

ECOLOGIA EMOCIONAL en el sector socio-sanitari



INSTITUT
D'ECOLOGIA
EMOCIONAL



Fundació Àmbit
Ecologia Emocional

ucf UNIÓ
CONSORCI
FORMACIÓ

L'Ecologia Emocional

(Soler & Conangla. 2002)

L'Ecologia Emocional és l'art de gestionar, de manera sostenible, el nostre món emocional de manera que la nostra energia afectiva ens serveixi per millorar com a persones, per augmentar la qualitat de les nostres relacions i per millorar el món en què vivim.

“són organitzacions emocionalment ecològiques: L'Ecologia Emocional ofereix un model creatiu i innovador en la gestió de les emocions i el treball en valors aplicat a les organitzacions. quelcom més que capital, quelcom més que diners i quelcom més que resultats”.
Soler & Conangla.

Aposta per formar un nou model de persona i de lideratge: la persona CAPA (creativa – amorosa – pacífica – autònoma) és a dir, una persona emocionalment ecològica.

L'Ecologia Emocional brinda un model d'educació emocional que dona respostes preventives a alguns dels principals reptes que estan afectant la nostra societat i que estan presents en tots els ecosistemes: familiar, social, educació, salut, organitzacions i empreses. Partim que quan millora la persona tot el que l'envolta evoluciona. Així treballem per ajudar a activar i incrementar les capacitats de cada persona per gestionar de forma adaptativa, sostenible i ecològica el seu món emocional.

Per què l'Ecologia Emocional a l'ecosistema salut?

Tot professional disposa d'un bagatge personal d'elements **intangibles**, la gestió dels quals en condicionarà el rendiment i també la capacitat de donar la millor resposta davant de situacions de pèrdua, patiment o crisi. Ells han de ser capaços de gestionar adaptativament el seu propi món emocional i posar en joc els seus coneixements, experiències de vida, raó, valors, actituds i aptituds, per transmetre esperança, consol i suport als malalts i familiars amb els que tractaran.

Per utilitzar quelcom és necessari conèixer-ho. L'autoconeixement és la base que ens permet afrontar amb èxit les situacions de crisi que posen a prova el nostre equilibri psicològic i emocional, la nostra capacitat d'adaptació a l'entorn, la nostra professionalitat i la nostra humanitat.

És fonamental el treball i el suport **a la millora i al creixement personal dels professionals de la salut**, reforçant les seves capacitats per gestionar les emocions caòtiques que els connecten amb el dolor i que poden ser fonts de desequilibri i d'estrès si no són canalitzades adaptativament. Es tracta que estiguin en les millors condicions per oferir una **atenció excel·lent a les persones** que es troben en un difícil paisatge emocional.



En definitiva, els estudis de més de quinze anys d'aplicació del model ens atorguen dades suficients com per afirmar que:

- EE aplicada és un element que afavoreix la resiliència i que serveix de prevenció de possibles desequilibris derivats de la tasca professional sanitària i del contacte amb situacions de patiment i estrès.
- Contribueix a un major benestar de professionals i equips. És entenedor, fa pont entre raó i emoció en vistes a accions més coherents.
- Té una immediata aplicabilitat.
- Genera un transversal de valors clau: la responsabilitat 100% i la consciència de l'impacte global que la nostra conducta té en vistes a millorar l'equilibri, salut i benestar de l'ecosistema en què participem.

Conscients que, a més de proporcionar el millor context tecnològic, científic, cura del medi ambient, arquitectura, etc. és clau que els serveis de salut estiguin gestionats i siguin donats per **professionals que siguin models d'excel·lència ètica i emocional respecte a les relacions amb els altres professionals, amb els pacients i el seu entorn familiar**.

Programa

L'acció formativa es distribueix en **3 mòduls** que contenen **dues sessions presencials** de 9 a 14 hores (10 hores de duració) i **una part e-learning** a continuació de la part presencial (5 hores de duració).

Mòdul 1

ECOSISTEMA ORGANITZACIONAL

1.1. Persones amb cor, organitzacions sensibles

10/04/2018 (Francesc Torralba)

1.2. Model CAPA per a les organitzacions

17/04/2018 (Ma. Mercè Conangla)

Part e-learning: del 20/04 al 30/04

Mòdul 2

LA GESTIÓ DELS TERRITORIS I ELS ESPAIS INTERPERSONALS

2.1. Els pilars ètics de l'organització

08/05/2018 (Francesc Torralba)

2.2. La gestió de la incertesa

15/05/2018 (Ma. Mercè Conangla)

Part e-learning: del 18/05 al 28/05

Mòdul 3

LIDERATGE, RELACIONS I VINCLES

3.1. Influir, negociar i conciliar. Converses *face to face*

05/06/2018 (Ma. Mercè Conangla)

3.2. Converses *face to face* (2)

12/06/2018 (Ma. Mercè Conangla)

Part e-learning: del 15/06 al 25/06

Son en total 45 hores: 30 presencials i 15 online (Accés a un campus virtual on es treballarà en un exercici pràctic global per poder fer una aproximació a la guia de bones pràctiques. ACCIÓ).

Cada participant pot inscriure's i participar en qualsevol dels mòduls que sigui del seu interès.

Les organitzacions necessiten noves formes d'organitzar-se i contribuir amb els seus valors, aplicats en el dia a dia, a la societat. Noves organitzacions basades en les persones, en el desenvolupament de competències socials com la resiliència, l'adaptació al canvi, la flexibilitat, l'autolideratge, la gestió dels intangibles...

Mòdul 1. Ecosistema organitzacional

És temps de passar de la cultura de la culpa a la cultura de la responsabilitat dins de les organitzacions; de la dependència a l'autonomia personal, del treball amb esforç i obligació, al treball i esforç amb sentit.

És temps d'entendre que només quan les persones creixen i milloren poden millorar i créixer les organitzacions. És urgent prendre consciència que formem part d'un ecosistema en el qual tots interdepensem.

És temps de passar a l'acció i revisar el que fem, per què i per a què ho fem i com ho fem. Més que mai necessitem tornar la mirada al nostre interior, revisar les nostres creences i els valors que conformen els nostres horitzons de referència, i millorar les nostres capacitats per gestionar ecològicament les nostres emocions.

És temps de ser conscients que els resultats no depenen solament de la gestió econòmica, sinó molt especialment de la gestió dels intangibles: expectatives, objectius, il·lusions, desitjos, necessitats, emocions i creences de les persones que componen les organitzacions.

Només un ecosistema sa reuneix les condicions per generar sentit, benestar i creativitat. I només sentint-se sanes espiritualment, mental, emocional i física, les persones són capaces d'automotivar-se, superar dificultats i frustracions i buscar millors respostes adaptatives. En aquestes condicions són capaces de buscar respostes més creatives i adaptatives i són més eficaces i efectives, ja que poden conciliar els objectius individuals amb els de l'organització.

En aquest mòdul visualitzarem l'ecosistema organització i tractarem els aspectes clau per al seu èxit.

PERSONES AMB COR ORGANITZACIONS SENSIBLES SENSIBILITAT, SENTIT I ESSÈNCIA ACCIONS I ESTRATÈGIES DIRIGIDES AL BEN-ESTAR BEN-SER I BEN-FER

Model CAPA per a les organitzacions. Les parts i la seva influència en el tot. El lideratge CAPA. L'Ecologia Emocional ofereix un model nou, creatiu i innovador en educació emocional, que treballa al mateix temps aspectes educatius emocionals i mediambientals i que aposta per formar un nou model de persona: la persona CAPA (creativa – amorosa – pacífica - autònoma), és a dir, una persona emocionalment ecològica.



Treball e-learning: 5 hores

Mòdul 2. La gestió dels territoris i els espais interpersonals

Les persones són les que creen les organitzacions i marquen la diferència, i per treballar amb creativitat, eficàcia i eficiència necessiten il·lusió i consciència que el seu treball és una part important de la seva realització personal. Quan algú aconsegueix entrellaçar els seus objectius personals amb els objectius de l'organització es converteix en una persona automotivada i està immers en un afany constant de millora. Les limitacions de les persones produeixen limitacions en les organitzacions a les quals pertanyen. Aquestes no tenen més futur que el que tenen els seus integrants.

En una organització existeixen espais físics i territoris intangibles: marge de decisió i maniobra; espais de seguretat i d'incertesa; l'existència d'espais protegits de respecte i confiança; la gestió de l'estatus i del poder (relacionat amb els diferents estils de lideratge), i espais de creixement individual i d'equip.

Quan parlem d'espais i territoris, ens referim a aquelles zones interiors on ens instal·lem emocionalment de forma provisional o definitiva: el risc, el confort, la invasió, la proximitat o la distància, les fronteres, les zones de seguretat, les gàbies daurades, els límits necessaris i els que no ho són...

Quin impacte emocional té el territori interior que habitem? Com afecta al nostre exterior i al clima emocional que compartim a l'organització?

Actualitzem el nostre mapa ètic, mental i emocional? Revisem les nostres creences i les contrastem amb la realitat o ens quedem ancorats en elles? Ens resistim o acceptem que la vida és canvi? Romanem en zones de comoditat i rutina, busquem la seguretat abans de res o bé ens arrisquem amb audàcia a explorar territoris interns i externs?

Amb quins mecanismes protegim els territoris personals dins i fora de les organitzacions? Quin és el seu impacte? Desenvolupem l'autonomia o preferim mantenir-nos en la convenció social?

Ens comprometem amb algun ideal de vida, personal i comunitari? Som actius i dinàmics en relació als nous coneixements i reptes que se'ns presenten?

ELS PILARS ÈTICS DE L'ORGANITZACIÓ

CREANT UN MAPA DE RESPONSABILITATS

LA FACULTAT DE DECIDIR

L'AUTONOMIA DE LA PERSONA

EL VALOR DE LA INTIMITAT

L'EXERCICI DE LA CONFIDENCIALITAT

LA RIQUESA DE LA PLURALITAT I EL DIÀLEG

L'EQUITAT I L'ATENCIÓ A LA DIFERÈNCIA

La gestió de la incertesa. El principi d'incertesa: error, conflicte, contradicció. Gestió ecològica de les emocions vinculades a la territorialitat: por vs. confiança; ira vs. calma; tristesa vs. alegria; angoixa vs. límits, fronteres, barreres, amarres, presons emocionals. Els espais protegits.



Només sent conscients i treballant els nostres punts forts i els nostres punts de millora adquirirem major confiança, coherència i integritat, característiques essencials per liderar i influir a la resta de l'equip. I és que si no som capaços de liderar-nos a nosaltres mateixos i ser capaços de generar i desenvolupar el que ens constitueix, difícilment podrem jugar el nostre paper en l'organització.

Mòdul 3. Lideratge, relacions i vincles

QUI LIDERA LA NOSTRA VIDA?

COM ENS POSICIONEM EN LA NOSTRA VIDA PERSONAL I PROFESSIONAL?

QUINES ACTITUDS ADOPTEM I QUINES RESPOSTES DONEM?

ÉS POSSIBLE LIDERAR O DIRIGIR ALTRES PERSONES SI UN TÉ DIFICULTATS PER GESTIONAR LA PRÒPIA VIDA?

Com podem aconseguir que els nostres col·laboradors vulguin fer i facin millor les coses que han de fer i que a més a més obtinguin millors resultats? Tot líder sap quan hi ha un desfasament entre el comportament ideal per a motivar els altres i la pròpia conducta. La única forma de millorar els resultats és doncs millorant-se a un mateix i entrenar a diari la conducta desitjada.

En aquest mòdul entrenarem d'una forma dinàmica els diferents tipus de converses amb els nostres col·laboradors a fi de millorar els nostres missatges i per tant els resultats obtinguts sent més efectives i afectives.

- 3.1. **Influir, negociar i conciliar. Converses *face to face*.** Entrevistes de motivació, entrevistes de millora.
- 3.2. **Converses *face to face* (2).** Entrevistes de reconducció d'actituds, entrevistes per a la revisió d'objectius i avaluació. Estratègies per gestionar l'estrès i estar atent en l'aquí i l'ara.



Treball e-learning: 5 hores

Equip de professionals i la seva visió

INSTITUT ECOLOGIA EMOCIONAL

Ma. Mercè Conangla



Psicòloga clínica i educativa, infermera i escriptora. Fundadora i Presidenta de la Fundació Àmbit Ecologia Emocional i co-creadora del model Ecologia Emocional junt amb Jaume Soler. Directora del màster Ecologia Emocional.

I altres col·laboradors/es del seu equip.

CÀTEDRA ETHOS

Francesc Torralba



Filòsof i teòleg, director de la Càtedra Ethos URL. Ha impartit docència en nombroses universitats nacionals i internacionals.

I altres col·laboradors/es del seu equip.

Apostem per un canvi de paradigma: l'era dels intangibles en les persones i les organitzacions aportant la nostra professionalitat des de l'ètica, creativitat, innovació, experiència consolidada, la generositat, el respecte, la responsabilitat, l'obertura al coneixement i amb compromís en la millora social.

Per al formador, el grup es converteix en un espai protegit de respecte on la diversitat i singularitat dels participants és font d'aprenentatge de vida.

- **FORM-ACCIÓ.** Aprenentatge a partir de la pròpia experiència. L'aprenentatge no és solament intel·lectual sinó també emocional. A partir d'aquest treball d'equip i integració, es tracta que els participants apliquin els coneixements en la seva vida personal i professional.
- **NO IMPLICACIÓ.** El formador manté la distància adequada que permet als participants créixer de la forma i amb el ritme que els sigui propi. No s'immisceix, no dóna consells, respecta i acull el moment de l'altre i promou l'espai i la generació de recursos necessaris perquè la persona creixi autònomament dins del grup des de la convicció que, quan la persona creix i assumeix la seva responsabilitat 100%, l'organització també creix.

Metodologia

L'Ecologia Emocional proposa una metodologia vivencial on es treballa amb les persones participants des de la reflexió, l'autoconeixement, l'esperit lúdic i la creativitat creant un espai protegit per afavorir l'intercanvi d'experiències i convidar a connectar amb energies emocionals creadores i motivadores.

Oferim una proposta creativa i viscuda al 100%.

Desenvolupem la intervenció des d'un enfocament ecosistèmic treballant la coherència entre pensament, emocions i accions, considerant com la nostra conducta té un impacte tant en nosaltres mateixos, en les nostres relacions i en el món.

El nostre valor afegit

Un dels valors més importants per a nosaltres és l'atenció i acompanyament en tot moment del grup, respectant la singularitat de cada persona; per això la nostra responsabilitat va més enllà de la sessió presencial.

Abans de cada sessió establim contacte amb una carta presentant els continguts i oferint materials de lectura complementaris que els puguin servir per a una reflexió prèvia i una posada en comú més rica durant la sessió.

Posteriorment a la sessió els enviem un *feedback* recollint els aprenentatges de la sessió amb més material complementari d'algun tema que hi puguin haver sorgit.

Modalitats d'inscripció

S'ofereixen diferents possibilitats d'inscripció:

Inscripció individual

- **A tots els mòduls** 600 €
- **A un mòdul** 225 €

Per accedir al formulari d'inscripció [clica aquí](#):

Inscripció corporativa

- paquet de 6 inscripcions 1.100 €

Per a realitzar aquest model d'inscripcions enviar un correu a mnadal@ucf.cat

Lloc de celebració

Fundació Àmbit Sant Andreu

Carrer Sant Adrià, 20
08030 Barcelona

Per a més informació

Unió Consorci Formació
Ricard Llord.
Tel.: 932 594 386
rllort@ucf.cat
www.ucf.cat

Per a inscripcions

Unió Consorci Formació
Maria Nadal
Tel.: 932 594 385
mnadal@ucf.cat
www.ucf.cat



UNIO CONSORCI FORMACIO

Parc Sanitari Pere Virgili · Edifici Tramuntana, baixos
Esteve Terrades, 30 · 08023 Barcelona
Tel.: 932 594 381 · Fax: 932 594 376
info@ucf.cat · www.ucf.cat