adaptar su estilo de liderazgo a cada miembro del equipo.

3. Facilita la gestión del cambio:

La PNL ayuda a los empleados a visualizar el cambio de forma positiva, gestionando el miedo y aumentando su capacidad de adaptación.

4. Es un instrumento para la resolución de conflictos:

Proporciona herramientas para entender distintas percepciones y encontrar soluciones que respondan a las necesidades de todas las partes involucradas.

5. Mejora del rendimiento:

Mediante técnicas de reprogramación mental, anclaje y visualización, la PNL ayuda a superar bloqueos, aumentar la autoconfianza y rendir mejor bajo presión.

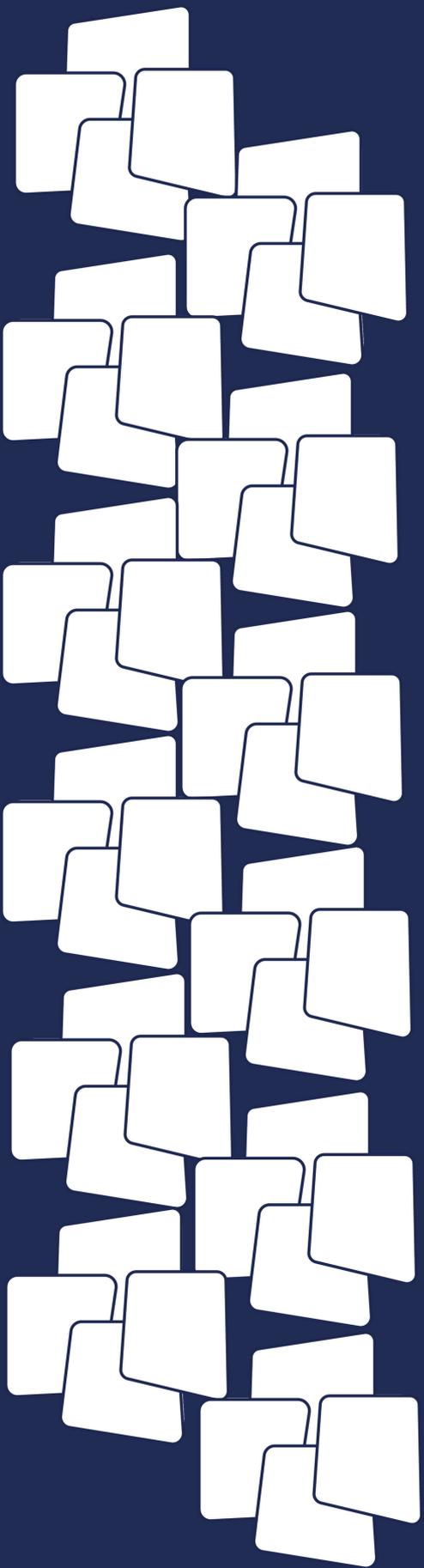
6. Optimiza la gestión del estrés:

En ambientes laborales abrumadores, la PNL ofrece herramientas para manejar el estrés y la ansiedad. Ofrece recursos como la respiración y la reestructuración cognitiva para reducir el estrés y mantener el enfoque en ambientes laborales exigentes.

7. Encontrar motivación y mejorar el bienestar:

Las técnicas de PNL facilitan el descubrimiento de la motivación interna y el alineamiento de metas personales con las organizacionales, mejorando la satisfacción laboral.

En conclusión, la PNL en la empresa busca optimizar la forma en que las personas se comunican, resuelven problemas, gestionan emociones y alcanzan sus metas, lo que se traduce en un entorno de trabajo más eficiente, armonioso y productivo.



Cuida-T

CAPÍTULO 8

1900 - 2025

125 aniversario
Mutuas
colaboradoras con la Seguridad Social

MANUAL DE HERRAMIENTAS PARA TU BIENESTAR EMOCIONAL

GESTIÓN EMOCIONAL DE LOS CONFLICTOS

Anteriormente, hemos hablado del conflicto familiar, y de cómo puede interferir en la vida de las personas, además del ámbito laboral, ahora dedicamos este capítulo a profundizar en la gestión emocional de los conflictos. Ofreceremos conocimientos y herramientas para gestionarlo adecuadamente. Y es que la gestión emocional de los conflictos en el ámbito empresarial es fundamental para mantener un ambiente de trabajo saludable y productivo.

Los desacuerdos y tensiones son inevitables en cualquier organización, pero la forma en que se gestionan puede marcar la diferencia entre un conflicto destructivo y uno constructivo. Al aprender a reconocer y manejar las emociones involucradas, los líderes y empleados pueden abordar las diferencias con empatía, comprensión y respeto. Esto no solo facilita la resolución de problemas, sino que también mejora la colaboración, fortalece las relaciones laborales y fomenta una cultura organizacional basada en el respeto y la cooperación.

Los conflictos surgen a menudo sin que los busquemos, y precisamente por ello, resulta fundamental comprender las características, actitudes y factores que los intervienen.

Además, debemos adquirir conocimientos, destrezas y habilidades para prevenir, gestionar y resolver estos conflictos. Para lograrlo hemos contado con la participación de expertos de reconocido prestigio, como Techu Arranz, Fernando Rubén García y Rosa de la Morena, entre otros.

Qué es un conflicto

Un conflicto es una situación de confrontación entre personas que tienen puntos de vista diferentes con el fin de lograr intereses personales. Es importante aclarar que un problema no es un conflicto. Un problema ocurre cuando existen diferencias de ideas o posiciones entre dos o más partes, pero en este caso, las partes entienden la necesidad de encontrar una solución y mantienen una comunicación abierta y activa.

En cambio, un conflicto es una fase más profunda que implica la pérdida de la comunicación y la involucración de sentimientos en la diferencia de opiniones. Cuando hay conflictos, no solo se presentan problemas en cuanto al contenido, sino también en la relación entre las partes. Por ello, es esencial restablecer

primero la comunicación (por ejemplo, a través de un mediador) antes de buscar una solución al problema.

Sin embargo, todo conflicto tiene la posibilidad de resolverse si la relación personal no se rompe o, si se ha roto, si se restablece.

Pero ¿qué hay detrás de un conflicto o una discusión?

A simple vista, un conflicto o una discusión puede parecer una confrontación de diferencias, ataques, separación, lucha, agresión, sufrimiento y destrucción. No obstante, si se gestiona adecuadamente, también puede ser una oportunidad para el cambio, el avance, la resolución de problemas, la reconciliación, el conocimiento, el crecimiento y la satisfacción.

Detrás de un conflicto está nuestra percepción. El conflicto puede existir o no, y puede ser percibido de manera diferente según cada persona. Como decía Kant: “Vemos las cosas no como son, sino como somos nosotros”. Por lo tanto, somos responsables de nuestro estado interno. Es fundamental ser honestos con nosotros mismos y cuestionarnos: “¿Qué está pasando ahora en mí? ¿Estoy viviendo un conflicto interno? ¿Estoy siendo reactivo/a o disperso/a?”

La teoría del iceberg ilustra cómo los conflictos funcionan. La parte visible del iceberg son las posiciones de las partes enfrentadas. Sin embargo, debajo de la superficie, hay una parte oculta que comprende los intereses, las necesidades, los valores y las emociones involucradas.

Los intereses se refieren a los beneficios que cada parte desea obtener del conflicto. Las necesidades están relacionadas con esos intereses, aunque a veces no coinciden con ellos, y a menudo las partes tienen dificultades para percibirlos o reconocerlos. Los valores son lo que justifica y argumenta los comportamientos, y suelen estar influenciados por factores culturales e ideológicos. Muchas veces no somos conscientes de cómo los valores influyen en nuestros enfrentamientos, ni reflexionamos sobre ello.

Finalmente, debajo de los conflictos hay emociones. Comprender cómo se siente la otra persona es crucial para llegar a una solución conjunta. Si no nos ponemos en el lugar del otro, no podremos llegar a un acuerdo que satisfaga a todas las partes involucradas. Para lograrlo, es necesario conocer los procesos psicológicos que subyacen a los conflictos.

Tres autores exploran la naturaleza interna de los conflictos:

- **Gallwey**, en "El Juego Interior del Tenis", sugiere que muchos conflictos externos son el reflejo de nuestros propios conflictos internos mal resueltos. Por lo tanto, los conflictos externos no se resuelven si no hemos abordado primero nuestros conflictos internos.
- **Watzlawick**, en "El arte de amargarse la vida", sostiene que los conflictos internos son creados por nosotros mismos cuando nos empeñamos en "amargarnos" la vida y la de los demás. Algunas personas, expertas en generar conflictos, terminan por amargarse a sí mismas y a quienes las rodean.
- **Kahneman**, en "Pensar rápido, pensar lento", afirma que nuestra forma de tomar decisiones es menos racional de lo que creemos. Tendemos a actuar con rapidez, lo que puede dar lugar a conflictos con los demás. Según este autor, los conflictos surgen porque no somos tan racionales como creemos al tomar decisiones.

Parece mentira, pero hay gente experta en ser conflictiva: se amarga la vida a sí misma y amarga a los demás.

Tipos de personas conflictivas

Existen diferentes tipos de personas conflictivas, y conocerlas nos puede ayudar a gestionarlas mejor en una situación de conflicto:

1. **Las agresivas:** Utilizan un lenguaje hiriente, ridiculizan a los demás y crean una atmósfera negativa.
2. **El 'sabelotodo':** Le gusta demostrar constantemente lo que sabe y se muestra inflexible.
3. **El 'palizas':** Habla sin cesar, no respeta turnos y aburre a los demás.
4. **El 'escéptico':** Es extremadamente crítico y pone en duda todo lo que los demás proponen.

En el próximo análisis, veremos cómo negociar eficazmente con cada tipo de persona conflictiva.

En conclusión, comprender la naturaleza del conflicto y aprender a gestionarlo de manera adecuada es fundamental para resolver disputas y mejorar nuestras relaciones interpersonales. El conflicto puede ser una oportunidad para el

crecimiento personal y colectivo si lo abordamos con la mentalidad correcta y las herramientas apropiadas.

Los conflictos interpersonales surgen porque no sabemos identificar lo que realmente necesitan los demás ni lo que nos están pidiendo de manera auténtica. Estos conflictos crecen y se intensifican sin cesar, a menos que una de las partes rompa el ciclo o decida no participar en él. De lo contrario, pueden perpetuarse, especialmente si nos vemos atrapados en juegos psicológicos de los que resulta difícil salir.

Pero ¿por qué nos enganamos en estos juegos?

Porque, aunque sean destructivos, al menos nos proporcionan algún tipo de reconocimiento, aunque sea negativo, en forma de "caricias negativas".

Según el Análisis Transaccional, una "caricia" es el reconocimiento de la existencia de otra persona. Se trata de un estímulo social dirigido de un ser vivo a otro, que valida la existencia del segundo. Los seres humanos tenemos una necesidad inherente de ser reconocidos, valorados y apreciados. El sentirse ignorado o descalificado genera una sensación de vacío profundo.

Nuestro organismo funciona como una "gran batería biológica" que necesita recargas diarias o periódicas para mantenerse en equilibrio. Desde el nacimiento, la falta de estas "caricias" puede ocasionar serias alteraciones psicoemocionales y orgánicas, que pueden desencadenar no solo enfermedades, sino también consecuencias más graves, como la muerte.

La ausencia de reconocimiento o el deseo excesivo de obtenerlo nos puede llevar a caer en **juegos psicológicos**. Un juego psicológico es una interacción malsana entre dos o más personas, en la que las partes quedan atrapadas en una dinámica de la que no pueden escapar. Durante el juego, uno de los participantes cree estar ganando al hacer que el otro pierda, pero en realidad, ambos están perdiendo, ya que no logran salir del ciclo destructivo.

Ambos jugadores comparten la responsabilidad en el enganche del juego: uno lo inicia, impulsado por una compulsión, y el otro se engancha, perpetuando la dinámica. El resultado final es siempre insatisfactorio, con ambos intercambiando caricias negativas.

Herramientas para romper un juego psicológico

- **Reconocer su dinámica:** Ser consciente de cómo funciona el juego es el primer paso para prevenirlo o detenerlo.

- **Reflexionar sobre lo que estás ganando:** Pregúntate a ti mismo qué beneficios estás obteniendo de participar en ese juego. Esta reflexión te ayudará a identificar las carencias o necesidades emocionales que están impulsando tu participación.
- **Ofrecer alternativas:** Sustituye el juego psicológico por acciones concretas que te permitan satisfacer de manera sana tus necesidades emocionales.
- **Fomentar intercambios auténticos:** Invita a los participantes en el juego a ser genuinos y a evitar los mensajes contradictorios.
- **Ignorar el juego:** Si es posible, cambia de tema, retírate de la situación, huye de la dinámica o busca relaciones más íntimas y auténticas con otros.

Romper los juegos psicológicos es fundamental para restaurar relaciones sanas y encontrar un equilibrio emocional verdadero.

¿Por qué y para qué se producen los conflictos?

Muchos conflictos surgen porque no recibimos lo que esperamos, o recibimos algo que no nos satisface. Esta dinámica está relacionada con la interacción entre satisfacción, realidad y expectativas.

La fórmula sería la siguiente: $\text{Satisfacción} = \text{Realidad} - \text{Expectativas}$

Cuando la realidad supera nuestras expectativas, nuestra satisfacción es alta, y tendemos a vincularnos a lo que nos excede positivamente.

Por el contrario, cuando la realidad es mucho menor que lo que esperábamos, nuestra satisfacción es baja. En este caso, buscamos "culpables" o responsables de nuestra frustración, generando la necesidad de confrontar y vencer a esos "enemigos" que creemos que nos han fallado.

Los conflictos nacen cuando los intereses de al menos dos partes no son comunes ni compatibles. La clave para resolverlos radica en conciliar intereses, ya sean comunes o, al menos, compatibles. Esto se logra abordando las demandas enfrentadas y buscando soluciones para las necesidades insatisfechas.

Existen varios **mitos sobre los conflictos**. Uno de ellos es la creencia de que el conflicto debe ser evitado a toda costa, y que si ya está presente, debe suprimirse. Si bien es cierto que evitar conflictos puede ser saludable para las personas y la sociedad, no siempre es posible ni recomendable. Hay cambios que son necesarios y deben buscarse, incluso si esto implica superar obstáculos. De hecho, algunos conflictos han sido el punto de partida de cambios trascendentales.

En la vida cotidiana, aunque los conflictos son comunes, podemos reducirlos significativamente trabajando de forma ordenada, planificando y mostrando inteligencia emocional.

Otro mito es que el conflicto siempre es dañino. No siempre es así. En algunos casos, los conflictos pueden traer beneficios si se gestionan adecuadamente. Sin embargo, esto no significa que debamos buscar conflictos innecesarios. Existen métodos alternativos, como acuerdos, diálogos y consensos, que permiten resolver las diferencias de manera más efectiva y pacífica.

Es importante entender que los conflictos no siempre forman parte de un proceso constructivo. En algunos casos, los costos de un conflicto pueden superar ampliamente sus beneficios. Por ello, es fundamental intentar evitar situaciones conflictivas siempre que sea posible y evaluar cuidadosamente las pérdidas y ganancias una vez que nos encontramos fuera de ellas.

El conflicto no desaparece por ignorarlo

Un mito más común es que si ignoramos un conflicto, este desaparecerá. Esto es tan impracticable como tratar de tapar el sol con un dedo. Un conflicto que no se aborda tiende a crecer con el tiempo, y si no se resuelve, puede volverse aún más difícil de manejar. Siempre que surja un conflicto, debe buscarse una solución utilizando todos los medios posibles.

¿Se pueden resolver todos los conflictos?

No todos los conflictos pueden resolverse. Hay situaciones en las que estamos involucrados involuntariamente o de las que no podemos salir fácilmente. En estos casos, lo más importante es encontrar una forma de manejar el conflicto y minimizar los daños. Si no podemos resolverlo de inmediato, debemos aprender a controlar sus efectos y seguir buscando soluciones.

En resumen, los conflictos son una parte natural de la interacción humana, pero pueden ser gestionados de manera más eficaz si entendemos sus raíces, evitamos mitos y adoptamos enfoques constructivos.

¿Cómo entender el proceso del conflicto desde la Inteligencia Emocional y la Neurociencia?

El proceso del conflicto puede entenderse desde la Inteligencia Emocional y la Neurociencia, ya que ambas disciplinas ofrecen herramientas para gestionarlo de manera efectiva. Cuando una persona se enfada, la rabia genera una reacción impulsiva, llevándola a comportamientos hostiles. La Inteligencia Emocional nos

ayuda a transformar emociones como la rabia, el miedo o la tristeza en calma y paz, mientras que la Neurociencia nos explica cómo funcionan los procesos cerebrales que subyacen a nuestras emociones y comportamientos, permitiéndonos crear nuevas conexiones neuronales para romper patrones destructivos.

Los conflictos están intrínsecamente ligados a las emociones y los mecanismos cerebrales. La percepción y la interpretación juegan un papel fundamental en cómo respondemos a los conflictos, ya que son procesos que influyen en la activación de emociones en la amígdala. Si estas emociones no se gestionan adecuadamente, podemos entrar en un “modo hostil” que distorsiona el pensamiento y bloquea el diálogo racional, lo que agrava la situación.

La respuesta impulsiva es un mecanismo natural del cerebro, pero la corteza prefrontal nos permite razonar y tomar decisiones inteligentes. Si no gestionamos las emociones generadas por la amígdala, ésta puede “secuestrar” la parte racional del cerebro, llevando a un comportamiento reactivo y defensivo. Sin embargo, la plasticidad cerebral permite cambiar estos patrones automáticos, aprendiendo nuevas estrategias inteligentes de afrontamiento.

La clave para pasar de un modo reactivo a uno más racional y constructivo en los conflictos es gestionar adecuadamente nuestras emociones.

La secuencia del conflicto

Cuando nos enfrentamos a una situación de conflicto, solemos activar pensamientos negativos que generan emociones como rabia, tristeza o miedo. Estas emociones, a su vez, provocan reacciones impulsivas. Si somos conscientes de este proceso, podemos transformar esos pensamientos en otros más suaves y positivos, lo que a su vez nos permitirá generar emociones de calma y paz. De esta forma, podremos transformar las reacciones impulsivas en respuestas más conscientes, facilitando la resolución del conflicto desde una posición más equilibrada.

¿Cómo abordar los conflictos?

Existen tres formas de abordar un conflicto:

1. Desde la rabia: Esto nos lleva a la lucha, con comportamientos agresivos, ya sea verbal o físicamente.
2. Desde el miedo: La parálisis que genera el miedo nos impide actuar, llevándonos a callarnos, marcharnos, huir o llorar.

3. Desde la empatía y la asertividad: Al mostrar comprensión hacia la otra persona y expresar nuestras ideas y emociones sin discutir, podemos fomentar una comunicación efectiva basada en la escucha activa y un habla amorosa.

Estrategias para resolver los conflictos

Para pasar de una reacción impulsiva a una acción consciente, necesitamos aprender a transformar nuestros pensamientos. Esto nos permitirá convertir emociones como la rabia, el miedo o la tristeza en emociones de amor, paz, calma, equilibrio y alegría, lo que a su vez cambiará nuestro comportamiento.

Podemos seguir los cuatro pasos del método P.O.P.A. para lograrlo:

1. Parar: Cuando sentimos que las emociones negativas nos están sacando de equilibrio, el primer paso es detenernos.
2. Respirar: Respiramos profundamente para recuperar el equilibrio y liberar la tensión provocada por el conflicto.
3. Observar: Al detenernos y respirar, podemos observar lo que está ocurriendo antes de reaccionar impulsivamente.
4. Actuar: Una vez observamos la situación, podemos identificar otras formas de abordarla, eligiendo actuar de manera consciente.

Principios para resolver el conflicto

Para resolver un conflicto de manera efectiva, es fundamental asumir la dinámica del conflicto:

- No ignore el problema, enfréntelo y busque una solución.
- Reflexione sobre sus propios errores y aprendizajes.
- Trate a la otra persona con respeto y educación.
- Exponga sus opiniones y busque puntos de acuerdo.
- Sea empático y entienda la postura del otro.
- Evite la confrontación innecesaria.
- Mejore la comunicación mediante la escucha activa y la asertividad.

Formas de afrontar un conflicto

Según Thomas y Kilman, existen cinco enfoques para abordar un conflicto:

1. Competitivo: Yo gano, tú pierdes.
2. Colaborativo o asociativo: Yo gano, tú ganas.
3. Equitativo: Yo pierdo, tú pierdes.
4. Acomodativo: Yo pierdo, tú ganas.
5. Compromiso: Negociamos y llegamos a un acuerdo.

Cómo negociar con personas conflictivas

Las personas conflictivas se pueden clasificar en diferentes tipos: agresivas, sabelotodo, "palizas" (que hablan demasiado) y escépticas. A continuación, se describen estrategias para negociar con cada uno de estos tipos:

- **Personas agresivas:** Estas personas suelen utilizar un lenguaje agresivo y buscan ridiculizar. Para tratarlas:
 - Mantenga autoridad y tacto, lo que hará que se replieguen ante su postura.
 - No tome sus ataques de manera personal.
 - Recuerde las condiciones acordadas y pregunte por soluciones concretas.
 - Evite entrar en conflicto directo con ellas, ya que esto puede alimentar su ego.
- **Personas sabelotodo:** Les gusta demostrar cuánto saben. Para negociar con ellas:
 - Sea concreto y específico.
 - Pregunte por detalles y establezca reglas claras.
 - No luche con ellas; mejor señale que hay otras formas de hacer las cosas.
 - Recuerde el objetivo de la reunión o relación.

- **Personas "palizas":** Les gusta hablar sin respetar el tiempo. Para tratarlas:
 - Recuerde las reglas de la conversación.
 - Muestre respeto formal y, si es necesario, interrúmpalas para mantener el enfoque.
 - Recuérdales el objetivo de la reunión.
- **Personas escépticas:** Tienden a poner en duda todo. Para negociar con ellas:
 - Minimice la importancia de sus críticas, ya que todas las opciones son válidas.
 - No entre en su juego de dudas.
 - Si es necesario, pida que pongan sus críticas por escrito.
 - Anímelos a participar activamente para que se sientan protagonistas.

Al aplicar estas estrategias, podemos mejorar nuestra capacidad para gestionar los conflictos de manera más eficaz y con una mayor comprensión emocional.

Habilidades útiles para resolver conflictos

1. **Atención plena al otro:** Estar presente y orientado a las necesidades de la otra persona es clave para resolver conflictos.
2. **Escucha activa:** Consiste en escuchar sin interrumpir, prestando total atención a las palabras, gestos y la carga emocional. Se deben formular preguntas abiertas y confirmar la comprensión del mensaje. La escucha activa requiere práctica diaria y empatía, evitando juicios y etiquetas previas.
3. **Planificación previa para negociar:** Antes de negociar, es crucial preparar un plan que defina aspectos como el cuándo, dónde, cómo y quiénes participarán. El conflicto debe clarificarse desde el inicio mediante un 'borrador' que ambas partes elaboren, estableciendo los puntos clave y corrigiéndolos según se avanza. Los temas más conflictivos deben tratarse al final.
4. **Empatía:** La capacidad de ponerse en el lugar del otro y mostrar comprensión genuina es fundamental. Para empatizar, se pueden usar

- frases como "Si te he entendido bien..." o "Lo siento mucho por lo que has vivido". Se debe evitar la falsa empatía y los consejos no solicitados.
5. **Saber preguntar y concretar:** Hacer preguntas claras para definir el tema del conflicto y evitar malentendidos.
 6. **Argumentación:** Es importante poder exponer nuestras ideas de manera clara para no perder el enfoque durante la resolución del conflicto.
 7. **Resiliencia y tolerancia al estrés:** Ser capaz de afrontar la frustración sin perder el control, y aprender a manejar las adversidades sin desestabilizarse.
 8. **Respeto y cuidado de relaciones a largo plazo:** Mantener relaciones saludables, pensando en el futuro y no solo en la resolución inmediata del conflicto.
 9. **Asertividad:** Expresar nuestras necesidades, sentimientos y derechos de manera clara y respetuosa, sin ser agresivos. La asertividad fomenta una comunicación efectiva y contribuye a la autoestima, equilibrando nuestros derechos con los de los demás.
 10. **Comunicación no verbal:** El 93% de nuestra comunicación es no verbal. Para ser asertivos, debemos ser conscientes de nuestro lenguaje corporal, tono de voz y gestos, lo cual complementa nuestra capacidad para escuchar y expresar nuestras necesidades.

En resumen, estas habilidades nos permiten abordar los conflictos de manera eficaz, respetando las emociones de los demás, promoviendo el entendimiento mutuo y alcanzando soluciones sostenibles.

Uno de los principales problemas en las organizaciones es la mala comunicación y la falta de relaciones interpersonales adecuadas. La comunicación, tanto verbal como no verbal, es fundamental para resolver conflictos, y es necesario usar el tono, las palabras y las formas correctas para evitar malentendidos. La postura, la mirada y la voz juegan un papel crucial en la transmisión de nuestro mensaje. Es importante mantener una postura estable, relajada, y una respiración profunda para generar una actitud receptiva y empática.

La **comunicación no violenta (CNV)** es clave para resolver conflictos interpersonales. Se basa en la empatía, la asertividad y el rechazo a los prejuicios. Al practicar la CNV, es esencial ser consciente de las necesidades y sentimientos propios y ajenos, lo que facilita la expresión de deseos y la resolución de conflictos.

Marshall Rosenberg propone tres fases en la resolución de conflictos: conexión y sintonía, identificación de momentos de resolución, y autocuidado emocional durante todo el proceso.

Para transformar emociones negativas como la rabia, tristeza y miedo, se recomienda usar comprensión, compasión y confianza. Evitar caer en respuestas reactivas o defensivas, como responder a provocaciones o hacer juicios, es fundamental para no agravar el conflicto. Además, es importante reconocer los momentos en que estamos reactivos y aprender a reajustar nuestro estado emocional a uno más constructivo. Es esencial soltar el estrés y evitar llevar los conflictos a casa, utilizando herramientas como la relajación, respiración y pensamientos positivos para restaurar el equilibrio interior.

En conclusión, la gestión emocional de los conflictos es una habilidad esencial en el mundo empresarial actual. No se trata únicamente de resolver desacuerdos, sino de hacerlo de manera que fortalezca las relaciones, promueva el bienestar de los empleados y contribuya al éxito organizacional.

Las empresas que invierten en entrenar a sus equipos en el manejo de las emociones durante los conflictos están mejor equipadas para enfrentar los desafíos del entorno empresarial y construir una cultura organizacional sólida y resiliente.



PRIMERA EDICIÓN



Cuida-T

Esperamos que este manual sea de gran ayuda para muchas personas en su camino hacia el bienestar emocional, recordando siempre que para lograrlo no basta con leer, sino que es fundamental entrenar y poner en práctica lo aprendido.



UNA INICIATIVA DE



AMAT

Y



Fundación Fila
de Amparo al Menor