

## **RESUMEN DEL 1er, WEBINAR DE MIESES GLOBAL SOBRE “CUIDADO DE LAS PERSONAS EN LAS ORGANIZACIONES”, CELEBRADO EL 19 DE OCTUBRE DE 2020**

Un encuentro virtual a mediados de junio puso en marcha el motor transversal del cuidado de las personas: surgió el deseo y la necesidad de fortalecer la P de PEOPLE del modelo de MIESES GLOBAL, que tiene como base a la personas en el centro. En una electrizante y transoceánica pantalla de caras sonrientes nos congregamos alrededor de una misma misión: alimentar el enfoque humanista tan necesario en la búsqueda de la excelencia en las organizaciones saludables, sostenibles y competitivas.

Perfiles diversos, profesiones convergentes, talentos despiertos, diálogos esperanzadores, sintonía a flor de piel; allí estábamos hombres y mujeres en relación interpersonal bajo una misma filosofía de vida. ¡Cuán fácil, ilusionante y motivador encuentro!

La constitución de este grupo fue consecuencia del objetivo común de conocernos mejor, facilitar el compartir experiencias vitales y despertar conciencias humanistas a los asociados de MIESES en la búsqueda incesante de la excelencia en el trato de las personas. Desde este grupo queremos también generar acciones conjuntas que faciliten una aplicación real de este cuidado, con una implicación de toda organización en esta visión humanista que compartimos.

Así, un nuevo encuentro en un recién estrenado octubre de pandemia 2020 hizo florecer la semilla de la primera convocatoria sobre “Cuidado de Personas”. Fue el pasado lunes 19 de octubre que tuve el honor de presentar y moderar el primer webinar bajo el título “CUIDADO DE PERSONAS EN LAS ORGANIZACIONES”, celebrado con un claro objetivo: presentar de manera sintetizada cuatro visiones y experiencias de personas/organizaciones vinculadas a MIESES GLOBAL. Nos acompañaron cuatro excelentes profesionales que tuvieron la generosidad de prepararnos una exposición sintetizada de su visión y experiencia personal en esta materia.

Reitero desde aquí un enorme agradecimiento a tal acto de longanimidad, ya que sus visiones y experiencias nos sirvieron de ejemplo y nos hicieron reflexionar en cómo desde posiciones bien dispares podemos mejorar nuestros entornos laborales para ser consecuentes con la filosofía del cuidado de las personas en las organizaciones.

Este relato pretende simplemente dejar por escrito algunas reflexiones de cada ponencia, aunque he de confesar que me ha sido muy difícil sintetizar la riqueza de lo compartido por cada ponente en sus minutos de exposición. Os animo a participar del próximo webinar que será en breve, para poder así conocer y absorber de primera mano estas experiencias vitales.

## PARTICIPANTES del 1er. WEBINAR “CUIDADO DE PERSONAS EN LAS ORGANIZACIONES”

### MODERA Y PRESENTA

**ÈLIA GARCIA.** Economista. Impulsora de “Relaciones Ubuntu” y especialista en comunicación interpersonal. Reside en Benicàssim (Castelló)

#### *“SER UN EJEMPLO EN NUESTRAS RELACIONES INTERPERSONALES”*

*Como seres humanos, estamos conectados por un cerebro social que nos permite empatizar, entender, conectar y mimetizarnos con nuestros semejantes, acercándonos a aquellos que consideramos líderes, guías. A través de estas pequeñas píldoras de experiencias, que por primera vez ponemos en marcha, queremos dar a conocer desde MIESES GLOBAL cómo de importante es este cuidado de las personas y cómo lo podemos aplicar para alcanzar la excelencia en las organizaciones que ponen el foco en el ser humano.*



### PONENCIAS

**ELENA DE LOS ANGELES.** Licenciada en Psicología con especialidad inicial en Psicología de las Organizaciones. Máster en Recursos Humanos, Técnico Superior de Prevención de Riesgos Laborales (PRL) en las tres especialidades (Ergonomía y Psicosociología, Seguridad e Higiene) y auditora. En su faceta de consultora ha dirigido numerosos proyectos de asesoramiento e investigaciones en PRL para patronales y sindicatos en diferentes sectores productivos, repercutiendo en miles de empresa canarias. Terapeuta EMDR, en castellano DESENSIBILIZACIÓN Y REPROCESAMIENTO POR MOVIMIENTOS OCULARES, con formación avanzada, entre otras materias, en intervención grupal e individual en Emergencias, también Acreditada por el Ministerio del Interior. Perito judicial de partes sobre exposición a riesgos psicosociales. Actualmente profesora en máster universitario de PRL de la Universidad de las Palmas y cursando máster trianual por la Pontifica en psico neuro inmunología. Reside en Las Palmas (Gran Canaria)

#### *TÍTULO: “HUELLAS DEL NO CUIDADO. Del ÁMBITO PSICOLÓGICO al JUDICIAL”.*

*Durante años gestioné fondos públicos para proyectos de asesoramiento y acompañamiento a empresas y trabajadoras desde ese marco. ¿Quién me diría que iba a descubrir la huella del incumplimiento de la Ley en mi consulta de clínica?*



*Ahora más que nunca veo los rostros de aquellos que sufren, su confusión, el desconocimiento y la perversión, incluso si hablamos de cómo se desvirtúan las cuentas públicas, de ser apartados del puesto como si no fueran incapaces por algún motivo desconocido. Enfermedades comunes cuyo origen está en el trabajo. Trabajadores que desconocen sus derechos y viven las bajas o el llegar al límite de sus fuerzas con culpa y vergüenza. Pagan mis sesiones clínicas y en realidad debieran ser parte de las medidas preventivas. Planes de prevención que duermen en cajones, exámenes inútiles de vigilancia de salud sin tener la evaluación del puesto en cuenta o lo que es peor: inexistencia de evaluaciones de riesgos psicosociales.*

*Se vive como algo normal, de lo que nadie tuviera culpa. Ya ni les hablo de profesiones vinculadas con las fuerzas de seguridad, la sanidad o abogacía pública. Personas que dan por hecho que su depresión o alcoholismo es ajeno a llevar años de exposición a riesgos psicosociales extremadamente adversos. Ni tan siquiera sabrían cómo desbloquear la situación. Bajas y más bajas por enfermedad común. Muchos se sienten inútiles, inferiores o débiles y les aseguro que no he encontrado ni uno solo que no sea un trabajador nato y brillante ahora, bajo las cenizas del acoso o del burnout.*

*La Sra. Martín dice ser trabajadora social diagnosticada de una neuropatía degenerativa. En mayo de 2019 estaba encargándose de hogares donde viven en torno a 10 adolescentes con un turno de trabajado de veinticuatro horas seguidas y 3 días libres. En septiembre de 2019, manifiesta que se encuentra agotada, ansiosa y desmotivada en el trabajo. Los turnos pasaron de ser 1 semana de tarde y 1 de mañana y de 48 horas los fines de semana. Detecto una alta exposición a riesgo psicosocial en el puesto por la distribución del trabajo en esos turnos y la falta de apoyo organizacional basándonos en su relato.*

*El 17 de septiembre la paciente dice haber tenido cita con el neurólogo y el médico rehabilitador y ninguno de los dos le da el alta. El neurólogo identifica el efecto negativo que tiene el estrés en la paciente exponiéndose más aun a un empeoramiento que la vuelva de dejar dependiente, con dolores extremos y sin movilidad como ya ha pasado anteriormente. En esa consulta yo misma le animo a que inicie un procedimiento para reconocerle la discapacidad, no sólo por la salud emocional o física sino por la influencia del riesgo psicosocial en la trabajadora que habría de estar protegida por ser una persona especialmente vulnerable por patologías ya diagnosticadas.*

*Resaltar en este punto que según versa en el artículo 25 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales «BOE» núm. 269, de 10 de noviembre de 1995, TEXTO CONSOLIDADO Última modificación: 29 de diciembre de 2014 sobre Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos en su apartado 1 expone:*

*“El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o*

*sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.*

*Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.”*

*En agosto de 2020 sigue de baja médica, ha aumentado su ansiedad y dice escribir al trabajo un email y que nadie se preocupa de su estado pese a seguir de baja prolongada.*

*Quiere trabajar pese a todo. No consta en la fecha de redacción de este escrito que se hayan tenido en cuenta sus circunstancias, más bien al contrario, sometiendo a la trabajadora a esfuerzos y estresores laborales de ámbito psicosocial que afectan negativamente a su salud, desencadenando estados físicos y emocionales adversos que se retroalimentan y hacen desaparecer la calidad su vida.*

*Seguiré al lado de todos ellos, no sólo como perito, para que se ordenen las circunstancias en materia preventiva, sino también para informar de los canales de comunicación que han de activarse para corregir los incumplimientos.*

*En consulta tratamos el Trastorno por Estrés Postraumático, los oigo llorar e intentar saber qué han hecho mal. Sentir la culpa, la debilidad y la vergüenza. Sin embargo, el origen no está en ellos, sino en la propia empresa que con sus actuaciones está enfermando a sus trabajadores.*

**ARTURO BOYRA LÓPEZ** se ha dedicado a la divulgación científica y técnica durante 20 años, principalmente centrado en concienciar sobre el cuidado, la conservación de la Naturaleza y la sostenibilidad. Es director de la agencia de divulgación Oceanográfica, entidad auditada por la Economía del Bien Común desde 2012, certificación que sirve de muestra del compromiso por las prácticas éticas y sostenibles. Actualmente está centrado en impulsar la iniciativa “Aprendiendo a Cuidar, Violenciadero”, de la que es secretario. Movimiento que pretende favorecer la transformación social desde el trabajo de cuidado consciente y la desnormalización de la violencia. Reside en Las Palmas (Gran Canaria)



**Título:** APRENDIENDO A CUIDAR, VIOLENCIADERO. Me cuido, Te cuido, Cuidamos.

*Desde Mieses trabajamos los objetivos de desarrollo sostenible. La palabra que acuna a todos ellos es una: CUIDADO. Las imágenes proyectadas por el ponente son lo suficiente clarificadoras y sintetizan su exposición.*





*Minimizar la violencia es una emergencia  
Fomentar el cuidado, una prioridad.*

## Desnormalizar la violencia

insultos

desvalorizaciones

ninguneo

mentiras

machismos

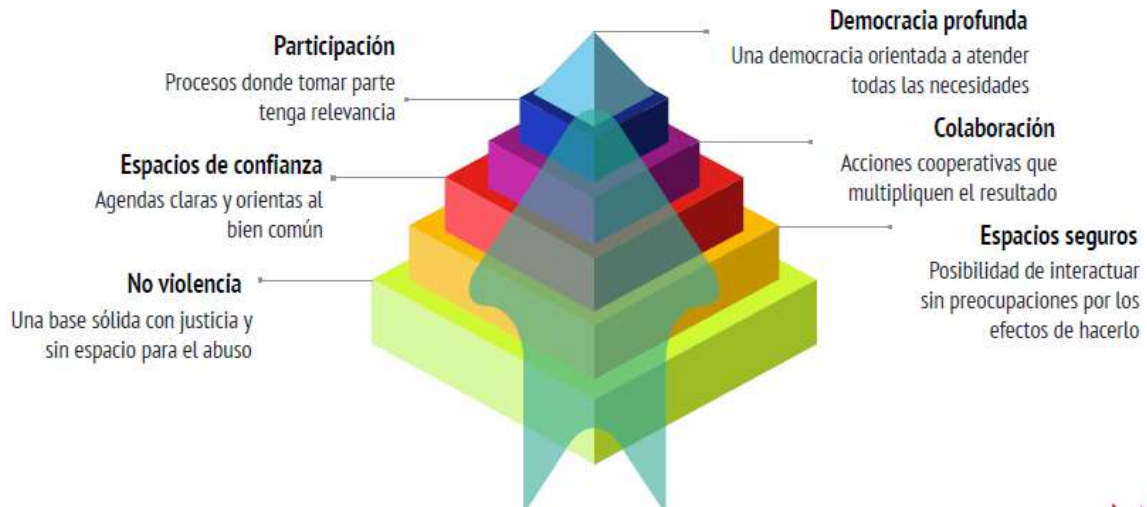
motes despectivos

cibercritica

abucheos

# Los pilares de la democracia

¿cómo hacemos para mejorarla?



## “CUIDADANÍA” Haz girar la rueda



# 10 reglas de oro

## para mejorar la convivencia ahora y siempre

**1. Cuido.** Mantengo una actitud de cuidado conmigo, con las personas que me rodean y con el planeta y sus seres vivos. Respeto las diferencias, trato al resto como me gustaría que me trataran a mí y procuro servir de ejemplo.

**2. Aprendo.** A reconocer aquello que me incomoda, a poner en práctica técnicas de comunicación y actitudes de respeto, así como a ponerme en el lugar de la otra persona (empatía).

**3. Comunico.** Cuando tengo alguna incomodidad con alguien intento comunicarme con esa persona primero, si está abierta al diálogo.

**4. Pongo límites.** Cuando algo me resulta incómodo valoro si es el momento de poner límites que me cuiden y sean respetuosos.

**5. Soluciono.** Busco fórmulas para el crecimiento y el aprendizaje en el conflicto. Si la situación se complica busco ayuda imparcial en mi entorno.

**6. Distingo.** Aprendo a diferenciar las actitudes de cuidado y protección de las violentas y de control.

**7. Freno.** No permito actitudes violentas dirigidas hacia mí o que se desarrollen en mi entorno.

**8. Evito utilizar acciones violentas.** Si lo hago, lo reconozco y trato de compensar el daño generado.

**9. Actúo.** Ante el maltrato y el abuso no actuar sólo beneficia a quien más daño hace. Aprendo a distinguir un conflicto de un abuso y no permito este último.

**10. Pido ayuda especializada.** Cuando no sé cómo actuar busco ayuda profesional capacitada y actualizada.

## Niveles de implicación

Para cada necesidad y posibilidad



### COMUNICAS

Hablas de aprender a cuidar y divulgas la iniciativa

### SIMPATIZAS

Te sumas a la alianza como persona o grupo

### CONCIENCIAS

Firmas y publicas el manifiesto de compromiso

### PROTEGES

Apruebas y publicas procedimientos y protocolos de acción contra la violencia en tus grupos

### GARANTIZAS

Auditas y publicas la aplicación de protocolos y procedimientos en tus grupos

aprendiendo a cuidar  
Violenciaccero.org





*Hemos de aprender a identificar esas cosas que no son saludables; para ello, hemos de hacer un ejercicio consciente del autocuidado. Las organizaciones deben gestionar los riesgos personales y profesionales como una obligación legal.*

**DANIEL TURON.** Licenciado en Psicología, terapeuta Gestalt-Transpersonal, Profesor de Yoga y respiración consciente. Máster en Derechos Humanos y Ciudadanía (pensamiento ecológico), UB. Postgrado en Conflictology y profesor colaborador de la UOC en el máster de resolución de conflictos. Experto en comunicación asertiva. Coordinador y docente de la "Formación Holística", Universidad de Gerona (3 ediciones). Fue miembro del Grupo de Budismo y DDHH de la CCEB, y del grupo interreligioso de sostenibilidad de AUDIR. Practicante de la Deep Ecology (Ecología profunda) de Joanna Macy. Co-traductor de su reciente libro "Esperanza Activa". Reside en Barcelona

**TÍTULO: ECOPSICOLOGÍA PARA EL CUIDADO PERSONAL Y LA RESILIENCIA LABORAL**

*La sostenibilidad Cultural, un verdadero concepto de cultura regenerativa:*



- 1) *Hablamos de la comunicación no violenta; de la comunicación asertiva.*
- 2) *Hablamos de la "sociocracia", la gestión de los grupos que busca fomentar la participación.*
- 3) *Eco-psicología, Eco-filosofía, queremos reconectar con la Naturaleza. Hablamos de la gestión de las emociones que tienen que ver con el cambio/emergencia climática.*

*Las enseñanzas de Joanna Macy, referente a nivel mundial en protección ambiental, nos hablan de:*



- 1) *Generar gratitud por la vida, hacia la naturaleza, hacia la naturaleza a la que pertenecemos.*
- 2) *Necesidad de reconocer el origen de la crisis ambiental, concienciándonos de la situación límite en la que estamos.*
- 3) *Necesidad de reconocer el dolor que sentimos ante la situación que la especie humana estamos provocando a la naturaleza, no mirar hacia otro lado, pero estar presente en el mundo y regenerar una nueva forma de relacionarnos, entre nosotros, con los animales y con la Tierra. En definitiva, construir futuro para las siguientes generaciones. Estamos necesitados de un cambio cultural donde nos reconozcamos como sujetos interdependientes en una red de sistemas vivos.*
- 4) *Hay que actuar ante el maltrato: PROMOVER LEYES CONTRA EL ECOCIDIO y reconocer a la Naturaleza como sujeto jurídico, de derecho.*

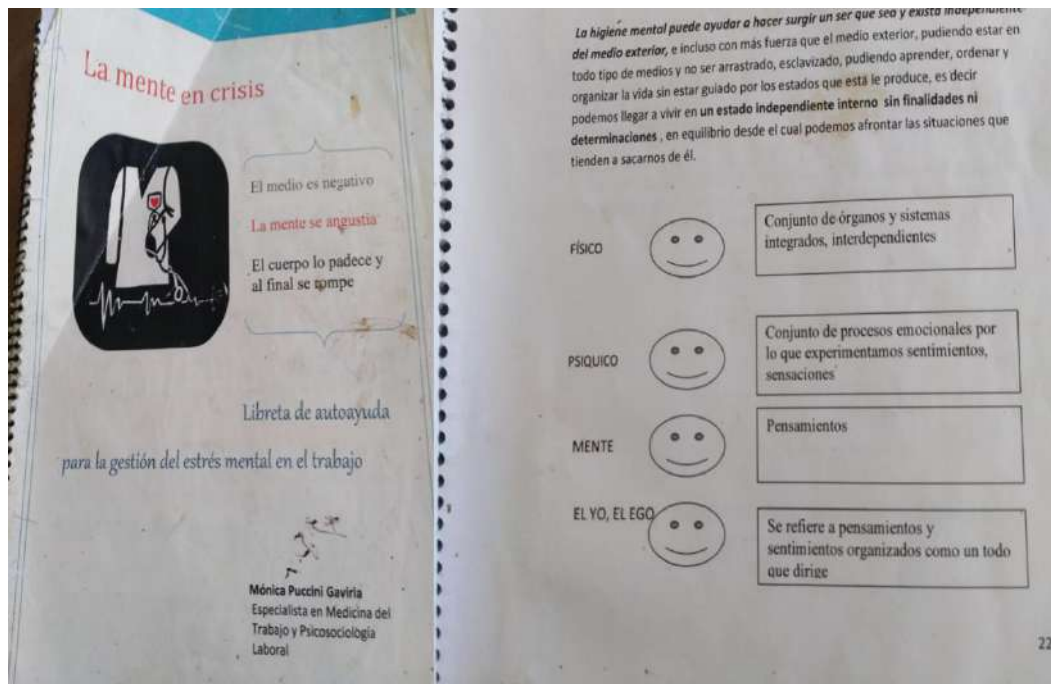
*Es necesario entender que existe la eco-ansiedad cuando no hablamos de lo que pasa en el mundo.*

**MONICA PUCCINI.** Médica por la UAB. Especialista en Medicina del Trabajo-. Técnico de prevención y forma parte de la Becaría de investigación en polisomnografía (UAB). Con amplia experiencia en formación de trabajadores, así como en toxicología, plaguicidas y metales pesados. Actualmente está enfocada en el fenómeno del estrés. Reside en Colombia.



**TÍTULO: “CUIDADO DE LAS PERSONAS, JOYA Y JOYERO DE LA ORGANIZACIÓN”.** *Mi experiencia en el afrontamiento del estrés a través de la formación e interviniendo en sus implicaciones biológicas (alimentación, ejercicio, etc.).*

**“El entorno pone la pistola; el estrés aprieta el gatillo”.**



*Muestra su experiencia innovadora en el cuidado de las personas trabajadoras, realizada en el medio rural de Colombia. En los talleres de títeres llevados a cabo se buscaba seducir a los participantes para que practicasen el autocuidado. Se trataba de ayudar a discernir entre los sentimientos para identificar el origen de los problemas sistémicos y encontrar el niño interior que tenemos dentro. Para ello, es importante sacarlos de la organización y llevarlos a la naturaleza para aplicar así un verdadero programa de salud. Los resultados obtenidos lo confirman: alegría, armonía, bienestar. En tal entorno se despertó la creatividad, e incluso se inventaron juegos.*



*Jugamos a conocer los recuerdos del olvido.  
 Preguntamos al espejo de la organización: “espejito, espejito... ¿quién es el más sano de la organización?”  
 Y finalmente llegamos a diseñar nuestro “gallo corazón”.*

*“Los gallos fueron consagrados a Asclepio”. En la simbología cristiana es símbolo de resurrección. Con su canto despierta a todos los títeres a iniciar el camino hacia ellos mismos y hacia los demás para iniciar juntos un cambio positivo.*

*La ponente destacó aspectos esenciales como:*

- *La necesidad de extraer el valor de la evaluación de riesgos para llegar a la Dirección.*
- *La importancia de la Asertividad para saber nuestros límites.*
- *La existencia de una violencia estructural y cultural a la que hay que hacer frente.*
- *La necesidad de saber la intencionalidad de la organización y el valor de las personas en la misma. Hay que saber el para qué se hacen las cosas y tomar conciencia grupal de ello.*
- *La imperiosa necesidad de desarrollar una cultura de diálogo y de transparencia, poniendo valor al “escucharnos”.*

**¡Nos vemos en el próximo encuentro virtual!**

## **“CUIDADO DE PERSONAS EN LAS ORGANIZACIONES. Desde la búsqueda interior”**