

SINDROME DE ANAT

ANEXO: HOJA DE TRABAJO APRENDIENDO DE OTROS

Nombre del Personaje:

¿Qué podemos aprender de él?

SINDROME DE BERGERAC

ANEXO 1: HOJA DE TRABAJO DE MIS SATISFACCIONES.

HOJA DE TRABAJO	
MIS SATISFACCIONES	
INSTRUCCIONES	
Anote usted en cada uno de los renglones, una a una, las satisfacciones que ha tenido en su vida: Pareja, hijos, trabajo, amigos, estudios, logros personales, etc.	
Trate de recordar y anotar tantas como pueda:	
Satisfacciones:	
Clasificación	Mis satisfacciones:
.	1
.	2
.	3
.	4
.	5
.	6
.	7

.	8
.	9
.	10
.	11
.	12
.	13
.	14
.	15
.	16
.	17
.	18
.	19
.	20
<p>A = Cambio mi vida (Muy Importante e impactante)</p> <p>B = Me dio mucha satisfacción pero no cambio mi vida</p> <p>C = Me dio satisfacción.</p>	

ANEXO 2:

HOJA DE TRABAJO

CONCEPTOS DE AUTORIDAD E INFLUENCIA

E.H. SCHEIN

Considere su propia carrera como Gerente o Supervisor e identifique mentalmente los dos jefes que más han influido en usted, contribuyendo al desarrollo de Ud. como Gerente.

Piense en la relación que ha tenido con estas personas y trate de clasificar qué bases les concedió a Ud. autoridad y qué tipo de influencia aplicaron sobre Ud.

¿Sobre qué bases concedió usted autoridad a sus Jefes?

Ilegítima. (No le concedió el derecho de ser el Jefe).

Por Tradición (Llegó a ser jefe por tradición, lo que yo acepté).

Racional-Legal. (Llegó a ser Jefe por medio de procedimientos que son justos, lo que yo acepté).

Por carisma. (Tenía una personalidad que me hizo estar de acuerdo con él y seguir su guía).

Racional. (Él sabía más que yo sobre el trabajo y podría enseñarme algunas cosas).

Otras. (Describa brevemente).

¿Cuál de las siguientes formas de influencia usó el Supervisor al tratar con usted?

Sumisión forzada (Me dio órdenes directas de qué hacer y cómo hacerlo).

Imitación estimulada e identificación (Dándome un buen ejemplo que me hiciera seguirlo y aprender a ser como él).

Exploración estimulada (Me dio tareas o problemas pero me hizo buscar mis propias soluciones).

Otras (Describa brevemente).

SINDROME DE BURNOUT

ANEXO 1: SOPA DE LETRAS

- comunicación deficiente
- absentismo
- problemas de sueño
- Fatiga crónica
- dolores de cabeza

f	c	o	m	u	n	i	c	a	c	i	o	n	a
c	a	b	e	t	n	e	i	c	i	f	e	d	b
o	r	t	v	p	a	a	b	p	d	a	i	v	s
a	m	o	i	l	l	u	n	r	e	t	l	s	e
t	i	ñ	n	g	t	r	a	o	s	d	o	ñ	n
g	e	t	o	i	a	e	g	b	u	i	b	d	t
d	a	h	m	x	c	y	j	l	e	h	k	m	i
r	h	a	j	c	p	a	u	e	ñ	j	q	e	s
y	o	p	n	a	u	o	j	m	o	h	p	g	m
d	o	l	o	r	d	e	c	a	b	e	z	a	o
e	w	q	a	b	y	o	j	s	d	a	t	i	s

SINDROME DE ESTOCOLMO LABORAL

HOJA DE TRABAJO

LISTA DE LAS CARACTERÍSTICAS DE UN LÍDER

Instrucciones:

Abajo hay una lista de doce características de un líder. Su trabajo será el de enumerar esas características, colocando el no. 1 en aquella que a su entender, es más importante, el no. 2 en la segunda característica más importante, hasta el no. 12, en aquella que a su entender es la menos importante para un líder.

Características:	Individual	Grupal
A. Mantiene el orden durante todo el tiempo de la reunión.	.	.
B. Es amistoso y sociable.	.	.
C. Tiene ideas nuevas e interesantes; es creativo.	.	.
D. Sabe escuchar y procura comprender a las demás personas.	.	.
E. Es firme y decidido, no duda.	.	.
F. Admite abiertamente sus errores.	.	.
G. Procura hacer entender a todos.	.	.

H. Promueve oportunidades para que todos los miembros ayuden en la solución de los problemas.	.	.
I. Sabe elogiar con frecuencia y raras veces hace críticas negativas.	.	.
J. Le gusta conciliar.	.	.
K. Sigue rigurosamente las reglas y los procedimientos.	.	.
L. Nunca manifiesta rencor o insatisfacción.	.	.

SINDROME DE TECNOESTRES

ANEXO 1: COMO INICIAR UN DIA SALUDABLE.

Memorice y posteriormente realice los ejercicios con el empleado o en su caso entregue la hoja con las instrucciones al trabajador.

- ❑ La posición de partida será de pie, con las piernas abiertas a la altura de los hombros y un poco flexionadas, brazos y hombros caídos y relajados.
- ❑ Comenzaremos a inspirar profundamente.
- ❑ Cuando hayamos inspirado todo lo profundo que podamos iremos espirando poco a poco a la vez que nos vamos doblando por la

cintura, bajando nuestro tronco y brazos hasta poder llegar a tocar el suelo con los dedos.

- ❑ Si no tienes la suficiente flexibilidad no te preocupes, estírate hasta donde puedas.
- ❑ Cuando hayas llegado hasta abajo y ya hayas expulsado todo el aire, comenzarás a levantar el tronco y los brazos subiendo suavemente a la vez que vas inspirando.
- ❑ Así poco a poco sigue estirando tu tronco hacia arriba junto con tus brazos y palmas de la mano estiradas.
- ❑ De manera que termines el ciclo de inspiración un poco antes de que tus manos se toquen por encima de tu cabeza y tu tronco esté completamente estirado.
- ❑ Después, ya con el cuerpo lo más estirado hacia arriba posible, haz que tus manos se toquen por encima de tu cabeza mientras ésta se echa despacio hacia atrás a la vez que vas exhalando de un modo natural.

Termina el proceso con la cabeza lo más hacia atrás que te sea posible y con la boca abierta. Mantente así durante unos instantes y después vuelve a la posición inicial.

- ❑ Realiza este ejercicio todas las mañanas después de haberte levantado y antes de desayunar; Verás como te vitalizará el resto del día.

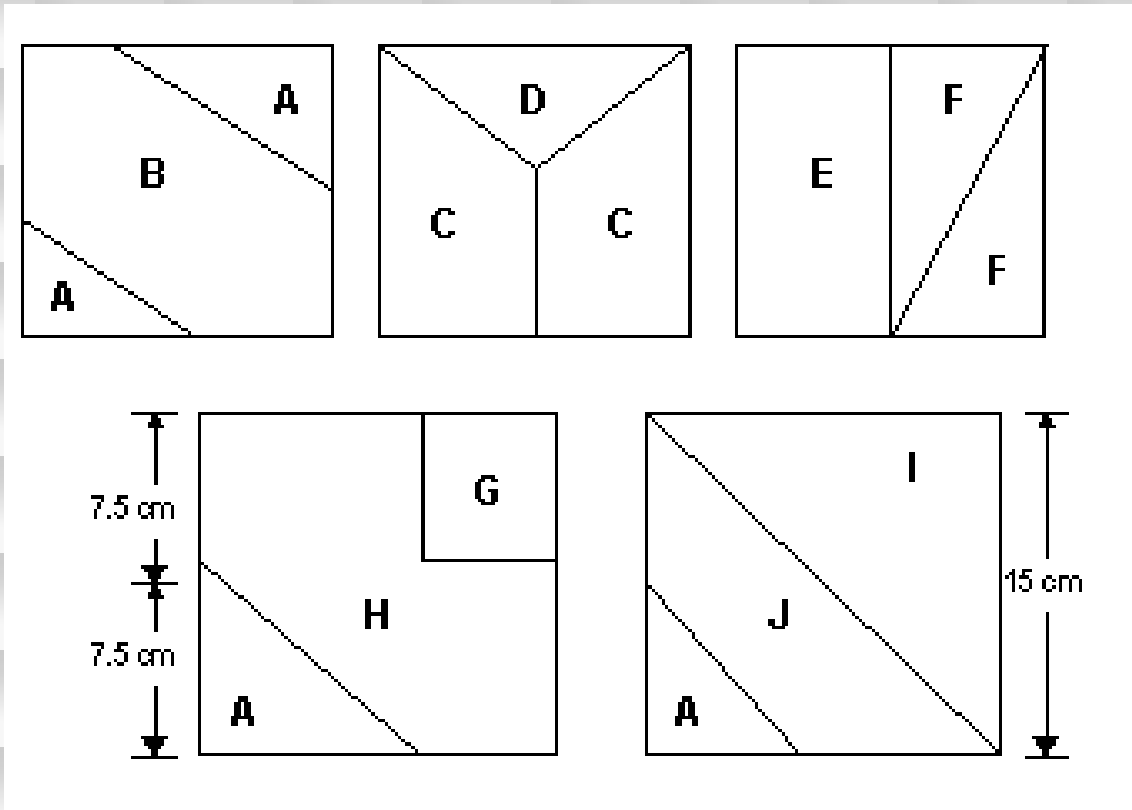
SINDROME DE MUNCHAUSEN LABORAL

ANEXO1: INSTRUCCIONES PARA HACER EL EJERCICIO DE CUADROS

ROTOS

Un juego consiste en 5 sobres que contengan piezas de cartulina cortadas en diferentes formas, los cuales debidamente acomodados deberán formar 5 cuadrados del mismo tamaño. Un juego es entregado a cada grupo de 5 personas.

Para preparar un juego, corte cinco cuadrados de cartulina, cada uno debe medir exactamente 15 x 15 cm. Ponga los cuadrados en una fila y márquelos como se detalla abajo, las letras deben ser marcadas ligeramente con lápiz para que posteriormente puedan ser borradas.



Todas las piezas marcadas con la letra A, deberán ser del mismo tamaño, todas las que correspondan a la letra C serán del mismo tamaño, etc., Es posible que diversas combinaciones formen uno o dos de los cuadrados, pero solamente una combinación formará los cinco cuadrados, cada uno de 15 x 15 cm. Después de trazar las líneas en los cuadrados y haber marcado las secciones con letras, corte cada cuadrado por las líneas señaladas para hacer las partes del rompecabezas.

Luego marque los cinco sobres de la siguiente forma: el sobre No. 1 contendrá: I, H, E; el 2 tendrá A, A, A, y C; el 3 tendrá A y J; el 4 tendrá D, F y el 5 tendrá G, B, F, y C.

Borre las letras marcadas con lápices y en su lugar, escriba el número del sobre que contiene las piezas. Esto facilitará el guardar las piezas nuevamente en los sobres correspondientes.

Cada juego deberá hacerse de cartulina de diferentes colores.

HOJA DE INSTRUCCIONES PARA EL GRUPO

DE LOS CUADROS ROTOS

Cada uno de ustedes tiene un sobre el cual contiene piezas de cartulina para formar cuadrados. Cuando se de la señal de empezar, la tarea de su grupo será la de formar cinco cuadrados de igual tamaño. La tarea no terminará hasta que cada uno de los participantes tenga delante de sí un cuadrado perfecto del mismo tamaño de los que se encuentran frente a los otros miembros del grupo.

Limitaciones específicas que se imponen al grupo durante la realización de este ejercicio:

- ❖ No está permitido hablar.
- ❖ No está permitido pedir a ningún miembro del grupo piezas, ni hacer señales, signos, etc. para solicitarlas. (Los miembros podrán voluntariamente darle piezas a los demás)

HOJA DE INSTRUCCIONES DEL JUEZ/OBSERVADOR

JUEGO DE LOS CUADROS ROTOS

Su misión es ser parte Observador y parte Juez. Como Juez, deberá asegurarse de que cada participante cumpla las siguientes reglas:

No se permite hablar, señalar o utilizar cualquier otro tipo de comunicación no verbal.

Los participantes pueden dar piezas directamente a otros, pero no pueden tomar piezas de las otras personas.

Los participantes no pueden poner sus piezas en el centro para que los demás las tomen.

Se permite que cualquiera de los miembros de todas sus piezas, aún cuando ya haya formado su cuadrado.

Como observador, ponga atención a lo siguiente:

¿Quién está dispuesto a dar piezas de su rompecabezas?

¿Hay alguno que cuando termina "su" rompecabezas se desentiende de los demás integrantes del grupo?

¿Alguno de los participantes lucha con sus piezas, pero no es capaz de dar alguna o todas?

¿Cuántas personas se encuentran comprometidas activamente en llevar a cabo su tarea?

¿Cuál es el nivel de ansiedad o frustración?

¿Hay algún punto en dónde el grupo empieza a cooperar?

¿Alguno trata de violar las reglas hablando o señalando para ayudar a alguno de los miembros a resolver sus problemas?

ANEXO 2: LOS HERMANOS DESNUDOS

HOJA DE TRABAJO

IDENTIFICACIÓN CON LOS PERSONAJES DE UNA FÁBULA

“LOS HERMANOS DESUNIDOS”



La historia ocurre en un pequeño pueblo en donde vive un padre con sus dos hijos adolescentes.

Desde pequeños los hermanos viven continuamente peleando. Su padre ha recurrido a cuanto medio ha sido posible para modificar esta actitud, pero todo ha

sido en vano. Los días transcurren entre gritos amenazas y golpes.

El padre ve con pena que cada vez es más viejo y aún no ha logrado que haya paz entre sus hijos.

Un día, estando de paseo con ellos por el campo, vino a su mente una idea: recogió varia varitas secas, hizo con ellas un atado y luego llamó a sus hijos. Le pasó al primero de ellos el montón de varitas y le pidió que las partiera. El hijo intentó varias veces romperlas, pero le resultó imposible. Cada fracaso era celebrado con goza por su hermano. Después el padre invitó al otro hijo para que lo intentara. También lo hizo pero, al igual que a su hermano, le fue imposible quebrarlas. El padre tomó nuevamente el montón de varitas y las dividió en dos, pasó una parte a cada uno y los invitó nuevamente a que intentaran romperlas. Así lo hicieron los hijos y esta vez no tuvieron problemas en hacerlas mil pedazos. Entonces el padre, mirando fijamente a sus hijos, les dijo: "Así ocurrirá con ustedes. En la medida en que sigan divididos por peleas, cualquiera los destruirá. Pero si se unen, nada ni nadie podrá destruirlos".

CUESTIONARIO

IDENTIFICACIÓN CON LOS PERSONAJES DE UNA FÁBULA

LOS HERMANOS DESUNIDOS

¿Cómo describiría a cada personaje?

¿Qué puede haber provocado las peleas entre hermanos?

¿Cómo podrían unirse los hermanos de la fábula?

¿De qué manera pude comparar el relato con el grupo?

¿Cuáles son las causas de la falta de integración?

¿Qué tareas concretas propone para mejora la unión del grupo, y qué se puede realizar en un corto plazo?

SINDROME DE KAROSHI

✚ Ataques cardiacos	✚ Derrames cerebrales
✚ Enfermedades cardiovascular	✚ Agresividad
	✚ Obsesividad

m	u	s	d	s	x	v	h	y	d	s	a	r
b	g	e	l	o	f	s	i	n	u	z	z	a
r	o	b	s	e	s	i	v	i	d	a	d	l
d	c	a	b	ñ	o	h	o	g	e	d	c	u
f	a	g	r	e	s	i	v	i	d	a	d	c
a	r	t	s	e	t	b	x	a	e	l	o	s
o	d	s	a	x	b	i	f	e	r	c	u	a
s	i	a	r	q	i	b	e	t	r	a	q	v
e	a	c	t	i	u	m	l	o	a	h	d	o
w	c	a	c	v	t	e	i	l	m	a	g	i

m	o	s	k	e	b	u	s	o	e	r	ñ	d
e	s	c	t	u	n	o	l	g	s	a	v	r
u	f	b	u	e	m	o	d	i	n	q	e	a
e	n	f	e	r	m	e	d	a	d	e	s	c

POLIGAMIA LABORAL

Cómo evitar la fuga de los mejores empleados

La retención de los mejores empleados es una de las prioridades fundamentales para las organizaciones de hoy. Si perdemos a la gente crítica e importante, seguramente esta tónica se extenderá al resto del talento. Conseguir un equipo humano con la mayor profesionalidad, altamente motivado y comprometido con los objetivos de la empresa es tarea primordial de las organizaciones que no quieran perder competitividad.

Existe un perfil de empleado muy habitual al que hay que prestar una atención especial. Se trata del que posiblemente no vaya a dejar mañana mismo o quizá en unos meses la empresa, pero está constantemente indagando en las ofertas de empleo, dejando curriculums y esperando una mejor oportunidad laboral. Son los que ni están motivados, ni se consideran lo suficientemente valorados, ni se identifican con sus actuales empresas, pero son por el contrario, los que forman parte del grupo que consideramos de 'élite'. Esto representa un auténtico riesgo, ya que estos empleados con edades comprendidas entre los 30 y 45 años, poseen una alta empleabilidad y además son los que potencialmente liderarán nuestra organización.

Lamentablemente, la dirección no es consciente de esta realidad hasta que ya es demasiado tarde, porque no se ha molestado en averiguar ni conocer las necesidades, intereses y preocupaciones de cada uno de ellos. Por esto, las empresas deben plantearse seriamente el realizar un esfuerzo importante para mantener a sus mejores empleados más que satisfechos. Es hora de trabajar duro y tratar de retener a los que

realmente merecen la pena, porque de otro modo, la competencia lo hará por nosotros.

No podemos permitirnos el lujo de tener personas insatisfechas en su trabajo, ya que la insatisfacción de los empleados redundará directamente en la cuenta de resultados. La empresa debe cumplir con las necesidades específicas de cada trabajador, siendo los directivos los que tienen que demostrar buenas dosis de humanidad e inteligencia emocional. Está comprobado que, un empleado motivado, con una actitud positiva en su trabajo y comprometido con lo que hace, está menos predispuesto a abandonar la empresa, porque su vinculación con ella es mayor. Al igual que ocurre con los clientes de una empresa, es mucho más costoso seleccionar y formar nuevos candidatos que retener a los empleados actuales. Hay incluso clientes que son verdaderamente fieles al empleado, los cuales, a su vez, se convierten en compradores leales y actúan como embajadores de la empresa. Lo peor es cuando estos clientes, no tienen ningún inconveniente en seguir al empleado si éste cambia de empresa.

El salario emocional

Aunque el sueldo y los beneficios monetarios son importantes, los empleados valoran cada vez más los beneficios no monetarios. Éstos hacen la vida del empleado mejor y más cómoda y la empresa debe ser creativa en la forma de encontrar soluciones de este tipo, cuyo objetivo sea su retención y fidelización.

Pagar por encima de la media, no es tan importante como potenciar los beneficios sociales, que se centran en la conciliación de la vida laboral y personal, la flexibilidad, la calidad de vida o que la organización practique los valores que predica. En la actualidad, un trabajo se considera algo más que un lugar donde ganar dinero y más que una serie de tareas a realizar.

El sueldo ya no es lo más importante, y lo que denominamos como salario emocional viene a ser un factor clave en la satisfacción del empleado. Mientras que un sueldo puede ser mejorado por la competencia, el factor emocional es lo que realmente lo diferencia y el que consigue que los empleados sean leales a la misma. Uno de los grandes desafíos de las empresas es conseguir despertar el compromiso de su gente y ver qué es lo que motiva realmente a cada uno.

Diversos estudios al respecto han constatado los diferentes factores que más influyen en la motivación del empleado, al margen de una retribución justa y al nivel que el ofrecido por otras empresas del mismo sector, pudiendo citar como más importantes los siguientes:

la formación ofrecida por la empresa, el conocimiento de lo que se espera de él cada día, la calidad de la relación directa con su superior inmediato, el poder expresar sus ideas y sugerencias, actuar y contribuir en otras áreas de la empresa, oportunidades de ascenso y promoción, retos profesionales, ambiente laboral agradable, flexibilidad, libertad, seguridad, equidad entre el resto de compañeros, planificación de la carrera profesional, conocimiento de sus logros por parte de la dirección y el considerarse recompensado, reconocido y apreciado.

Motivar y estimular constantemente y de manera creativa a los mejores empleados debe ser lo habitual para así cuidar y aumentar día a día su compromiso con la empresa. Y se debe hacer, atendiendo a las diferentes necesidades de cada empleado, para suministrarle el beneficio adecuado a través de una verdadera creación de valor. El reto consiste en la creación de experiencias innovadoras para la satisfacción y retención de los empleados.

La relación

La relación con el empleado, además, es la variable que diferencia entre unas organizaciones y otras. Como dicen James C. Collins y Jerry I. Porras, 'Una ideología clara y bien expresada, atrae a la empresa a

personas cuyos valores personales son compatibles con los valores centrales de la misma. Y a la inversa; repele a aquellos cuyos valores personales son incompatibles'. Es necesario fomentar una relación fluida y especial entre el empleado y su superior directo, ya que esta relación es la que realmente sopesará su permanencia futura en su lugar de trabajo. El trabajo de un directivo o superior será identificar esas áreas en las que sus empleados son más creativos, más productivos y donde se sientan más satisfechos; para luego buscar la forma de darles autonomía y hacer que puedan concretar sus ideas en esas áreas. Esto se realiza dialogando, comunicándonos sin prejuicios y estableciendo claramente qué pretende conseguir cada una de ellas a nivel individual, y si estas metas u objetivos se pueden sincronizar a nivel grupal. Es muy importante potenciar la participación de todos los componentes a fin de fomentar una dinámica más favorecedora en la comunicación interna, movilizar la creatividad y el esfuerzo mental para, con ello, conseguir la solución de problemas y a su vez, hacerles sentir que son parte importante de la empresa.

El reconocimiento

Reconocer el comportamiento y desempeño de los empleados se traduce en efectos tangibles y positivos al ampliar los niveles de satisfacción y retención, así como al mejorar la rentabilidad y productividad de la organización a todos los niveles y a un bajo coste.

La gente que se siente apreciada posee una actitud positiva, mayor confianza en sí misma y habilidad por contribuir y colaborar. Los que poseen la suficiente autoestima, son potencialmente los mejores empleados. Si logramos satisfacer de este modo a nuestros empleados, crearemos un entorno vital, agradable, motivador y enérgico para triunfar y destacar en el mercado. Si incorporamos el reconocimiento como base de nuestra cultura de empresa, nos aseguraremos un clima laboral positivo y productivo.

Una organización líder en gestión de personas, será aquella que fomente buenas relaciones, identifique sus necesidades y sea consciente de sus preocupaciones, porque de otro modo sólo conseguirá que ésta quede sustentada por gente mediocre, significando la diferencia entre la supervivencia y la muerte de la empresa.

La gente no es realmente fiel a la empresa; la gente se compromete por cómo se le valora y reconoce su trabajo, por lo que la empresa representa para ellos y por los valores y beneficios emocionales que ésta sea capaz de ofrecerles. Las empresas que realmente tratan a sus empleados como éstos esperan, tienen una gran ventaja competitiva sobre las que no lo hacen.

Retener a sus mejores empleados es un objetivo prioritario. ¿Considera entonces que está haciendo lo suficiente?

http://www.microsoft.com/business/smb/es-es/rrhh/fuga_empleados.msp

SINDROME DE BURNOUT

Paso 1: preparación

Ha de buscarse un lugar donde podamos estar totalmente tranquilos sin que nada ni nadie nos moleste.

Es recomendable desenchufar los teléfonos y pedir silencio en la casa si la compartimos con alguien en ese momento.

Después ha de crearse un ambiente silencioso y con luz muy tenue.

Vale la luz de la velas, o dejar que entre un poquito de luz en la habitación. A continuación ha de escogerse una posición lo más cómoda posible: puede ser tumbado o sentado.

Elegiremos en aquella que sabemos que no estaremos molestos.

Cuidado si se escoge la posición tumbada porque uno podría dormirse enseguida, y ahora no buscamos eso.

Paso 2: instauración de la tranquilidad

Comienza el ejercicio fijando en tu mente las palabras clave Estoy completamente tranquilo.

Estas palabras deben ser o pronunciadas o mentalizadas todas las veces que haga falta hasta que se hayan interiorizado.

Esto significa que a medida que las vayas pronunciando deben empezar a hacerte sentir mejor, más tranquilo y sosegado. Pasarán así de ser unas simples palabras a convertirse en un estado de ánimo.

No sigas al siguiente paso, hasta que las palabras se hayan transformado en el estado de ánimo.

Paso 3: fase de pesadez

A continuación fijaremos en nuestra mente las palabras clave Mis piernas son pesadas. Esto quiere decir que a medida que lo dices o lo piensas tu cuerpo va asimilando las palabras y transformándolas en una sensación de pesadez real. Debes realizar este proceso con todas las partes de tu cuerpo. Te recomendamos sigas un orden ascendente para no perderte. No sigas al paso siguiente hasta que las palabras hayan transformado la idea en una sensación real de pesadez en todo tu cuerpo.

Paso 4: fase de calor

En esta fase las palabras clave serán Mi pierna derecha está caliente.

El calor produce la relajación de todo el cuerpo, así que al igual que en el paso anterior, convertiremos estas palabras en una sensación real en nuestro cuerpo.

Debes realizar este proceso con todas las partes de tu cuerpo. Te recomendamos sigas un orden ascendente para no perderte. No sigas al paso siguiente hasta que las palabras hayan transformado la idea en una sensación real de calor en todo tu cuerpo.

Paso 5: fase de regulación cardiaca

En esta fase vamos a regular el ritmo del corazón, porque de todos es sabido que los sentimientos como los nervios y el miedo aceleran su función. En este caso, las palabras clave que vamos a utilizar son Mi corazón tiene un ritmo constante y vigoroso.

Al igual que en los otros pasos, no seguiremos a la fase siguiente hasta que esas palabras se hayan transformado en una realidad para nuestro corazón. Seguramente tendrás que repetirlas en voz alta o mentalmente durante un rato largo. Tómate todo el tiempo que necesites para ello.

Paso 6: fase de regulación respiratoria

Ahora, después de haber relajado los músculos y regulado la actividad del corazón llega el momento de normalizar la respiración.

Para ello utiliza las palabras clave Mi respiración es tranquila. Una vez más debes conseguir que las palabras dejen de ser simples ideas y se conviertan en una sensación real.

Si necesitas respirar profundamente en algún momento, siéntete libre de hacerlo. No sigas al paso siguiente si tu respiración no lleva un ritmo tranquilo y natural.

Paso 7: fase de regulación de las vísceras abdominales

En esta fase las palabras clave son Mi plexo solar irradia calor. El plexo solar es toda la zona del aparato digestivo y que suele estar siempre revuelta en casos de estrés o de miedo.

El calor tranquilizará esta zona y te ayudará a alcanzar un mayor grado de relajación. Repite las palabras hasta que se conviertan en una sensación corporal real.

Paso 8: fase de regulación cefálica

Esta es la última fase y sólo debes llegar a ella cuando hayas sido capaz de superar como se te indica el paso 7.

Aquí relajaremos la actividad cerebral concentrándonos en la frente. Las palabras claves son Frescor agradable sobre la frente. Repite una y otra vez esas palabras, mentalmente o en voz alta, hasta que la cargazón cerebral haya desaparecido.

Cuando lo hayas conseguido ya habrás terminado el ejercicio, Tras conseguir alcanzar el paso 8 estarás totalmente relajado y tranquilo, Te asombrará la calma que emanarás, Después ten en cuenta que no podrás volver rápidamente a la vida agitada, así que descansa un ratito y ve recuperando el vigor con leves movimientos, enciende la luz y acostúmbrate a ella, bebe un vaso de agua, etc.

LIBERA TENSION DE HOMBROS Y CUELLO

Vivimos en una sociedad imperantemente estresante, donde se requiere continuamente nuestra atención y el bien llevar de nuestras responsabilidades.

Toda esa tensión que soportamos se va acumulando en nuestro cuerpo quien de alguna manera intenta que se elimine. Lo más común suele ser dirigir toda esa tensión hacia nuestros hombros y cuello, agarrotándolos de tal manera que si te los tocas notarás casi una piedra. Lo mejor para relajarlos es el masaje, pero casi nadie puede recurrir todos los días a ello, así que aquí te proponemos un ejercicio muy sencillo, pero muy eficaz, que podrás utilizar en cualquier parte y en cualquier momento en el que notes que la tensión se vuelve a apoderar de tu cuerpo. Esto es lo que debes hacer:

Lo primero es buscar una posición cómoda para realizar el ejercicio. Obviamente si lo vas a ejecutar en el trabajo tendrás que amoldarte a lo que puedas. Puedes hacerlo de pie o sentado, como a ti mejor te convenga.

Después deja los hombros y brazos caídos con la espalda recta. Si estás muy tenso, este simple movimiento puede llevarte un rato. Se trata de que procures relajar y estirar esa parte del cuerpo. Tómate el tiempo que necesites para ello. Cierra los ojos y realiza todo el ejercicio con los ojos cerrados.

Una vez que ya tengas los hombros y brazos caídos, ve girando poco a poco la cabeza hacia la derecha como si quisieras ver algo en esa dirección, pero sin inclinarla hacia los lados. Procura que el movimiento sea lento y recto.

Cuando hayas llegado tu límite derecho (sin forzar), mantén la posición de la cabeza y cuenta hasta 10.

Después vuelve la cabeza lentamente hacia el centro.

Mantén la cabeza en el centro relajada mientras cuentas hasta 5.

A continuación repite el proceso de girar lentamente la cabeza, pero esta vez hacia la izquierda.

Una vez que hayas llegado a tu límite (sin forzar) mantén la posición de la cabeza mientras cuentas hasta 10.

Después vuelve lentamente hacia el centro. Una vez llegado de nuevo al centro mantén la posición hasta contar 5.

Ahora vamos a realizar el movimiento de la cabeza lentamente hacia abajo. Recuerda hacerlo despacio.

Cuando hayas llegado a tu posición límite (sin forzar) mantén la posición mientras cuentas hasta 10.

Después vuelve lentamente al centro.

De nuevo en el centro mantén la posición mientras cuentas hasta 5.

Ahora dirigiremos muy despacio la cabeza hacia atrás hasta llegar a tu límite (sin forzar) y cuando hayas llegado abre la boca de manera que te sientas cómodo.

Después mantén la posición mientras cuentas hasta 10. Cuando termines, cierra la boca y vuelve al centro.

De nuevo en el centro mantén la posición y cuenta hasta 5. Ahora nos vamos a centrar en los hombros que deberían seguir caídos y relajados.

Para ello respiraremos profundamente tres veces y comenzaremos con el ejercicio. Levanta los hombros lo que puedas (sin forzar) y comienza a realizar rotaciones giratorias hacia adelante y despacio.

Realiza 10.

Cuando hayas terminado vuelve a dejar los hombros caídos y relajados mientras cuentas hasta 5.

Después vuelve a respirar profundamente tres veces. Ahora realizarás el mismo movimiento con los hombros que hiciste antes, pero ahora las rotaciones giratorias serán hacia atrás. Realiza 10.

Cuando hayas terminado vuelve a dejar los hombros caídos y relajados mientras cuentas hasta 5.

Para terminar, ve levantando los brazos hacia arriba hasta tenerlos completamente estirados, y junta las manos por encima de tu cabeza mientras cuentas hasta 10.

Después regresa los brazos hacia abajo lentamente y retoma una posición normal.

Respira de nuevo profundamente tres veces.

RESPIRACION ENERGETICA

Este tipo de respiración es ideal cuando tenemos sopor o necesitamos activarnos porque no damos despertado.

Es una respiración muy indicada para momentos en los que la vida nos pide movimiento y mucha vitalidad.

El ejercicio consta de los siguientes pasos que deberás hacer lentamente:

Nos situaremos de pie con las piernas ligeramente separadas y los brazos relajados pegados al cuerpo.

Después inspiraremos todo lo profundamente que podamos ya que el ejercicio se hará conteniendo la respiración.

Inmediatamente después levantamos los brazos hacia el frente hasta situarlos totalmente en horizontal con respecto a nuestro tronco.

Las manos deben estar con la palma hacia abajo.

Después cerramos las manos con fuerza de manera que nos queden los puños cerrados con presión.

A continuación flexionamos los brazos hacia nuestro pecho sin perder la horizontal.

Después los estiraremos, sin aflojar la tensión de los puños, hacia el frente haciendo fuerza como si empujáramos un mueble.

Después los bajamos sin perder la tensión hacia la posición inicial, a lo largo de nuestro cuerpo.

Relajamos los brazos y manos y soltamos todo el aire con fuerza.

Descansamos y respiramos con normalidad.

