



UNIVERSIDAD DE JAÉN
Máster Universitario en Psicología Positiva

Trabajo Fin de Máster

PROGRAMA DE ENTRENAMIENTO EN SENTIDO DEL HUMOR E INTELIGENCIA
EMOCIONAL EN PROFESIONALES DEL PROGRAMA DE ATENCIÓN PSICOSOCIAL Y
SALUD INTEGRAL A VÍCTIMAS – PAPSIVI

Alumna: Laura Juliana Manosalva Porras

Tutora: Prof. D. Lourdes Espinosa Fernández

Septiembre, 2017

TABLA DE CONTENIDO

<u>Resumen</u>	2
<u>Introducción</u>	3
<u>Desgaste laboral en profesionales del PAPSIVI</u>	3
<u>Relación del Sentido del Humor y la Inteligencia Emocional con el desgaste laboral</u>	9
<u>Justificación</u>	12
<u>Participantes</u>	13
<u>Metodología e Instrumentos de Evaluación</u>	13
<u>Diseño</u>	13
<u>Instrumentos de evaluación</u>	13
<u>Procedimiento de la Investigación</u>	15
<u>Descripción del plan de Intervención</u>	17
<u>Objetivo General</u>	17
<u>Objetivos Específicos</u>	17
<u>Sesiones</u>	17
<u>Cronograma</u>	35
<u>Conclusiones</u>	35
<u>Referencias</u>	36
<u>Anexos</u>	40

RESUMEN

El presente programa de intervención apuesta a la prevención y disminución del desgaste laboral en profesionales que trabajan rehabilitando psicosocialmente a las víctimas del conflicto armado en Colombia, con el fin de generar mejores intervenciones y mayor impacto en las atenciones psicosociales a las víctimas; para este objetivo se entrenará el sentido del humor, desde el modelo multidimensional (García-Larrauri, Monjas, Román, Flores y Cuetos, 2004)., e irá de la mano con el entrenamiento de la inteligencia emocional desde el modelo que plantean Mayer, Salovey & Caruso (2004).

Es una propuesta que resalta la importancia de preparar y cuidar a los profesionales que trabajan en la rehabilitación de las víctimas para generar una simbiosis entre la calidad del trabajo que realizan repercutiendo en la calidad de vida de las víctimas y en el crecimiento personal y profesional que adquieren llevándolo a cabo. Aquí se revela los efectos positivos que ha tenido el sentido del humor y la inteligencia emocional de manera independiente para prevenir y disminuir el desgaste profesional, pero con la novedad que este programa las trabajará de forma conjunta, haciendo énfasis en el entrenamiento del sentido del humor y trabajando en menor proporción pero con aportes relevantes la inteligencia emocional.

ABSTRACT

The present program of intervention bets on the prevention and reduction of the work attrition in professionals who work psychosocially rehabilitating the victims of the armed conflict in Colombia, in order to generate better interventions and greater impact in the psychosocial attention to the victims; for this purpose, the sense of humor will be trained, from the multidimensional model (García-Larrauri, Monjas, Román, Flores and Cuetos, 2004), and will go hand in hand with the training of emotional intelligence from the model proposed by Mayer, Salovey & Caruso (2004). It is a proposal that emphasizes the importance of preparing and caring for the professionals who work in the rehabilitation of the victims in order to generate a symbiosis between the quality of the work they carry out, impacting on the quality of life of the victims and the personal and professional growth that acquire by carrying it out. Here is revealed the positive effects that the sense of humor and emotional intelligence have independently to prevent and reduce professional exhaustion, but with the novelty that this program will work together, emphasizing the training of the sense of humor and working in a smaller proportion but with relevant contributions the emotional intelligence.

INTRODUCCIÓN

Colombia es un país con un conflicto armado que ha durado más de 50 años y que ha dejado más de 8 millones de víctimas (Unidad para las Víctimas, 2017), y en el que existe un amplio espectro de actos que van en contra de la integridad y la dignidad humana. Esta nación suramericana en la actualidad lleva a cabo un proceso de paz con una de las guerrillas más antiguas en su historia, conocida como Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia (FARC) por lo que el tema de rehabilitación a las víctimas está más vigente que nunca. Para dar respuesta a las distintas violaciones de los derechos humanos que han sufrido las víctimas, el Gobierno Nacional promulgó en el año 2011 la Ley de Víctimas y Restitución de tierras (Ley 1448 de 2011), en la cual se prescribe la creación del Programa de Atención Psicosocial y Salud Integral a Víctimas, (en adelante PAPSIVI).

El PAPSIVI se define como el conjunto de actividades, procedimientos e intervenciones interdisciplinarias diseñados por el Ministerio de Salud y Protección Social para la atención integral en salud y atención psicosocial. Podrán desarrollarse a nivel individual o colectivo y en todo caso orientadas a superar las afectaciones en salud y psicosociales relacionadas con el hecho victimizante. (Ley 1448 de 2011, Decreto 4800 de 2011, Artículo 164, p.162)

Desgaste laboral en profesionales del PAPSIVI

En el marco del PAPSIVI llama la atención los profesionales que realizan este trabajo, ya que llevar a cabo una labor como la rehabilitación psicosocial a víctimas del conflicto armado implica sus riesgos y sus costes emocionales. Escuchar y conectar con las historias tan atroces que cuentan para luego con ellos construir y dar un significado a esas situaciones buscando afrontar todo ese dolor y miedo que en su mayoría han guardado por no contar con apoyo y atención profesional y que en consecuencia les ha generado malestares físicos y mentales, termina siendo una labor tan desgastante que en palabras de Lira, Becker y Castillo (1989) se puede presentar la traumatización vicaria debido a que los profesionales corren el riesgo de identificarse con la problemática de la víctima y reproducir en su interior el malestar de la situación que abordan e incluso manifestar síntomas como insomnio, desconcentración, bajo estado de ánimo, irritabilidad, cambios en la alimentación, además, se pueden ver afectadas sus relaciones interpersonales y se pueden observar reacciones físicas como dolores de cabeza, musculares y problemas gástricos.

A este respecto, el Instituto de Estudios de la Procuraduría General de la Nación (2012) en una publicación titulada El Daño Oculto, muestra los resultados de una investigación para evaluar la salud mental de 1163 servidores públicos dedicados a la atención

a personas víctimas en la que se visibilizan diferentes situaciones críticas que han tenido que vivir en los contextos laborales, tal como se muestra en las figuras 1 y 2. Al mismo tiempo las secuelas físicas y psicológicas que manifiestan los servidores públicos se especifican en los lineamientos para el desarrollo del talento humano en la atención a personas víctimas del conflicto armado (Ministerio de Salud y Protección Social [MSPS], 2013). En este documento en el que se disponen todos los requisitos para la contratación de profesionales y cuidado de los mismos, nuevamente resaltan las alteraciones de ánimo como desesperanza, agresividad o irritabilidad, al igual que dolores de cabeza o problemas gástricos.

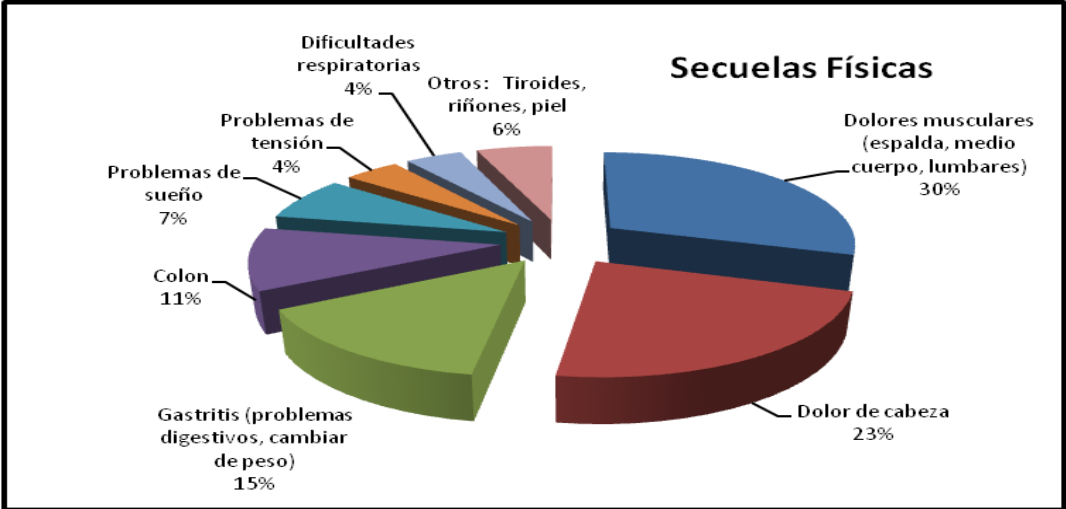


Figura 1. Tomada de Instituto de Estudios del Ministerio Público, *El daño oculto*, (2012, p.61).

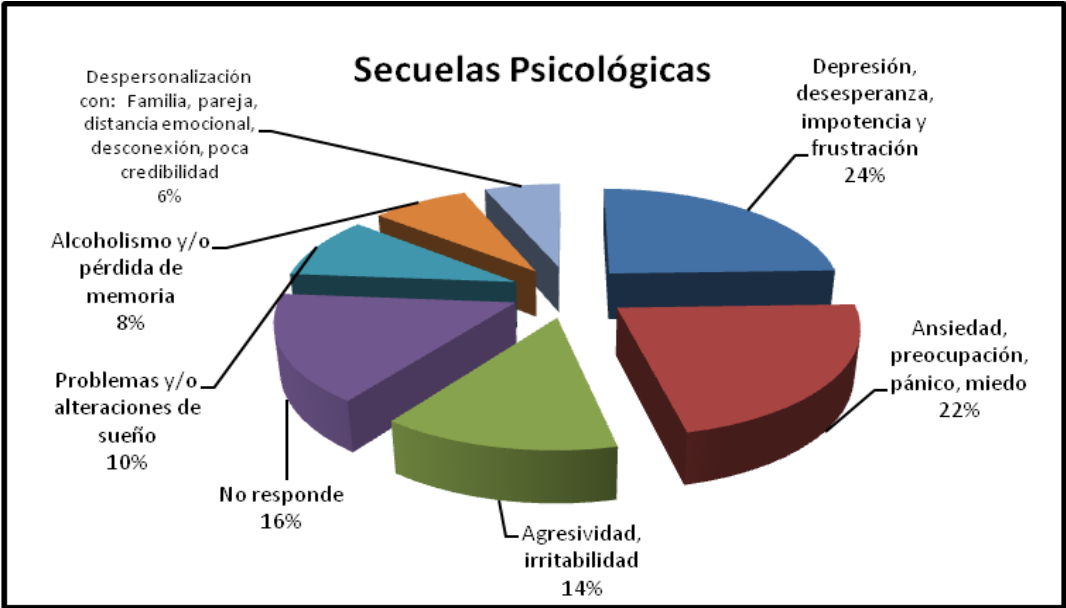


Figura 2. Tomada de Instituto de Estudios del Ministerio Público, *El daño oculto*, (2012, p.63).

A partir de lo anterior se establece la responsabilidad por parte de las instituciones que conforman el Sistema de Nacional de Atención y Reparación Integral a las Víctimas – SNARIV de capacitar al talento humano con el fin de brindar una atención de calidad a la población víctima y lo hace por medio del Decreto 4800 del 20 de diciembre de 2011, artículo 169:

Con la finalidad de promover la calidad de la atención a las víctimas referidas en el artículo 3° de la Ley 1448 de 2011 e incorporar el enfoque psicosocial, las entidades responsables de la asistencia, atención y reparación, deberán capacitar progresivamente al personal encargado en dicha materia de acuerdo a los lineamientos establecidos por el Ministerio de Salud y Protección Social. (Ley 1448 de 2011, Decreto 4800 de 2011, Artículo 169, p.163)

Además de promover la calidad de la atención, con estos procesos de formación también se espera contribuir al crecimiento personal y profesional de los recursos humanos contratados (MSPS, 2013). Este es el marco legal que sirve para intervenir sobre el desgaste profesional, dando respuesta a la necesidad que existe y como la Procuraduría General de la Nación pone en evidencia. Al respecto Arón y Llanos (2004) realizan una descripción específica de los síntomas, ya que afirman que trabajar con violencia genera un desgaste laboral con una intensidad cualitativamente distinta. Clasifican los síntomas en **físicos**: fatiga, lentitud, dolores de cabeza, cuello, espalda, problemas del aparato locomotor, del aparato digestivo; **conductuales**: llegar tarde al trabajo, ausentismo, facilidad para frustrarse, aburrimiento, aislamiento de los colegas; **psicológicos**: desmotivación, irritabilidad, sensación de vacío, deterioro del autoconcepto, visión negativa de la vida.

Teniendo en cuenta que muchos de los síntomas descritos se parecen a la depresión o trastorno por estrés, Arón y Llanos (2004) sostienen que llamarlo desgaste laboral implica una re-conceptualización y un cambio en los niveles de responsabilidad, que lo coloca como un conjunto de dificultades que afectan tanto a los profesionales como a los usuarios pero en términos manejables, poniendo el énfasis en el desempeño profesional y en las temáticas de trabajo, es decir que cuando se habla de depresión o estrés la mirada está puesta en los problemas personales del profesional que le impiden realizar un buen desempeño en el área laboral, mientras que cuando se habla de desgaste y agotamiento profesional se entiende como una reacción que presentan las personas al trabajar con estas temáticas y en determinadas condiciones laborales, es así como se coloca la responsabilidad en el contexto laboral para desarrollar estrategias de protección tanto desde los equipos de trabajo como desde lo personal.

A continuación, se presentará algunos programas que se han venido implementando para abordar la problemática del desgaste laboral en estos profesionales, con el fin de establecer un precedente que evidenciará que este programa que se presenta resulta novedoso y necesario para la problemática que se aborda.

En la práctica, mientras se ejecuta el PAPSIVI, se realiza una sesión de un día de cuidado emocional una vez al mes, el cual se establece como obligación contractual para los profesionales y entendiéndose como cuidado emocional el “Conjunto de estrategias y mecanismos dirigidos a promover el bienestar psicosocial y a prevenir, atender y mitigar los factores de riesgo psicosociales que puede generar la labor de atención a las víctimas”. (MSPS, 2013, p.14).

A modo general, los lineamientos de talento humano (MSPS, 2013) establecen que entre las estrategias para el cuidado emocional de los profesionales se encuentra el debriefing, actividades lúdicas, apoyo al apoyo, entre otros; sin embargo, en Colombia solo se ha publicado un programa que apunte específicamente al cuidado emocional de los profesionales del PAPSIVI, dicho programa se diseñó como una tesis de la Maestría en Intervención Psicosocial de la Universidad ICESI y de la cual no existe evidencia que se haya ejecutado y publicado resultados (Vaisman, 2015).

Desde la práctica personal, de haber trabajado como profesional en el PAPSIVI puedo afirmar que la estructura de los programas de cuidado emocional para la prevención y disminución del desgaste profesional se ha venido modificando año tras año desde el 2012 sin publicar resultados, (más que todo porque no aplican test de evaluación a los profesionales sobre el estado psicológico al inicio y al final del PAPSIVI), pero además sin mayores efectos positivos que realmente cumplan con el objetivo que se quiere con el cuidado emocional de los profesionales.

Algunas estrategias que se han tenido en cuenta para llevar a cabo los programas de cuidado emocional están basadas en lo que plantea Arón y Llanos (2004) como un abordaje desde una perspectiva ecosistémica de autocuidado en 5 niveles distintos, que son: nivel individual, de equipos, institucional, de redes y suprainstitucional, pero en la práctica al no tener esa forma ecosistémica de relacionarse unos niveles con otros, sino centrarse más que todo en la perspectiva individual, generando más carga al profesional y realizando solo una o dos sesiones de vaciamiento y descomprensión, para luego dedicar el resto de sesiones del programa a actividades lúdicas que no guardan correlación entre ellas ni con el objetivo general, puedo afirmar que no se generan resultados positivos.

A esa metodología también se le agrega como agravante el hecho que no mantienen una secuencia prudente en el tiempo, ya que en ocasiones las sesiones de cuidado emocional demoran más de un mes en realizarse, tampoco generan un compromiso del profesional con el autocuidado como por ejemplo, realizando seguimiento a tareas sencillas pero efectivas que pueden impactar en la prevención del desgaste laboral.

Al realizar una búsqueda sobre los programas que se han diseñado para trabajar el desgaste laboral o síndrome de Burnout se denota que existe predominio de programas de este estilo pero en personal sanitario, docente, estudiantes y en el ámbito organizacional/empresarial. Estos programas, tienen metodologías que apuntan mayormente a estrategias psicoeducativas, educación emocional, mindfulness e intervenciones cognitiva-conductuales, lo cual pone aún más en evidencia que existe muy poco sobre intervenciones que apunten exclusivamente al desgaste laboral en profesionales del área social, aunque sí existe mucha investigación resaltando lo propenso que se encuentra este personal a situaciones de desgaste laboral como ya se ha abordado anteriormente, esto pone por ende en relieve la importancia de diseñar programas de prevención e intervención sobre el desgaste laboral exclusivamente en estos profesionales.

Desde el concepto de estrés traumático secundario o traumatización vicaria se puede ver más concretamente programas de intervención exclusivos con esta población, pero tal como menciona Moreno-Jiménez, Garrosa, Morante, Rodríguez y Losada (2004) el estudio para la elaboración de un marco teórico y metodológico sobre el estrés traumático secundario resulta complejo, ya que existe poca literatura al respecto y la necesidad de diseñar un modelo integrador entre la naturaleza de la situación traumática que aborda el profesional, su historia personal, sus características de personalidad, habilidades emocionales y factores ambientales que lo rodean, requiere tiempo, compromiso, evaluación y especificidad en el contexto, pero tendría tal pertinencia que arrojaría excelentes resultados. Aquí también recoge los escasos programas de prevención e intervención que se habían llevado a cabo en esta área hasta entonces y resalta que la mayoría se centran en 3 dimensiones: educación, grupos de apoyo y compromiso organizacional.

Luego, en el año 2009 en Chile, se realizó una investigación que revela los efectos sobre un taller de autocuidado de orientación cognitivo-conductual que fue aplicado a psicólogos clínicos con altos niveles de estrés traumático secundario y de aquí se concluye que el taller es efectivo y se constituye como una alternativa para prevenir y tratar el desgaste laboral en psicólogos clínicos (Guerra, Vivanco & Hernández, 2009).

En España se enfoca un poco la mirada a los intervinientes de catástrofes o emergencias y proponen espacios previos de formación para prevenir el desgaste por empatía, estrés, burnout o traumatización vicaria. En cuanto a la intervención es importante determinar primero el grado de estrés en el que se encuentran para poder brindar mecanismos de afrontamiento adecuados, también es importante que los mismos intervinientes identifiquen cuando necesitan apoyo complementario. Las estrategias de intervención más utilizadas para hacer frente a dichos problemas según Esteban, Herreros, Iglesias y Larrañaga (2013) son:

- *El Debriefing:* Es una intervención psicológica grupal altamente estructurada, diseñada principalmente para intervinientes en emergencias y que debido a sus resultados también se ha utilizado con víctimas directas de catástrofes o emergencias. Es una estrategia que se emplea de forma inmediata para atender el estrés por situación crítica y debe llevarse a cabo entre las 48 – 72 horas después de realizar la intervención. Se pueden realizar sesiones de seguimiento de acuerdo a la necesidad.

- *La Desmovilización:* Es una intervención breve que se realiza al final de la situación crítica, que tiene como objetivo disminuir la presencia de perturbaciones cognitivas y reacciones emocionales reactivas y desadaptativas; tiene una duración promedio de 10 minutos y en ella los intervinientes hablan de manera informal sobre su experiencia y reacciones y luego de un refrigerio y descanso se dirigen a sus hogares.

- *El Defusing:* Es un encuentro grupal breve que se realiza al finalizar la intervención y que a diferencia del *debriefing* no busca promover el “cierre” del estrés provocado por la situación crítica, sino que busca a partir de la ventilación la reposición del profesional tras horas de exposición ante la situación crítica y moviliza la implementación de recursos psicológicos de afrontamiento. El *defusing*, por lo tanto, es una estrategia eficaz para los intervinientes en las primeras horas pero al necesitar mayor soporte y ayuda se debe implementar el *debriefing* posteriormente.

- *El Peer Support:* Es un dispositivo que se desarrolla en grupo y consiste en brindar apoyo psicológico a las personas afectadas por profesionales de rol parecido, capacitadas para ofrecer los primeros auxilios psicológicos y además con la supervisión de psicólogos especializados.

Relación del Sentido del Humor y la Inteligencia Emocional con el desgaste laboral

El sentido del humor (SH en adelante), tal como señala García-Larrauri (2006), es difícil de englobar en una definición consistente y definitiva, pues el SH abarca diversos elementos y su significado tiende a centrarse en los aspectos personales, por lo que no deja de ser una definición parcial del término, sin embargo el programa de intervención que se desarrolla en el presente trabajo se basa en el Modelo Multidimensional del Sentido del Humor (García-Larrauri et al., 2004), porque se presenta como la opción más completa y congruente para trabajar el desgaste laboral, puesto que para empezar este constructo posee cuatro dimensiones, las cuales son:

1. Creación o generación de humor, referido a la forma insólita de percibir relaciones o situaciones para transformarlas de modo que provoquen risas o sonrisas en los demás. Sería la parte más externa del SH.
2. Apreciación del humor y disfrute de la vida, lo que puede entenderse como el conjunto de estrategias para tomarse la vida en serio pero poder apreciar los “toques de humor”, valorar y divertirse con el humor creado por los demás, reírse de uno mismo y disfrutar de lo cotidiano.
3. Afrontamiento optimista de problemas; se refiere a contar con las estrategias para afrontar situaciones difíciles manteniendo el optimismo y poder encontrar solución a las mismas con humor.
4. Establecimiento de relaciones positivas: Es la capacidad que tiene una persona para relacionarse y comunicarse de manera más efectiva con los demás haciendo uso del humor.

Utilizar el SH más que todo para la prevención del desgaste laboral es viable porque como señala García-Larrauri (2010) este facilita una actitud tolerante hacia la vida y sus dificultades, al mismo tiempo fomentar las cuatro dimensiones del SH se convierte en un factor protector contra el estrés porque aumenta el sentido de control y bienestar personal.

Se han realizado estudios que demuestran que el SH constituye una variable protectora ante el estrés y el síndrome de desgaste profesional, ya que facilita un cambio a nivel cognitivo en la percepción de una situación estresante haciéndola menos amenazante (Abel, 2002), esto es porque las personas con alto SH realizan evaluaciones más positivas sobre las situaciones estresantes alejándolos de las consecuentes emociones negativas que se encuentran asociadas a las mismas, al respecto Lefcourt, Davidson, Shepherd, Phillips, Prkachin & Mills (como se citó en D'Anello, D'Orazio, Barreat & Escalante, 2009) demostraron que el SH funciona como mecanismo para afrontar los problemas centrado en las

emociones, ya que disminuye las emociones negativas y se convierte en una estrategia para modificar la situación estresante en sí.

En una investigación (D'Anello et al., 2009) se recogen los principales estudios que demuestran la incidencia de SH sobre el Síndrome de Desgaste Profesional (SDP) en docentes; aquí se menciona que en el año 2000, Talbot realizó un estudio con profesores de enfermería en los que se presentaba SDP, en él se evidenció que las personas con un alto SH tenían sentimientos de realización personal más alto, mientras que las personas con bajo SH presentaban puntajes asociados al agotamiento emocional y despersonalización, también Cockburn en 1996 realizó entrevistas a 335 profesores de educación primaria sobre las estrategias más efectivas que usaban para enfrentar el estrés y encontró el SH dentro de las 5 más efectivas, la misma D'Anello, en el año 2003, realizó un estudio en el que se establece el SH como mecanismo para la disminución del estrés y factor protector ante el SDP.

Sin embargo, en cuanto a los efectos que produce el humor por si solo en la salud física y psicológica se ha encontrado que no siempre son positivos, al respecto Martin, Puhlik, Larsen, Gray & Weir (2003) desarrollaron un modelo teórico en el que identifican cuatro estilos de humor según la función que cumplen, dos son positivos (afiliativo y de mejoramiento personal) y dos negativos (agresivo y autodescalificador), según esta clasificación cabe resaltar que el modelo que plantea García-Larrauri et al., (2004) se centra en las características del humor positivo tales como compartir con otros siendo cómicos influyendo en el sostenimiento de relaciones interpersonales, disminuyendo los conflictos y una forma humorística de ver la vida que permite afrontar el estrés.

Por otro lado, en un estudio donde se analizan la relación y la capacidad predictiva de la Inteligencia Emocional y el SH sobre dos dimensiones del bienestar subjetivo (bienestar psicológico subjetivo (BPS) y bienestar material subjetivo (BMS)), se observa que existen correlaciones positivas y significativas entre las cuatro dimensiones del humor que presenta García-Larrauri (2006) y el BPS y BMS, lo cual es importante tener en cuenta, ya que las personas con un alto SH experimentan mayor bienestar subjetivo y se encuentran más satisfechos con la vida, lo que demuestra nuevamente que el SH se constituye en una estrategia para afrontar las adversidades y prevenir el estrés (Berrios-Martos, Pulido-Martos, Augusto-Landa, y López-Zafra, 2012).

En conclusión, el Sentido del Humor saludable proporciona perspectiva, ayuda a encontrar alternativas de solución a situaciones difíciles, a relativizar problemas brindando una sensación de control, ayudando a superarlos, permite llevar una vida más agradable y

reducir los conflictos interpersonales, lo que incidiría directamente en disminuir ciertos síntomas del desgaste laboral y establecerse sobre todo como una herramienta de autoprotección.

El concepto de Inteligencia Emocional (IE) surge en la década de los 90 (Salovey & Mayer, 1990) con su primera definición formal. Es considerada como un subconstructo de la Inteligencia Social que implica la habilidad para controlar las propias emociones y la de los demás, discriminar entre ellas y usar esta información para guiar el pensamiento y las acciones (López-Zafra, Pulido-Martos y Augusto-Landa, 2013), es decir, sería un constructo que incluye diferentes aspectos que van desde la empatía hasta la expresión de las emociones, pasando por el autocontrol y la resolución de problemas (González, Piqueras y Linares, 2010), y el cual une el campo de las emociones y de la inteligencia al considerar estas emociones como fuentes de información útil que ayudan a la persona a dar sentido y adaptarse al entorno social de una forma funcional (López-Zafra et al., 2013)., Según Mayer & Salovey (1990, p.189), la IE se define como “la capacidad para supervisar los sentimientos y las emociones de uno/a mismo/a y de los demás, de discriminar entre ellos y de usar esta información para la orientación de la acción y el pensamiento propios”.

Mayer, Salovey & Caruso (2004) proponen un modelo de la IE entendiendo esta como una habilidad similar a la inteligencia cognitiva y que presenta cuatro características o ramas principales: 1) la habilidad para percibir las emociones propias y de los demás; 2) la habilidad para utilizar las emociones con el fin de facilitar la toma de decisiones; 3) la habilidad para conocer las emociones; y 4) la habilidad para regular las emociones propias y de los demás.

Se han realizado diversos estudios en los que se evidencia el papel que juega la IE en el afrontamiento de situaciones estresantes, básicamente el identificar y gestionar nuestras emociones y empatizar con las de los demás permite pensar y reflexionar sobre una situación problemática de una forma más inteligente que ayude a resolverla (Iberrota, 2009; Salovey, Mayer, Goldman, Turvey & Palfai, 1995, citado en Alecsiuk, 2015).

Estudios en el ámbito organizacional arrojaron que las personas con altos niveles de IE presentaban bajos niveles de estrés y mayor satisfacción laboral (Anadón-Revuelta, 2005; Augusto-Landa, Barrios-Santos, López-Zafra y Aguilar-Luzón, 2006; Vera, Ravanal, Cancino, Carrasco, Contreras y Arteaga, 2007). Al igual que también poseían más estrategias de afrontamiento y la capacidad de seleccionar las más eficaces para resolver una situación estresante (Jordan, Ashkanasy & Hartel, 2002).

En el ámbito educativo donde se encuentra uno de los colectivos que más presenta desgaste profesional, se encontró que los docentes con un alto coeficiente de inteligencia

emocional usaban más estrategias para afrontar situaciones de estrés (Fernández-Berrocal, Extremera y Durán, 2003; Pinto, 2009). De igual manera en un colectivo de estudiantes universitarios se evidenció que la IE ayudaba a tener mejor manejo de las situaciones estresantes que experimentaban. (Durán, Extremera, Rey, Fernández-Berrocal y Montalbán, 2006; Extremera y Durán, 2007; Salovey, Stroud, Woolery & Epel, 2002).

En una investigación realizada con 158 terapeutas argentinos se quiso ver la influencia de la IE como factor protector ante el desgaste por empatía, esto reveló que existe una relación entre la IE y el desgaste por empatía en las dimensiones de atención y reparación emocional, viendo como varía la involucración profesional y la vulnerabilidad de los terapeutas, es decir, que saber regular y comprender las emociones facilitará un vínculo saludable del terapeuta con sus pacientes lo que repercutirá en brindar una ayuda positiva y poder elegir estrategias de afrontamientos adaptativas para prevenir o disminuir el desgaste emocional en los terapeutas. (Alecsiuk, 2015).

Teniendo en cuenta lo expuesto, la IE es importante al desarrollar un programa que apunte a la prevención y disminución del desgaste profesional, porque se han visto resultados muy favorables en programas de este mismo tipo, que demuestran la eficacia de la IE como factor protector y estrategia de resolución ante situaciones estresantes.

Justificación

Todo lo anteriormente señalado relata que ya sea llamándolo estrés, burnout, desgaste laboral/profesional, traumatización secundaria, etc., existe la necesidad de trabajar con profesionales psicosociales que se relacionan día a día con historias de dolor y sufrimiento porque presentan síntomas claramente observables y documentados que afectan a su desempeño no solo laboral sino también a su ámbito personal. El presente programa particularmente abordará dicha problemática desde el concepto de desgaste profesional que desarrolla Arón y Llanos (2004), pero sin olvidar todos los elementos teóricos que se han planteado para tener perspectiva sobre lo que se aborda y contar con referentes para construir conocimiento.

Finalmente resaltar que con la relación que se establece entre el Sentido del Humor y la Inteligencia Emocional con el desgaste laboral, cada una en sí generando un impacto que lo previene o disminuye, se puede esperar que al trabajarlas conjuntamente en un mismo programa se puedan obtener resultados positivos y se pueda constituir en una alternativa novedosa y cuanto menos eficaz para poder cumplir con el objetivo que aquí se plantea.

La IE se entrenará fundamentalmente en las ramas de comprensión y regulación emocional, por lo que este no será un programa que entrene enteramente las 4 ramas de la IE,

sí las desarrollará todas como es importante en el modelo de Mayer y Salovey, pero hará especial énfasis en las dos mencionadas, ya que el entrenamiento de la IE se presenta como un apoyo para engranar con el entrenamiento del SH según el modelo multidimensional, sobre el cual sí se trabajarán las 4 dimensiones y obtener mejores resultados, sobre todo, más acordes con el tiempo que se estima para llevar cabo el presente programa.

PARTICIPANTES

Este programa va dirigido a profesionales psicosociales que se encuentren trabajando en el Programa de Atención Psicosocial y Salud Integral a Víctimas (PAPSIVI), los cuales por obligación contractual y derecho deben asistir a una sesión de cuidado emocional una vez al mes. El programa se llevará a cabo con 20 profesionales de Psicología y Trabajo Social del departamento de Bolívar, en edades de 23 a 60 años e indistintamente de su género, ya que la selección de profesionales que trabajan en el PAPSIVI se hace de acuerdo al cumplimiento de criterios académicos y de experiencia profesional.

Teniendo en cuenta que con este programa se pretende que todos los profesionales cuenten con herramientas para prevenir y reducir el desgaste profesional y psicosocial que se genera a causa del trabajo, el principal requisito para participar de este programa es que estén trabajando en el PAPSIVI y luego la selección de participantes será principalmente de forma aleatoria, pero como ya habíamos mencionado anteriormente asistir a las sesiones de cuidado emocional una vez al mes es de obligación, por lo que los demás profesionales que no participen de este programa, recibirán la atención del programa ya diseñado por el Ministerio de Salud y Protección Social que se viene implementando desde hace 3 años; de aquí se seleccionará nuestro grupo control también de 20 participantes que al mismo tiempo nos permitirá comparar los resultados y la efectividad entre estos dos programas.

METODOLOGÍA E INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

Diseño

El programa propuesto se desarrollará con una metodología cuasi experimental y un diseño 2x3, donde el grupo experimental recibirá el programa desarrollado y el grupo control el que habitualmente se ofrece desde Ministerio, habiendo tres periodos de medición: pretest, posttest y seguimiento a los 6 meses. En cuanto a las variables dependientes podemos encontrar el Sentido del Humor, la Inteligencia Emocional y el nivel de desgaste profesional.

Instrumentos de evaluación

Para la evaluación de la eficacia del programa se va a medir el Síndrome de Desgaste Profesional (SDP), el sentido del humor y la inteligencia emocional que presentan los

participantes al comienzo y al término de la intervención, es decir, una evaluación pretest-postest, y a los 6 meses de finalizar la misma.

Para medir el SDP se va a utilizar un instrumento fundamentado en el Maslach Burnout Inventory (MBI) (Maslach y Jackson, 1981), modificado por Moreno, Oliver y Aragoneses para la población española (1991) y revisado y adaptado por D'Anello (2001) para uso en muestras venezolanas. Este instrumento está compuesto por 22 ítems en escala tipo Likert de cinco puntos (1. Nunca, 2. Algunas veces al año, 3. Algunas veces al mes, 4. Algunas veces a la semana y 5. Diariamente). En la adaptación que hace D'Anello, la subescala de agotamiento emocional (AE) presenta 6 ítems que valoran la vivencia de estar agotado emocionalmente por las demandas del trabajo. La subescala de despersonalización (DP) contiene 8 ítems, que evalúan la deshumanización hacia las personas que reciben la atención. La subescala de realización personal (RP) consta de 8 ítems que valoran los sentimientos de competencia y consecución de logros en el trabajo. La fiabilidad de este test se presenta con unos adecuados índices de consistencia interna en las 3 subescalas, dicha consistencia se determinó por el índice Alfa Cronbach y es la siguiente: (AE= .74; DP= .75; RP= .66). Como indicadores de validez convergente la sub-escala de AE presenta una asociación de (-.22) con internalidad y la sub escala RP de 32 con motivación al logro. (D'Anello, 2001). El tiempo estimado para la aplicación de este test está entre 15 y 20 minutos.

Para medir la IE se aplicará el test de Inteligencia Emocional de Mayer-Salovey-Caruso (MSCEIT, v. 2.0; Mayer, Salovey y Caruso, 2002), adaptación española de Extremera y Fernández-Berrocal (2009). Este instrumento contiene 141 ítems que evalúa: la percepción de las emociones de forma eficaz, uso de las emociones para facilitar el pensamiento, comprensión de las emociones y manejo de las emociones Mayer y Salovey (1997, citado en Berrios-Martos et al, 2012). Los índices de fiabilidad son los siguientes: en la rama de percepción de emociones se obtiene una fiabilidad de consenso de 0,91, en la rama de facilitación/asimilación emocional 0,79, en la rama de comprensión emocional de 0,80 y en la de regulación de emociones de 0,83. Se estima que para la aplicación de este test deben destinarse en promedio 45 minutos.

Para evaluar el SH se utilizará el “Cuestionario de autoevaluación del sentido del humor” (CASH; García-Larrauri, Monjas, Román, Cuetos, Polo & Muñoz, 2005). Es un cuestionario de autoinforme que consta de 32 ítems con una escala de respuesta tipo Likert de cuatro puntos (1. Casi nunca, 2. Algunas veces, 3. Casi siempre y 4. Siempre) y que evalúa las cuatro dimensiones del SH con 8 ítems en cada una de ellas (creación de humor, apreciación

de humor, afrontamiento optimista de problemas y establecimiento de relaciones positivas) (García-Larrauri, 2006). Para la interpretación de resultados se suman los ítems de cada dimensión evaluada y la puntuación máxima será de 32 puntos, en este sentido se estima que una puntuación por encima de 20 sería un puntaje adecuado, de 12 a 20 significa que podría mejorarse y menos de 12 indica que se debe tomar conciencia y abandonar los malos hábitos.

En un estudio mencionado anteriormente que llevaron a cabo Berrios-Martos et al, (2012), sobre la inteligencia emocional y el sentido del humor como variables predictoras del bienestar subjetivo, se presentan unos índices de fiabilidad determinado por el alfa de Cronbach para cada una de las subescalas, que son: para la creación de humor de 0,75, apreciación de humor de 0,73, afrontamiento optimista de problemas de 0,80 y para la dimensión de establecimiento de relaciones positivas de 0,72. La duración promedio que tiene la aplicación de este cuestionario es de 10 a 15 minutos.

Otro instrumento que se utilizará, es la Escala de Humor aplicado al afrontamiento (The Coping Humor Scale, Lefcourt y Martín, 1986), dicho cuestionario está compuesto por 7 ítems con 4 opciones de respuesta que van desde “muy en desacuerdo” a “totalmente de acuerdo” y es importante aplicarlo porque permite evaluar cómo la persona utiliza el humor para afrontar situaciones estresantes.

Para la corrección e interpretación de este test, se debe tener en cuenta que la puntuación de los ítems 1 y 4 se invierten, de aquí se estima que las personas que se encuentran de acuerdo con las afirmaciones de los ítems 2, 3, 5, 6 y 7 y en desacuerdo con los ítem 1 y 4, usan su sentido de humor como forma de afrontamiento en situaciones problemáticas. La duración en promedio de la aplicación del cuestionario es de 3 a 5 minutos.

PROCEDIMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

El programa tendrá una duración de 29 horas distribuidas en un total de 10 sesiones, incluidas las evaluaciones pre-test y pos-test. Se realizarán 4 sesiones con intervalos de 15 días entre ellas (las dos primeras y las dos últimas) y 6 sesiones con intervalos de un mes entre ellas, lo que equivale a 8 meses, cada sesión tendrá una duración promedio de 3 horas, a excepción de la primera y la última, ya que en la primera se aplicarán los test y se realizará una inducción para propiciar el compromiso de los participantes con el programa y en la última se aplicarán nuevamente los test y se realizará una actividad de cierre del proceso, estas dos sesiones tendrán una duración de 2 horas y media cada una. A los 6 meses de haberse implementado este programa se convocará a los profesionales única y exclusivamente para realizar el seguimiento y aplicar los test.

La frecuencia con la que se realizarán las sesiones está determinada por la asignación que se realiza en el contrato de los profesionales para participar en las sesiones de cuidado emocional que viene siendo una vez mes, pero teniendo en cuenta que la ejecución del PAPIVI es de 8 meses y la exigencia que plantea este programa para cumplir con los objetivos no se abordaría en 8 sesiones, se tramitará el permiso con El Ministerio de Salud y Protección Social (MSPS), que es el encargado de la ejecución del PAPSIVI para aumentar el número de encuentros por dos al mes al principio y al final del programa. Por supuesto aumentar el número de sesiones para el cuidado emocional se encuentra justificado puesto que como se ha mencionado anteriormente los programas que se han llevado a cabo para el cuidado emocional han resultado insuficientes desde la experiencia para los profesionales, entre otras cosas por la poca frecuencia con que se realizan y resultaría un factor importante para garantizar resultados favorables que se obtendrían con el entrenamiento del sentido del humor y la inteligencia emocional.

El programa iniciará el 03 de Mayo y finalizará el 21 de Diciembre de 2018, en los horarios de 9:00 am - 12:00 pm. El cronograma será socializado con anticipación a los profesionales para que se agenden y no programen atenciones psicosociales para esas fechas.

Las sesiones serán 90% participativas ya que, si bien se abordarán cuestiones teóricas para que la población se apropie de bases conceptuales que son necesarias, éstas se brindarán de forma dinámica y en ocasiones lúdicas para que puedan ponerlo en práctica inmediatamente, con ello se pretende favorecer una mayor absorción de los conocimientos y una constante motivación al sentirse participantes de la propuesta, lo que en última instancia, les puede ayudar a prevenir y disminuir el desgaste profesional, con lo cual se espera que obtengan un gran beneficio.

El programa será desarrollado por una profesional de la Psicología Positiva y sentará las bases para que el personal continúe poniendo en práctica lo aprendido realizando el autocuidado sin la supervisión o la guía de la misma.

El programa contiene algunas actividades lúdicas - recreativas que permitirán apropiarse de herramientas para disminuir tensiones en los momentos posteriores de realizar atenciones psicosociales y que les permita una recuperación emocional.

Dado que en la primera y en la última sesión se aplicarán los test de evaluación es factible que estas sean un poco dispendiosas para los participantes. Por esta razón, inicialmente se les hará ver la importancia de aplicar la evaluación para medir los resultados y que esto permita realizar ajustes y mejoras al programa para su beneficio. Además, estas

sesiones también van acompañadas de una actividad al final que les permitirá disminuir tensiones.

Teniendo en cuenta que este es un programa piloto que se realiza por primera vez de este modo y al que se le pretende realizar ajustes y mejoras en un futuro dependiendo de los resultados que arroje y los aportes que los mismos profesionales como participantes puedan hacer, se les pedirá en la primera sesión que diligencien un consentimiento informado en el cual se encontrará detallado los alcances y limitaciones del programa, que toda la información será de uso confidencial y con fines investigativos, y que en caso tal que se haga divulgación será de manera anónima sobre los participantes y con el propósito de aportar información relevante para programas e iniciativas que también buscan trabajar con la problemática que aquí se aborda.

Debido a que se realizará una comparación de resultados con el programa que ya se viene implementando para el cuidado emocional de los profesionales del PAPSIVI se tramitará el permiso con el MSPS para llevarlo a cabo al mismo tiempo y aplicar las evaluaciones pre-test y pos-test solo con fines investigativos que permitan una mejora en la atención que se le brinda a los profesionales y por ende a las víctimas. Asimismo, se tramitará otro permiso ante el MSPS para realizar la selección de los profesionales que serán grupo experimental y grupo control de manera aleatoria.

DESCRIPCIÓN DEL PLAN DE INTERVENCIÓN

Objetivo General: Entrenar a los profesionales psicosociales en el Sentido del Humor y la Inteligencia Emocional para prevenir y reducir los síntomas del desgaste profesional que se producen al trabajar en el Programa de Atención Psicosocial y Salud Integral Víctimas – PAPSIVI.

Objetivos Específicos:

- Mejorar el Sentido del Humor.
- Entrenar la Inteligencia Emocional desde el modelo de habilidad que proponen Mayer y Salovey, haciendo énfasis en la comprensión y regulación emocional.
- Brindar herramientas desde el entrenamiento del SH e IE para fomentar el autocuidado emocional y prevenir el desgaste profesional.

Sesiones

Sesión 1: Presentación

Esta sesión tendrá como objetivo generar compromiso y motivación en los participantes para realizar cada una de las actividades con la mejor disposición y que por lo

tanto influya en unos mejores resultados. Además, ya que es el punto de partida se aplicarán los test de evaluación para conocer el estado en el que se encuentran y poder compararlo con la evaluación que se realizará tras haber desarrollado el programa.

Se iniciará con la presentación de la profesional y los participantes, esto se realizará a través de una dinámica rompe hielo.

Actividad 1: Me pica aquí

Objetivo: Presentar a los integrantes del grupo de manera dinámica y divertida para favorecer la participación.

Materiales: Espacio amplio.

Duración: 20 Minutos

Explicación: Los integrantes se colocan de pie y en círculo, el facilitador inicia diciendo su nombre y un lugar donde le pica haciendo el gesto que se está rascando en el lugar que ha mencionado. Luego, la persona del círculo que esté al lado derecho va a decir el nombre del facilitador y el lugar donde le pica realizando el mismo gesto del facilitador y procede a decir su nombre y un lugar distinto donde le pica realizando el gesto de rascarse. La presentación continuará de la misma manera y así la última persona del círculo dirá el nombre de todos sus compañeros y el lugar donde le pica a cada uno. La persona que se equivoque pagará una penitencia designada por su grupo y será el nuevo punto de partida del ejercicio.

Posterior a la presentación de los integrantes se explicará el programa haciendo especial hincapié en los objetivos y en la metodología que tendrá muy en cuenta la participación de los profesionales durante y después del desarrollo de las sesiones, resaltando la importancia que tiene prevenir y disminuir el desgaste profesional para su bienestar y la calidad de su trabajo. Esto se llevará a cabo con apoyo de transparencias y en un tiempo de 40 minutos, 30 destinados a la explicación y 10 a preguntas que puedan tener los participantes.

Por último se aplicarán los test de medición en el siguiente orden:

- MSCEIT: Con una duración promedio de 45 minutos
- MBI (Adaptación de D'Anello, 2001): Con una duración de 10 a 20 minutos
- CASH: Con una duración de 10 a 25 minutos
- Escala del Humor aplicada al afrontamiento: con una duración de 3 a 5 minutos.

La duración total de la primera sesión sería de 2 horas y 30 minutos.

Sesión 2: Introducción a la teoría

Esta sesión tendrá como objetivo brindar conceptos básicos sobre inteligencia emocional, sentido del humor y el desgaste profesional.

Se iniciará con una actividad de distensión – rompe hielo.

Actividad 2: Saludos internacionales

Objetivo: Generar un ambiente de disposición en los participantes.

Materiales: Espacio amplio.

Duración: 15 minutos.

Explicación: El facilitador comienza diciendo que están en otros países y que necesitan saludarse pero, en vez de hacerlo de forma verbal, lo harán con su cuerpo. Entonces los invita a colocarse de pie y caminar por el espacio libremente sin necesidad de hacer círculos e ir haciendo contacto visual con sus compañeros. Por lo tanto, el primer saludo será con los ojos, se saludarán entre todos y cada uno con el gesto que se les vaya indicando. El siguiente saludo será con una sonrisa, luego será chocando las manos, después chocarán las cabezas, chocaran los codos, chocarán las caderas y, por último, chocaran los pies. Al finalizar se le pide que se sienten en círculo.

Actividad 3: Plenaria

Objetivo: Generar reflexión acerca de cómo participa el lenguaje corporal en nuestra comunicación.

Materiales: Hoja y bolígrafo.

Duración: 10 minutos.

Explicación: Se invita a los participantes a comentar cómo se sintieron y el facilitador recoge en una hoja las emociones que ellos van identificando y cómo creen que eso influye en su comunicación y relación.

Posterior a la plenaria se explicará el concepto de Inteligencia Emocional desde el modelo de Mayer y Salovey con ayuda de unas transparencias, resaltando las 4 ramas de la IE y evidenciando la diferencia que hay entre ellas, sin dejar de lado que hacen parte de un solo proceso. Se traerá a colación lo dicho en la plenaria para poner un ejemplo sobre percepción, al igual que en cada transparencia los conceptos presentarán ejemplos para lograr una mejor comprensión. La exposición tendrá una duración de 20 minutos.

Luego se proyecta un vídeo: <https://www.youtube.com/watch?v=RbpCWHawEMs> que resume lo que se ha dicho sobre IE para abrir un espacio de preguntas que puedan tener los participantes. El vídeo tiene una duración de 3 minutos y se destinarán 5 minutos a preguntas.

Después se hará la proyección de otro vídeo que explica brevemente lo que es la empatía, el vídeo tiene una duración de 3 minutos y luego se abrirá un espacio de conversación de 15 minutos para identificar la importancia de la misma en su quehacer profesional y cómo creen que esta podría guardar relación para disminuir el desgaste profesional. https://www.youtube.com/watch?v=AyInqn_Hw_E&index=4&list=PLsPq-GU7I8MloqZ33pEyyUX-FZVovRHgR

Este será el punto de partida para entrar a explicar en qué consiste el desgaste profesional, pero teniendo en cuenta que desde su experiencia y conocimiento los profesionales ya podrían conocerlo, se presenta un vídeo divertido (<https://www.youtube.com/watch?v=Y6QPVA90DI>) que vislumbra las consecuencias que tiene el estrés desde este ámbito en su salud. El vídeo tiene una duración de 10 minutos y tras el mismo se realizará una mesa redonda para que conversen en qué se sienten identificados y desde aquí la facilitadora desarrollará los elementos conceptuales con los que quedará claro las causas de esta problemática, como debe ser entendida y cómo participará la IE en la prevención y disminución del desgaste profesional. Esta dinámica tendrá una duración de 15 minutos.

Lo anterior, dará paso a desarrollar de forma teórica y práctica concretamente el modelo multidimensional del SH, para empezar con esta parte se realizará la siguiente actividad:

Actividad 4: *Vocales de la risa* (García-Larrauri, 2006, p.144).

Objetivo: Propiciar la risa, el buen ánimo y la cohesión de grupo.

Materiales: Espacio amplio y documento titulado: “*La risa y los cinco elementos de la medicina tradicional china*” (Ver anexo 1).

Duración: 40 minutos.

Explicación: Primero se realiza la lectura del documento sugerido y luego se invita a los participante a ponerse de pie, en círculo y tomados de las manos, el facilitador empieza riendo a carcajadas con una vocal y da un apretón a la mano derecha de su compañero, este debe soltar otra carcajada y apretar la mano derecha del siguiente compañero, así sucesivamente hasta que se complete la ronda, luego el facilitador explica el resto del ejercicio de la siguiente manera: con el círculo abierto, todos toman aire a la vez que colocan las manos en horizontal, miran hacia arriba y al tiempo empiezan a reír con energía con la letra “a”: ja, ja, ja, repetir como mínimo 2 veces hasta que el grupo se ría a la vez, después tomados de la mano, corren hacía en centro del círculo, apretándose y riendo con el sonido “ja, ja, ja” a la vez que levantan los brazos en alto, luego bajan los brazos al tiempo que se

retiran abriendo el círculo y volviendo a su posición inicial. Tras esto vuelven a tomar aire y repiten el mismo ejercicio con la letra “e” y así sucesivamente hasta hacerlo con todas las vocales. Al finalizar el grupo se brinda un fuerte aplauso.

Luego, en mesa redonda y durante 5 minutos los participantes comentan como se sintieron realizando la actividad y desde aquí con apoyo de proyector y transparencias se explicará el modelo multidimensional de SH que se aborda en el presente programa, para que los participantes se involucren entendiendo cómo influye en SH en la prevención y disminución del desgaste profesional. Para la explicación están destinados 20 minutos y luego 10 minutos para responder las preguntas que puedan surgir.

Por último y para el cierre de esta sesión se asignará una tarea que tendrán permanentemente en el lugar de trabajo, que se describe a continuación:

Actividad 5: Carita sonriente

Objetivo: Generar estados de ánimo positivos. Dotarlos de una herramienta que puedan usar en momentos de tensión.

Materiales: Lápiz o bolígrafo.

Duración: 10 Minutos.

Explicación: Se hará una invitación a que observen y estén atentos al comportamiento de sus compañeros y cuando noten que uno de ellos se encuentre tenso, preocupado o inquieto dirán la frase “Carita Sonriente”. La persona que escucha la frase tendrá que forzarse a sonreír y para esto puede utilizar un lápiz o bolígrafo colocándolo de forma horizontal en la boca, pues esto estimula los músculos de la cara que provocarán una sonrisa genuina. En cada sesión se le realizará seguimiento a esta actividad preguntando qué cambios han surgido.

La duración total de la segunda sesión será de 3 horas.

Sesión 3: Sentido del Humor y afrontamiento de situaciones estresantes

El objetivo de esta sesión es que los participantes logren identificar cómo pueden usar el SH para afrontar las diversas situaciones estresantes que vivencian en su trabajo.

Inicialmente se le realizará seguimiento a la actividad de “carita sonriente” sobre cómo ha sido la utilización de la misma durante el mes del trabajo, se conversará al respecto durante 10 minutos. Luego se realizará la actividad que se describe a continuación:

Actividad 6: Globo caliente

Objetivo: Generar un estado de ánimo relajado y de distensión para comenzar la sesión.

Materiales: Globos.

Duración: 5 minutos.

Explicación: En dos filas se deben ir pasando un globo de delante a atrás y la última persona de la fila debe colocarse el primero cuando reciba el globo y así avanzar. El primer equipo que llegue a la meta gana.

Actividad 7: Cineforo

Objetivo: Propiciar la reflexión y comprensión sobre el papel que juega el sentido del humor en el afrontamiento de situaciones estresantes.

Materiales: Proyector y película: “PATCH ADAMS”.

Duración: 2 horas y 10 minutos

Explicación: Tras el visionado de la película (con una duración de 1 hora 55 minutos), se pasa a una puesta en común (conversación de 15 minutos) de aquellos aspectos del sentido del humor que han identificado y en qué momentos han visto su incidencia para el afrontamiento de situaciones estresantes.

Actividad 8: Utilizando el sentido del humor.

Objetivo: Identificar la importancia de utilizar el sentido del humor en situaciones adversas.

Materiales: Pizarra, tizas.

Duración: 20 minutos.

Explicación: Se les pide que den ejemplos de situaciones adversas en las que hayan utilizado el sentido del humor para afrontarlas. Tras esto comentarán cómo se sintieron y cómo ayuda a relativizar las situaciones.

Actividad 9: Zapping mental (García, 2017)

Objetivo: Favorecer la práctica cambiar de perspectiva ante situaciones adversas, aumentar la capacidad de pensar en positivo y desplegar la creatividad para sacar punta a un contratiempo.

Materiales: Labios grandes y graciosos (Accesorio de plástico).

Duración: 15 minutos

Explicación: Se trabaja en grupos de 4 personas y se les pide que por turnos cada uno con labios puestos comenten un contratiempo al resto del grupo, el grupo que en todo momento va a tener el accesorio puesto, va a tratar de encontrar al menos 2 razones creíbles para que puedan convertir aquello que frustra en una oportunidad para obtener algo positivo y si es con humor mejor. Se sugiere comenzar la transformación del suceso utilizando expresiones como: “menos mal que; que suerte tuve/tuvimos que; mira que cosa más graciosa me ha dicho”.

Por último se les invita a seguir poniendo en práctica esta actividad en sus equipos durante el próximo mes de trabajo.

La duración total de la tercera sesión será de 3 Horas.

Sesión 4: Entrenamiento de creación del Humor

El objetivo de esta sesión es dotar a los profesionales de herramientas para fomentar la creación del Humor.

Para iniciar se realizará el seguimiento del zapping mental y se les preguntará si también han puesto en práctica la actividad de carita sonriente durante el mes anterior, conversación tendrá una duración de 15 minutos y también estará enfocada si han empezado a identificar cambios.

Posteriormente se realizará la siguiente actividad:

Actividad 10: Cadena de masajes

Objetivo: Generar un estado de ánimo relajado para comenzar la sesión y que esto se establezca como herramienta para disminuir la tensión.

Materiales: Espacio amplio.

Duración: 15 minutos

Explicación: Se colocan en círculo, de modo que cada persona tenga a alguien a quien dar un masaje y alguien que le masajee. El profesional va dando las indicaciones pertinentes.

Actividad 11: La canción de quasimodo (García-Larrauri, 2006, p.142).

Objetivo: Favorecer la expresión corporal, adaptarse a situaciones divirtiéndose, fomentar la solidaridad de grupo.

Materiales: Artículos de broma variados (gafas de colores con formas graciosas, pelucas, narices de formas diferentes, bigotes, dientes, labios), espejos, música animada y cámara fotográfica.

Duración: 20 minutos

Explicación: El facilitador invita a colocarse los artículos de broma disponible, empezando por él mismo, luego proceden a mirarse en los espejos y entre sí para que hagan comentarios acerca de su nuevo look sobre lo favorecidos que ven. Después se les solicita que se pongan en círculo para cantar la canción de Quasimodo (Ver anexo 2). Se harán fotos de las personas en tríos, haciendo muecas y al grupo entero para mostrarlas en la próxima sesión

Actividad 12: Operación grupo escultórico (García-Larrauri, 2006, p.167).

Objetivo: Estimular el ingenio, originalidad y expresión, divertirse y favorecer la cohesión de grupo.

Materiales: Artículos de broma variados (gafas de colores con formas graciosas, pelucas, sombreros, narices de formas diferentes, bigotes, dientes, labios), pañuelos o telas de colores y cámara fotográfica.

Duración: 45 minutos.

Explicación: Se divide el grupo en subgrupos de 5 personas y se le indica a cada grupo que deben realizar una composición escultórica con un objetivo (publicitar una película, libro, grupo musical, viaje, comida o cualquier cosa que se les ocurra), para esto van a tomar los artículos que tienen a su disposición en la sala y realizarán todo tipo de mueca o postura que facilite alcanzar su objetivo. Se dejan 10 minutos para la creación de la escultura y escoger el título que escribirán en un papel sin darlo a conocer al resto de grupos. Cada grupo pasará al frente a representar su composición mientras que los demás interpretarán el significado de la escultura, se aplaude y se toman fotos desde diferentes ángulos. Al finalizar los grupos darán a conocer en nombre de su escultura y se les invita a colocarse a todos en mesa redonda para conversar acerca de cómo se han sentido, si ha sido divertido el proceso para decidir la escultura, que ha resultado gracioso en las composiciones, y que les aporta esta actividad.

Actividad 13: *Entrevista a objetos*

Objetivo: Fomentar la creatividad y comprender la incongruencia como generadora de la respuesta de humor.

Materiales: CD's, Botellas de agua, Bolsos y Zapatos.

Duración: 40 minutos

Explicación: Se harán 4 grupos de 5 personas, cada uno se le entregará un objeto y tendrán 15 minutos para hacer el guion de una entrevista a dicho objeto con las respuestas más graciosas y ocurrentes que puedan asignarle a ese objeto, luego cada grupo reproduce la entrevista en 5 minutos. Por último conversarán si el ejercicio les resultó fácil o difícil y si lo seguirían poniendo en práctica para la creación del humor.

Actividad 14: *Dosis diaria de vitamina H* (García-Larrauri, 2006, p.173).

Objetivo: Minimizar las situaciones desagradables y encontrar un poco de humor en la cotidianidad de su vida fuera y dentro del espacio laboral.

Materiales: Ficha 1 (Ver anexo 3), Ficha 2 (Ver anexo 4), Documento “Recomendaciones para procurarse una dosis diaria de risa” (García-Larrauri, 2006, p.178). (Ver anexo 5), música suave de fondo, computador, proyector y transparencias.

Duración: 45 minutos.

Explicación: Se realiza la proyección de diapositivas sobre los objetivos e indicaciones de esta actividad, luego se entrega la ficha 1 y se responde las cuestiones ahí

planteadas, en grupos pequeños se expone las respuestas y se designa a un representante para las socialice posteriormente. Luego de la socialización se les entrega el documento: “*Recomendaciones para procurarse una dosis diaria de risa*” (anexo 5) y se dan unos minutos para conversar sobre la relación de sus comentarios con las recomendaciones que se presentan en dicho documento y que tan viable resulta ponerlas en práctica. Después en la ficha 2 van a plasmar las sugerencias que van a incorporar para llevar a cabo durante siguiente mes de trabajo y lo conversan en grupos a modo de reforzar el compromiso. En la siguiente sesión se realizará seguimiento de ésta actividad.

El total de la cuarta sesión será de 3 horas.

Sesión 5: Entrenamiento de la apreciación del humor

El objetivo de esta sesión es desarrollar actividades que permitan incorporar herramientas para fomentar la apreciación del sentido del humor y como esta dimensión influye en la relativización de situaciones adversas en el trabajo y fuera de él.

En un lugar visible estarán las fotos que se tomaron en la sesión anterior para darles la bienvenida, se darán 5 minutos para que las puedan apreciar e inicien la jornada con buena disposición.

Se realiza seguimiento a la ficha 2 que se cumplimentó en la actividad de “Dosis diaria de vitamina H”, preguntando si les ha resultado fácil o difícil, si han observado cambios y qué pueden seguir haciendo en esa misma línea. El seguimiento tendrá una duración de 15 minutos.

Actividad 15: Saludos.

Objetivo: Brindar herramientas que puedan poner en práctica para estimular el componente expresivo del sentido del humor (la risa). General un ambiente agradable y de distensión para desarrollar la sesión.

Materiales: Espacio amplio.

Duración: 10 minutos.

Explicación: Se hacen dos círculos, uno dentro del otro y, por parejas, se van saludando estrechando las manos, primero una, luego las dos de forma cruzada y la risa debe ir en aumento. Los círculos van girando de forma que las personas den un paso a su derecha.

Actividad 16: Me quise morir (García-Larrauri, 2006, p.204).

Objetivo: Aprender a relativizar los fallos propios y poder reírse de ellos mismos.

Materiales: Ficha 3: “*La experiencia más embarazosa*” (ver anexo 6)

Duración: 50 Minutos.

Explicación: En 4 grupos de 5 personas se les entregará la Ficha 3 a cada integrante y se les pedirá que anoten la situación más embarazosa, teniendo en cuenta cómo se sintieron en aquel momento, por qué, cómo lo ven ahora, qué formas desde el humor pueden haber para responder a esas situaciones. Luego en consenso de grupo se escoge la anécdota que ellos consideren más importante y en mesa redonda cada grupo comparte a los demás las anécdotas más relevantes, se identifican las similitudes que existan y se invita a la reflexión sobre cómo ver las cosas de manera positiva sirve para relativizar y encontrar más alternativas de solución.

Actividad 17: *Juego de roles*

Objetivo: Aprender a encontrar el humor en situaciones rutinarias.

Materiales: Espacio amplio.

Duración: 45 Minutos.

Explicación: En cuatro grupos de 5 personas se les pedirá que socialicen su rutina diaria antes de ir al trabajo o luego de haber terminado, los integrantes del grupo seleccionarán una rutina e intentarán dramatizarla modificándola un poco, agregándole un componente cómico para que todas se puedan identificar con la situación y al tiempo aprendan a reírse de la misma. Luego que cada grupo realiza la puesta en escena se brinda un espacio de 5 minutos para conversar sobre las apreciaciones que tengan de la actividad.

Actividad 18: *Retomar la infancia* (García-Larrauri, 2006, p.199).

Objetivo: Tomar conciencia de las emociones que despiertan los recuerdos de la infancia y utilizarlos cuando convenga.

Materiales: Ficha de trabajo 4 “*Travesuras de la infancia*” (ver anexo7), bolígrafos, papel, música infantil.

Duración: 40 Minutos.

Explicación: Individualmente se les hace entrega de la ficha 4 y se les invita a pensar por unos minutos en recuerdos de su infancia, lo escriben en la ficha y luego a medida que vayan terminando se van colocando en grupos de forma aleatoria para compartir esos recuerdos e identificar si existen situaciones parecidas. Al finalizar se abre un espacio de conversación y reflexión sobre cómo se sintieron contando su experiencia, si les generó un estado de ánimo positivo y si creen que lo pueden poner en práctica como una herramienta para contrarrestar los sentimientos negativos que quedan a veces después de largas jornadas de atención psicosocial.

Actividad 19: *Diario del humor*

Objetivo: Fomentar el sentido del humor.

Materiales: Agenda y bolígrafo.

Duración: 15 minutos.

Explicación: Se les entregará una agenda donde coloquen las cosas divertidas de su día a día. Pueden ser anécdotas, chistes, imágenes, memes... cualquier cosa que les divierta.

Esta sesión tendrá una duración total de 3 horas.

Sesión 6: Entrenamiento de las dimensiones afrontamiento optimista de problemas y utilización del SH en las relaciones sociales.

Esta sesión tiene como objetivo identificar y poner en práctica el sentido del humor como herramienta para afrontar situaciones estresantes y para fomentar lazos afectivos y relaciones sociales sanas.

Se inicia realizando seguimiento al diario del humor, preguntando que otras herramientas de las aprendidas han puesto en práctica, si han observado cambios en su vida y realizando un resumen sobre la sesión anterior. Esto tendrá una duración de 30 minutos.

Actividad 20: *La silla colaborativa.*

Objetivo: Crear un ambiente de distensión para empezar la sesión.

Materiales: Sillas, música.

Duración: 10 minutos.

Explicación: Se coloca música que puedan bailar y consiste en que deben de moverse alrededor de las sillas y, cuando pare la música, todos deben sentarse. Cada vez se quitará una silla hasta que todos tengan que sentarse en la misma.

Luego se proyecta el vídeo “actitud negativa o actitud positiva” <https://www.youtube.com/watch?v=jKGkot10cUw> que tiene una duración de 3 minutos y luego se destinan 7 minutos para que realicen las apreciaciones del vídeo observando que tan identificados se sienten.

Actividad 21: *Cambiando el chip.*

Objetivo: Crear un procedimiento que les ayude a los participantes en el dominio de situaciones estresantes, fomentar la creatividad y la toma de perspectiva.

Materiales: Piezas de lego, hojas y bolígrafos pizarra y rotuladores.

Duración: 60 minutos.

Explicación: En 5 grupos de 4 personas se les entrega piezas de lego, hojas y bolígrafos y se les pide que hagan una lista de las situaciones problemáticas más comunes que tienen en su trabajo, se les insiste en que esto no representa soluciones definitivas, pero se quiere que aumenten su capacidad de perspectiva y creatividad para mantener la actitud positiva ante estas adversidades.

Con el lego se les pide que hagan los instrumentos o herramientas que usarían para solventar esa lista de problemas, se les pide que traten de proponer las cosas más insólitas y creativas. Luego se abre un espacio de conversación en donde se pretende establecer la analogía que la vida nos da piezas de lego y que a veces el tomar un poco de perspectiva ante el problema que enfrentamos nos aumenta la creatividad.

Actividad 22: *Los prejuicios. El reetiquetado* (García-Larrauri, 2006, p.246).

Objetivo: Contribuir a una actitud más tolerante en las relaciones con las personas.

Materiales: Bandas autoadhesivas con características personales escritas, titulares de periódicos o revistas. Hojas y bolígrafos.

Duración: 50 Minutos.

Explicación: En grupos de 4 a 5 personas se les pide que seleccionen un tema polémico de la actualidad, para esto van a usar los periódicos y las revistas, luego cada participante va a opinar sobre el tema pero en la frente va a tener una característica positiva o negativa la cual él no sabe y el grupo debe tratarlo de acuerdo a esa característica, en base al trato la persona debe averiguar cuál es la característica que tiene, el debate debe demorar 10 minutos hasta que todos hayan hablado. Al finalizar se realiza una puesta en común para conversar cómo se han sentido, si les ha sido difícil averiguar su característica, si ha sido ser tratado de acuerdo a la misma. En esta misma línea se les pregunta cuando han sido de esta manera en su vida y han dado el mismo trato para luego en una hoja escribir y firmar un compromiso para deshacerse de las etiquetas que le impiden disfrutar de relaciones sanas.

Actividad 23: *Me siento agradecido por...*

Objetivo: Cultivar el agradecimiento.

Materiales: Hojas y bolígrafos.

Duración: 10 minutos.

Explicación: Se les pide que escriban una lista de cosas o personas por las cuales se sienten agradecidos. Se les invitan a que, si lo desean, lo compartan con aquellas personas que estén en la lista.

Como tarea para la casa se les solicita que durante el mes de trabajo siguiente se permitan reconocer y agradecer directamente a sus compañeros las labores que realizan y que influyen en un mejor trabajo en equipo. La asignación de esta tarea y despedida tendrá una duración de 10 minutos.

La duración total de esta sesión será de 3 horas.

Sesión 7: Entrenamiento de la percepción y facilitación emocional

El objetivo de esta sesión es identificar el papel que juega la percepción y facilitación emocional y como entrenarlas para mejorar el trabajo en equipo y por ende disminuir situaciones estresantes en el trabajo.

Se inicia socializando el objetivo de esta sesión y haciendo un resumen de los elementos teóricos que se brindaron en la segunda sesión sobre IE, posteriormente se le realiza seguimiento a las tareas que realizaron durante el mes pasado para fomentar el afrontamiento optimista de problemas y la utilización del SH en las relaciones sociales. Esta actividad tendrá una duración de 30 minutos.

Actividad 24: Roba-pañuelos.

Objetivo: Crear un ambiente de distensión.

Materiales: Pañuelos de colores, música, cintas elásticas.

Duración: 10 minutos.

Explicación: A cada persona se le entregan 5 pañuelos que se colocan en una cinta elástica alrededor de la cintura. Deben intentar hacerse con el mayor número de pañuelos robándolos de los demás, al final gana el que quede con mayor número de pañuelos al terminar la música.

Actividad 25: Pasapalabra.

Objetivo: Dotarlos de un vocabulario emocional.

Materiales: Presentación en Power Point, ficha de palabras (Ver anexo 8), ordenador, proyector y premios.

Duración: 30 Minutos.

Explicación: Se divide el grupo en 3 equipos y se les presenta la definición de una emoción en una transparencia y cada emoción corresponde a una letra del abecedario. El primer equipo que acierte el nombre de la emoción ganará un punto. Al finalizar el equipo que tenga más puntos ganará un premio.

Actividad 26: Percibo las emociones.

Objetivo: Nombrar las emociones que identifican en las demás personas.

Materiales: Proyector, ordenador y conexión a internet.

Duración: 15 Minutos.

Explicación: Se les va a proyectar fotografías y, a manera voluntaria, la persona que sepa que emoción es la que se ve en la fotografía participa.

Actividad 27: *Múltiples escenarios.*

Objetivo: Identificar si las emociones que perciben les ayudan o no para desenvolverse en las situaciones diarias de su trabajo.

Materiales: Tarjetas.

Duración: 55 minutos.

Explicación: Se dividen en 4 grupos y a cada uno se le entrega una tarjeta que contiene una situación con una emoción diferente, la cual van a dramatizar. Tendrán 5 minutos para ponerse de acuerdo en cómo la van a realizar y 5 minutos para representarla. (Ver anexo 9).

Posteriormente se colocan en círculo y se les invita a conversar sobre en qué favorece o perjudica las distintas emociones que se observaron en cada uno de los escenarios planteados para desenvolverse en la misma situación.

Luego, y a partir de la actividad realizada se elabora una lista de las emociones que les favorece y las que no para enfrentar cada una de las situaciones diarias en su trabajo, esta lista se realizará en la pizarra y tendrá una duración de 15 minutos.

Para realizar el cierre de esta sesión se les pedirá que realicen el termómetro de las emociones descrita a continuación:

Actividad 28: *Termómetro de las emociones.*

Objetivo: Evaluar de forma simbólica como se han sentido con el desarrollo de la sesión.

Materiales: Termómetro emocional.

Duración: 15 Minutos.

Explicación: Se les hace entrega de un rotulador y se les pide a cada uno que ubique en el termómetro como se ha sentido con cada una de las sesiones, entre más abajo se ubique se entiende que mejor se siente. (Ver anexo 10).

Actividad 29: *Diario de las emociones.*

Objetivo: Poner en práctica el vocabulario aprendido sobre las emociones y estimular la percepción de las mismas a modo intra-personal.

Materiales: Agenda y bolígrafo.

Duración: 10 minutos.

Explicación: Se les entregará una agenda donde coloquen las emociones que van percibiendo durante el día. Luego en la próxima sesión se les preguntará si han agregado

nuevas emociones al vocabulario en su diario y cuáles son las emociones que más predominan.

Esta sesión tiene una duración total de 3 horas.

Sesión 8: Entrenamiento de la comprensión y regulación emocional

El objetivo con esa sesión es establecer la relación que existe entre la comprensión y regulación emocional como una herramienta para disminuir y prevenir el desgaste profesional.

Se inicia presentando el objetivo de la sesión y con el seguimiento a las tareas que realizaron durante el mes desde la sesión anterior, posteriormente se realiza un repaso de lo aprendido en cuanto a percepción y facilitación, para luego abrir la sesión con una actividad de distensión. Esto tendrá una duración de 30 minutos.

Actividad 30: *Bailando con globos* (García-Larrauri, 2006, p.128).

Objetivo: Fomentar un ambiente relajado y de distensión.

Materiales: Globos de colores, mínimo 3 por persona, música alegre y movida y ovillo de lana.

Duración: 20 minutos.

Explicación: Se le hace entrega a cada participante de un globo y se le pide que todos al tiempo con sus exhalaciones empiecen a inflar el globo, en cada exhalación van a dejar las tensiones acumuladas, algo que quieran olvidar a cambiar o algo que les desagrade en su vida, luego se les entrega 50 cm de lana y se les pide que aten el globo a un tobillo simulando un grillete, posteriormente deben explotar ese globo mientras bailan simbolizando que están soltando el lastre.

Luego se colocan en parejas y con otro globo van a bailar sujetándolo con cualquier parte del cuerpo excepto las manos y de esta manera deben continuar bailando sin que el globo caiga al suelo. Por último se inicia una *guerra* de globos teniendo cada uno 2 globos en la mano, lo cual resulta muy eficaz para eliminar tensiones.

Actividad 31: *Juego de roles.*

Objetivo: Identificar la importancia de la comprensión emocional, cómo en el manejo de una situación adversa y como herramienta para disminuir el desgaste profesional.

Materiales: Espacio amplio.

Duración: 55 minutos.

Explicación: Se coloca en 5 grupos y se les pide que en consenso seleccionen una

situación que recientemente hayan identificado en su trabajo en donde hizo falta la comprensión emocional para evitar o solucionar un problema. Se les da 15 minutos para que seleccionen la situación y preparen el sociodrama, 5 minutos a cada grupo para representarlo y 15 minutos al final para generar reflexión sobre como un amplio vocabulario emocional, entender cómo transitan las emociones propias y las de los demás, etiquetar las emociones permite dar una respuesta adecuada ante las relaciones adversas y por lo tanto influirá en un mejor desempeño a la hora de realizar las atenciones psicosociales y disminuir tensiones en los equipos de trabajo.

Actividad 32: *¿Qué me hacen sentir?*

Objetivo: Identificar el vínculo entre empatía y regulación emocional.

Materiales: Espacio amplio.

Duración: 30 minutos.

Explicación: Se dividen en grupos de 4 personas, una de ellas sale del aula mientras las demás se ponen de acuerdo en representar un rol (ausente, crítico y escucha activa), la persona que se encuentra afuera piensa en una historia que le haya sucedido recientemente, lo suficientemente importante para captar la atención.

Posteriormente se va a reflexionar sobre cómo piensan que se han sentido el narrador, que actitud ha tomado el narrador ante los diferentes roles, como se han sentido los miembros en cada uno de los roles que han representado, que rol desempeña cada uno en su vida diaria y cómo influye esto en la realización de tareas laborales y en el estrés.

Actividad 33: *Huyo o enfrento?*

Objetivo: Identificar cuáles son las reacciones más comunes de regulación emocional y brindarles herramientas para regular las emociones desagradables.

Materiales: Tarjetas con emociones, pizarra y rotuladores.

Duración: 50 minutos.

Explicación: En 5 grupos de 4 personas, el facilitador entrega a cada grupo una tarjeta con una emoción y cada uno de los integrantes pensará una situación en la que haya experimentado dicha emoción durante el mes pasado y para esa emoción deberá mencionar al menos una estrategia que le haya resultado útil para regular esa emoción y otra estrategia que le haya resultado inútil. Luego en consenso van a seleccionar la “mejor” y la “peor” estrategia y las compartirán en mesa redonda con los demás grupos. Tras la socialización de dichas estrategias se dividirán en la pizarra las estrategias de huida y afrontamiento invitando a la reflexión y haciendo énfasis en que no siempre la estrategia puede ser de afrontamiento o de

huida. Para cerrar la sesión se explica el modelo de regulación emocional de Gross (2002) y se les invita a que en el próximo mes registren en su agenda las ocasiones en que han puesto en práctica la regulación emocional.

Esta sesión tiene una duración total de 3 horas.

Sesión 9: Resumen de estrategias a poner en práctica desde la IE y SH

El objetivo de esta sesión consiste en recapitular todo lo que se ha venido abordando de manera práctica y teórica para hacer énfasis en las herramientas que les servirán para disminuir y prevenir el desgaste profesional.

Se inicia socializando el objetivo de la sesión y realizando seguimiento a cada una de las tareas que han realizado durante todo el proceso, especialmente si han puesto en práctica la regulación emocional, cuáles son las estrategias que más han puesto en práctica y cuáles han sido las más útiles. Esta actividad tendrá una duración de 30 minutos.

Actividad 34: Cineforo.

Objetivo: Identificar en la película con cada uno de los elementos teóricos que cuentan, aspectos de la IE y SH a modo de recordar y disfrutar.

Materiales: Proyector y película: “INSIDE OUT”

Duración: 1 hora y 55 minutos.

Explicación: Tras el visionado de la película (con una duración de 1 hora 34 minutos), se pasa a una puesta en común (conversación de 20 minutos) de aquellos aspectos que desde lo aprendido en todo el proceso les ha permitido un mejor entendimiento de las situaciones que observaron en la película y relacionarlo con situaciones que vivencian en su ámbito laboral y personal, enfatizando el impacto que ha tenido en sus vidas.

Actividad 35: Vamos a suponer...

Objetivo: Reforzar los conocimientos en regulación emocional.

Materiales: Ordenador, proyector y presentación en power point.

Duración: 25 minutos.

Explicación: Se presentarán diferentes situaciones estresantes con estrategias adaptativas y desadaptativas de regulación emocional. Por cada diapositiva que se presente se abrirá un espacio de 5 minutos para conversar y argumentar cual sería la mejor desde lo aprendido. Se presentarán 5 situaciones.

Para el cierre de esta sesión se realizará el tradicional juego de la silla con el fin de terminar con un estado de ánimo positivo, donde habrá una silla menos del total de los participantes, se les pondrá músicaailable y animada, el que quede sin sentarse va saliendo

del juego hasta que quede una persona a la cual se le entregará un premio. Esta actividad tendrá una duración de 10 minutos.

La novena sesión tendrá una duración total de 3 horas.

Sesión 10: Cierre del proceso y Evaluación

El objetivo de esta sesión es implementar los instrumentos de evaluación para poder medir los resultados y realizar un cierre de forma simbólica, ya que se espera que, aunque el proceso no continúe con la presencia de la profesional en Psicología Positiva, los profesionales perpetúen las prácticas de cada una de las estrategias, habilidades y herramientas que han adquirido para prevenir y disminuir el desgaste profesional desde la IE y SH.

Se inicia socializando el objetivo de la sesión y realizando el seguimiento a las estrategias que han puesto en práctica desde la IE y el SH en el mes pasado, luego se les invita a realizar un saludo, de manera que se pongan de pie y en círculo le den un abrazo al que está a su lado derecho, después se sientan nuevamente en círculo. Este ejercicio durará 30 minutos.

Posteriormente se les aplicará los test de evaluación que se utilizaron al inicio:

- MSCEIT: Con una duración promedio de 45 minutos
- MBI (Adaptación de D'Anello, 2001): Con una duración de 10 a 20 minutos
- CASH: Con una duración de 10 a 25 minutos
- Escala del Humor aplicada al afrontamiento: con una duración de 3 a 5 minutos.

Actividad 36: Feedback

Objetivo: Realizar las observaciones que sean pertinentes para mejorar el programa y reconocer los efectos positivos que han tenido para la prevención y disminución del desgaste profesional, de modo que se siga teniendo en cuenta para realizar ajustes en caso que se pueda volver a implementar el programa.

Materiales: Hojas y Bolígrafo.

Duración: 25 Minutos.

Explicación: La profesional propiciará un ambiente participativo y recogerán cada una de las observaciones que realicen los profesionales en unas hojas.

La sesión tendrá una duración total 2 horas y 30 minutos.

Cronograma

MAYO 2018						
L	M	X	J	V	S	D
	01	02	03	04	05	06
07	08	09	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

JUNIO 2018						
L	M	X	J	V	S	D
				01	02	03
04	05	06	07	08	09	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

JULIO 2018						
L	M	X	J	V	S	D
						01
02	03	04	05	06	07	08
09	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					



AGOSTO 2018						
L	M	X	J	V	S	D
			01	02	03	04
05	06	07	08	09	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

SEPTIEMBRE 2018						
L	M	X	J	V	S	D
					01	02
03	04	05	06	07	08	09
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

OCTUBRE 2018						
L	M	X	J	V	S	D
01	02	03	04	05	06	07
08	09	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

NOVIEMBRE 2018						
L	M	X	J	V	S	D
					01	02
03	04	05	06	07	08	09
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

DICIEMBRE 2018						
L	M	X	J	V	S	D
						01
02	03	04	05	06	07	08
09	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

GRUPO CONTROL 
 GRUPO EXPERIMENTAL 

CONCLUSIONES

Este programa resulta ambicioso por entrenar tanto la IE como el SH en conjunto, en 10 sesiones, puesto que la primera y la última como ya se sabe no desarrollan actividades de entrenamiento y podría ser que los resultados muestren la necesidad de ampliar el programa, pero precisamente esta es una de las limitaciones dadas por las mismas condiciones del PAPSIVI, ya que no es un programa continuo que se realice todo el año aunque se seguirá implementando todos los años de este mismo modo hasta 2021 según lo estipulado en la ley 1448 de 2011.

Se ha trabajado ampliamente el Burnout o Síndrome de Desgaste Profesional desde la IE y existe evidencia de la necesidad de trabajar esta problemática con los profesionales del PAPSIVI, pero se apuesta a entrenar principalmente el SH porque es una fortaleza que aún hoy en día no se toma en serio por paradójico que parezca y teniendo en cuenta los estudios que demuestran los efectos positivos del mismo en la reducción de estrés es factible predecir buenos resultados con este programa.

Por último este programa resulta un reto y sentaría un precedente respecto a las intervenciones que se han realizado en Colombia para atender el desgaste profesional en personal psicosocial porque emplea evaluaciones para observar y comparar resultados y porque trabajar desde la psicología positiva brinda otra perspectiva, ya que en la actualidad

todos los proyectos apuntan a tratar las problemáticas con terapia tradicional centrándose en lo negativo, por lo tanto se abre un campo para transformar las intervenciones y observar otros resultados que hasta ahora específicamente en el problema que aquí se aborda han sido pocos.

REFERENCIAS

- Abel, M. H. (2002). Humor, stress, and coping strategies. *Humor–International Journal of Humor Research*, 15(4), 365-381.
- Alecsiuk, B. (2015). Inteligencia emocional y desgaste por empatía en terapeutas. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, 24(1), 43-56.
- Anadón-Revuelta, O. (2005). La formación en estrés para la prevención del Síndrome de Burnout en el currículo de formación inicial de los maestros. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 19(1), 197-220.
- Augusto-Landa, J.M., Barrios-Santos, M.P., López-Zafra, E. y Aguilar-Luzón, M.C. (2006). Relación entre Burnout e Inteligencia Emocional y su impacto en salud mental, bienestar y satisfacción laboral en profesionales de enfermería. *Revista Ansiedad y Estrés*, 12(2-3), 479-493.
- Berrios-Martos, M. P., Pulido-Martos, M., Augusto-Landa, J. M., y López-Zafra, E. (2012). La inteligencia emocional y el sentido del humor como variables predictoras del bienestar subjetivo. *Psicología conductual*, 20(1), 211.
- D'Anello, S. (2001). *Inventario para medir el Síndrome de Desgaste Profesional. Adaptación a la población venezolana del MBI*. Papel de Trabajo. Centro de Investigaciones Psicológicas. Universidad de los Andes. Mérida. Venezuela. (No publicado).
- D'Anello Koch, S., D'Orazio, A. K., Barreat Montero, Y., y Escalante, G. (2009). Incidencia del sentido de humor y la personalidad sobre el síndrome de desgaste profesional (Burnout) en docentes. *Educere*, 13(45), 439-446.
- Durán, A., Extremera, N., Rey, L., Fernández-Berrocal, P., y Montalbán, M. (2006). Predicting academic Burnout and engagement in educational settings: Assessing the incremental validity of perceived emotional intelligence beyond perceived stress and general self-efficacy. *Revista Psicothema*, 18, 158-164.
- Esteban, S., Herreros, U., Iglesias, M. y Larrañaga, L. (2013). *El apoyo psicológico a los profesionales de la emergencia*. Universidad del País Vasco. Recuperado de https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/37040739/apoyo_psicologico_profesionales_emergencia_ETS.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A

<http://www.sorkari.com/Burnout>
&Expires=1505847026&Signature=oPBiH9CfNjaUm1NB3Lba%2FWknfV8%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DApoyo_psicologico_profesionales_emergenc.pdf

- Extremera, N. y Durán, A. (2007). Inteligencia Emocional y su relación con los niveles de Burnout, engagement y estrés en estudiantes universitarios. *Revista de Educación*, 342(1-4), 239-256.
- Fernández-Berrocal, P., Extremera, N. y Durán, A. (2003). Inteligencia Emocional y Burnout en profesores. *Revista Encuentros en Psicología Social*, 1, 260-265.
- García, B., Manzano, E., Muñoz, I., Hernandez, M., y Cuetos, A. M. (2010). *Claves para aprender en un ambiente positivo y divertido*. Madrid: Pirámide.
- García, L. B. (Marzo de 2017). Recursos para favorecer el buen humor, la creatividad y la actitud positiva en el aula. En Instituto Cervantes. *Jornada didáctica*. Taller llevado a cabo en reunión anual de socios. Asociación de profesores de español en los Países Bajos, Utrecht, Países Bajos.
- García-Larrauri, B. (2006). *Programa para mejorar el sentido del humor. ¡Porque la vida con buen humor merece la pena!*. Madrid, España: Pirámide.
- García-Larrauri, B., Monjas, M. I., Román, J. M., Cuetos, A., Polo, A. y Muñoz, M. I. (2005). *CASH: Cuestionario de autoevaluación del sentido del humor-revisado y adaptado al programa*, Universidad de Valladolid, España.
- García-Larrauri, B., Monjas, M.I., Román, J. M., Flores, V., y Cuetos, A. (2004). Sentido del humor: delimitación conceptual, evaluación y propuestas de intervención. *Aportaciones psicológicas y desarrollo difícil*, 387-430. Badajoz: Edita Psicoex.
- González, A. E. M., Piqueras, J. A., y Linares, V. R. (2010) Inteligencia emocional en la salud física y mental. *Electr J Res Educ Psychol*, [Internet], 8(21), 861-90.
- Gross, J. J. (2002). Emotion regulation: *Affective, cognitive, and social consequences*. *Psychophysiology*, Vol. 39, pp. 281–291.
- Guerra Vio, C., Vivanco, A. F., y Hernández Morales, C. (2009). Efectos de una intervención cognitivo-conductual en el aumento de conductas de autocuidado y disminución del estrés traumático secundario en psicólogos clínicos. *Terapia psicológica*, 27(1), 73-81.
- Iberrota, M. (2009). *Afrontar el Burnout*. Sorkari, atención integral al desarrollo de la persona. Recuperado de <http://www.sorkari.com/Burnout>

- Jordan, P., Ashkanasy, N., y Hartel, C. (2002). Emotional Intelligence as a moderator of emotional and behavioral reactions to be insecurity. *Academy of Management Review*, 27(3), 361-372.
- Lefcourt, H. M. y Martin, R. A. (1986). *Humor and life stress: antidote to adversity*. Nueva York: Springer-Verlag.
- Lefcourt, H. M., Davidson, K., Shepherd, R., Phillips, M., Prkachin, K., y Mills, D. (1995). Perspective-taking humor: Accounting for stress moderation. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 14(4), 373-391.
- Ley 1448. Ley de víctimas y restitución de tierras y sus decretos reglamentarios. Ministerio de Justicia y del Derecho, Bogotá, Colombia, 10 de Junio de 2011.
- Lira, E., Becker, D., y Castillo, M. I. (1989). Psicoterapia de víctimas de la represión política bajo dictadura: un desafío terapéutico, teórico y político. *Todo es según el dolor con el que se mire*.
- Llanos, M. T., y Arón, A. M. (2004). Cuidar a los que cuidan: Desgaste profesional y cuidado de los equipos que trabajan con violencia. *D-332-Arón_Ana_María-2004-421*.
- Lopez-Zafra, E., Pulido-Martos, M., y Augusto-Landa, J. M. (2013). *Inteligencia emocional en el trabajo*. Madrid: Síntesis.
- Martin, R. A., Puhlik-Doris, P., Larsen, G., Gray, J., y Weir, K. (2003). Individual differences in uses of humor and their relation to psychological well-being: Development of the Humor Styles Questionnaire. *Journal of research in personality*, 37(1), 48-75.
- Mayer, J. D. y Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence. En P. Salovey y D. Sluyter (dirs.), *Emotional development and emotional intelligence: implications for educators* (pp. 3-31). Nueva York: Basic Books.
- Mayer, J. D., Salovey, P. y Caruso, D. (2004). Emotional Intelligence: Theory, findings, and implications. *Psychological Inquiry*, 15, 197-215.
- Mayer, J. D., Salovey, P. y Caruso, D. (2009). *Test de inteligencia emocional Mayer-Salovey-Caruso (MSCEIT)*. Adaptación española de N. Extremera y P. Fernández-Berrocal. Madrid: TEA.
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2013). *Lineamientos para el desarrollo del talento humano en la atención a personas víctimas del conflicto armado. Ley 1448 de 2011 – Decreto reglamentario 4800 de 2011*. Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/Documentos%20y%20Publicaciones/Lineamientos%20Talento%20Humano%20Versi%C3%B3n%20Junio%202013.pdf>

- Moreno-Jiménez, B., Garrosa, E., Morante, M. E., Rodríguez, R., y Losada, M. (2004). El estrés traumático secundario. Evaluación, prevención e intervención. *Terapia psicológica*, 22(1), 69-76.
- Pinto, J. (2009). Inteligencia Emocional, una nueva asignatura. *Revista Digital Innovación y Experiencia Educativa*, 17(4), 1-8.
- Procuraduría General de la Nación - Instituto de Estudios del Ministerio Público. (2012). *El Daño Oculto: Bienestar, salud mental y política pública en trabajadores del sector justicia - Estudios de casos: La conciliación en equidad, el conflicto armado y los delitos sexuales*. Bogotá: IEMP Ediciones. 2012.
- Salovey, P., Stroud, L., Woolery, A., y Epel, S. (2002). Perceived Emotional Intelligence, stress reactivity, and symptom reports: further explorations using the Trait Meta-Mood Scale. *Psychology and Health*, 17(5), 611-627.
- Salovey, P., y Mayer, J. D. (1990). Emotional Intelligence. *Imagination cognition personality*, 9, 185-211
- Unidad para las víctimas. (2017). *Registro único de víctimas*. Bogotá: Red Nacional de Información. Recuperado de <http://rni.unidadvictimas.gov.co/RUV>
- Vaisman, Z. (2015). *Cuidado emocional en los integrantes de los equipos psicosociales del programa de atención psicosocial y salud integral a víctimas del conflicto armado colombiano – PAPSIVI* (tesis de maestría). Universidad ICESI, Cali, Colombia.
- Vera, A., Ravanal, I., Cancino, L., Carrasco, C., Contreras, G. y Arteaga, O. (2007). Síndrome de Burnout e Inteligencia Emocional: un Análisis con Enfoque Psicosocial en una agencia estatal chilena. *Revista Ciencia y Trabajo*, 24(9), 51-54.

ANEXOS

ANEXO 1: LA RISA Y LOS CINCO ELEMENTOS DE LA MEDICINA TRADICIONAL CHINA (García-Larrauri, 2006, p.147).

Beneficios de reír con cada vocal

La dinastía Shang, que construyó la primera muralla china, ya utilizaba la risa con fines curativos hace 4.000 años. Tenían unos templos de la risa donde las personas acudían a practicarla.

Cada vocal tiene un valor y un símbolo, moviliza emociones determinadas, corresponde cada una a un elemento distinto y potencia ciertos aspectos.

JA (no importa que sea forzado al principio, es muy probable que pronto se convierta en carcajada).

Reír con la Ja provoca la vibración de la zona de los riñones, de los ovarios, de la matriz y del vientre, y las llena de energía. Previene la osteoporosis, mejora el oído. También activa la potencia sexual. Domina el miedo a empezar algo nuevo.

Elemento: Agua.

JE

Incide bajo las costillas, libera energía del hígado, la vesícula biliar y el tejido muscular. Favorece la vista, facilita la digestión. Ayuda a autoaceptarse y favorece la tolerancia a uno mismo. También domina el miedo a no dar la talla, a no ser perfecto.

Elemento: Madera.

JI

Produce una vibración en la zona del cuello. Actúa sobre el sistema nervioso y estimula la glándula tiroides. También libera la energía del corazón e intestino delgado y activa la circulación, siendo beneficiosa para prevenir las varices. Favorece el tacto. Domina el miedo a crear, es el que hace posible llevar a cabo nuestros pensamientos.

Elemento: Fuego.

JO

Produce una vibración en la zona de la cabeza, y por tanto cerebral. Libera la energía del estómago, el bazo, el páncreas y del tejido conjuntivo. Favorece el funcionamiento de la glándula pineal, la hipófisis, la pituitaria y el hipotálamo y actúa sobre el endoplasma celular. Previene celulitis y mejora el sentido del gusto. Domina el miedo a actuar y ayuda a conseguir cosas imposibles y a realizar las ilusiones. No se recomienda estar riendo de forma forzada con la Jo más de un minuto porque puede producir estados de trance.

Elemento: Tierra.

JU

Agita la zona pulmonar por la espalda. Libera la energía del pulmón y el intestino grueso. Fortalece nuestra memoria y mejora el olfato. Domina el miedo a perder.

Elemento: Metal.

ANEXO 2: LA CANCIÓN DE QUASIMODO (García-Larrauri, 2006, p.143).

Con las piernas abiertas y un ligero balanceo de izquierda a derecha, con los brazos sueltos a cada lado del cuerpo se canta el siguiente estribillo:

Tata chunda, chunda, chunda // tata chun, chun, chun. Hacerlo hasta que salga al unísono.

Las personas deben mirarse entre sí durante todo el ejercicio y se darán las siguientes indicaciones:

- ¡Brazo adelante! (decirlo con cierta energía), no se deja el balanceo de izquierda a derecha... se canta el estribillo anterior todos juntos.

- Se vuelve a la posición de partida, de brazos relajados. Se inician las instrucciones diciendo: *brazo adelante* (todas las personas lo hacen), y se añade otra postura a la señal de “¡Pata quebrada!” (lo cual significa avanzar el pie derecho y colocarle en dirección hacia uno mismo). En esta postura se sigue el balanceo y se canta el estribillo.
- Se vuelve a la posición de partida y se inician las instrucciones diciendo ¡brazo adelante! (todos lo hacen a la vez), ¡pata quebrada! (igual a la anterior), “¡chepa de monstruo!” (lo cual significa subir los hombros y encoger el cuello). En esta postura se sigue el balanceo y se canta el estribillo.
- Para finalizar se vuelve a la posición de partida y se inicia de nuevo todas las instrucciones añadiendo: *lengua bien afuera mordiéndola*. Ahora, *bien alto*, todas las personas al tiempo han de cantar el estribillo (el sonido que sale en esta posición es verdaderamente cómico sin menospreciar “la pose” con el disfraz...) y variar el tono.

Se sugiere moverse libremente por la sala sin dejar de decir el estribillo (importante es tararearlo mordiéndola la lengua) a la vez que se saludan entre sí, por toda la sala, moviendo la cabeza y mirándose a los ojos.

ANEXO 3: UN POCO DE AUTOANALISIS (García-Larrauri, 2006, p.177).

1. ¿Es habitual la sonrisa en tú vida? _____
2. A lo largo del día, ¿Cómo suele ser la imagen que ofreces, tu tono corporal, la postura: risueña, alegre, activa, dinámica, feliz...? (recuerda que la frente fruncida, la cabeza y barbilla bajas, la espalda arqueada, la mirada de soslayo, el tono de voz tenso, los brazos en postura defensiva, etc., pueden ser señales de mal humor, infelicidad, miedo, preocupación) _____
3. Respecto al tono de voz, ¿evitas gritos? _____
4. ¿Mantienes la calma en momentos de tensión? _____
5. ¿Usas “frases vitaminas”, es decir, expresiones positivas tanto para ti como para los demás? _____
6. Señala algo que te haya hecho sentir bien o contento/a (durante el día de hoy o durante la semana). Analiza la causa. ¿Puedes promover el bienestar en otros/as? _____

7. ¿Qué te ha hecho últimamente reír o sonreír? _____

8. ¿Tratas de buscar activamente el humor en tu vida? _____
¿Cómo? _____

¡Si estás cansado/a de hacer cosas que no te divierten, quizá te sienta bien un cambio!

ANEXO 4: DOSIS PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN DE LA VITAMINA H

(García-Larrauri, 2006, p.179).

En el entorno en que te mueves, considera de las propuestas citadas cuáles vas a poner en práctica durante el mes próximo:

1. Respecto al entorno y postura corporal: _____

2. Respecto a la sonrisa, recuerda que se trata de una sonrisa natural (observa las reacciones y las sensaciones una vez que lo llesves a cabo): _____

3. Respecto a las formas de saludo y lenguaje más positivo: _____

4. Respecto a la búsqueda de humor por diferentes vías (libros, observación...): _____

5. Sería divertido atreverme a introducir en mis actividades y espacio laboral un poco de humor. ¿de qué modo?:

ANEXO 5: RECOMENDACIONES PARA PROCURARSE UNA DOSIS DIARIA

DE RISA O SONRISA (García-Larrauri, 2006, p.178).

El objetivo que se propone es buscar lo que nos haga sonreír o reír y procurarse una dosis diaria de diversión por todos los medios posibles. Cuando una persona se propone encontrar humor en el día a día lo consigue. Un proverbio francés nos recuerda que “el día más desperdiciado de todos es aquel en que no nos hemos reído”. No se necesitan excusas para la risa. Además la sonrisa, al igual que la risa, son contagiosas.

Dado que el SH de cada persona es absolutamente peculiar, nuestro humor nunca será atípico porque se desvíe de la media de la población. Se dan grandes diferencias entre las personas en los motivos que nos producen risa, así pues, ninguna persona es más o menos inteligente con base en el tipo de humor que tiene.

Hemos de pensar en la risa como si tratase *de una vitamina* cuyas necesidades diarias se debieran cubrir a cualquier precio. Aprovechar por tanto cualquier ocasión para reír. Reír incluso en solitario, cuando se camina o se están haciendo tareas diversas, la propuesta de ejercicios de Yoga de la Risa (Kataria, 2002)., tiene como finalidad reír en grupo y las

actividades están inspiradas en acciones cotidianas. Cuando nos reímos nos abrimos más al juego y la diversión durante el resto del día.

Algunas sugerencias muy generales:

- *Buscar de modo activo materiales humorísticos*: leer alguna revista de humor, buscar páginas de humor de revistas, del periódico. Recopilar materiales por correo electrónico, chiste, fotos simpáticas, caras sonrientes, entrevistas con humoristas profesionales, calendarios con frases o viñetas de humor. También objetos varios como, por ejemplo, artículos de broma, una nariz de payaso, peluches, vajilla graciosa, útiles de limpieza con formas divertidas, etc., que nos evoquen la sonrisa. Hacerse una “carpeta de supervivencia” con materiales que nos hagan reír y que luego podamos compartir, o revisar cuando nos apetezca.
- Procurar siempre regalar algo de *humor*. Desde unas palabras risueñas hasta un regalo físico cuando proceda. Es divertido elegirle e igualmente recibirle.
- En concreto las películas pueden ser un material excelente para tenerlo a mano, desde la filmografía más clásica con Buster Keaton o los hermanos Marx, Charlot, Jacques Tati, Los Luthiers, etc. (que pueden adquirirse en formato vídeo).
- En el campo de la lectura se recomienda a P. G. Wodehouse, pero cada cual debiera hacerse su propia recopilación.
- Es importante personalizar humorísticamente un *espacio nuestro* e ir incorporando todo lo que genere una imagen de bienestar y de recordatorio del humor. *Los entornos agradables general buen humor*.
- Ampliar ese material, cuando sea posible, al espacio de trabajo, en un *tablón de anuncios humorísticos*, por ejemplo. Esta práctica tan sencilla ha demostrado ser muy efectiva. Las notas de humor ayudarán a encontrar una sonrisa en medio de los contratiempos, en situaciones que se necesite un poco de humor, y en definitiva mejorarán el ambiente de trabajo. Se ha de ir renovándolo, compartiéndolo siempre que sea posible. No se ha de perder ninguna ocasión para incrementarlo.
- *Entrenarse en buscar conscientemente el lado cómico de las cosas*, el absurdo o la ironía (en definitiva, el cambio de perspectiva) en la actividad diaria por ejemplo a través de carteles, periódico, en el bus, caminando, esperando, en el supermercado, en el trabajo, etc. Asimismo, el contraste de ideas, lo que esperamos y lo que ocurre realmente –la incongruencia-; el juego gratuito del pensamiento... Aún mejor si buscamos la complicidad con alguien. “Busca lo ridículo en todo y los encontrarás”

(Jules Renard). La risa estalla cuando el juicio no interviene. Muchas veces la lógica y la razón inhiben la risa.

- *Considerar que la alegría es una elección.* Se cuenta que es discípulo de un venerable sabio estaba sorprendido de que su maestro siempre estuviese feliz y sonriente a pesar de las dificultades que tenía en su vida. Intrigado por ello, un día le preguntó: - Maestro, ¿Cómo es que siempre se te ve tan contento y satisfecho? El maestro le dijo: -Amigo mío, no hay secreto alguno en ello. Cada mañana cuando me despierto me hago esta pregunta a mí mismo: ¿qué escojo hoy?, ¿alegría o tristeza?, y siempre escojo la alegría, es todo”.
- Tenemos un *test de evaluación del progreso de SH.* Cuantas más cosas vayan mal, más material tendremos para comprobar nuestro progreso.

ANEXO 6: LA EXPERIENCIA MÁS EMBARAZOSA (García-Larrauri, 2006, p.207).

En esta propuesta te invitamos a que anotes brevemente alguna situación personal en la que pasaste serios apuros o te sientas ridículo/a debido a torpezas, descuidos, meteduras de pata, etc., propios o ajenos, pero en los que te encontraste involucrado/a

Explicar cómo te sentiste y por qué: _____

Qué consecuencias tuvo y cómo las ves ahora. Hay situaciones que en un momento dado nos parecían insoportables y que vistas retrospectivamente podemos contarnos y hasta reírnos:

Qué conclusión sacas: _____

ANEXO 7: TRAVESURAS DE LA INFANCIA (García-Larrauri, 2006, p.201).

En esta propuesta te invitamos a rescatar recuerdos divertidos, momentos felices, anécdotas traviesas, etc., relacionadas con tu infancia y compartir esos recuerdos con tus compañeros y compañeras.

En numerosas ocasiones los adultos guardamos la infancia con excesiva rapidez en el archivo del olvido. ¿Cuál es el recuerdo más divertido, intenso o gozoso que tienes?, ¿cuáles fueron los momentos más felices?, ¿tienen que ver con alguna travesura?

Anota un breve resumen que te permita recordarlo para comentar posteriormente:

ANEXO 8: PASAPALABRA

- A. Emoción que sentimos cuando nos libramos de un peso o cuando una situación desagradable ha terminado.
- B. (Contiene la B) Cansancio del ánimo originado por falta de estímulo o distracción, o por molestia reiterada.
- C. Sensación que nos invade cuando creemos que hemos hecho algo mal.
- D. Pesar que te invade al saber que lo que tú creías no es verdad.
- E. Emoción que nace cuando quieres algo que el otro tiene.
- F. Malestar y enfado que se produce cuando no consigues lo que te proponías o esperabas.
- G. Emoción que se siente cuando agradeces algo.
- H. Lo que sentimos cuando alguien se opone a nosotros o a nuestros deseos.
- I. Emoción que no te deja pensar. También conocida como rabia, cólera o furia.
- J. (Contiene la J) Emoción que suscita ira contra alguien.
- K. -
- L. Facultad que tiene el ser humano de obrar de una manera o de otra, o de no obrar.
- M. Emoción que aparece cuando crees que vas a sufrir un daño.
- N. Emoción que nos genera un vacío en el corazón y, casi al mismo tiempo, lo llena con gotitas de pena.
- O. Valoración muy alta de algo, de un ser querido o de ti mismo.
- P. Satisfacción y alegría producidas por algo que nos gusta mucho.
- Q. Sentimiento de incomodidad ante las burlas, críticas, etc., de otros.
- R. Malestar que podemos sentir cuando hemos realizado una mala acción.
- S. Sentimiento que aparece cuando sacias una necesidad física o emocional.
- T. Emoción que sentimos ante personas y seres indefensos o que no parecen amenazadores.
- U. Sinónimo de injuria, ofensa, insulto.
- V. Sentimiento aplazado de ira, odio, crueldad buscando asaltar contra el sujeto que anteriormente nos agredió.
- W. -

X. –

Y. –

Z. (Contiene la z) Sensación que aparece cuando sabes que has cometido una falta o cuando crees que se van a burlar de ti.

RESPUESTAS:

A. ALIVIO

B. ABURRIMIENTO

C. CULPA

D. DECEPCIÓN O DESILUSIÓN

E. ENVIDIA

F. FRUSTRACIÓN

G. GRATITUD

H. HOSTILIDAD

I. IRA

J. ENOJO

K. -

L. LIBERTAD

M. MIEDO

N. NOSTALGIA

O. ORGULLO

P. PLACER

Q. QUEMAZÓN

R. REMORDIMIENTO

S. SATISFACCIÓN

T. TERNURA

U. ULTRAJE

V. VENGANZA

W. -

X. -

Y. -

Z. VERGÜENZA (CONTIENE)

ANEXO 9: MÚLTIPLES ESCENARIOS

ESCENARIO 1: Convocaste una reunión para realizar una atención psicosocial comunitaria, pero debido a las fuertes lluvias solo llega la mitad de las personas convocadas, por lo que te sientes **FRUSTRADO**

ESCENARIO 2: Convocaste una reunión para realizar una atención psicosocial comunitaria, pero debido a las fuertes lluvias solo llega la mitad de las personas convocadas, por lo que te sientes **ENOJADO**

ESCENARIO 3: Convocaste una reunión para realizar una atención psicosocial comunitaria, pero debido a las fuertes lluvias solo llega la mitad de las personas convocadas, por lo que te sientes **AGRADECIDO** con las personas que pudieron llegar.

ESCENARIO 4: Convocaste una reunión para realizar una atención psicosocial comunitaria, pero debido a las fuertes lluvias solo llega la mitad de las personas convocadas, por lo que te sientes **TRISTE**

ANEXO 10: TERMOMETRO EMOCIONAL

