

Promover la salud y el bienestar de las enfermeras

Herramientas para combatir el agotamiento de los enfermeros en todo el mundo

Un recurso de la Asociación Americana de Enfermeras Holísticas



Integración de estrategias y recomendaciones holísticas

Este recurso está dirigido a enfermeras, organizaciones y perspectivas internacionales como guía para la acción, tal como se identifica en estos objetivos.

La Asociación Americana de Enfermeras Holísticas (AHNA) es una asociación profesional de enfermería especializada dedicada a la promoción del holismo y la curación. La AHNA cree que las enfermeras establecen asociaciones terapéuticas con los clientes, sus familias y sus comunidades para actuar como facilitadoras en el proceso de curación. Esta asociación comienza con la conciencia plena y la presencia total en todas las interacciones en el trabajo y en la vida. Siguiendo el impulso de la Academia Nacional de Medicina y el Desafío 2020 de la Asociación Americana de Enfermeras Sanas - Nación Sana y el llamamiento de la Fundación Americana de Enfermeras a "Reimaginar la Enfermería", *este documento proporciona estrategias y recomendaciones de la AHNA que ayudan a las enfermeras y a las organizaciones a avanzar en 2022.* **Kit de recursos para promover la salud y el bienestar de las enfermeras** integra estrategias holísticas y recomendaciones para hacer frente al agotamiento de las enfermeras en todo el mundo, que hoy se necesita con urgencia. Las Academias Nacionales de Medicina (NAM) de 2019 publicaron un informe titulado *"Tomar medidas contra el agotamiento clínico: Un enfoque de sistemas para el bienestar profesional"*. Un informe de seguimiento de 2022, el *"Plan Nacional para el Bienestar del Personal Sanitario"* explora el alcance, las consecuencias y los factores que contribuyen al agotamiento clínico. Las altas tasas de agotamiento clínico tienen un efecto directo sobre la seguridad del paciente y la calidad de la atención. Los dos informes de NAM proporcionan un marco y recomiendan un enfoque sistémico para mitigar el agotamiento clínico y mejorar el bienestar profesional que ofrece este recurso de AHNA. Mientras que NAM describió acciones clave para mitigar el agotamiento clínico, AHNA desempeña un papel fundamental para aplicar eficazmente estas 15 acciones clave:

1. Priorizar el bienestar de los médicos
2. Abordar los aspectos laborales que merman el bienestar del clínico
3. Comprometerse con una cultura de trabajo en equipo, colaboración y aprendizaje continuo
4. Eliminar las barreras que impiden o dificultan el acceso de los médicos a los programas de apoyo personal
5. Crear y mantener un liderazgo responsable de la salud y el bienestar
6. Alinear los objetivos y recursos de la organización para mejorar la atención al paciente
7. El Consejo de Administración debe responsabilizarse de mantener un entorno de trabajo positivo
8. Utilizar anualmente instrumentos válidos para medir el burnout y mejorar el trabajo clínico y los entornos laborales.
9. Evaluar y ajustar el impacto de las decisiones empresariales y de gestión en el entorno de trabajo.
10. Evaluar la carga de trabajo total y la complejidad del trabajo para los clínicos
11. Compartir los informes de forma transparente en toda la organización
12. Evitar la percepción de que se culpa al personal de primera línea por los resultados
13. Co-crear soluciones con el clínico en lugar de imponerlas
14. Crear incentivos para el desarrollo y la aplicación de ideas
15. Compartir los éxitos dentro de la organización sanitaria y en el ámbito sanitario en general.

Índice
Agradecimientos
Ventajas de este kit de herramientas

Parte 1: Cultivar estrategias organizativas

- Acción 1: Evaluación organizativa**
- Acción 2: Código Lavanda**
- Acción 3: Equipo STEPPS**
- Acción 4: Liderazgo integrador**
- Acción 5: Equipo jefe de bienestar**
- Acción 6: Rondas Schwartz**
- Acción 7: Primeros auxilios en caso de estrés**

Parte 2: Cultivar una práctica personal holística

- Acción 1: Recursos del AHNA para mejorar el autocuidado**
- Acción 2: Herramientas de autoevaluación**
- Acción 3: Programa de Artes Curativas Integradoras del AHNA**
- Acción 4: AHNA National Board Certification (Enfermería Holística y Coaching)**
- Acción 5: Terapias Integrativas**
- Acción 6: Círculos de curación**

Agradecimientos a los colaboradores

Mary Jo Bulbrook, BSN, RN, MEd, EdD, CEMP/S/I, HTCP, HTP/I Presidenta Universidad Akamai
Fundador Institute of CAM Studies, Universidad Akamai Decano, Integrative Health College,
Universidad Akamai Presidente Energy Medicine Partnerships, Inc.
Especialista clínica en enfermería psiquiátrica de salud mental Terapeuta familiar Modelo Virginia Satir

Wendy M. DeGraffenried, BSN, RN, NCSN, HN-BC
Presidenta y fundadora de Path of the Heart, Inc.
Profesora adjunta, Departamento de Enfermería, Universidad de Alaska, Anchorage Enfermera escolar, Distrito
Escolar Mat-Su Borough, Alaska Estado de Alaska Enfermera Consultora de Salud Escolar I

Marian Long RN, MSN, AHN-BC, CHTP/I, HWNC-BC
Servicios Holísticos Long, LLC
Junta Directiva: American Holistic Nurses Association
Instructora: Programa de Artes Curativas Integrativas
(IHAP)

Deborah McElligott, DNP, ANP-BC, AHN-BC, HWNC-BC
Enfermera especializada, Northwell Health
Instituto Katz para la Salud de la Mujer, Centro de Bienestar y Medicina Integral
Profesor clínico adjunto, Facultad de Medicina Donald & Barbara Zucker de Hofstra-Northwell

Betsy Murphy, MS, RN, HNB-BC, CIAYT
Propietaria, Integrative Pathways to Healing

Gabriela Raggi, RN, MSN
Director clínico en Molina Healthcare

Sharon Tucker, PhD, APRN-CNS, NC-BC, FNAP, FAAN
Grayce Sills Endowed Professor in Psychiatric-Mental Health Nursing, College of Nursing
Directora, DNP Nurse Executive Track
Director, Implementation Science Core, Fuld EBP Institute The Ohio State University
Mente - Mindfulness in New Directions, LLC., Propietario

Joanne Turnier, DNP, RN, ACNS-BC, HN-BC, HWNC-BC
Cofundadora y Directora de Health and Wellness Camps 'R' Us LLC
Profesora Adjunta, Departamento de Enfermería, St. Joseph's College Perdiem,
Enfermera Educadora y Entrenadora de Enfermería Integrativa Northwell Health
Center for Wellness and Integrative Medicine

Beneficios/resultados de este kit de herramientas

Las enfermeras serán capaces de:

1. Acceder a recursos para proporcionar apoyo individual y ayudar a abordar el Burnout Enfermero.
2. Elevar la salud y el bienestar integrados mediante datos de investigación, apoyo colegiado in situ y activismo en favor de las desigualdades desde el punto de vista financiero y logístico.
3. Investigación basada en la evidencia que sea específica para la situación actual de la enfermera y que pueda incluir la perspectiva de la familia afectada por las demandas de las enfermeras.
4. Proporcionar herramientas de evaluación que documenten los cambios logrados individual y colectivamente.
5. Investigar los resultados del proyecto.

Las organizaciones podrán:

1. Recibir y escuchar las preocupaciones de sus enfermeras para satisfacer las exigencias del trabajo.
2. Ofrecer oportunidades in situ que ayuden a abordar el Burnout Enfermero a partir de las aportaciones recogidas.
3. Actúe a partir de los datos de los más afectados con soluciones creativas, directas y alcanzables.
4. Documente los resultados de las soluciones aplicadas y realice los ajustes pertinentes.

Las naciones serán capaces de:

1. Beneficiarse de un liderazgo organizativo mundial que ofrece sugerencias que funcionan a nivel local.
2. Establecer vínculos con las directrices o "historias" de otros países que ofrezcan perspectivas mundiales que puedan necesitar una visión más amplia e intervenciones para abordar el Burnout de la enfermera y quizás integrar perspectivas culturales que ofrezcan soluciones que los líderes autóctonos del país puedan ofrecer como visión sobre cómo llegar a la gente a través de las normas culturales del país.
3. Actuar en función de los datos que se presenten, que pueden incluir sugerencias culturales específicas.
4. Estudie los resultados obtenidos a lo largo del tiempo.
5. Publique los resultados ampliamente utilizando distintos formatos para llegar a los afectados

Cultivar Estrategias Organizativas

Parte I

Los instrumentos y métodos aquí expuestos han demostrado su valor para abordar el bienestar de los clínicos a nivel de organización.

Acción 1: Evaluación organizativa

Acción 2: Código Lavanda

Acción 3: Equipo STEPPS

Acción 4: Liderazgo integrador

Acción 5: Equipo jefe de bienestar

Acción 6: Rondas Schwartz

Acción 7: Primeros auxilios en caso de estrés



Cultivar Estrategias Organizacionales

EVALUACIÓN ORGANIZACIONAL

Academia Nacional de Medicina Acciones Clave

- Utilizar anualmente instrumentos válidos para medir el burnout y mejorar el trabajo clínico y los entornos laborales
- Evaluar la carga de trabajo total y la complejidad del trabajo para los clínicos
 - Academias nacionales de ciencias, ingeniería y medicina. 2019. Tomando medidas contra el agotamiento clínico: Un enfoque de sistemas para el bienestar profesional. Washington, DC: The National Academies Press. <https://doi.org/10.17226/25521>.
 - Academia Nacional de Medicina. 2022. Plan nacional para el bienestar del personal sanitario. Washington, DC: The National Academies Press. <https://doi.org/10.17226/26744>.

Descripción

Una organización que pretenda minimizar el desgaste profesional y promover el bienestar entre sus profesionales clínicos debe ser capaz de mejorar el entorno de trabajo evaluando la adecuación de las mejores prácticas basadas en la evidencia con su estructura organizativa, cadena de mando, políticas, personal y acciones. La medición es imprescindible y la organización debe seleccionar herramientas de medición específicas.

El Maslach Burnout Inventory™ (MBI) es una encuesta de 22 ítems que cubre 3 áreas: Agotamiento Emocional, Despersonalización y Bajo Sentimiento de Realización Personal. La Encuesta de Servicios Humanos para Personal Médico (MBI-HSS MP) sería la herramienta más adecuada para evaluar el burnout de los clínicos dentro de una organización. El liderazgo debe comunicar la importancia de la evaluación organizativa a todos los niveles junto con el objetivo de un cambio positivo. Herramienta patentada a la venta.

Tiempo Necesario

1. El tiempo y el esfuerzo para identificar recursos internos o externos pueden variar en función del tamaño de la organización.
2. El MBI requiere 10 minutos por persona. La evaluación se basa en afirmaciones con las que una persona puede identificarse, estar de acuerdo o en desacuerdo. También debe dejarse espacio para que los empleados incluyan sus comentarios.



Cómo Hacerlo

1. Revise la misión, la visión, los objetivos y los valores de la organización.
2. Evaluar la estructura y la cultura organizativas, la cadena de mando, las políticas, el personal y las acciones.
3. Identificar el recurso interno para evaluar la organización y sus empleados u obtener servicios de evaluación de consultores o editores de pruebas.
4. Modificar la visión, los objetivos y los valores en función de los resultados.
5. Se aconseja a las organizaciones que compartan los resultados.

Recursos

1. Poghosyan, L., Aiken, L. H., & Sloane, D. M. (2009). Factor structure of the Maslach burnout inventory: an analysis of data from large scale cross-sectional surveys of nurses from eight countries. *International Journal of Nursing Studies*, 46(7), 894-902. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2009.03.004>
2. Maslach Burnout Inventory™ (MBI) - evaluaciones, tests: Mind garden. Mind Garden. <https://www.mindgarden.com/117-maslach-burnout-inventory-mbi>

EVALUACIÓN ORGANIZACIONAL

Disponible como PDF descargable, no dude en compartirlo.
© 2024. Asociación Estadounidense de Enfermeras Holísticas



www.AHNA.org
(800) 278-2462

Cultivar Estrategias Organizacionales

CÓDIGO LAVANDA

Academia Nacional de Medicina Acciones Clave

- Priorizar el bienestar de los clínicos
- Abordar los aspectos laborales que erosionan el bienestar de los clínicos
- Comprometerse con una cultura de trabajo en equipo, colaboración y aprendizaje continuo
- Eliminar las barreras que impiden o desincentivan el acceso a programas de apoyo personal para clínicos
- Crear y mantener un papel de liderazgo responsable de la salud y el bienestar
- Evaluar el total de la carga de

trabajo y la complejidad del trabajo para los clínicos

- Evitar la percepción de que se culpa al personal de primera línea por los resultados
- Co-crear soluciones con el personal clínico en lugar de imponerlas
- Crear incentivos para el desarrollo y la aplicación de nuevas ideas
- Compartir los éxitos dentro de la organización y el ámbito sanitarios en general

- Academias nacionales de ciencias, ingeniería y medicina. 2019. Tomando medidas contra el agotamiento clínico: Un enfoque de sistemas para el bienestar profesional. Washington, DC: The National Academies Press. <https://doi.org/10.17226/25521>.
- Academia Nacional de Medicina. 2022. Plan nacional para el bienestar del personal sanitario. Washington, DC: The National Academies Press. <https://doi.org/10.17226/26744>.

Descripción

Código Lavanda es un programa formalizado de intervención en crisis que envía a un equipo formado de cuidadores en momentos de crisis o de gran tensión en un hospital o centro sanitario. Se utiliza cuando situaciones difíciles amenazan la estabilidad de una unidad, incluido el bienestar emocional y espiritual del personal, los pacientes y/o las familias. El apoyo se proporciona a través de una presencia física intencionada, apoyo individual y/o en equipo, interrogatorio y cuidados de seguimiento, terapias integradoras, oración u otras intervenciones curativas.

Tiempo Necesario

Depende del entorno sanitario, la contratación, la educación y la formación, la situación de crisis y los cuidados de seguimiento.



Cómo Hacerlo

1. Designar un departamento o una persona para dirigir la Iniciativa Código Lavanda. Puede ser el Jefe de Bienestar, el Director de Capellanía o la Administración de Enfermería.
2. Reclutar al Equipo Código Lavanda de los servicios de sanidad (considere la posibilidad de financiar la certificación de los miembros).
 - Enfermeras holísticas
 - Capellanes y capellanes en prácticas
 - Trabajadores sociales
 - Psiquiatra
 - Voluntarios
 - Asistencia al empleado

3. Invite a profesionales integradores a ofrecer modalidades curativas como acupuntura, yoga, Tai Chi, Qi gong, Reiki, mindfulness/meditación, masajes, música, aromaterapia y arte.
4. Desarrollar la orientación y la formación continua de los miembros del equipo para apoyar al personal y mejorar el autocuidado.
5. Evaluar periódicamente el uso y la eficacia del equipo.

Recursos

1. Stone, S.B. (2018, abril). Código lavanda: Una herramienta de apoyo al personal. *Enfermería*, 48(4). 15-16. https://journals.lww.com/nursing/Citation/2018/04000/Code_LavenderA_tool_for_staff_support.6.aspx
2. Código Lavanda: Ofreciendo apoyo emocional a través de una respuesta rápida holística - Consultar QD <https://consultqd.clevelandclinic.org/code-lavender-offering-emotional-support-holistic-rapid-response/>

CÓDIGO LAVANDA

Disponible como PDF descargable, no dude en compartirlo.
© 2024. Asociación Estadounidense de Enfermeras Holísticas



www.AHNA.org
(800) 278-2462

Cultivar Estrategias Organizacionales

EQUIPO STEPPS®

Academia Nacional de Medicina Acciones Clave

• Abordar los aspectos laborales que erosionan el bienestar de los clínicos • Comprometerse con una cultura de trabajo en equipo, colaboración y aprendizaje continuo • Evitar la percepción de que se culpa al personal de primera línea de los resultados

- Academias nacionales de ciencias, ingeniería y medicina. 2019. Tomando medidas contra el agotamiento clínico: Un enfoque de sistemas para el bienestar profesional. Washington, DC: The National Academies Press. <https://doi.org/10.17226/25521>.
- Academia Nacional de Medicina. 2022. Plan nacional para el bienestar del personal sanitario. Washington, DC: The National Academies Press. <https://doi.org/10.17226/26744>.

Descripción

TeamSTEPPS® es un conjunto de estrategias y herramientas de equipo para mejorar el rendimiento y la seguridad del paciente. Este programa es un enfoque sistemático basado en pruebas desarrollado por el Departamento de Defensa (DoD) y la Agencia para la Investigación y la Calidad de la Asistencia Sanitaria (AHRQ) para integrar el trabajo en equipo en la práctica con el objetivo de mejorar la calidad, la seguridad y la eficiencia de los servicios de asistencia sanitaria. Los resultados incluyen la mejora del trabajo en equipo interprofesional y la comunicación. El plan de estudios ha sido objeto de múltiples investigaciones y perfeccionamientos para ofrecer la mejor formación. Los formadores y entrenadores imparten TeamSTEPPS® en equipos interprofesionales y ponen en práctica los principios del trabajo en equipo. El programa proporciona materiales listos para usar para la formación y el trabajo en equipo continuo.

Tiempo Necesario

El plan de estudios se completa en su totalidad en 4-6 horas. Formar a un formador lleva unos 2,5 días, más los desplazamientos al centro de formación principal. Para mantener a un formador regular, se calcula que se necesitan unas 200 horas/año. Los costes incluyen el tiempo y la formación de un formador, el tiempo para formar al personal y el apoyo continuo. Cuota de formación para TeamSTEPPS®.

Cómo Hacerlo

Hay tres fases: evaluación; planificación, formación y ejecución; y mantenimiento.

1. Cree una sensación de urgencia.
2. Reúne al equipo de orientación.
3. Formular un cambio de visión y estrategia, personal de planta.
4. Comunique su visión para que sea comprendida y aceptada.
5. Enviar a un formador a uno de los Centros de Formación Regionales de Implantación Nacional de TeamSTEPPS®.
6. Apoyar al formador en la aplicación y el mantenimiento del programa

Estrategias y herramientas del equipo TeamSTEPPS para mejorar el rendimiento y la seguridad del paciente



Recursos

1. TeamSTEPPS® 3.0 sesión informativa para líderes: Presentación de diapositivas. AHRQ. <https://www.ahrq.gov/teamstepps/about-teamstepps/leadershipbriefing.html>

EQUIPO STEPPS®

Disponible como PDF descargable, no dude en compartirlo.
© 2024. Asociación Estadounidense de Enfermeras Holísticas



www.AHNA.org
(800) 278-2462

Cultivar Estrategias Organizacionales

LIDERAZGO INTEGRADOR

Academia Nacional de Medicina Acciones Clave

- Comprometerse con una cultura de trabajo en equipo, colaboración y aprendizaje continuo
- Crear y mantener un papel de liderazgo responsable de la salud y el bienestar
- Alinear los objetivos y recursos de la organización para mejorar la atención al paciente
- Responsabilizar al Consejo de Administración de

mantener un entorno de trabajo positivo • Evaluar la carga de trabajo total y la complejidad del trabajo de los clínicos • Compartir los informes de forma transparente en toda la organización • Evitar la percepción de que se culpa al personal de primera línea de los resultados.

- Academias nacionales de ciencias, ingeniería y medicina. 2019. Tomando medidas contra el agotamiento clínico: Un enfoque de sistemas para el bienestar profesional. Washington, DC: The National Academies Press. <https://doi.org/10.17226/25521>.
- Academia Nacional de Medicina. 2022. Plan nacional para el bienestar del personal sanitario. Washington, DC: The National Academies Press. <https://doi.org/10.17226/26744>.

Descripción

El Liderazgo Integrativo ofrece a los líderes sanitarios la oportunidad de provocar un cambio transformador en su organización a través de la “atención plena informada”, que combina los principios de liderazgo convencionales con un enfoque en el autocuidado de los líderes. La atención plena informada anima a los líderes sanitarios a situar lo que está ocurriendo en un contexto más amplio, aclarando los valores y permitiendo tomar decisiones informadas en un momento dado. Esto se alinea con las habilidades y prácticas de la enfermería holística, por lo que la formación en autocuidado puede obtenerse en numerosos programas de enfermería holística. La formación en Liderazgo Integrativo tiene menos opciones, por lo que el Modelo de Guijarro en el Estanque aparece como una opción.

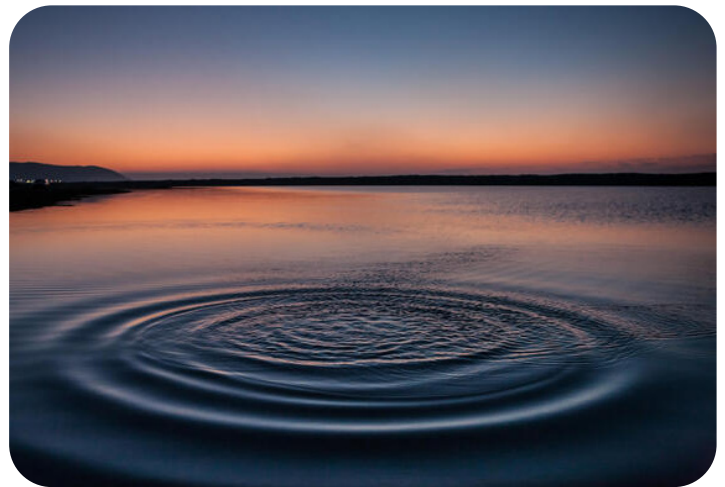
Tiempo Necesario

El desarrollo de habilidades de liderazgo puede incluir la certificación de enfermería holística y/o certificaciones en Salud y Liderazgo para el bienestar, como el Modelo Duke.

Cómo Hacerlo

El éxito depende a menudo del compromiso de la dirección y el liderazgo.

1. Revisar la misión, la visión, los objetivos y los valores y alinearlos con el objetivo de rehumanizar la asistencia sanitaria más allá del modelo biomédico para centrarse en la experiencia humana de la salud y la curación.
2. Identificar a las principales partes interesadas y asistir a cursos de formación sobre liderazgo.
3. Identificar recursos de enfermería holística y personal con certificaciones/experiencia integradora para ayudar a la implementación y sostenibilidad.
4. Despliegue a través de la formación y las experiencias existentes en el equipo/unidad/departamento.
5. Revisión y evaluación anual del programa.



Recursos

1. Perlman A, Horrigan B, Goldblatt E, Maizes V, Kligler B. El guijarro en el estanque: Cómo el liderazgo integrador puede propiciar la transformación. EXPLORA. 2014;10(5). <https://doi.org/10.1016/j.explore.2014.07.001>
2. El guijarro en el estanque. <http://www.horrigancorp.com/the-pebble-in-the-pond.html>
3. Asociación Americana de Enfermeras Holísticas. <https://www.ahna.org/Home/Resources/Self-Care-and-Resilience>

LIDERAZGO INTEGRADOR

Disponible como PDF descargable, no dude en compartirlo.
© 2024. Asociación Estadounidense de Enfermeras Holísticas



www.AHNA.org
(800) 278-2462

Cultivar Estrategias Organizacionales

JEFE DE EQUIPO DE BIENESTAR

Academia Nacional de Medicina Acciones Clave

Con esta acción se abordan las 15 acciones clave.

- Academias nacionales de ciencias, ingeniería y medicina. 2019. Tomando medidas contra el agotamiento clínico: Un enfoque de sistemas para el bienestar profesional. Washington, DC: The National Academies Press. <https://doi.org/10.17226/25521>.
- Academia Nacional de Medicina. 2022. Plan nacional para el bienestar del personal sanitario. Washington, DC: The National Academies Press. <https://doi.org/10.17226/26744>.

Descripción

El progreso organizativo hacia la promoción del bienestar de los médicos requiere una estructura a nivel de sistema y la implantación de un liderazgo adecuado. Un Director de Bienestar (CWO) es un defensor a nivel ejecutivo que prioriza el bienestar de los profesionales sanitarios. Un CWO facilita cambios a nivel de sistema que incluyen intervenciones basadas en la evidencia que promueven una cultura de bienestar clínico. Un Equipo Jefe de Bienestar se identifica como un grupo de trabajo de bienestar excepcional dentro de la organización sanitaria dirigido por el CWO, que mejora sistemáticamente el bienestar de todas las personas dentro de una organización. Este grupo de trabajo se asocia a una reducción del agotamiento, la rotación, la depresión/suicidio y los costes sanitarios de los médicos, al mejorar la salud general de la plantilla. Algunas de las características incluyen centros de resiliencia creados para que los clínicos reduzcan los factores estresantes.

Tiempo Necesario

El tiempo y el esfuerzo necesarios para entrevistar a los candidatos al puesto de CWO y a los miembros del equipo variarán en función del tamaño de la organización y del número de candidatos.



Cómo Hacerlo

1. Establecer la apertura del puesto de CWO junto con su alcance y cargo.
2. Entrevistar a candidatos, preferiblemente con experiencia previa en salud mental.
3. Nombrar al CWO seleccionado.
4. El CWO estudia y comprende la organización sanitaria.
5. El CWO identifica las carencias y los recursos en materia de bienestar de la organización.
6. El CWO desarrolla la misión y la estrategia del Equipo Jefe de Bienestar.
7. El CWO trabaja dentro de la organización para establecer un equipo de bienestar interdisciplinar asociándose con otros líderes como el Director de Recursos Humanos, el Director de Enfermería, el Director Médico y el Director de Comunicación.
8. El CWO trabaja regularmente con el equipo interdisciplinario de bienestar para aplicar y evaluar el programa.

Recursos

1. Dr. Tait D. Shanafelt. Hoja de ruta del director de bienestar. Chief Wellness Officer Road Map | Ethics | AMA STEPS Forward | AMA Ed Hub. <https://edhub.ama-assn.org/steps-forward/module/2767764> Revisado en junio de 2023

JEFE DE EQUIPO DE BIENESTAR

Disponible como PDF descargable, no dude en compartirlo.
© 2024. Asociación Estadounidense de Enfermeras Holísticas



www.AHNA.org
(800) 278-2462

Cultivar Estrategias Organizacionales

RONDAS SCHWARTZ® PROGRAM

Academia Nacional de Medicina Acciones Clave

• Alinear los objetivos y recursos de la organización para mejorar la atención al paciente • Responsabilizar al Consejo de Administración de mantener un entorno de trabajo positivo • Evaluar la carga de trabajo total y la complejidad del trabajo de los clínicos • Co-crear

soluciones con los clínicos en lugar de que imponer soluciones • Crear incentivos para el desarrollo y la aplicación de nuevas ideas • Compartir los éxitos dentro de la organización sanitaria y el ámbito sanitario en general

- Academias nacionales de ciencias, ingeniería y medicina. 2019. Tomando medidas contra el agotamiento clínico: Un enfoque de sistemas para el bienestar profesional. Washington, DC: The National Academies Press. <https://doi.org/10.17226/25521>.
- Academia Nacional de Medicina. 2022. Plan nacional para el bienestar del personal sanitario. Washington, DC: The National Academies Press. <https://doi.org/10.17226/26744>.

Descripción

El programa Schwartz Rounds® ha sido recomendado por la Comisión Conjunta para mejorar la comunicación entre cuidadores y pacientes, ya que ofrece a los profesionales sanitarios momentos de reunión programados con regularidad durante su ajetreada jornada laboral para hablar de los retos sociales y emocionales que plantea el cuidado de los pacientes. Los profesionales sanitarios tienen la oportunidad de centrarse en la dimensión humana de la asistencia sanitaria y compartir sus experiencias, pensamientos y sentimientos sobre temas extraídos de casos reales de pacientes. Los cuidadores son más capaces de establecer conexiones personales que fortalecen sus relaciones con pacientes y colegas cuando tienen una mayor percepción de sus propias respuestas y sentimientos. Considere la posibilidad de ofrecer reuniones en línea y por videoconferencia para el personal que está en casa.

Beneficios

1. Los clínicos adquieren una mayor conciencia de los aspectos sociales y emocionales de la atención al paciente, lo que aumenta su compasión hacia los pacientes y compañeros de equipo; esto les permite responder mejor a las necesidades de sus pacientes y familiares.
2. Los clínicos cultivan el aprecio por las funciones y contribuciones de los colegas de distintas disciplinas. Esto mejora el trabajo en equipo y la comunicación interdisciplinar.
3. Disminuye los sentimientos de estrés y aislamiento, haciendo que el clínico esté más dispuesto a dar y recibir apoyo.
4. Fomenta cambios positivos en los departamentos y en las prácticas de todo el hospital e influye en el cambio de políticas que benefician tanto a los proveedores como a los pacientes.



Cómo Hacerlo

1. Hágase socio del Schwartz Center for Compassionate Healthcare.
2. Firmar un acuerdo de adhesión para llevar a cabo el programa.
3. Conseguir el apoyo de los altos cargos de la administración y de la dirección médica y de enfermería. Los directivos deben estar dispuestos a dar tiempo al personal para asistir y garantizar una cobertura adecuada.
4. La afiliación incluye formación para implantar y mantener rondas altamente eficaces, la visita de un experto del Centro Schwartz y oportunidades para aprender y establecer contactos con líderes de cuidados compasivos de numerosas instituciones

Recursos

1. Rondas Schwartz®. The Schwartz Center. <https://www.theschwartzcenter.org/programs/schwartz-rounds/>
Revisado en junio de 2023

RONDAS SCHWARTZ® PROGRAM

Disponible como PDF descargable, no dude en compartirlo.
© 2024. Asociación Estadounidense de Enfermeras Holísticas



www.AHNA.org
(800) 278-2462

Cultivar Estrategias Organizacionales

PRIMEROS AUXILIOS PARA EL ESTRÉS

Academia Nacional de Medicina Acciones Clave

- Priorizar el bienestar del clínico
- Abordar los aspectos laborales que erosionan el bienestar del clínico
- Comprometerse con una cultura de trabajo en equipo, colaboración y aprendizaje continuo
- Eliminar las barreras que impiden o desincentivar el acceso de los clínicos a programas de apoyo personal
- Alinear los objetivos y recursos de la organización para mejorar la atención al paciente
- Academias nacionales de ciencias, ingeniería y medicina. 2019. Tomando medidas contra el agotamiento clínico: Un enfoque de sistemas para el bienestar profesional. Washington, DC: The National Academies Press. <https://doi.org/10.17226/25521>.
- Academia Nacional de Medicina. 2022. Plan nacional para el bienestar del personal sanitario. Washington, DC: The National Academies Press. <https://doi.org/10.17226/26744>.

Descripción

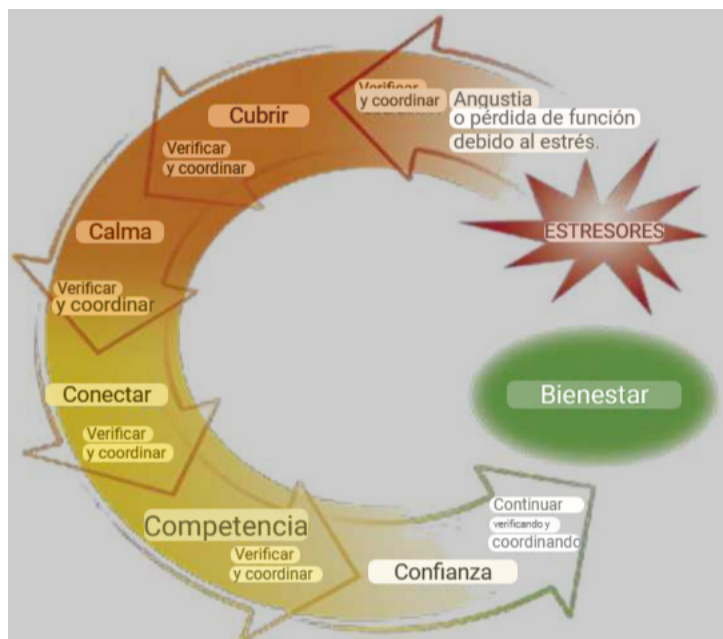
Stress First Aid (SFA) para trabajadores sanitarios es un marco para mejorar la recuperación de las reacciones de estrés, tanto en uno mismo como en los compañeros de trabajo. El modelo puede utilizarse para identificar y abordar los primeros signos de estrés tras un incidente crítico y en el día a día. Es un enfoque de primeros auxilios para el autocuidado y el apoyo entre compañeros, e identifica recursos adicionales (institucionales y comunitarios) como el bienestar de los empleados, la asistencia a los empleados y la salud conductual.

Tiempo Necesario

Formación de 4 horas para el personal clave, más una formación de 30 minutos para el personal sanitario adicional.

Cómo Hacerlo

1. Revisar la misión, visión, objetivos y valores de las instituciones y alinearlos con los valores del SFA como propuesta de cambio en la cultura institucional para crear un lenguaje común que aborde las reacciones de estrés antes de que creen un problema.
2. Adoptar y comunicar el modelo del continuo del estrés como herramienta visual para evaluar las experiencias de estrés de un individuo (lesión, trauma, pérdida, conflicto interior/lesión moral y estrés crónico a largo plazo, o “desgaste”), las zonas de estrés y las respuestas al estrés de los compañeros. Incluir fases de ansiedad.
3. Identificar al personal para que asista a una formación de 4 horas que proporcione los conocimientos necesarios para aplicar el SFA.
4. Impartir cursos de 30 minutos a otros profesionales sanitarios.
5. Una vez formado el personal, ayúdele a utilizar las competencias esenciales:
 - Reconocer cuándo un compañero tiene una lesión por estrés
 - Actúa si ves algo - haz o di algo a la persona angustiada
 - Conoce al menos 2 recursos de confianza que puedas ofrecer a un compañero de trabajo



Recursos

1. Va.gov: Veterans Affairs. Primeros auxilios en caso de estrés: Manual y recursos para el personal sanitario. https://www.ptsd.va.gov/professional/treat/type/stress_first_aid.asp Revisado en junio de 2023.

PRIMEROS AUXILIOS PARA EL ESTRÉS

Disponible como PDF descargable, no dude en compartirlo.
© 2024. Asociación Estadounidense de Enfermeras Holísticas



www.AHNA.org
(800) 278-2462

Cultivar una práctica personal holística

Parte II

El autocuidado es un valor fundamental de la Enfermería Holística. Las estrategias y modalidades de la Enfermería Holística se alinean con las acciones clave de la NAM para mitigar el burnout y promover el bienestar del clínico. Las enfermeras holísticas han aprendido a valorarse a sí mismas y a movilizar los recursos necesarios para integrar la autoconciencia, el autocuidado, la autocuración y la autorresponsabilidad en sus vidas. Esto se ha logrado a través de una variedad de prácticas, que incluyen, pero no se limitan a: Prácticas mente-cuerpo, terapias de base biológica, métodos manipulativos y basados en el cuerpo, terapias energéticas, buena nutrición y ejercicio, aprendizaje permanente y autoevaluación.

En el panorama actual de la atención sanitaria, es importante que los profesionales de la salud aprendan los fundamentos del autocuidado y se conviertan en participantes activos en el autocuidado personal. Esto puede lograrse cuando las organizaciones sanitarias crean entornos curativos que fomentan y apoyan una cultura del cuidado tanto para los médicos como para los pacientes. De este modo, los factores estresantes físicos y emocionales del entorno laboral y doméstico pueden gestionarse mejor, con cuidadores y sanadores más eficaces.

Acción 1: Recursos del AHNA para mejorar el autocuidado

Acción 2: Herramientas de autoevaluación

Acción 3: Programa de Artes Curativas Integradoras del AHNA

Acción 4: AHNA National Board Certification (Enfermería Holística y Coaching)

Acción 5: Terapias Integrativas

Acción 6: Círculos de curación



Cultivar una Práctica Personal Holística

RECURSOS DEL AHNA PARA MEJORAR EL AUTOCUIDADO

Academia Nacional de Medicina Acciones Clave

• Priorizar el bienestar de los médicos • Comprometerse con una cultura de trabajo en equipo, colaboración y aprendizaje continuo

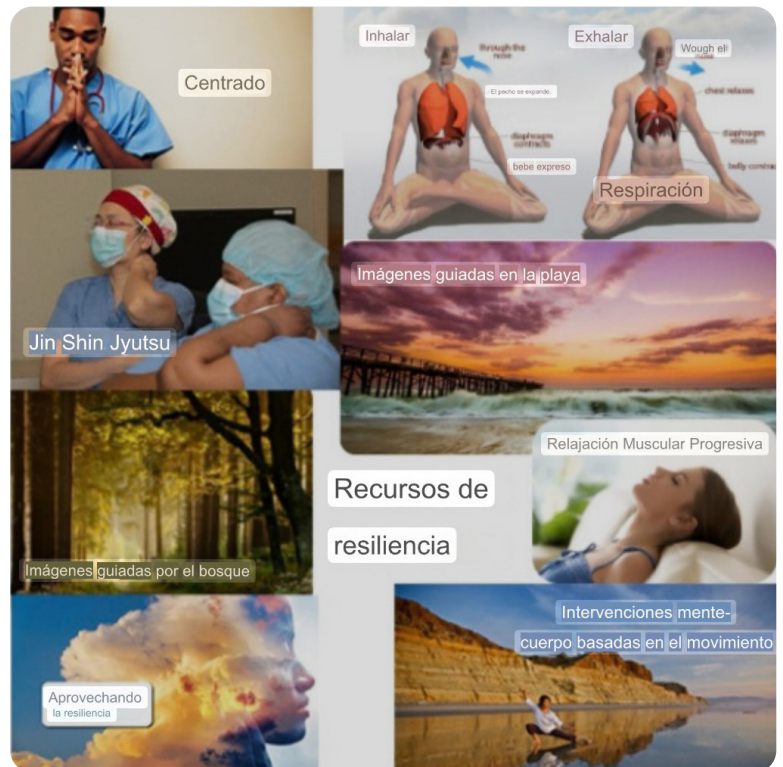
- Academias nacionales de ciencias, ingeniería y medicina. 2019. Tomando medidas contra el agotamiento clínico: Un enfoque de sistemas para el bienestar profesional. Washington, DC: The National Academies Press. <https://doi.org/10.17226/25521>.
- Academia Nacional de Medicina. 2022. Plan nacional para el bienestar del personal sanitario. Washington, DC: The National Academies Press. <https://doi.org/10.17226/26744>.

Descripción

La Asociación Americana de Enfermería Holística (AHNA) ofrece muchos recursos para ayudar a los profesionales sanitarios a explorar y comprometerse con el autocuidado. La enfermería holística se basa en un conjunto de conocimientos, investigación basada en la evidencia, sofisticados conjuntos de habilidades, estándares definidos de práctica y una filosofía de vida y ser que se fundamenta en el cuidado, la relación y la interconexión. Las enfermeras que han obtenido la certificación en enfermería holística tienen una experiencia que puede apoyar, guiar y liderar el bienestar no sólo de las enfermeras, sino de todos los empleados de las instituciones sanitarias. Hay muchos recursos disponibles en el sitio web de la AHNA.

Cómo Hacerlo

1. Revisar [Kits de Herramientas de Autocuidado de AHNA](#): Se trata de kits de herramientas basados en la evidencia y diseñados para el autocuidado y la práctica enfermera. Incluyen:
 - [Tapping para la Resiliencia](#)
 - [Intervenciones Cuerpo- Mente Basadas en el Movimiento para la Resiliencia](#)
 - [Relajación Muscular Progresiva \(PMR\) para la Resiliencia](#)
 - [Jin Shin Jyutsu para la Resiliencia](#)
 - [Respiración para la Resiliencia](#)
 - [Imaginería Forestal Guiada para la Resiliencia](#)
 - [Centrarse para Resistir](#)
 - [Imaginería Guiada en la Playa para la Resiliencia](#)
2. [Recursos de AHNA](#): Información sobre métodos holísticos y cómo utilizarlos en entornos sanitarios, COVID-19 y recursos de apoyo a la diversidad, oportunidades para aprender más sobre curación holística, y Alcance y Estándares de la práctica de Enfermería Holística.
3. [Directorio de AHNA](#): AHNA proporciona un Directorio de Miembros, [un Directorio de Secciones de AHNA](#), [Actividades de Desarrollo Profesional Continuo de Enfermería](#) y una lista de Profesionales Holísticos.



Recursos

1. Asociación Americana de Enfermeras Holísticas. <https://www.ahna.org>
2. Haz el test de autocompasión. Autocompasión. <https://self-compassion.org/self-compassion-test>
Revisado en Junio de 2023.

RECURSOS DEL AHNA PARA MEJORAR EL AUTOCUIDADO

Disponible como PDF descargable, no dude en compartirlo.
© 2024. Asociación Estadounidense de Enfermeras Holísticas



www.AHNA.org
(800) 278-2462

Cultivar una Práctica Personal Holística

HERRAMIENTAS DE AUTOEVALUACIÓN

Academia Nacional de Medicina Acciones Clave

- Priorizar el bienestar del clínico • Utilizar instrumentos válidos anualmente para medir el burnout y mejorar el trabajo clínico y los entornos de trabajo

- Academias nacionales de ciencias, ingeniería y medicina. 2019. Tomando medidas contra el agotamiento clínico: Un enfoque de sistemas para el bienestar profesional. Washington, DC: The National Academies Press. <https://doi.org/10.17226/25521>.
- Academia Nacional de Medicina. 2022. Plan nacional para el bienestar del personal sanitario. Washington, DC: The National Academies Press. <https://doi.org/10.17226/26744>.

Descripción

These self-assessment tools offer ways to identify stress, compassion fatigue, vicarious trauma, compassion satisfaction, level of resiliency, and burnout.

Herramientas de Autoevaluación

- [Inventario de Burnout de Maslach \(MBI\)](#): Una encuesta de 22 ítems que cubre 3 áreas: Agotamiento emocional, despersonalización y bajo sentido de realización personal. Está disponible en varios idiomas. Se pueden utilizar evaluaciones específicas para los siguientes grupos: personal médico, trabajadores de servicios humanos, educadores, uso general y estudiantes.
- [Escala de Autocompasión \(SCS\)](#): Complementaria del MBI, la SCS mide tanto el alcance como la causa probable del burnout. Un breve cuestionario ayuda a los usuarios a identificar áreas clave de fortaleza o debilidad en un entorno organizativo. Las áreas evaluadas son la carga de trabajo, el control, la recompensa, la comunidad, la equidad y los valores para descubrir las coincidencias o las discrepancias en el entorno de trabajo que aumentan o disminuyen el compromiso.
- [Calidad de Vida Profesional \(ProQOL 5\)](#): Herramienta gratuita utilizada para medir los efectos negativos y positivos de ayudar a otras personas que experimentan sufrimiento y traumas, con subescalas para la satisfacción por compasión, el agotamiento y la fatiga por compasión. Disponible en varios idiomas.
- [Escala de Estrés Percibido \(PSS\)](#): Es el instrumento psicológico más utilizado para medir la percepción del estrés en la propia vida.
- [La Escala de Resiliencia™](#): Examina los factores de protección intrapersonales e interpersonales que se supone facilitan la adaptación a las adversidades.
- [Índice de Bienestar](#): La Clínica Mayo creó esta herramienta para identificar los factores de estrés internos y externos que provocan la rotación del personal clínico y la pérdida de pacientes. insatisfacción.
- [Escala de Ansiedad de Hamilton \(HAM-A\)](#): Una escala de clasificación de 14 ítems mide la gravedad de los síntomas de ansiedad tanto para la ansiedad psíquica (agitación mental y malestar psicológico) como para la ansiedad somática (molestias físicas relacionadas con la ansiedad).
- [Evaluación Integradora de Salud y Bienestar™](#): La Evaluación Integrativa de Salud y Bienestar (IHWA) es una herramienta de autoevaluación probada, válida y fiable de las 8 dimensiones de la persona en su totalidad, que son interactivas y están en constante interacción. El formulario abreviado de la IHWA v.2 (36 ítems) se utiliza en la evaluación individual y en la autoevaluación sesiones introductorias en grupo, y el formulario largo (132 ítems) también puede utilizarse como dimensiones separadas para reflexión, educación e investigación.



HERRAMIENTAS DE AUTOEVALUACIÓN

Disponible como PDF descargable, no dude en compartirlo.
© 2024. Asociación Estadounidense de Enfermeras Holísticas



www.AHNA.org
(800) 278-2462

Cultivar una Práctica Personal Holística

PROGRAMA DE ARTES CURATIVAS INTEGRALES DE AHNA

Academia Nacional de Medicina Acciones Clave

- Priorizar el bienestar del clínico • Abordar los aspectos laborales que erosionan el bienestar del clínico • Comprometerse con una cultura de trabajo en equipo, colaboración y aprendizaje continuo • Co-crear soluciones con el clínico más bien que imponer soluciones
 - Crear incentivos para el desarrollo y la aplicación de nuevas ideas • Compartir los éxitos dentro de la organización sanitaria y el ámbito sanitario en general
- Academias nacionales de ciencias, ingeniería y medicina. 2019. Tomando medidas contra el agotamiento clínico: Un enfoque de sistemas para el bienestar profesional. Washington, DC: The National Academies Press. <https://doi.org/10.17226/25521>.
 - Academia Nacional de Medicina. 2022. Plan nacional para el bienestar del personal sanitario. Washington, DC: The National Academies Press. <https://doi.org/10.17226/26744>.

Descripción

La demanda de las habilidades curativas de la enfermería holística nunca ha sido mayor porque el público busca cada vez más una curación que honre a todo el ser, incluyendo el cuerpo, la mente, la emoción y el espíritu. El Programa de Artes Curativas Integradoras (IHAP) de AHNA es un programa CNE de 72 horas diseñado para proporcionar a los RN una sólida base educativa y experiencial para puestos de liderazgo como Campeones de Enfermería Holística y/o como preparación para el examen de certificación de la Corporación Americana de Acreditación de Enfermeras Holísticas (AHNCC). Los programas completos de 3 sesiones se imparten en entornos de centros de retiro que refrescan y renuevan a los participantes mientras les enseñan autocuidados, cuidados holísticos centrados en las relaciones y liderazgo transformacional.

Tiempo Requerido

Cada una de las tres sesiones proporciona 24 horas CNE y se desarrolla en jornadas completas el jueves, viernes y sábado, y media jornada el domingo. Se ofrece un total de 72 horas de contacto para las 3 sesiones. Los participantes tendrán suficientes horas de contacto para presentarse al examen de Certificación de Enfermería Holística, si lo desean, después de la Sesión 2.

Cómo Hacerlo

1. Revise el contenido del [IHAP](#) y la información de inscripción.
2. Complete las sesiones 1, 2 y 3 para todas las horas de contacto que se ofrecen.
 - Sesión 1: "La enfermera sanadora en la práctica holística" 24 horas de contacto
 - Sesión 2: "Atención holística centrada en la relación" 24 horas de contacto
 - Sesión 3: "Liderazgo ilustrado" 24 horas de contacto
3. Los participantes pueden elegir entre quedarse en el centro de retiros con comidas incluidas desde el jueves por la tarde hasta el domingo por la mañana, o desplazarse después de cada jornada completa y de las actividades nocturnas opcionales. [Vista previa del curso](#).



*Integrative Healing Arts Program in
Holistic Nursing®*

72 Horas de
Contacto

Recursos

1. Programa de Artes Curativas Integradoras IHAP. Asociación Americana de Enfermeras Holísticas. <https://www.ahna.org/Education/AHNA-CNE-Programs/Integrative-Healing-Arts-Program-IHAP>

PROGRAMA DE ARTES CURATIVAS INTEGRALES DE AHNA

Disponible como PDF descargable, no dude en compartirlo.
© 2024. Asociación Estadounidense de Enfermeras Holísticas



www.AHNA.org
(800) 278-2462

Cultivar una Práctica Personal Holística

CERTIFICACIÓN DE LA JUNTA NACIONAL EN ENFERMERÍA HOLÍSTICA Y COACHING

Academia Nacional de Medicina Acciones Clave

- Priorizar el bienestar de los médicos
- Comprometerse con una cultura de trabajo en equipo, colaboración y aprendizaje continuo
- Eliminar las barreras que impiden o desincentivan el acceso de los clínicos a programas de apoyo personal
- Crear y mantener un papel de liderazgo

- responsable de la salud y el bienestar
- Crear incentivos para el desarrollo y la aplicación de nuevas ideas
- Compartir los éxitos dentro de la organización sanitaria y en el ámbito sanitario en general

- Academias nacionales de ciencias, ingeniería y medicina. 2019. Tomando medidas contra el agotamiento clínico: Un enfoque de sistemas para el bienestar profesional. Washington, DC: The National Academies Press. <https://doi.org/10.17226/25521>.
- Academia Nacional de Medicina. 2022. Plan nacional para el bienestar del personal sanitario. Washington, DC: The National Academies Press. <https://doi.org/10.17226/26744>.

Descripción

La certificación nacional reconoce a las personas que han cumplido competencias y cualificaciones específicas en un área de práctica definida. La American Holistic Nurses Credentialing Corporation (AHNCC) se encarga de certificar a las enfermeras que basan su práctica en los preceptos de la enfermería holística. Las enfermeras pueden desear la certificación por las siguientes razones: facilita un cambio en el paradigma global de la atención sanitaria de la enfermedad y la dolencia al bienestar, demuestra un mayor nivel de atención, valida que se han cumplido las competencias y los requisitos de elegibilidad, ofrece reconocimiento organizativo y colegial, conecta a colegas con ideas afines, apoya la promoción profesional, mejora la credibilidad ante los consumidores, los empleadores y las partes interesadas, y facilita el aprendizaje permanente para el crecimiento personal y profesional.



Cómo Hacerlo

1. Completar un [Programa de Enfermería avalado por la AHNCC](#), el Programa de Artes Curativas Integradoras (IHAP) o los Fundamentos de la Enfermería Holística (FOHN), que es un curso autodidacta de preparación para la certificación de enfermería holística.
2. Programar el examen de certificación. Revise la solicitud en línea y el manual.
3. Solicitar apoyo organizativo. Las organizaciones pueden considerar la posibilidad de conceder becas para cubrir las tasas para obtener la certificación nacional y ofrecer un incentivo de bonificaciones anuales por ser una enfermera holística certificada por la Junta. Escriba una propuesta o comente esta oportunidad con su supervisor o con la oficina de RRHH.
4. Realizar cursos de formación continuada de enfermería holística (CNE). AHNA ofrece numerosos beneficios a los miembros y actividades CNE, incluyendo seminarios web, conferencias nacionales y regionales, artículos CNE en la revista para miembros Beginnings y el Journal of Holistic Nursing revisado por pares. Acceda a los artículos de JHN a través de [Publicaciones](#).
5. Revise las [Preguntas Frecuentes Sobre la Certificación](#) para conocer a fondo el proceso.

Recursos

1. Visión general de la certificación. American Holistic Nurses Credentialing Corporation. <https://www.ahncc.org/certification/> Revisado en Junio de 2023
2. Programas escolares avalados. American Holistic Nurses Credentialing Corporation. <https://www.ahncc.org/school-endorsement-program/current-endorsed-nursing-programs/> Revisado en Junio de 2023

CERTIFICACIÓN DE LA JUNTA NACIONAL

Disponible como PDF descargable, no dude en compartirlo.
© 2024. Asociación Estadounidense de Enfermeras Holísticas



www.AHNA.org
(800) 278-2462

Cultivar una Práctica Personal Holística

ENFOQUES COMPLEMENTARIOS E INTEGRADORES

Academia Nacional de Medicina Acciones Clave

- Priorizar el bienestar de los médicos - Comprometerse con una cultura de trabajo en equipo, colaboración y aprendizaje continuo
- Eliminar las barreras que impiden o desincentivan el acceso de los clínicos a programas de apoyo personal
- Co-crear soluciones con los clínicos en

- lugar de que imponer soluciones
- Crear incentivos para el desarrollo y la aplicación de nuevas ideas
- Compartir los éxitos dentro de la organización sanitaria y el ámbito sanitario en general

- Academias nacionales de ciencias, ingeniería y medicina. 2019. Tomando medidas contra el agotamiento clínico: Un enfoque de sistemas para el bienestar profesional. Washington, DC: The National Academies Press. <https://doi.org/10.17226/25521>.
- Academia Nacional de Medicina. 2022. Plan nacional para el bienestar del personal sanitario. Washington, DC: The National Academies Press. <https://doi.org/10.17226/26744>.

Descripción

De la población mundial, entre el 65 y el 80% utiliza modalidades curativas desarrolladas más allá de la medicina alopática que han dado en llamarse “complementarias, alternativas e integradoras”. Se consideran holísticas cuando se utilizan para apoyar a la persona en su totalidad. “Alternativa” y “complementaria” se utilizan indistintamente, pero son dos conceptos distintos. Cuando se utiliza junto con modalidades médicas convencionales, una modalidad no convencional se considera “complementaria”. Cuando se utiliza en lugar de las modalidades médicas convencionales, la modalidad no convencional se considera “alternativa”. El término asistencia sanitaria “integradora” se utiliza cuando los enfoques convencionales y complementarios se coordinan para la salud y la curación.

Cómo Hacerlo

Tomar conciencia de una variedad de modalidades de curación complementarias que mejoran las prácticas de autocuidado, incluyendo:

1. [Las modalidades curativas complementarias](#) incluyen, entre otras: Aromaterapia, homeopatía, tacto físico/curativo, aplicaciones térmicas, relajación muscular progresiva, meditación, visualización, yoga, acupuntura, auriculoterapia, medicina tradicional china, y Tai chi.
2. Únase o cree una clase o grupo de estudio comunitario.
3. Estudia para obtener la certificación de enfermera holística.
4. Crear o colaborar con los líderes de la organización para iniciar un grupo de autocuidado organizativo.



Revise la [Guía de Recursos y Resiliencia de AHNA](#) y comience hoy mismo una práctica personal.

Recursos

1. Nurses and Complementary Healing Modalities. <https://www.ahna.org/Portals/66/Docs/Resources/NursesCompHealingModalities%20PDF.pdf?ver=2017-11-22-124850-217>
2. Herramientas y actividades de autocuidado y resiliencia. Asociación Americana de Enfermeras Holísticas. <https://www.ahna.org/American-Holistic-Nurses-Association/Resources/Self-Care-and-Resilience>

ENFOQUES COMPLEMENTARIOS E INTEGRADORES

Disponible como PDF descargable, no dude en compartirlo.
© 2024. Asociación Estadounidense de Enfermeras Holísticas



www.AHNA.org
(800) 278-2462

Cultivar una Práctica Personal Holística

CÍRCULO DE SANACIÓN

Academia Nacional de Medicina Acciones Clave

- Priorizar el bienestar del clínico • Abordar los aspectos laborales que erosionan el bienestar del clínico
- Comprometerse con una cultura de trabajo en equipo, colaboración y continua aprendizaje • Eliminación de las barreras que impiden o desalientan el acceso de los clínicos a programas de apoyo personal
- Academias nacionales de ciencias, ingeniería y medicina. 2019. Tomando medidas contra el agotamiento clínico: Un enfoque de sistemas para el bienestar profesional. Washington, DC: The National Academies Press. <https://doi.org/10.17226/25521>.
- Academia Nacional de Medicina. 2022. Plan nacional para el bienestar del personal sanitario. Washington, DC: The National Academies Press. <https://doi.org/10.17226/26744>.

Descripción

Healing Circles Global (HCG) es un programa de Commonweal, una organización sin ánimo de lucro cuya visión es proporcionar apoyo social positivo a todo aquel que lo solicite. Esto tiene lugar en pequeños círculos contruidos sobre un marco que saca lo mejor de las personas. Anima a los participantes a tratarse unos a otros con amabilidad y respeto, a mantener en secreto las historias de los demás, a no juzgarse y a honrar el camino único de cada uno hacia la curación sin aconsejar, arreglar ni rescatar.

Los participantes en los círculos trabajan juntos para explorar las mejores formas de eliminar los obstáculos a la curación, aliviar el sufrimiento y profundizar en su capacidad de sanar. También acceden a sus propias guía interior para determinar dónde puede producirse la mayor curación -física, emocional, mental y espiritual-. Healing Circles Global ofrece seis (6) círculos semanales virtualmente en Zoom para profesionales de la salud. También ofrecen formación para las personas interesadas en aprender a organizar un círculo de sanación en su trabajo o en su comunidad.



Cómo Hacerlo

1. Únase a un Círculo de Sanación para explorar la comunidad, el programa y los beneficios. Estas comunidades son pequeñas, confidenciales y gratuitas. Los temas de los círculos incluyen:
 - La unión hace la fuerza
 - Vivir con cáncer: curarse juntos
 - Apoyo a la asistencia sanitaria: cuidar a los profesionales
 - Vivir juntos el duelo
 - Raza, cultura e identidad: acoger la justicia y la equidad
 - Expresar las artes: sanar a través del autodescubrimiento
 - Pasajes: acompañar las transiciones de la vida
 - Unir a los europeos: llegar más allá de las fronteras
 - Cuidadores Juntos: apoyo a los seres queridos
2. Ofrécete voluntario para ser anfitrión o tutor de un Círculo de Sanación.
3. Comunicar al personal las oportunidades de asistir a un Círculo de Sanación.
4. Forme al personal holístico y de bienestar para que organice Círculos de Sanación en su lugar de trabajo.

Recursos

1. Healing Circles Global. <https://healingcirclesglobal.org/> Revisado en Junio de 2023.

CÍRCULO DE SANACIÓN

Disponible como PDF descargable, no dude en compartirlo.
© 2024. Asociación Estadounidense de Enfermeras Holísticas



www.AHNA.org
(800) 278-2462