

MEMORIA DEL PROYECTO SALUDABLE



[PLAN DE PROMOCIÓN DEL CUIDADO PERSONAL]

Este es un proyecto de promoción de salud laboral para el equipo de profesionales de AFDA. En el que se incluyen aspectos de salud física y emocional. Así como de mejora de clima laboral, flexibilidad y acompañamiento para las partes más complicadas del trabajo.

Tratamiento de datos. Responsable del tratamiento: Dirección General de Trabajo, Autónomos y Economía Social.

Sus datos de carácter personal serán tratados con el fin exclusivo de realizar la tramitación y resolución de los premios, galardones y reconocimientos convocados por las direcciones generales de Trabajo, Autónomos y Economía Social y de Salud Pública, así como el envío de información institucional y gestión de diversos convenios de colaboración. El tratamiento es necesario para el cumplimiento de una misión realizada en interés público o en el ejercicio de poderes públicos conferidos al responsable del tratamiento. No se comunicarán datos a terceros salvo obligación legal. Podrá ejercer sus derechos de acceso, rectificación, supresión y portabilidad de sus datos, de limitación y oposición a su tratamiento, de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento General de Protección de Datos, ante la dirección general de Trabajo, Autónomos y Economía Social en Paseo Fernando el Católico 63-65, 50071 de Zaragoza, obteniendo información en la dirección de correo electrónico trabajo@aragon.es. Podrá consultar información adicional y detallada en el [Registro de Actividades de Tratamiento del Gobierno de Aragón](#)

Contenido

<u>1. BREVE DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA Y PLANTILLA</u>	
<u>ACTIVIDAD DE LA EMPRESA</u>	1
<u>PLANTILLA</u>	5
<u>ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA</u>	6
<u>INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN</u>	6
<u>VALORES Y PRINCIPIOS DE LA EMPRESA</u>	7
<u>MEDIOS DE PARTICIPACIÓN Y COMUNICACIÓN INTERNA</u>	8
<u>2. RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</u>	
<u>EQUIPO DE TRABAJO RESPONSABLE</u>	9
<u>RECURSOS MATERIALES</u>	9
<u>3. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO SALUDABLE</u>	
<u>TÍTULO DEL PROYECTO</u>	10
<u>MOTIVACIÓN</u>	10
<u>TRAYECTORIA DEL PROYECTO</u>	10
<u>OBJETIVOS, ESTRATEGIAS Y ACCIONES</u>	11
<u>4. EVALUACIÓN DEL PROYECTO</u>	
<u>PRESENTACIÓN DE RESULTADOS</u>	13
<u>BARRERAS ENCONTRADAS</u>	13
<u>LOGROS OBTENIDOS</u>	14
<u>PROYECCIÓN DE FUTURO</u>	14
<u>5. SOSTENIBILIDAD Y TRANSFERIBILIDAD</u>	15
<u>6. OTRAS ACCIONES QUE SE REALIZAN</u>	16

1. BREVE DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA Y PLANTILLA

ACTIVIDAD DE LA EMPRESA

AFDA es una asociación reconocida de utilidad pública destinada al tratamiento psicoterapéutico de la ansiedad, estrés, depresión y momento adaptativos complicados. A la promoción de la salud anímica y al trabajo Inter cooperativo entre entidades e instituciones sanitarias, educativas y sociales.

Con la **filosofía** de aportar tratamientos especializados accesibles económicamente para la ciudadanía.

Con la **misión** de mejorar la salud anímica y emocional de la población. Fomentar el bienestar de la salud mental y ofrecer tratamientos accesibles y asequibles económicamente a la mayoría de la población.

A través de nuestro proyecto principal, el centro de salud asociativo, AFDA aporta un recurso municipal de uso para la CCAA de Aragón de un centro de tratamiento especializado para la ansiedad, depresión, con la visión de convertirse en un referente a nivel nacional para el abordaje del tratamiento de los trastornos depresivos y de ansiedad. El centro de salud asociativo para el tratamiento de la ansiedad y depresión, es un centro abierto a colaboraciones sanitarias, empresariales, educativas y sociales y a propuestas que den mayor amplitud y un tratamiento más integral.

Contamos con tres centros de servicios sanitarios integrados en Huesca, Zaragoza y Teruel.

ÁREAS DE INTERVENCIÓN

1 ACTIVIDADES Y SERVICIOS

Terapia individual. Terapia de pareja y familia
Terapia grupal para personas adultas y adolescentes.
Encuentros familiares mensuales.
Asesoramiento y seguimiento farmacológico.
Servicio de evaluación neuropsicológica y rehabilitación cognitiva.
Talleres saludables
Seguimiento y apoyo para actividades de la vida diaria.
Grupo de voluntariado de AFDA.
Charlas sobre bienestar y promoción de salud.
Espacios de ocio: Cine fórum, visitas y excursiones.

2 VIVERO DE ENTIDADES

Espacio de coworking: Espacio para entidades sociales y sociosanitarias para facilitar la implementación de sus entidades y la acogida de sus iniciativas.

Vivero de iniciativas sociales: Apoyando en los diferentes niveles de desarrollo a entidades y proyectos emergentes.

Colaboración en red con entidades sociales: En la actualidad contamos con convenios con Aldeas Infantiles, Fundación Down, COCEMFE, Obra social de la Parroquia del Carmen, brisa de mariposas y colaboramos en 110 entidades

2 SERVICIOS SOCIOSANITARIOS DE ATENCIÓN

Cada proyecto apoyará diferentes áreas de servicios de atención en:

Alimentación saludable / Maternidad y crianza / Atención a la infancia

Tercera edad ...

3 INTERVENCIÓN COMUNITARIA: TALLERES SALUDABLES Y ESPACIOS DE CUIDADOS

Para el bienestar y la adquisición de estilos de vida saludable.

Talleres saludables: Mantenimiento del bienestar / Gestión de estrés / Afectividad y sexualidad / Resolución de conflictos / Autoestima / Gestión de emociones / HHSS / Duelo / Control de impulsos / ...

Talleres de creatividad y Espacio artístico: Escritura creativa / Dibujo y creatividad / Musicoterapia / Encuentros terapéuticos a través del arte...

Talleres de entrenamiento de habilidades y promoción del bienestar Yoga / Mindfulness / tai chi / artes marciales / baile / ejercicio ...

Grupos terapéuticos de apoyo: distribuidos por franjas de edad. En la actualidad contamos con 11 grupos.

4 SENSIBILIZACIÓN Y CONCIENCIACIÓN PÚBLICA

A través de acciones concretas: jornadas / acciones de calle / programas divulgativos / charlas abiertas a la ciudadanía

6 CAFETERIA ASOCIATIVA / ESPACIO DE ENCUENTRO

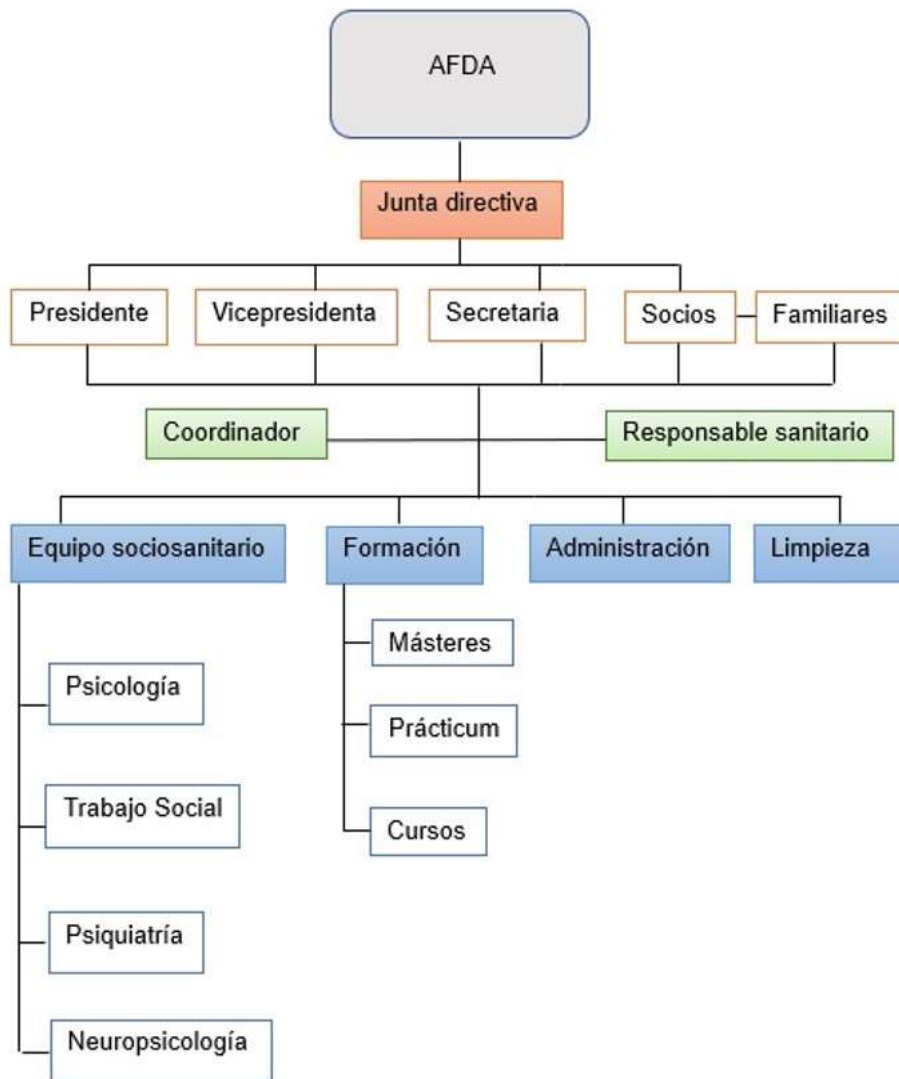
Como punto de encuentro e intercambio entre las personas que acudan al espacio.

junto a una biblioteca asociativa. En la actualidad ya contamos con un fondo de 1000 libros y juegos

PLANTILLA

- 16 psicólogos/as sanitarios/as
- 1 neuropsicóloga
- 3 trabajadoras sociales
- 1 farmacéutica (convenio Universidad de San Jorge)
- 1 endocrina (convenio con entidad Nutrición y conciencia)
- 1 fisioterapeuta (autónomo)
- 2 administrativos

ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA



INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN

AFDA cuenta con un servicio de prevención externo, a cargo de Quirón prevención, que se encarga de la revisión técnica de los planes de prevención y emergencias, así como de la evaluación de riesgos de cada puesto y del sistema de vigilancia de la salud.

Anualmente se revisan todos los planes, entre el servicio y la empresa, proponiendo una serie de mejoras en los puestos en los que sea necesario, igualmente se convenian con ellos las adaptaciones necesarias para los trabajadores que las necesiten. Y se ofrece un reconocimiento médico a cada trabajador.

VALORES Y PRINCIPIOS DE LA EMPRESA

Trabajamos para mejorar el bienestar y la salud anímica y emocional de las personas, bajo los valores de accesibilidad, asequibilidad, apoyo mutuo y cooperación.

Este es un proyecto innovador de economía social, de promoción de otro modelo de relación con la propia salud. Entendiendo la salud en su concepto más amplio como "estado de bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades". En donde la salud es un elemento que todos creamos, aportamos y en la que podemos implicarnos.

Que integra profesionales de diferentes disciplinas sanitarias y técnicas, así como entidades sociales y sanitarias. Tras más de 20 años de experiencia, más de 60.000 consultas individuales en los últimos 5 años y más de 7.000 personas atendidas.

PARTICIPACIÓN Entre afectados, familiares y profesionales como método para mejorar la atención y tratamientos.

DEMOCRACIA la toma de decisiones de forma asamblearia.

TRANSPARENCIA información de las actuaciones internas y externas a través de las asambleas y el apartado de transparencia de la página web.

SOLIDARIDAD. AFDA trabaja por el bien común de sus grupos de interés y promueve el apoyo y aprendizaje mutuos.

TRABAJO EN RED. Colaboración con entidades sociales en confederaciones a través de objetivos comunes y estratégicos, a través de convenios de colaboración y de prestación de servicios. Colaboración con instituciones sanitarias a través del plan autonómico de salud comunitaria en prescripción de activos, con entidades educativas a través de programas de promoción de salud y convenios con la Universidad, con entidades de servicios sociales en programas sociales conjuntos.

Y a través del vivero de entidades de AFDA, un proyecto inclusivo en el que se trabaja de manera transversal y confluyen otros muchos proyectos, caminos y personas generando una red de apoyo y colaboración entre ciudadanía y entidades.

MEDIOS DE PARTICIPACIÓN Y COMUNICACIÓN INTERNA

Medios de comunicación externos (asociados):

Participación entre asociados y entidad a través de las asambleas ordinarias donde se fijan las propuestas de proyectos del año, se cierra el año contable y se revisa y evalúa la memoria de actividades y económica del año anterior, como órgano mayor de decisión y de asambleas extraordinarias convocadas en función de necesidades específicas.

Participación de asociados en grupos de propuestas y sugerencias trimestrales.

Se dan cauces de participación entre asociados (personas afectadas y familiares), junta y equipo como forma de mejorar las intervenciones y tratamientos, conocer las necesidades expresas y favorecer la comunicación.

Medios de comunicación internos (trabajadores):

Medios a través de reuniones: asamblea ordinaria anual. Extraordinaria en función de necesidades. Cada semestre aproximadamente.

Reuniones entre junta y equipo para valorar propuestas, revisar incidencias y áreas de mejora.

Reuniones junta equipo. Conjunta de forma trimestral, con el coordinador quincenales.

Participación del equipo a través de la reunión de coordinación mensual. A través de participación en las comisiones de trabajo: comisión de igualdad, comisión ambiental, comisión deontológica y de buenas prácticas, comisión de proyectos.

Reuniones de equipos mensual. Comunicación de proyectos.

Reuniones comisiones en función de necesidades, bimensuales.

Reuniones clínicas y de entrenamiento de habilidades terapéuticas

Reuniones clínicas mensuales.

2. RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES

EQUIPO DE TRABAJO RESPONSABLE

El equipo se reparte las diferentes funciones en base a sus áreas de trabajo.

Administración: gestión de citas, atención telefónica y gestiones en talleres y grupos, recogida de incidencias y comunicación de las mismas a la coordinadora de administración

MEMORIA DEL PROYECTO SALUDABLE

Equipo de psicología. Se divide en 5 equipos, cada equipo con un supervisor o coordinador de equipo sanitario. El equipo de supervisores se reúne una vez al mes. Y se transmite toda la información al responsable sanitario.

Equipo de trabajo social: gestión de proyectos y subvenciones en coordinación con el equipo sanitario y junta. Se transmite toda la información al coordinador.

El interlocutor ante RAES será Javier Mediel Cobo, como coordinador de AFDA.

Equipo responsable del proyecto:

JAVIER MEDIEL
TRABAJADOR SOCIAL
COORDINADOR

CLAUDIA MARTINEZ
PSICÓLOGA SANITARIA
COMISIÓN IGUALDAD

ROBERTO BUIL
PSICÓLOGO SANITARIO
PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES



javiermediel@asociacionafda.com

claudiamartinez@asociacionafda.com

robertobuil@asociacionafda.com

LAURA IZQUIERDO
NEUROPSICÓLOGA
COMISIÓN SOSTENIBILIDAD

LUIS CORTES
RESPONSABLE SANITARIO

HECTOR MORILLO
RED DE RIESGOS PSICOSOCIALES



lauraiquierdo@asociacionafda.com

luis cortes@asociacionafda.com

hectormorillo@asociacionafda.com

RECURSOS MATERIALES

A nivel de recursos personales.

Asignación de horas para formación y supervisión del equipo sanitario al mes:

Supervisión directa 60 h

Formación 4 h

Cuidados y clima laboral 4 h

Clases de ejercicio postural 4 / 5 h

A nivel de recursos técnicos:

Un aula de formación

Un aula de ejercicio físico

Ordenador / proyector / esterillas

3. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO SALUDABLE

TÍTULO DEL PROYECTO

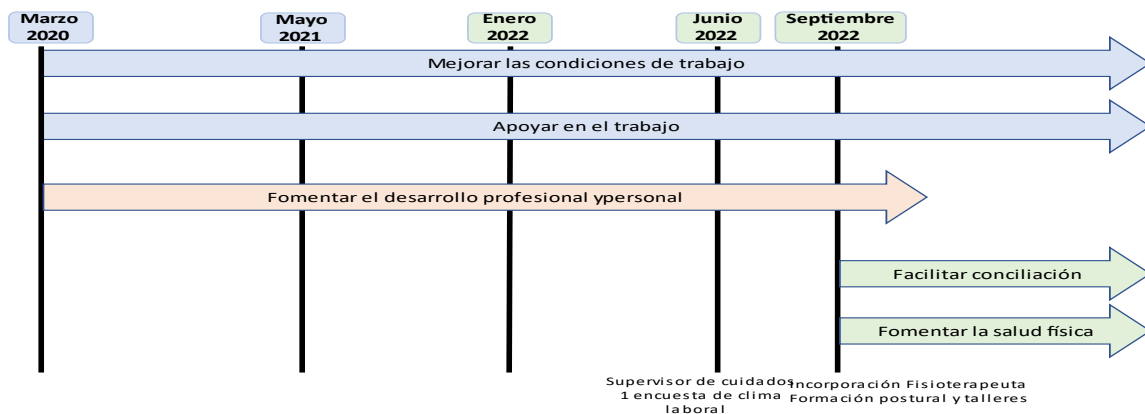
Promoción del cuidado personal y salud emocional.

MOTIVACIÓN

Desde AFDA estamos comprometidos con la promoción de la salud a un nivel integral, para toda la sociedad, y nuestros trabajadores como parte de esta, intentando crear un ambiente saludable y sostenible para todos a largo plazo, en el que tengan en cuenta las necesidades de los integrantes del equipo.

Desde la pandemia se vio la necesidad de gestionar el estrés en el equipo y cuidar de salud mental y física.

TRAYECTORIA DEL PROYECTO



El proyecto se inicia en marzo de 2020, cuando empieza a darse la oportunidad a los técnicos que lo deseen de reunirse quincenalmente con alguno de los compañeros con más experiencia para supervisar casos en los que se vean más atascados, así como atascos personales que puedan estar interfiriendo en su trabajo.

En mayo del 2021 se pone en marcha un grupo piloto para 10 terapeutas, con una periodicidad mensual, de entrenamiento de habilidades terapéuticas con el fin de extenderlo a toda la plantilla si se evalúa efectivo para prestar apoyo a las partes más complicadas del puesto y que requieren mayor responsabilidad.

En junio de 2022 se fija a una persona supervisora como responsable de cuidados. Estableciendo como primera medida una encuesta de clima laboral y plantear mejoras en base a resultados.

En septiembre de 2022 empezamos el fomento de salud física, contando con un fisioterapeuta que nos ofrece formación postural y talleres grupales de fortalecimiento.

Y facilitación de la conciliación familiar en función de necesidades: ajuste de jornada y flexibilidad de horarios.

OBJETIVOS, ESTRATEGIAS Y ACCIONES

1. Identificación de necesidades

- Evaluación de riesgos por parte del servicio de prevención externo
- Demandas individuales de ayuda formativa
- Reparto de funciones y trabajo de una forma equitativa

Se ha realizado un DAFO que quedo de la siguiente forma en la línea de debilidades o áreas de mejora, así como una escala de líneas de mejora

En base a estas necesidades detectadas por el equipo en enero de 2021 se empezaron a realizar en función de importancia y de facilidad de implementación, ya que surgió en un momento con mucho pico de trabajo.

En el momento se han realizado áreas de mejora en comunicación entre junta y equipo, equipo y con entorno. Así como un grupo entre junta y equipo de mejora de condiciones laborales.

2. Objetivos del proyecto

OBJETIVOS GENERALES	OBJETIVOS ESPECIFICOS	INDICADORES
Mejorar la salud mental del grupo	<ul style="list-style-type: none"> ● Reducir el estrés y la ansiedad. ● Mejorar el clima laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Encuesta semestral sobre clima laboral. Mantener los indicadores con un mínimo de puntuación de 3 sobre 5. ● Número de reuniones de supervisión anuales. Mantener al menos 12 reuniones al año ● Mantener número de participantes en grupos de entrenamiento de habilidades. Entorno al 75 %
Mejorar la conciliación	<ul style="list-style-type: none"> ● Mejorar el clima laboral. ● Mejorar el control por parte del trabajador. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Solicitudes presentadas para flexibilizar horario. Cuantas personas se adhieren a la flexibilidad ● Solicitudes de cambios de jornada. Cuantas personas lo solicitan y cuantos cambios se aprueban ● Número de propuestas planteadas y realizadas desde la comisión de igualdad. (plan de conciliación)
Apoyar en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ● Reducir el estrés y la ansiedad. ● Mejorar el clima laboral. ● Aumentar la implicación de los trabajadores. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Prestar material generado para las terapias para facilitar las consultas. Cuantas consultas se realizan al material facilitado. ● Incidencias recogidas a través del equipo de supervisión para prestar apoyo en casos complicados. Fijar

		<p>al menos una reunión al mes de supervisores de coordinación.</p> <ul style="list-style-type: none"> Número de supervisiones realizadas al mes
<p>Fomentar el desarrollo personal y profesionalmente a los trabajadores.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Mejorar el clima laboral. Mejorar la capacitación. 	<ul style="list-style-type: none"> Número de formaciones ofertadas en: reuniones clínicas (mensual), formación en entramiento de habilidades terapéuticas (mensual) Número de participantes en la formación trimestral con personas de referencia en el modelo de intervención. Número de sesiones formativas realizadas Valoración de calidad a través de encuesta.
<p>Promover la salud física.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Mejorar el clima laboral. Aumentar la implicación de los trabajadores. Disminuir dolores musculo esqueléticos. 	<ul style="list-style-type: none"> Clases de ejercicio postural, espalda sana y pilates. Número de clases ofrecidas, número de participantes.

En esta tabla se incluyen los objetivos generales, los específicos que surgen de ellos así como los indicadores a tener en cuenta dentro de los mismos.

3. Estrategias y acciones

TABLA CRONOGRAMA

	enero	febrero	marzo	abril	mayo	junio	julio	agosto	Sept	oct	nov	dic
Encuesta												
devolución encuesta												
supervisiones												
Coordinación superv												
Grupo entramiento												
Solicitud flexibilidad												

Formación entrenamiento hh												
Formación trimestral												
Clases ejercicio												

4. EVALUACIÓN DEL PROYECTO

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Devolución de resultados de encuesta de clima laboral.

Recuento en las demandas de necesidades de formación y supervisión.

Recuento en las demandas de ajustes de jornadas

Aumento de la satisfacción laboral en base a la encuesta y valoración recogida desde las diferentes personas coordinadoras y de supervisión.

Mejoras en la efectividad en el trabajo: mejora de adherencia a tratamientos.

Revisión en reunión mensual de equipo sobre el proyecto de promoción de salud y el cumplimiento de sus objetivos en base a los indicadores.

BARRERAS ENCONTRADAS

Dificultades para coordinar horarios.

Dificultades de financiación.

El proyecto necesita de horas de todos los trabajadores, dedicadas a actividades formativas y de cuidado personal, que son difíciles de coordinar, y que se han financiado a base del esfuerzo de los trabajadores implicados y del esfuerzo de la propia asociación

LOGROS OBTENIDOS

Reducción del estrés y la ansiedad de los trabajadores a la hora de abordar casos difíciles.

Mejora de la calidad de la intervención.

Mejora del clima laboral.

Mejora de la sensación de control a través de la conciliación

En base a resultados del DAFO: FORTALEZAS

AREA DE PROFESIONALES

Personal satisfecho

Buen factor humano

Profesionales capacitados y aumentando su formación

AREA DE RELACIONES/COMUNICACION

Buen trato de profesionales a usuarios

Buen trato entre todos

Buena relación entre equipo y buen ambiente

Implicados con el proyecto y motivados

Va aumentando el rango de edades de profesionales y de usuarios

Potencial de trabajo en equipo entre profesionales (a potenciar)

Aumento de diferentes profesionales en el equipo

Amigable tanto en la estructura como entre las personas

Las personas que trabajan tienen un trato cálido desde la acogida hasta todo el proceso

AREA DE PSICOLOGOS

Experiencia y larga trayectoria en Salud mental.

Profesionales capacitados y aumentando su formación

Orientación clara en el centro, con tratamientos homogéneos

Informe semestral (julio 2022) Encuesta de bienestar laboral AFDA

Contenido

1. Satisfacción con el trabajo
 - 1.1 Evolución y satisfacción general
 - 1.2 Nivel de satisfacción por áreas
 - 1.3 Sobrecarga laboral
 - 1.4 Evaluación concordancia objetivos profesionales y de la entidad
2. Formación y crecimiento personal
 - 2.1 Formación interna organizada por AFDA
 - 2.2 Tutorías y supervisiones
 - 2.3 Reuniones clínicas y de entrenamiento en habilidades
3. Comunicación y relaciones entre compañeras

3.1 Valoración de relaciones en la actualidad dentro del equipo

3.2 Confianza y apoyo mutuo

Dentro del objetivo de generar acciones que velen por el bienestar del equipo y favorecer un clima de (auto)cuidados dentro del equipo de profesionales de AFDA, se llevó a cabo una primera evaluación del bienestar en el trabajo.

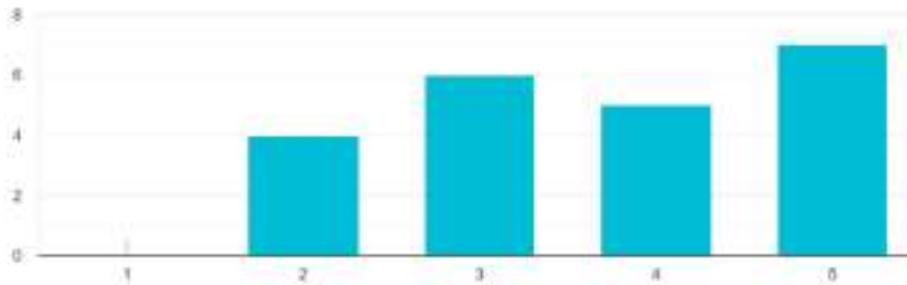
Esta encuesta fue realizada entre julio y agosto de 2022 con el objetivo de evaluar el bienestar laboral de las trabajadoras de AFDA durante el último periodo. La encuesta se llevó a cabo de manera online y anónima. Han participado 23 personas del total de 26 trabajadora del centro.

Se evaluaron 4 áreas principales: satisfacción con el trabajo, formación y crecimiento profesional, comunicación y relación entre compañeras y condiciones y retribución económica. A continuación, se describen los resultados de esta primera encuesta.

1. Satisfacción con el trabajo

1.1 Evolución y satisfacción general

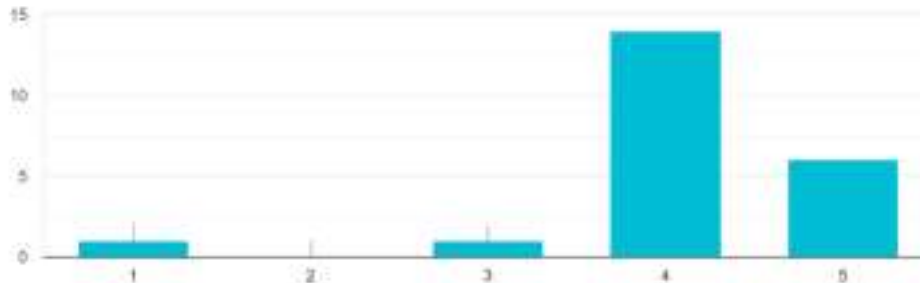
Nos gustaría que recordases los primeros días de trabajo en AFDA. ¿Cuál es tu apreciación del trabajo que realizabas en estos momentos? (de 1, nada satisfecha, a 5 totalmente satisfecha)
22 respuestas



<p>Apreciación de trabajo al inicio</p>	<p>Primeros días de trabajo en AFDA. ¿Cuál es tu apreciación del trabajo que realizabas en estos momentos? (de 1, nada satisfecha, a 5 totalmente satisfecha)</p>	<p>Media 3,68</p>
<p>Apreciación del trabajo actualmente</p>	<p>Desde entonces, ha transcurrido un amplio periodo de tiempo ¿Cuál es tu apreciación del trabajo que realizas en estos momentos? (de 1, nada satisfecha, a 5 totalmente satisfecha)</p>	<p>Media 4,09</p>

Desde entonces, ha transcurrido un amplio periodo de tiempo ¿Cuál es tu apreciación del trabajo que realizas en estos momentos? (de 1, nada satisfecha, a 5 totalmente satisfecha)

22 respuestas



¿Qué factores han cambiado desde el inicio?

(+) Mayor estabilidad, mejor formación y experiencia como trabajadoras.

1.2 Nivel de satisfacción por áreas

Áreas	Media (1-5)
Adquisición de responsabilidades	4,22
Crecimiento profesional	4,26
Confianza y comunicación con el equipo	4,48
Equilibrio percibido entre sesiones/ grupos / otras actividades	3,48

Adquisición de responsabilidades

23 respuestas



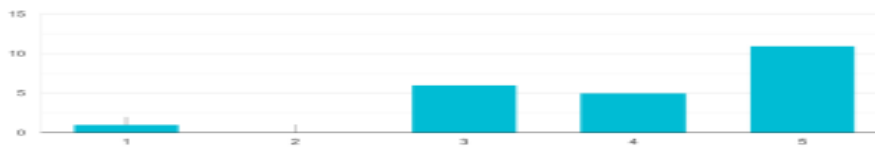
Crecimiento profesional

23 respuestas



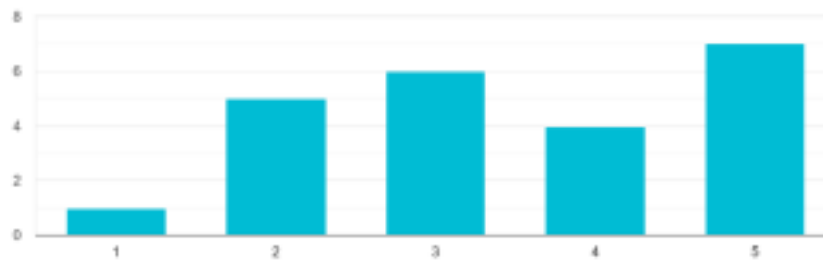
Confianza y comunicación con el equipo

23 respuestas



Equilibrio percibido entre sesiones/ grupos / otras actividades

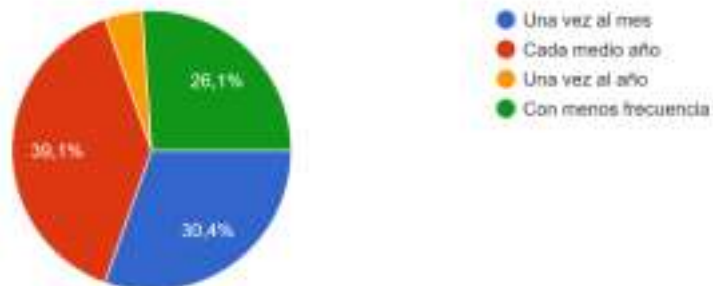
23 respuestas



1.3 Sobrecarga laboral

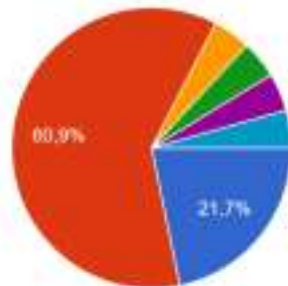
Es posible que en ciertos momentos nos hayamos sentido sobrecargados, "quemados" o en desequilibrio con parte de nuestras tareas... ¿Con qué frecuencia te ha sucedido?

23 respuestas



¿Actualmente te encuentras así?

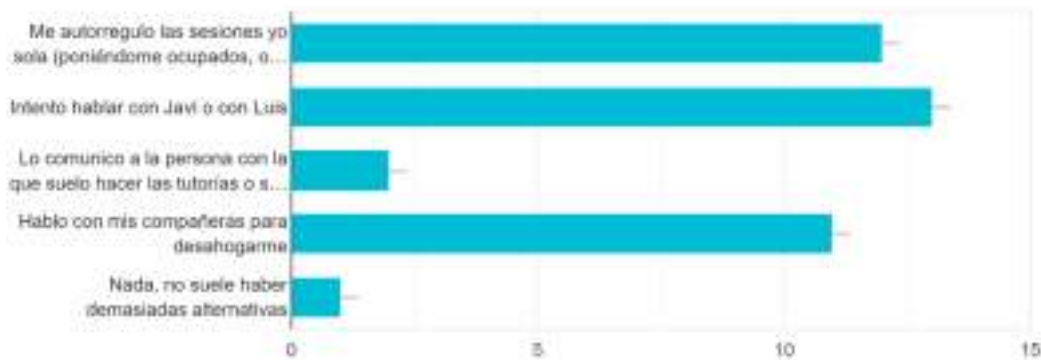
23 respuestas



- Sí
- No
- No especialmente
- por temas personales
- No, para mi gusto suele coincidir con la carga absoluta de agenda, dar sesiones en vista a 3 semanas mes... Suelen ser meses como Octubre-marzo/abril/mayo
- No es un estado continuo si no más puntual

¿Qué haces cuando te sucede?

22 respuestas



¿Te sientes con confianza para poder hablar cómodamente de este tema con tus compañeras o equipo de coordinación? ¿Qué cambiarías?

18 respuestas, mayoría sí se siente en confianza.

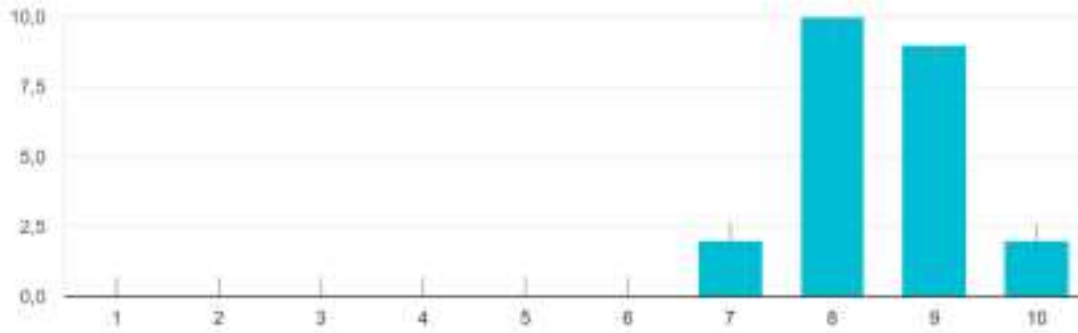
1.4 Evaluación concordancia objetivos profesionales y de la entidad

Evaluación global del trabajo en AFDA por parte de la trabajadora:

Media 8,48 (1-10)

En global, ¿cómo evaluarías el trabajo que estás realizando en AFDA hasta la fecha?

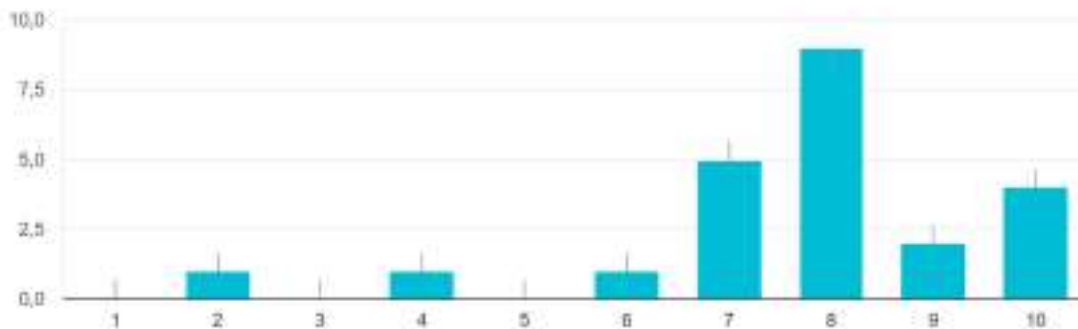
23 respuestas



Evaluación global del trabajo que está haciendo AFDA hacia la trabajadora: Media 7,7 (1-10)

En global, ¿cómo evaluarías el trabajo que está realizando AFDA (como entidad) en relación a ti, como trabajadora?

23 respuestas

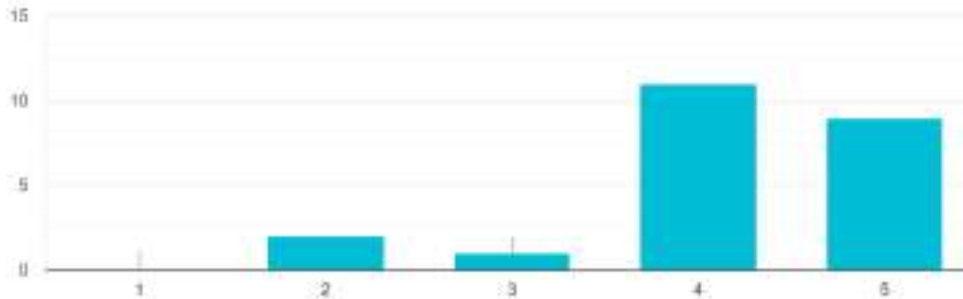


Percepción de consecución de objetivos profesionales

Media 4,17 (1-5)

¿Consideras que estás consiguiendo tus objetivos profesionales en AFDA? (1 completamente en desacuerdo, 5 completamente de acuerdo)

23 respuestas



Percepción de que los objetivos profesionales de las trabajadoras están conectados con los objetivos de AFDA

Media 4,39 (1-5)

¿Consideras que esos objetivos están conectados con los objetivos de AFDA? (1 completamente en desacuerdo, 5 completamente de acuerdo)

23 respuestas

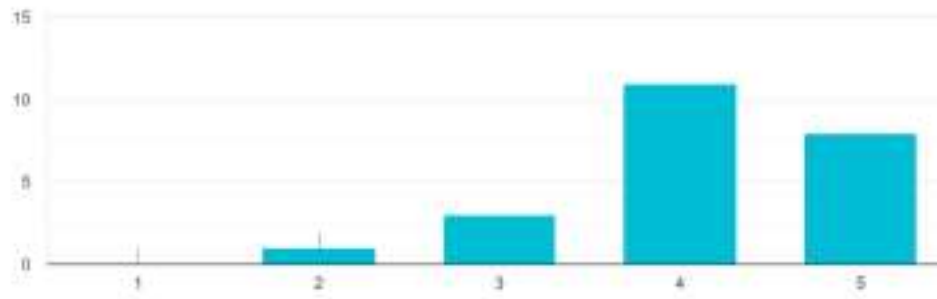


Percepción de que AFDA proporciona medios para consecución objetivos profesionales de las trabajadoras

Media 4,13 (1-5)

¿Considera que AFDA, como entidad, está proporcionándote los medios necesarios para ello? (1 completamente en desacuerdo, 5 completamente de acuerdo)

23 respuestas



2. Formación y crecimiento personal

2.1 Formación interna organizada por AFDA

Adecuación a sus necesidades formativas

Media 4,14 (1-5)

2.2 Tutorías y supervisiones

Adecuación tutorías y supervisiones en relación a necesidades

formativas Media 4,05 (1-5)

2.3 Reuniones clínicas y de entrenamiento en habilidades

Adecuación a necesidades formativas

Media 4,05 (1-5)

3. Comunicación y relaciones entre compañeras

3.1 Valoración de relaciones en la actualidad dentro del equipo

Valoración de la relación actualmente con tus compañeras

Media 9 (1-10)

Porcentaje de compañeras con que la te sueles relacionar**Media 71,7%****3.2 Confianza y apoyo mutuo**

Utilidad percibida de la comunicación entre compañeras	Frecuencia
A nivel formativo, comparto conocimientos y recursos de psicología	17
A nivel organizativo, para agendar grupos, reuniones, derivaciones, etc.	18
A nivel coloquial, me resulta útil para descansar entre sesión y sesión	22
A nivel apoyo emocional, después de sesiones complicadas o momentos difíciles, me resulta importante poder compartir y sentirme apoyada	19

3.3 Comunicación interna**Percepción de la fluidez en comunicación entre el equipo de coordinación y el resto del equipo****Media 3,6 (1-5)****PROYECCIÓN DE FUTURO**

El primer paso será evaluar la primera etapa del proyecto saludable y en base a la encuesta de clima laboral ir generando ajustes para mejorar la salud laboral.

5.SOSTENIBILIDAD Y TRANSFERIBILIDAD

La mejora del clima laboral conseguida hace muy fácil que los esfuerzos necesarios se mantengan. Además, la mejora en la eficiencia y el sentirse acompañado por el equipo en las partes más complejas del trabajo genera una gran disposición del personal. Los sistemas de mentoring y de formación interna, son fácilmente aplicables en muchos tipos de trabajo, y son aplicados entre los propios trabajadores.

En este momento, formamos parte de la red de riesgos psicosociales en colaboración con la Universidad de Zaragoza en la que ofrecemos formación y apoyo psicoterapéutico a empresas.

<https://www.iisaragon.es/grupos-de-investigacion-de-unizar-y-gobierno-de-aragon-impulsan-la-red-aragonesa-de-prevencion-psicosocial-permanente-para-la-mejora-de-las-condiciones-laborales/>

Tenemos un programa propio de formación en empresas en salud laboral para mejorar la salud emocional con las siguientes acciones formativas:

- Taller de gestión del estrés (de 4 a 8h)
- Taller de mindfulness para empresas (de 4 a 8h)
- Taller de gestión de ansiedad (de 4 a 8 h)
- Taller de gestión de pensamientos y emociones (de 4 a 8h)
- Taller de entrenamiento en habilidades sociales (de 4 a 8h)
- Taller de comunicación eficiente (de 4 a 8h)
- Taller de autoestima basado en ACT (de 4 a 8h)
- Taller de desconexión digital (de 4 a 8h)

Más información: <https://asociacionafda.com/servicios/formacion/>

La revisión y mejora de nuestras propias prácticas va a favorecer el acompañamiento y formación a otras empresas. A través de la formación solicitada que se encuentra dentro de las acciones formativas bonificadas en Fundae. En la que hemos realizado formaciones en los últimos tiempos a CREA, Fundación DFA, IVI o Grupo Carreras entre otras.

Y a través del acompañamiento y formación a través de la red de riesgos psicosociales.

6. OTRAS ACCIONES QUE SE REALIZAN

Este es un proyecto inclusivo en el que se trabaja de manera transversal y confluyen otros muchos proyectos, caminos y personas generando una red de apoyo y colaboración entre ciudadanía y entidades. Apoyándonos en la capacidad de la ciudadanía de generar alternativas y soluciones.

Por un lado formando parte de redes:

REAS. Red de entidades de economía social de Aragón

Mercado Social . Mescop

Comité Estatal de Responsables de Minusválidos de Aragón: CERMI/ARAGÓN

RAPPS (Red Aragonesa de proyectos de promoción de salud)

RAPPP i+D+I (Red de riesgos psicosociales)

COCEMFE Aragón

Foro Aragonés de Pacientes

CADIS (Coordinadora de entidades de discapacidad Huesca)

SASM-AEN Sociedad Aragonesa de Salud Mental

Contamos en 2021 con **convenios** en las siguientes Universidades:

- Universidad de Zaragoza: Master de mindfulness / Investigaciones puntuales / Formación / Prácticas Universidad de estudios laborales y trabajo social.
- Universidad de San Jorge: Grupo SEFapp (Servicios Farmacéuticos Aplicados a Pacientes y Poblaciones).
- UNED: Formación alumando prácticas.
- Universidad de Deusto (Bilbao): Formación alumnado prácticas.
- VIU Universidad Internacional de Valencia: Formación alumnado prácticas.
- Universidad de Valencia: Formación alumnado prácticas.
- Universidad de Salamanca: Formación alumnado prácticas.
- UNIR. Universidad de la Rioja: Formación alumnado prácticas.
- CEU. Fundación Universitaria San Pablo: Formación alumnado prácticas.
- UDIMA. Universidad a distancia de Madrid: Formación alumnado prácticas.
- UOC. Universidad Abierta de Cataluña: Formación alumnado prácticas.
- ISABEL I. Universidad de Burgos: Formación alumnado prácticas.

Por otro lado, realizando proyectos colaborativos y en red con entidades sociales a nivel de formación psicoeducativa y como parte de los proyectos sociales desarrollados desde AFDA:

Discapacidad

Proyecto bienestar para personas con discapacidad física y orgánica

Un proyecto dirigido a la formación, intervención, orientación y acompañamiento de personas con discapacidad en sus dificultades adaptativas y de gestión emocional, con la finalidad de mejorar su salud anímica y potenciar la inclusión, capacitación y autonomía personal como social. Así como, apoyo y aprendizaje familiar a través de una intervención sistémica.

Infancia y juventud

Programa CRECES competencias emocionales en centros escolares

CRECES es un programa formativo de desarrollo en competencias emocionales, que fomenta la promoción del bienestar y la salud en centros escolares. Destinado a adquirir una mejor comprensión, regulación, autonomía, habilidades y herramientas sobre nuestros procesos emocionales y relacionales.

Familias

Programa de apoyo al duelo perinatal

En colaboración conjunta con la entidad brisa de mariposas. Grupos de apoyo al duelo, apoyo familiar y formación psicoeducativa y de entrenamiento de habilidades para el bienestar.

Mujer

Programa de atención y apoyo a mujeres en situación de vulnerabilidad

Se presta atención en colaboración junto a la casa de la mujer, la parroquia del Carmen Este proyecto va destinado a apoyar a mujeres que se encuentran en riesgo psicológico y/o físico, así como a víctimas de violencia de género. Mujeres en situación de salir de su hogar por riesgo a su integridad, así como la salida de los hijos del núcleo familiar.

Programa apoyo a matronas

Promoción de la salud mental en el embarazo y posparto: proyecto piloto de formación y apoyo a la Educación maternal del sector Huesca.

Proyecto piloto colaborativo iniciado en 2020, entre las matronas del sector Huesca y AFDA. Con la finalidad de promover y mejorar la salud anímica de mujeres embarazadas asistentes a estos grupos, como de sus acompañantes. Y así, prevenir la aparición de sintomatología vinculada a la ansiedad y a la depresión posparto.

Formación impartida Asociación Científica de Matronas de Aragón (ACMA):Curso de "Salud psicológica y embarazo: aspectos prácticos en la atención y acompañamiento de mujeres gestantes."

Proyecto de formación matronas residentes del Salud. Esta es una propuesta de proyecto colaborativo entre la Unidad Docente de Matronas del Gobierno de Aragón y AFDA. Con la finalidad de complementar la formación de las residentes en relación a la salud psicológica de gestantes y puérperas, y sus acompañantes; para mejorar y promover la salud anímica y prevenir la aparición de sintomatología vinculada a la ansiedad y a la depresión posparto.

Programa de control de impulsos en prisión

En colaboración con el Centro Penitenciario de Zuera, propone este programa psicoeducativo enfocado a la mejora de las conductas de control de los impulsos para personas en reclusión penitenciaria por problemas relacionados con el consumo de drogas.

Se ofrece desde una perspectiva de intervención para mejorar aspectos relacionados con la ansiedad y/o depresión, dos factores esenciales en las recaídas y en el mantenimiento del consumo, mejorando así la integración social.

Programa de apoyo a la prevención del suicidio

Jornada colaborativa junto a entidades sociales del 10 de septiembre. Junto a ASAPME, Paso a paso, asociación liana y el teléfono de la esperanza. Joaquín Roncal. Charla la prevención del suicidio en la adolescencia. Samara Saez psicóloga sanitaria

Elaboración de tríptico para supervivientes de suicidio en colaboración con el departamento de salud, dentro del plan de prevención del suicidio en Aragón

Campañas públicas de sensibilización:

CAMPAÑA LOS ABRAZOS VOLVERÁN

Esta campaña de calle se ha realizado en el municipio de Zaragoza en 2021, con un circuito de 50 mupis y 150 vinilos interiores de autobús urbano, así como en el municipio de Huesca, con 20 mupis.

Hemos creado un portal para ampliar información sobre las 4 áreas, así como estamos generando contenidos para redes sociales con el hashtag #prepárate http://www.asociacionafda.com/los_abrazos_volveran.html



EXPOSICIÓN MATERIA SENSIBLE

La exposición Materia Sensible, que estuvo abierta al público del 7 al 28 de octubre de 2021 en el Centro Joaquín Roncal CAI, fue una muestra del trabajo realizado en la primera edición del proyecto BienestARTE, puesto en marcha por la Asociación de Trastornos Depresivos de Aragón – AFDA en 2020, con el objetivo de trabajar, desde el arte y la cultura, el concepto de salud mental comunitaria, ampliándola incluso a una noción de bienestar emocional comunitario.

Con esta exposición, AFDA pretendió visibilizar el resultado del trabajo no solo creativo, sino también de investigación y de creación de relatos comunitarios en materia de bienestar anímico del proyecto, invitando a las y los visitantes a imaginar los posibles futuros que nos permite vislumbrar la relación entre el sector artístico y cultural de la ciudad y el entorno sociosanitario.

Enlace video expo:

<https://www.youtube.com/watch?v=krj11EEXVtY>

Cuento "La nube de Julia" sobre afrontamiento de miedos en la infancia. 25.000 ejemplares repartidos en Heraldo de Aragón en noviembre de 2022 y talleres realizados en centros escolares sobre el mismo.

<https://asociacionafda.com/wp-content/uploads/2022/11/La-nube-de-Julia.pdf>