



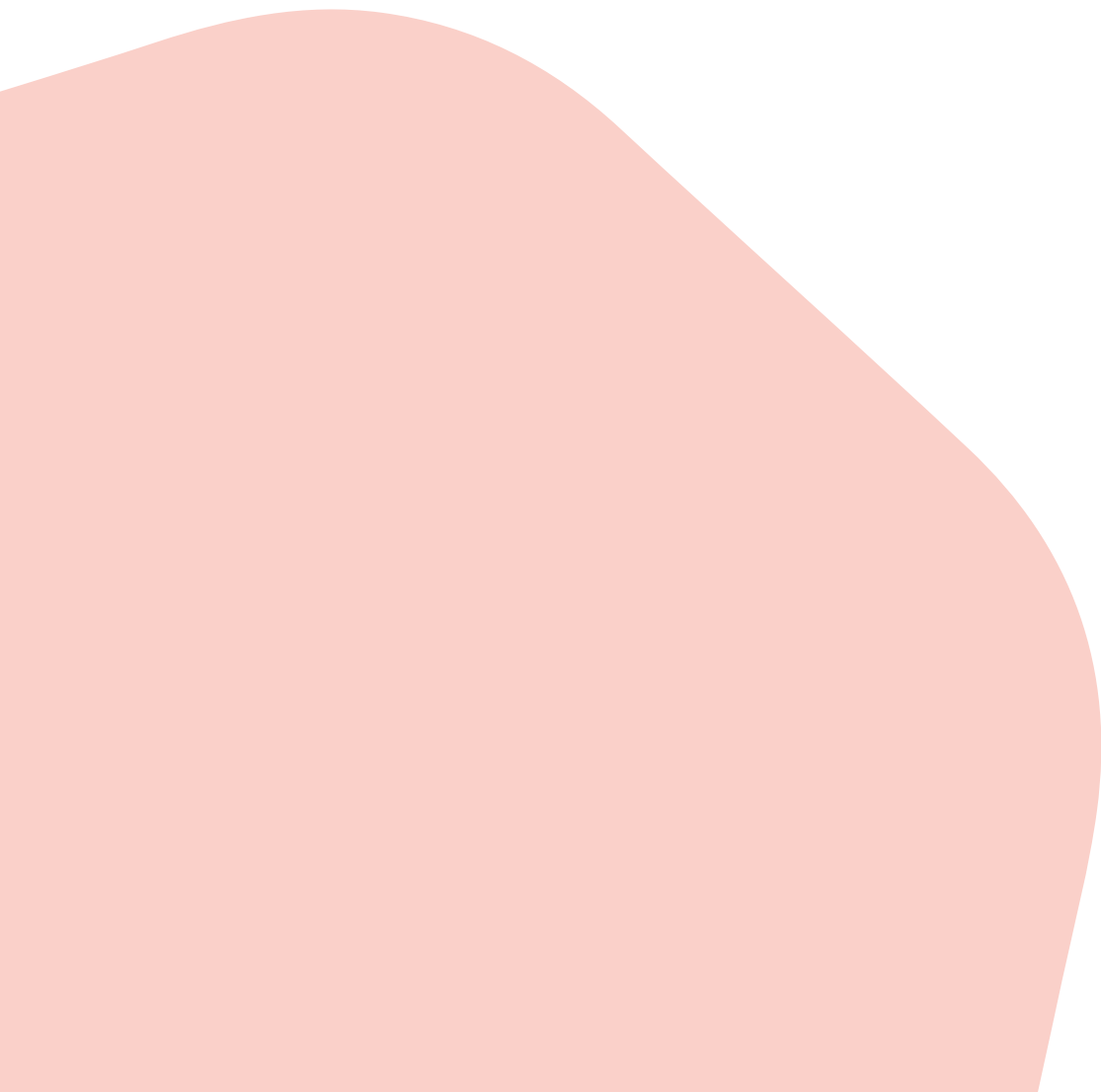
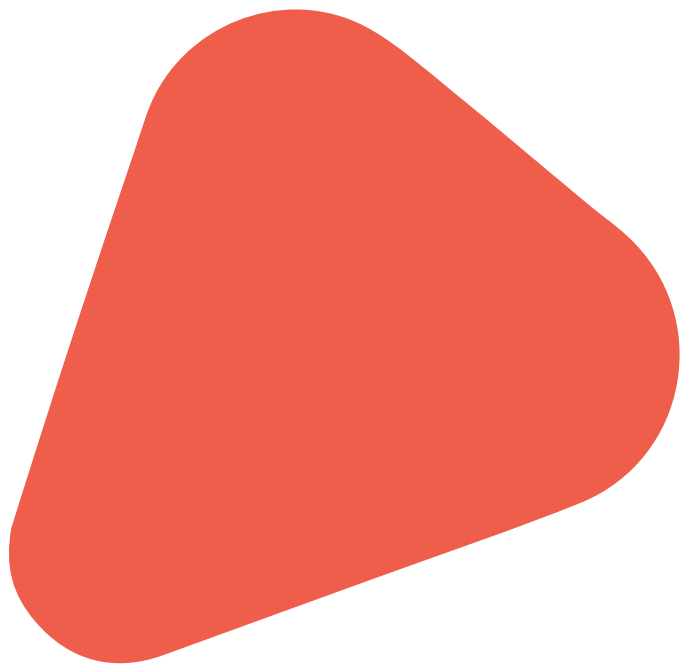
Manual Curso Empleado saludable

Psico**FLIX**



Índice

Módulo 1: Factores y riesgos psicosociales en el trabajo	5
1. Introducción a la psicología	8
2. Cuáles son los riesgos psicosociales	10
3. Factores psicosociales en el trabajo	12
4. El proceso de evaluación de los riesgos psicosociales	16
Módulo 2: Gestión y prevención del estrés laboral	19
1. Contextualización del estrés como riesgo psicosocial	22
2. Tipos de estrés	24
3. Premisas	25
4. Psicoeducación, conocer el estrés para combatirlo	27
5. Los estresores	29
6. Herramientas para el manejo cognitivo del estrés I	31
7. Herramientas para el manejo cognitivo del estrés II	32
8. Herramientas para el manejo físico del estrés	34
9. Estrategias para el manejo conductual del estrés	37
10. Desarrollo del Plan Individual	39
Módulo 3: Manejo emocional	41
1. Inteligencia emocional	44
2. Modelos teóricos sobre las competencias emocionales	45
3. Emociones. ¿Qué son las emociones?	48
4. El modelo ABC de Ellis: un modelo del pensamiento humano	51
5. Emociones básicas	54
6. Las emociones en mi vida personal	58
7. Competencias intrapersonales	59
8. Bienestar emocional y Salud integral	62
9. Las emociones en mi vida profesional	63
10. Competencias interpersonales y habilidades sociales	64
Módulo 4. Prevención del acoso sexual	69
1. Igualdad de trato y no discriminación	72
2. Violencias sexuales en el entorno laboral	74





Factores y riesgos Psicosociales en el trabajo



Introducción

Esta guía sobre **Factores y Riesgos Psicosociales en el trabajo** está diseñada para ayudarte a conocer cuáles son los principales factores y riesgos psicosociales y facilitarte herramientas para su gestión, teniendo presente en todo momento la situación especial que estamos viviendo a raíz de la pandemia generada por el coronavirus (COVID-19). Además, ahondará en uno de los principales riesgos psicosociales, como el estrés laboral, para que puedas identificarlo, aportándote herramientas prácticas de afrontamiento psicológico en caso de que se presente, tanto en el ámbito laboral como personal.

Tema 1 |

Introducción a la psicología

Antecedentes de la Psicología

El estudio de los aspectos organizacionales y psicosociales y su relación con la salud laboral, si bien no es un nuevo paradigma, sí ha adquirido un marcado reconocimiento en los últimos años.

En Prevención de Riesgos Laborales, se reconocen

4 disciplinas básicas:

- Seguridad en el trabajo
- Higiene industrial
- Ergonomía y psicología aplicada
- Medicina del trabajo

Desde un abordaje multidisciplinar, la visión transversal preventiva pretende identificar y evitar que se produzcan daños en la salud del equipo de profesionales.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la **salud como un completo estado de bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades**. Desde esta perspectiva, se pretende que las organizaciones no se centren solo en evitar enfermedades y accidentes, sino que también se promuevan empresas saludables donde sus trabajadores gocen de un completo estado de bienestar como define la OMS.

Queda mucho trabajo para consolidar la idea de la prevención como herramienta asociada a la salud. En concreto, el ámbito psicosocial en España sigue presentando a día de hoy una escasa actividad preventiva, en comparación con el resto de disciplinas

como son seguridad e higiene. No obstante, cada vez son más las organizaciones que están pasando del diagnóstico del problema psicosocial a la acción preventiva, mejorando con ello las condiciones de trabajo y centrándose más en el concepto de salud que en el de accidente. Observamos puestos de trabajo con elevadas demandas como, por ejemplo, altos niveles de concentración, elevada carga de trabajo, largos y desordenados horarios y turnos de trabajo, dificultades para la conciliación de la vida personal y laboral, falta de recursos, falta de conocimientos, cambios constantes, falta de planificación y organización, conflictos interpersonales, inseguridad laboral, etc. Todo esto puede tener repercusiones negativas sobre la salud de los trabajadores, así como sobre sus relaciones familiares o personales y sobre la sociedad. Sin duda, la empresa tampoco gana en estas circunstancias porque una empresa que no es saludable, no es rentable.

Diferencia entre factores y riesgos psicosociales

La exposición a factores de riesgo es una variable explicativa del daño potencial que se operativiza en conceptos del tipo:

- Tiempo de exposición.
- Frecuencia de exposición.
- Intensidad o nivel de la exposición.

Es decir, a mayor tiempo, frecuencia, intensidad y/o nivel de exposición al factor de riesgo, más probabilidades habrá de generar un daño en la salud de los trabajadores. En este sentido, es importante conocer el "límite umbral" o "valor techo" definido



como la intensidad, tiempo o frecuencia de exposición máxima a un agente nocivo sin que aparezcan daños significativos: superado este límite umbral hablaríamos de “sobreexposición”. Ante cualquier problema laboral no todos los trabajadores lo afrontan del mismo modo, ya que las características propias de cada trabajador o trabajadora determinan la magnitud y naturaleza de sus reacciones y de las consecuencias que sufrirá.

A modo de síntesis podemos decir que en cualquier organización existen una serie de factores psicosociales que dependiendo...

- De cómo estén siendo gestionados
 - De qué consecuencias estén provocando
 - Del nivel e intensidad a la exposición de los mismos
 - De las variables personales de cada miembro
- ... podrían llegar a desencadenar daños en la salud de los trabajadores y provocar la aparición de los riesgos psicosociales.

| Definiciones |

“El término **«psicosocial»** se emplea para referirse a la interacción entre el individuo (psique) y su entorno social.

RIESGO: la Ley 31/1995 define el riesgo laboral como “la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo”.

FACTORES DE RIESGO: toda fuente de posible lesión o daño para la salud. La Ley 31/1995 de PRL nos dice además que “se entenderán como procesos, actividades, operaciones, equipos o productos potencialmente peligrosos aquellos que, en ausencia de medidas preventivas específicas, originen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores que los desarrollan o utilizan”.

DAÑO: lesión o enfermedad producida por la no prevención de los factores causantes.

Tema 2 | Cuáles son los riesgos psicosociales

Definición

Los «riesgos psicosociales en el trabajo» se han definido por la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (OSHA) como *«aquellos aspectos del diseño, organización y dirección del trabajo y de su entorno social que pueden causar daños psíquicos, sociales o físicos en la salud de los trabajadores»*.

Los factores psicosociales representan la **exposición**. Aunque no existe una lista en vigor, podemos basarnos en la Guía de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que identifica como riesgos psicosociales el estrés, la fatiga y la violencia laboral. Otro riesgo psicosocial que tiene origen laboral y así queda recogido en Clasificación Internacional de las Enfermedades (CIE-11) que la Organización Mundial de la Salud publicó en 2018 y que entrará el 1 de enero de 2022, es el *Burnout* o Síndrome del trabajador quemado.

Estrés

En el «Acuerdo Marco Europeo sobre el Estrés ligado al Trabajo» de 2004 queda recogido como: *“Estado que se acompaña de quejas o disfunciones físicas, psicológicas o sociales y que es resultado de la incapacidad de los individuos de estar a la altura de las exigencias o las expectativas puestas en ellos.”* Si bien es cierto que no todas las personas reaccionan igual ante las mismas situaciones o condiciones laborales, lo que sí es común es el aumento de las probabilidades de padecer estrés si las condiciones son inadecuadas.

Es decir, las personas pueden agotarse si están de manera constante soportando una situación estresante.

Si lo comparamos con el ejemplo de la exposición al ruido, algunos trabajadores perderán más capacidades auditivas que otros y no en el mismo momento, pero todos quedarán afectados. Algo similar sucedería con el estrés.

Fatiga

La fatiga es un estado de agotamiento ligada a la ordenación del tiempo de trabajo, ya sea bien por exceso de tiempo de trabajo o por la falta de descanso.

Suele manifestarse más comúnmente en las formas de trabajo nocturno o a turnos y en las situaciones de reiterada prolongación de la jornada laboral o falta del debido descanso interjornadas. La fatiga se manifiesta como una *disminución transitoria de la eficiencia funcional, mental y física que depende de la intensidad, duración y distribución temporal de la tensión mental precedente*. El restablecimiento de la fatiga se consigue mediante descanso y desconexión.

Violencia laboral

La Comisión Europea considera que consiste en incidentes donde el personal es maltratado, amenazado o asaltado en circunstancias relacionadas con su trabajo, incluyendo los desplazamientos al trabajo y viceversa, con un riesgo explícito o implícito a su seguridad, bienestar o la salud (Wynne, Clarkin, Cox, y Griffiths, 1997). Existen múltiples formas de violencia en el puesto de trabajo:

- La ejercida entre trabajadores de igual o diferente escala jerárquica, que puede ser física, psicológica o sexual.

- La ejercida por los clientes, usuarios, pasajeros o aquellas personas a las que se les preste servicio.
- La ejercida por personas que no tienen nada que ver con la empresa, por ejemplo, atracos, robos, asaltos, etc.

Desde el punto de vista legal, cada una de ellas tiene diferentes formas de ser tratada, pero desde el punto de vista preventivo, hay que actuar y establecer procedimientos y códigos de conducta que eviten que se den este tipo de situaciones de riesgo que afectan muy negativamente a la salud de los trabajadores.

Burnout o Síndrome del quemado

La Organización Mundial de la Salud publicó en 2018 la Clasificación Internacional de las Enfermedades (CIE-11) donde queda recogido el *Burnout* o Síndrome del trabajador quemado. Aunque no aparece en el listado de enfermedades profesionales del Real Decreto 1299/2006, ya que *se asocia el daño profesional a un agente causal (químico, físico, biológico...)* y en estos términos es difícil que se pueda incluir, sí está sin embargo catalogado como accidente de trabajo.

Consecuencias para los trabajadores

Físicas: Gastrointestinales, cardiovasculares, problemas respiratorios, endocrinos, dermatológicos, musculoesqueléticos, neurológicos...

Psicológicas: disminución de la creatividad, autoestima y del desarrollo personal Preocupación excesiva, incapacidad de concentrarse, dificultad para mantener la atención...

Profesionales: abandono del trabajo, despido, cambio de funciones, cambio de centro de trabajo, conflictos interpersonales, inseguridad laboral, aumento de bajas, etc.

Personales: deterioro de las relaciones (pareja, padres, amigos, hijos...), hipersensibilidad, aislamiento, desconfianza, sentimiento de culpa, pérdida de poder adquisitivo, etc.

Consecuencias para la organización

La mayoría de las consecuencias para la empresa implica altos costes económicos, como son los derivados de:

- Disminución del rendimiento y la productividad.
- Absentismo laboral.
- Aumento de la siniestralidad laboral.
- Aumento de la incidentabilidad.
- Deterioro de la imagen de la empresa.

Tema 3 | Factores psicosociales en el trabajo

A continuación, trataremos de englobar el máximo número de condiciones posibles en el puesto de trabajo, o al menos, poder tener una visión global para que después cada empresa pueda adaptarlos a las condiciones laborales específicas de su actividad.

Contenido del trabajo

El contenido del trabajo hace referencia al hecho de que el trabajo tiene que estar dotado de funciones y tareas adecuadas, que permitan al trabajador sentir que su trabajo sirve para algo, que forma parte de un todo, es decir, **le da sentido e importancia a su trabajo**.

También hay que tener en cuenta cómo son las tareas a realizar. Para la mayoría de las personas, las **tareas monótonas**, rutinarias y repetitivas donde no es posible tener iniciativa, cuyo sistema limita la posibilidad de cambios u otros sistemas de organización, o donde no existe posibilidad de alternar diferentes tipos de tareas, suele generar desmotivación, cansancio por repetición o desgaste. Por lo tanto, lo recomendable sería, que los trabajadores pudieran disponer de tareas que permitan dar sentido e importancia a lo que hacen y que se pueda variar en algún aspecto.

Carga de trabajo

La carga de trabajo es el conjunto de requerimientos psicofísicos que tiene que acometer el trabajador durante su jornada laboral. Se refiere a cómo es la carga de trabajo que se le asigna al trabajador, si es excesiva o insuficiente, si es física o mental, si suponen un alto volumen o esfuerzo (o lo contrario).

- La **carga física** son las demandas esfuerzo físico y muscular.
- La **carga mental** es el conjunto de requerimientos mentales o de esfuerzo intelectual. Incluye además el

ritmo de trabajo, es decir, la presión del tiempo y los plazos estrictos para la realización de los trabajos o la adecuación de los mismos al tiempo disponible.

Demandas psicológicas

Este factor hace referencia a aquellos puestos de trabajo en los que los empleados tienen que atender las necesidades de personas que no están contratadas en la empresa, como son clientes, usuarios, pacientes, alumnos, etc. Es decir, trabajos de cara al público. Estas actividades suponen en los trabajadores la obligación de gestionar sus propias emociones, teniendo que esconderlas a veces, mostrar amabilidad o simplemente ser comprensivos, al tiempo que pueden recibir como respuesta de los usuarios emociones de enfado, miedo, frustración o rabia.

Tiempo de trabajo

Este factor hace referencia a cómo se gestionan los tiempos de trabajo en la organización, desde el establecimiento de los distintos horarios, los descansos y la programación de los diferentes tipos de turnos (incluido los nocturnos), hasta la publicación con anticipación de estos y adecuación a las circunstancias o necesidades de los trabajadores. Las nuevas tecnologías de la comunicación también están incidiendo en la jornada laboral permitiendo estar disponibles a pesar de la distancia, en distintas ubicaciones de forma simultánea, y a cualquier hora del día...

Desempeño de rol

El rol es el conjunto de expectativas y demandas sobre las conductas que se esperan de la persona que ocupa una determinada posición. Este factor considera los problemas que pueden derivarse de la definición de los cometidos de cada puesto de trabajo. Por tanto, hay que identificar si hay claridad de rol, es decir, si las funciones



y responsabilidades de los trabajadores están bien definidas y comunicadas. En caso contrario se estaría identificando una situación de ambigüedad de rol.

Participación y control

Hablamos del tipo de participación que tienen los trabajadores en la toma de decisiones, si tienen o no posibilidad de participar en cuestiones relacionadas con su ámbito profesional más cercano y la planificación y control de su propio trabajo. En definitiva, se trata de conocer qué grado de **autonomía** tienen para poder organizar su trabajo y qué **nivel de responsabilidad** tiene respecto a las consecuencias de sus actuaciones.

Tenemos claro que al final, la persona que más sabe de un puesto de trabajo es quien lo realiza. Por tanto, en la medida en que esa persona puede participar en la toma de decisiones referente a su actividad, en la planificación y organización de las tareas, se sentirá más implicada en sus funciones que si percibe que no puede opinar acerca del funcionamiento de su puesto y no puede aportar mejoras organizativas o de funcionamiento.

Cultura organizacional

La Cultura Organizacional implica que todos los trabajadores conozcan y compartan los valores, misión y visión de la empresa. Podría asimilarse a la personalidad de la empresa que no sólo crea una identidad propia dentro de la organización, es decir, entre los miembros de la empresa, sino que es también la imagen que transmite al exterior, hacia clientes, proveedores, y la sociedad, en general.

Estilos de mando

El liderazgo es la capacidad del mando para poner en marcha habilidades suficientes para gestionar equipos

humanos de forma saludable y eficaz. Entre sus funciones principales, se pueden destacar, por ejemplo:

- Asignar correctamente el trabajo.
- Planificarlo con coherencia.
- Resolver adecuadamente los conflictos.
- Comunicarse bien con los trabajadores.

Existen distintos tipos de liderazgos:

- Estilo Autoritario o Autocrático.
- Estilo pasivo o Laissez faire (dejar hacer).
- Estilo Paternalista.
- Estilo Democrático o participativo.

Relaciones interpersonales

Son positivas cuando suponen una fuente de apoyo, colaboración, comprensión, generando sentimiento de pertenencia, satisfacción laboral, favoreciendo la solidaridad, afectando positivamente no solo a la salud de los trabajadores sino a su compromiso e implicación con la empresa, su rendimiento y desempeño.

Sin embargo, cuando se generan en el puesto de trabajo actitudes competitivas, agresivas, descalificativas, comportamientos humillantes o denigrantes, falta de respeto que atenten contra los derechos y la dignidad de los trabajadores, esto impacta directamente en la salud de los empleados, en muchos casos no solo de los directamente implicados, sino también del entorno.

Si el clima laboral es hostil, con conflictos enquistados y no gestionados, las repercusiones para la salud de los trabajadores y para la empresa son siempre altos.

Desarrollo profesional

El Desarrollo profesional es el derecho individual a progresar, como reconocimiento a la trayectoria laboral, en base a una evaluación objetiva y reglada, en cuanto



a conocimientos, experiencia y cumplimiento de objetivos. Uno de los aspectos que más desmotiva a los trabajadores es la incertidumbre acerca de si los van a seguir manteniendo en la empresa o los van a cesar, si van a cobrar puntualmente o no, si los van a mantener en su puesto y localización o los van a trasladar... Son necesidades básicas que si no están cubiertas generan en los trabajadores estrés y ansiedad, además de falta de implicación o sentimiento de pertenencia porque no se sienten incluidos y formando parte de la organización.

Tema 4 |

El proceso de evaluación de los riesgos psicosociales

Todas las empresas tienen la obligación de evaluar los riesgos laborales ya sean de seguridad, higiénicos, ergonómicos o psicosociales, con el objetivo de prevenir cualquier daño en la salud de los trabajadores. Cada empresa tiene que hacer la evaluación y prevención psicosocial atendiendo a las particularidades de su actividad y puestos de trabajo.

El **objetivo** de la evaluación psicosocial es: identificar factores de riesgo, establecer acciones para eliminar, disminuir o controlar el riesgo, mediante un Plan de acción, y realizar seguimiento de aquellas acciones establecidas para comprobar que sean eficaces. En prevención psicosocial se evalúan los factores psicosociales, no los riesgos.

Metodología

El proceso de evaluación psicosocial es complejo porque los factores a analizar son muchos y de difícil comprensión. Se siguen los siguientes pasos:

Análisis previo de la empresa: características, organización y puestos de trabajo



Selección de Técnicas de Evaluación



Trabajo de campo y aplicación de herramientas seleccionadas



Análisis de resultados: nivel de exposición y posibles repercusiones



Propuesta de acción: medidas preventivas y acciones



Plan de prevención

Selección de instrumento de diagnóstico

Especialmente en aquellas empresas con un alto volumen de trabajadores, *existen varios instrumentos válidos y fiables entre los que se encuentran:*

• ISTAS 21

• FPSICO 4.0

Se trata de un cuestionario (89 ítems) editado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). A través de su cumplimentación se pueden analizar los siguientes aspectos de tu trabajo:

- Tiempo de trabajo
- Demandas psicológicas
- Interés por el trabajador / Compensación
- Autonomía
- Variedad / Contenido
- Desempeño de rol
- Carga de trabajo
- Participación / Supervisión
- Relaciones y apoyo social

Análisis de resultados

Los factores psicosociales no pueden entenderse de forma aislada e independiente, porque, justo al contrario, **son interdependientes**. Es decir, **las condiciones en que se encuentre un factor afectan al resto de factores**.

En este sentido, es muy importante, cuando se analizan los resultados de la evaluación psicosocial, tener en cuenta **toda la información posible de la empresa**: la actividad, los puestos, la cultura organizacional y los perfiles de los trabajadores, entre otros, para comprender cómo es la empresa.

Una vez realizada esta evaluación, no solo **hay que indagar en los elementos que se muestren inadecuados, sino también aquellos factores que**

FACTORES	DIMENSIONES PSICOSOCIALES
Exigencias psicológicas en el trabajo	• Ritmo de trabajo • Exigencias cuantitativas • Exigencias emocionales • Exigencia de esconder las emociones
Apoyo social y calidad de liderazgo	• Previsibilidad • Conflicto de rol • Claridad de rol • Calidad de liderazgo • Apoyo social de superiores • Apoyo social de compañeros • Sentimiento de grupo
Compensación del trabajo	• Inseguridad sobre las condiciones de trabajo • Inseguridad sobre el empleo • Reconocimiento
Conflicto trabajo-familia	• Doble presencia
Capital social	• Justicia • Confianza vertical
Control sobre el trabajo	• Influencia • Posibilidades de desarrollo • Sentido del trabajo

obtingan resultados adecuados, porque nos ayudará a comprender qué cosas se están haciendo bien y por qué; y cómo se pueden extrapolar o generalizar esas buenas condiciones al resto de la organización.

Conclusión

Promover una cultura preventiva frente a los riesgos psicosociales beneficia a todos los integrantes de la empresa y:

- supone una herramienta fundamental para incrementar la productividad y competitividad de las empresas.
- conseguimos mejorar la imagen empresarial.
- se da cumplimiento a un requisito legal.
- se refuerza la consulta y participación a los trabajadores.
- la salud laboral se ve mejorada aumentando el grado de satisfacción y motivación de los trabajadores puesto que se sienten cuidados.

- se da importancia al factor humano y social en el ambiente laboral.
- y se conoce la importancia de los factores psicosociales y sus consecuencias, siendo más receptivos a la implantación de medidas preventivas.

La evaluación de los factores psicosociales permite determinar no sólo los aspectos negativos sino también situaciones de trabajo saludables que pueden ser transferidas a otras situaciones que no lo sean.

La Psicopsicología no persigue solamente la minimización de los aspectos negativos del trabajo, sino que debe incluir entre sus **objetivos** la **potenciación de aquellos aspectos positivos que pueden ser fuente de satisfacción**.

En prevención psicosocial es fundamental la implicación de todos para hacer una gestión adecuada de los factores psicosociales.





Gestión y prevención
del estrés laboral

S₁ T₁ R₁ E₁ S₁ S₁

Introducción |

El estrés se ha convertido en un desafío significativo que afecta la salud y el bienestar de los trabajadores en todos los niveles de la organización. La gestión y prevención del estrés laboral se han vuelto uno de los temas centrales para promover un **ambiente de trabajo saludable y productivo**. Un enfoque completo para abordar esta temática es un importante aspecto de la **salud de los trabajadores tanto dentro como fuera del trabajo**.

La contextualización del estrés como riesgo psicosocial es esencial para comprender su impacto en la salud y el rendimiento laboral. Desde la identificación de los diferentes tipos de estrés hasta las razones específicas que afectan a los trabajadores en su entorno laboral.

En este tema el objetivo es **conocer el estrés y sus efectos en el cuerpo y la mente, para adquirir las habilidades necesarias para enfrentar los desafíos de manera efectiva**. A través de la comprensión de las premisas básicas relacionadas con el estrés y el desarrollo de estrategias de afrontamiento positivas, los individuos pueden fortalecer su capacidad para prevenir y gestionar el estrés en el lugar de trabajo, usando herramientas y técnicas para el manejo efectivo del estrés laboral. Desde **estrategias de manejo cognitivo y emocional hasta técnicas para el manejo físico y conductual del estrés**.

El desarrollo de un Plan Individual de gestión y prevención del estrés laboral proporciona un marco estructurado para abordar de manera proactiva los desafíos relacionados con el estrés en el lugar de trabajo. Al establecer metas claras y estrategias específicas, los trabajadores pueden mejorar su capacidad para manejar el estrés y promover un ambiente laboral más saludable y productivo para todos.

Tema 1 |

Contextualización del estrés como riesgo psicosocial

Contextualización

El **estrés laboral** afecta en España a más del 40% de las personas asalariadas y en torno al 50 % de los empresarios.

Este hecho **genera una pérdida de más del 10 % del producto interior bruto**, según los últimos datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística.

El 60% de los trabajadores españoles reconoce sufrir problemas de salud mental por culpa de su trabajo, siendo los trastornos más frecuentes el estrés, la fatiga, irritabilidad, ansiedad y problemas de sueño.

El estrés es el conjunto de reacciones de nuestro organismo que se ponen en marcha cuando percibimos demasiadas demandas para los recursos con los que contamos (o creemos contar) en el momento.

El estrés surge del desajuste. Por tanto, dotar a la persona de los medios necesarios para atender a la demanda externa, sí podrá ser un factor de protección frente a una situación de estrés.

Muchas de las situaciones que en nuestro día a día calificamos como estresantes no lo son en realidad; podrán definirse como pesadas, aburridas, agobiantes, pero no estresantes en el sentido estricto de la palabra.

Cuando aparece, la persona experimenta reacciones físicas, cognitivas y motoras que conocemos como “estrés”, como un intento que tiene nuestro organismo para restablecer el equilibrio entre lo que se nos exige y nuestros propios recursos. La ansiedad es la reacción de estrés más frecuente. La irritabilidad y la afectación del estado de ánimo también son efectos igualmente habituales.

Unos niveles de estrés elevados y mantenidos a lo largo del tiempo pueden acabar debilitando la salud general de la persona, puede llevar a trastornos de ansiedad o enfermedades tanto físicas como por ejemplo trastornos cardiovasculares, trastornos del sistema inmune o úlceras.

El estrés

El estrés se define como el conjunto de respuestas que nuestro cuerpo ejecuta cuando percibimos una situación exigente o que nos supone cierto desafío. Inicialmente esto no es negativo, a no ser que esta tensión se exceda de más en el tiempo, lo que termina suponiendo un desgaste mayor del que nuestro organismo está preparado para gestionar de forma adecuada, derivando en diversos tipos de problemas.

Surge de una percepción de desajuste entre las demandas del medio y los recursos para hacerles frente. Analizando bien esta definición vemos que incluye algunas variables destacables.

En primer lugar, el mero hecho de que exista una elevada carga laboral no es, en sí mismo, generador de estrés; como tampoco es la solución ideal el que existan bajas demandas a las que atender en mi entorno. La **clave** de ese proceso es mi PERCEPCIÓN de capacidad para hacerle frente.

Es decir, **una tarea aparentemente inocua puede desencadenar una respuesta de estrés si la persona se percibe incapaz de afrontarla**, si siente que no dispone de las herramientas necesarias para hacerlo, o si el coste de no hacerlo adecuadamente es demasiado elevado.

Continuando con la definición anterior...

Cuando una persona percibe ese desajuste, pero no



considera relevantes las consecuencias que se derivan de no resolver esa situación, no degenerará en una respuesta de estrés en el individuo.

Para que se produzca esa respuesta de estrés, es necesario que cuando la persona perciba ese desajuste, **considere relevantes las consecuencias de no resolver esa situación satisfactoriamente**. Si para esa persona no es importante resolver esa situación o responder a la demanda, la respuesta de estrés no aparecerá en el individuo.

El estrés es, por tanto, un **síndrome “idiosincrático”**; es decir, lo que una persona entiende como estresante puede no serlo para otra.

A nivel personal, influyen factores como:

- el nivel de ansiedad general de la persona.
- la interpretación que hace de los acontecimientos.
- la importancia que otorga a diversos aspectos.
- su autoconcepto o percepción de sí mismo como “competente” para afrontar el hecho en cuestión.

De esta forma se comprende que la manera de afrontar la situación estresante varía de una persona a otra, tanto por el estímulo o estímulos que ofrece estrés, como el nivel que genera en cada persona.

Tema 2 | Tipos de estrés

El estrés es un concepto que genera dudas e inquietud, ya que la experiencia del estrés puede ser descrita de manera muy diferente según a la persona que le preguntes. Esto se debe fundamentalmente a que el estrés comprende varias tipologías y estados distintos que a continuación vamos a compartir contigo.

Estrés agudo

Es el más común y es una respuesta a las exigencias de un pasado reciente o a un futuro lejano que consumen, real o potencialmente, muchos recursos o energía.

Es cortoplacista y no genera daños en el organismo ya que desaparece una vez gestionas con éxito el reto que te lo ha provocado.

Estrés crónico

Se trata de situaciones de presión muy prolongadas y genera un desgaste emocional y físico que puede afectar de maneras muy diversas a la salud física y mental del individuo.

Estrés agudo episódico.

Esta tipología se define por ser estrés agudo presentado con una frecuencia alta y está relacionado por el tipo de personalidad de quien lo sufre, perfiles con una alta

responsabilidad y locus de control interno y genera los síntomas de preocupación incesante y sensación de pesimismo persistente.

Además de estos tipos de estrés, existe un concepto bastante relevante que no es exactamente un tipo de estrés, sino que se debe entender como la consecuencia del estrés prolongado.

Burnout

Es un agotamiento emocional y sensación de vacío profesional que está determinado por un estrés prolongado en el tiempo. Hay sectores con mayor incidencia en el ámbito sanitario y educativo. Es más probable que se de si el profesional está expuesto a riesgos psicosociales.

No solo afecta a su estado emocional sino que tiene una incidencia muy elevada en el rendimiento de quien lo sufre.

Aunque tanto el estrés como el burnout pueden estar más presentes en función de la personalidad o del contexto laboral, es fundamental integrar la idea de que cualquier persona es susceptible de sufrirlo y de pagar las consecuencias de cada uno de ellos.

Tema 3 | Premisas

Aclaraciones Previas

Antes de iniciar el abordaje de las diversas estrategias que te ayudarán a reducir tus niveles de estrés, consideramos imprescindibles algunas aclaraciones que serán clave para que este programa te sirva.

Nuestra experiencia nos muestra algo que no por obvio es fácil de evitar: **las técnicas sólo sirven si se usan adecuadamente**. Es frecuente que los libros de autoayuda y determinados cursos dejen en los interesados un sentimiento de frustración y la sensación de “sé lo que tengo que hacer y no soy capaz de hacerlo”, o bien “esto no sirve para nada”.

Puesto que sabemos y hemos comprobado en numerosas ocasiones que este método sí funciona, queremos marcar **las pautas que harán que puedas sacarle el máximo partido a lo que vamos a trabajar**.

Para ello, las premisas básicas son:

- Toma la decisión de cambiar.
- Define qué quieres cambiar.
- Paciencia. Los pasos de uno en uno.
- Mantén la motivación y premia tus avances.

Toma la decisión de cambiar y decide qué cambiar

¿Estás dispuesto a cambiar? Si no lo estás, no lo intentes. No decimos que tengas que hacer un sobreesfuerzo, ni siquiera que tenga que ser difícil, pero sólo con leer no va a cambiar la realidad que te rodea, hay que aplicarlo, **hay que hacer. Un cambio siempre supone cierto grado de esfuerzo, y va a requerir constancia en la aplicación de las estrategias a aprender**.

Una vez que hayas decidido que quieres cambiar esos síntomas de estrés y ansiedad, reducir el sufrimiento innecesario y sacar el máximo partido a tus recursos

personales, puedes continuar con la premisa 2. **Para llevar a cabo esos cambios** que te transformarán, **necesitas un plan de acción** bien definido, con los pasos que vas a dar señalados de forma específica.

Para empezar, define CONCRETAMENTE qué te gustaría cambiar y elige cambios que te motiven, que hagan que los avances te entusiasmen, y que tengan un sentido. Puede que el pequeño paso que tengas que dar hoy no resulte apetecible ni te sugiera nada, pero si piensas en que te acerca un poco a lograr un objetivo muy deseado, encontrarás la motivación que necesitas. Si sabes qué quieres cambiar, puedes continuar con la premisa 3.

Ten paciencia y mantén la motivación

Refrena ese impulso que todos tenemos de hacer todos los cambios juntos y ponlos en práctica uno a uno.

- **No empieces con el segundo hasta que hayas consolidado el primero.**
- **No te propongas grandes retos**, sino retos pequeños y asequibles, divide un gran cambio en muchos pasos sencillos a acometer diariamente y trabaja en tu transformación todos los días, y varias veces al día.
- **Tienes que ser constante y regular para llegar a buen puerto.** Dependiendo de la meta que te marques, su consecución puede ser más inmediata o requerir más tiempo.
- **Si vas evaluando tu avance en pequeños bloques**, si observas los pasos que das y cómo te acercan a tu objetivo, en lugar de pensar tan sólo en cuánto te falta para lograrlo, **será más fácil mantener la motivación para continuar**.
- **Anota tus triunfos**, escribe diariamente cual era tu objetivo para la jornada, en qué avanzaste y qué dificultades encontraste, recréate y celebra cada pequeño cambio que logres.



Para ayudarte con ello, puedes ir realizando un ejercicio de Registro de automotivación que te ayude en tu proceso. **Ten en cuenta que durante el proceso vas a cometer errores: cuenta con ello y evita los auto-reproches.** Date cuenta de que te has equivocado, **analiza las causas y encuentra una solución**, pero nunca "te des caña".

Alimenta tu motivación repasando tus razones para cambiar y visualizando lo bien que vas a estar cuando

hayas llegado a buen puerto. Los cambios no son sencillos, hay que estar dispuestos a trabajar para conseguirlos. Para ello es fundamental **estar seguros de querer ese cambio y saber exactamente qué queremos cambiar.**

Ten paciencia y ve paso a paso, hasta que no consigas el primero no puedes pasar al segundo. Tu motivación no puede decaer, prémiate por tu esfuerzo y tus logros y permítete cometer errores.

Tema 4 |

Psicoeducación, conocer el estrés para combatirlo

Ante una situación estresante, el organismo pone en funcionamiento los recursos a su alcance para la mejor resolución posible del problema. Esta activación pasa por una serie de fases que describiremos a continuación y que, en función de su intensidad y duración, marcarán también que nos situemos en un grado de estrés positivo (*eutrés*) o negativo (*distrés*).

Fases del estrés

• Fase de alarma:

Es el momento inicial, previo al afrontamiento. Baja la resistencia por debajo de lo normal a fin de preparar al organismo para afrontar una tarea o esfuerzo, provocando la activación fisiológica (aumento de frecuencia cardíaca y capacidad respiratoria, redistribución de la sangre, mayor tensión muscular, dilatación de las pupilas...). Es el momento de evaluación y análisis de la demanda y los recursos disponibles. Inicialmente, y de forma más o menos breve, el rendimiento baja. Si se resuelve satisfactoriamente, pasaríamos a la siguiente fase.

• Fase de resistencia o adaptación:

El organismo intenta superar, adaptarse o afrontar dicha amenaza, disminuyendo la sintomatología. En este momento, nuestro rendimiento se ve incrementado, mejorando la capacidad de atención, concentración y rendimiento.

Acompañado de una valoración positiva de las propias capacidades, estaremos hablando de EUSTRÉS. Esto posibilita afrontar esta etapa con menor coste personal y mejores resultados, sin embargo, no garantiza que la persona pueda mantenerse funcionando por encima de su "rendimiento base" ilimitadamente. Si, por el contrario, desarrollamos esta fase con una percepción de incapacidad o de baja expectativa de resolución, estaremos experimentando síntomas de DISTRÉS. Esto

puede ser por causas externas o internas, es decir, por no disponer de recursos personales o porque las circunstancias que motivan esta situación de estrés no vayan a ser modificadas.

• Fase de agotamiento:

Independientemente de si la fase anterior se afronta desde un estrés positivo o negativo, cuando la agresión se mantiene en el tiempo o se repite con frecuencia, por encima de los recursos de la persona, desemboca en la fase de agotamiento, con la aparición de patología psicosomática.

Sintomatología habitual

Las manifestaciones sintomatológicas de la ansiedad son muy variadas y no todas las personas experimentan las mismas sensaciones en un momento de ansiedad. Pero sí hay algo común: todos experimentamos la ansiedad a través de un triple sistema de respuesta, mostrando síntomas a tres niveles.

Físicos: Taquicardia, palpitaciones, opresión en el pecho, falta de aire, temblores, sudoración, molestias digestivas, náuseas, vómitos, "nudo" en el estómago, tensión y rigidez muscular, cansancio, hormigueo, sensación de mareo e inestabilidad. Si la activación neurofisiológica es muy alta pueden aparecer alteraciones del sueño, la alimentación y la respuesta sexual.

Cognitivos: Dificultades de atención, concentración y memoria, preocupación excesiva, expectativas negativas, rumiaciones, incremento de las dudas y sensación de confusión, tendencia a recordar sobre todo cosas desagradables, sobrevalorar pequeños detalles desfavorables, abuso de la prevención y de la sospecha, interpretaciones inadecuadas, susceptibilidad, etc.



Conductuales: Estado de alerta e hipervigilancia, bloqueos, torpeza o dificultad para actuar, impulsividad, inquietud motora, paralización, conductas de evitación y huida. Irritabilidad, ensimismamiento, dificultades para iniciar o seguir una conversación, en unos casos, y verborrea en otros.

Es muy importante que trates de identificar los síntomas que experimentas en aquellos momentos en que la ansiedad se acentúa, especialmente los primeros en aparecer. Esto te permitirá poner en marcha las

estrategias adecuadas según el caso para el manejo de la ansiedad antes de que ésta sea excesivamente elevada.

El estrés puede ser adaptativo en algunas ocasiones ya que nos ayuda a evaluar las situaciones y reaccionar ante ellas de una forma adecuada, mejorando nuestra atención, concentración y rendimiento. Esto depende de nuestro nivel de activación, por lo que debemos aprender a detectar los síntomas de ansiedad e identificar los estímulos que nos los provocan.

Tema 5 |

Los estresores

Entendemos por estresores cualquier suceso, situación, persona u objeto, cuya percepción provoca una respuesta de estrés en la persona evaluada. Estos desencadenantes pueden ser internos o externos, de naturaleza física, sensorial, emocional o social.

Los estímulos estresores desencadenantes de la sintomatología ansiosa varían enormemente de una persona a otra. Como decíamos anteriormente, el ser humano ha desarrollado la capacidad para trabajar con elementos que no se hallan presentes en su entorno inmediato.

Por tanto, **dichos desencadenantes pueden ser situaciones, objetos, animales, tareas... pero también pensamientos o miedos propios de un individuo concreto.**

Puede tratarse de elementos que amenacen la integridad física de la persona o de sus seres queridos (como un accidente, la falta de recursos materiales para la supervivencia, una enfermedad...), pueden afectar a su estabilidad emocional (pérdida de un ser querido, ruptura de pareja, conflictos interpersonales) o a su autoconcepto-autoestima (fracasos personales o laborales que sean interpretados como fruto de incapacidades personales, situaciones de rechazo, degradación de estatus o logros ya conseguidos...

Pueden hacerse muchas clasificaciones diferentes de los posibles estresores, pero en general podemos afirmar que suelen suponer alguna de las siguientes **amenazas:**

- Sobrecarga
- Pérdida
- Frustración de deseos
- Falta de control

- Sentimiento de incapacidad
- Ataque al autoconcepto/autoestima
- Relevancia de consecuencias...

El que a una persona concreta le afecten más un tipo de estresores u otros dependerá en cierta medida de características individuales como la propia vulnerabilidad biológica, los niveles de autoestima y seguridad personal, la importancia que cada uno de nosotros da a unos aspectos u otros (laboral, emocional, valoración y aceptación por parte de los demás, prestigio, etc.), los valores personales de cada uno... **Las perspectivas vitales individuales son,** por tanto, **otro factor modulador del impacto** que los estresores tienen en cada uno de nosotros.

El **objetivo** ahora es que **identifiques aquellos desencadenantes de tu ansiedad y estrés.** Para ello te proponemos que vuelvas a leer los distintos tipos de elementos estresores que hemos enumerado y trates de pensar, en cada uno, algunos ejemplos que te generen miedo, inquietud, inseguridad, tensión, ansiedad...

A continuación, piensa en situaciones, personas o pensamientos que evitas porque te generan dichas emociones. Trata de recorrer mentalmente los distintos contextos que componen tu vida, ya que puede haber fuentes de estrés a nivel laboral, personal, familiar, económico, sentimental, social...

Posiblemente, con este sencillo ejercicio habrás generado ya una **pequeña lista** con la que empezar a trabajar; **cuanto más completa y detallada sea, mejor,** sobre todo si incluye elementos cotidianos con los que entrenarte en el manejo de la ansiedad.

Intenta incluir ejemplos relevantes que tengan un mayor impacto emocional, pero también aquellos

más pequeños y nimios con los que batallas en tu día a día. Estos últimos serán con los que podremos empezar más fácilmente, tanto por su dificultad como por la disponibilidad para trabajar con ellos.

Hemos definido el estrés como la respuesta del organismo cuando la demanda es excesiva para mis capacidades y esto es relevante para mí. Ahora es el momento de preguntarte si en las situaciones que has escrito hasta ahora el problema es:

- No tienes los recursos.
- No tienes los conocimientos.
- No tienes las capacidades para afrontar la situación.
- Estás infravalorando tus capacidades y, por tanto, sintiéndote incapaz frente a algo que sí puedes resolver.
- Estás tratando de solucionar algo que no depende de ti.
- Le estás dando más importancia de la que tiene la situación en cuestión.

Hemos dicho ya que tras una respuesta de ansiedad hay una percepción de amenaza. En las situaciones que has escrito en la lista:

- ¿La amenaza es real o imaginada?
- ¿Cómo de probable es que se produzca realmente aquello que temes?
- Incluso, en el caso de que se produzca la consecuencia imaginada, ¿qué relevancia real tiene para ti?
- ¿Es tan importante o lo estás magnificando?

Nuestra mente no es siempre tan racional como creemos y cuando las emociones hacen acto de presencia, tienen el poder de sonar más fuerte que nuestros pensamientos racionales. Por esto, en determinadas situaciones es importante que nos cuestionemos por qué sentimos lo que sentimos, por qué actuamos como actuamos, sobre todo cuando esto está teniendo en nosotros un efecto importante y nos supone un coste mantenido en el tiempo.

En este caso, es el turno de los estresores. Así pues, la siguiente tarea será responder, situación por situación, estímulo por estímulo, a estas dos preguntas:

- ¿Cuál es la amenaza que imagino tras este hecho?
- ¿Por qué me estresa?

“La proactividad es una actitud en la que la persona asume el pleno control de su conducta de modo activo, lo que implica la toma de iniciativa en el desarrollo de acciones creativas y audaces para generar mejoras, haciendo prevalecer la libertad de elección sobre las circunstancias”

Tema 6 |

Herramientas para el manejo cognitivo del estrés I

Como hemos visto al principio del programa, **las manifestaciones sintomatológicas de la ansiedad son muy variadas** y no todas las personas experimentan las mismas sensaciones en un momento de ansiedad. Pero sí **hay algo común: todos experimentamos la ansiedad a través de un TRIPLE SISTEMA DE RESPUESTA**, mostrando síntomas a tres niveles:

- Cognitivo (Pensamiento)
- Físico (Emoción)
- Motor (Acción)

Vamos a ir trabajando herramientas para la gestión de cada una de estas respuestas, con idea de que puedas poner en práctica aquellas que más útiles te sean, en función del sistema que más actives.

La Proactividad

La proactividad no significa sólo tomar la iniciativa, sino asumir la responsabilidad de hacer que las cosas sucedan; decidir en cada momento lo que queremos hacer y cómo lo vamos a hacer. Las personas proactivas se mueven por valores cuidadosamente meditados y seleccionados: pueden pasar muchas cosas a su alrededor, pero son dueñas de cómo quieren reaccionar ante esos estímulos. Centran sus esfuerzos en el círculo de influencia: se dedican a aquellas cosas con respecto a las cuales pueden hacer algo. **Su energía es positiva, con lo cual amplían su círculo de influencia.**

Las cualidades de una persona proactiva pueden ser:

- Responsabilidad ante su vida.
- Antepone los valores a sus sentimientos.
- Son tan felices como ellos quieren.
- Se autorregulan.
- Responsabilidad para cumplir metas y objetivos.

El Locus de Control o “lugar de control” **hace referencia al grado en que un sujeto percibe que el origen de eventos, conductas y de su propio comportamiento es interno o externo a él.** Es, por tanto, un indicador de la capacidad de control y autocontrol, hasta qué punto los sujetos logran controlarse ante eventos sociales o cómo son influenciados por éstos en su forma de actuar.

El objetivo será aceptar lo que está más allá de nuestro control y centrar nuestros esfuerzos en lo que podemos controlar. Comenzar a actuar y a interpretar mi realidad desde este nuevo paradigma reduce enormemente el sentimiento de frustración e indefensión, dosifica nuestro esfuerzo y dirige nuestras energías allí donde resultan útiles y fructíferas. Una buena manera de aprehender este modelo proactivo es, por supuesto, comenzar a aplicarlo, centrándonos primero en situaciones relativamente simples, para ir avanzando poco a poco a otras más complejas.

Vamos a ver los primeros pasos para empezar a trabajar:

1. Piensa en tres situaciones actuales que sean fuente de estrés/ansiedad
2. A continuación, pregúntate “¿Qué quiero conseguir?”
3. En tercer lugar, piensa en “¿Qué puedes hacer tú?”

Tipos de preocupación

- Problemas de control directo: Se resuelven con cambios en nuestra conducta y hábitos.

- Problemas de control indirecto: Se resuelven con cambios en la conducta de otras personas y podemos influir en su percepción de la situación.

- Problemas de ausencia de control: No podemos resolver la situación ni mediante cambios en nuestra conducta ni mediante nuestra influencia en nuestro entorno. Sólo podemos cambiar como nos afecta semejante situación.

Tema 7 |

Herramientas para el manejo cognitivo del estrés II

Parte nuestro estrés tiene que ver con nuestro diálogo interno, aunque intuitivamente pensemos que lo que nos genera estrés es lo que nos pasa, parte de la responsabilidad es como interpretamos lo que nos pasa.

Para gestionar nuestros pensamientos de manera más saludable vamos a ofrecerte una serie de herramientas.

Esquema ABC

Tal y como te indicamos en las premisas de este curso, **conocernos es clave para poder cambiar lo que nos pasa**. En nuestro recorrido hemos identificado los síntomas de estrés, las situaciones y estímulos que los desencadenan y algunos de los miedos que subyacen en cada uno de ellos. **El esquema A-B-C consiste precisamente en conectar todos estos elementos, ayudando en la comprensión de nuestras reacciones en cada situación concreta.**

Concretamente sería esto:

A (Situación) > B (Interpretación) > C (Emoción)

La filosofía que subyace a este esquema es que no son las situaciones las que nos generan una emoción concreta, sino que es nuestra forma de interpretarlas, el significado que le damos, la fuente de nuestro estado emocional. Prueba de esto es que no todas las situaciones generan la misma emoción a todo el mundo, ni la misma situación tiene el mismo efecto en una misma persona en distintos momentos. La conclusión que se extrae es que, si **la fuente de nuestro malestar está en nuestros esquemas mentales, también lo está nuestro bienestar.**

Comenzaremos por identificar los **pensamientos automáticos** que se disparan con mayor frecuencia ante situaciones que nos generan ansiedad y/o estrés.

Esto será muy importante a la hora de evaluar nuestro sentimiento de competencia, la percepción de nuestra capacidad de hacer frente a una determinada tarea o salir exitoso de una situación concreta.

Un pensamiento automático es, como su propio nombre indica, ese pensamiento que se desencadena, sin mediación consciente, como respuesta a un estímulo relevante, sea este interno o externo. **Una vez identificados los pensamientos automáticos que experimento con mayor frecuencia, es importante generar pensamientos facilitadores alternativos** que me permitan sustituir a aquellos pensamientos inhibidores que bloquean mis avances cotidianos.

Esto supone cuestionar firmemente esas creencias irracionales que subyacen a dicho pensamiento y buscar pruebas o indicios que las refuten, a fin de componer una nueva creencia a la que recurrir ante esas situaciones. Es lo que llamamos **autoinstrucciones positivas**, ya que **nos van a marcar el camino cognitivo, emocional y conductual más sano y efectivo** en cada caso.

Los pensamientos automáticos

No siempre somos conscientes ni proactivos con los pensamientos que generamos. La calidad de esos pensamientos va a condicionar también nuestra calidad de vida ya que habrá pensamientos que nos generen bienestar y confianza para emprender retos de manera funcional y habrá otros que me bloqueen o me inviten a actuar de manera poco saludable.

Los pensamientos que nos generen conductas funcionales se llaman facilitadores y los que frenen nuestros avances y nos alejen de nuestros objetivos se llaman inhibidores. Es importante identificar de qué creencias originarias aparecen esos pensamientos para



poder cuestionarlas y no vernos tan condicionados por los pensamientos inhibidores.

Los pensamientos distorsionados

Los seres humanos, en ocasiones, **tenemos pensamientos que no corresponden con la realidad del momento o de la situación; estos pensamientos se llaman pensamientos distorsionados.** Son ideas que nos vienen a la cabeza y que nos impiden ver la realidad última de las cosas; suelen llevarnos a error y eso influye en gran medida y directamente sobre nuestro estado de ánimo.

Todos nosotros poseemos pensamientos acerca de nosotros mismos y sobre todo lo que nos rodea. Estos pensamientos aparecen a partir de las conclusiones e interpretaciones que hacemos de las situaciones cotidianas.

Un pensamiento puede considerarse distorsionado por ser:

- Falso
- Exagerado
- Rígido
- Inútil

Tema 8 |

Herramientas para el manejo físico del estrés

A continuación, vamos a ver las **herramientas físicas** que nos permitan reducir nuestro nivel de activación cuando ya ha aparecido, teniendo como objetivos fundamentales los marcados al inicio del curso: que la activación no se dispare en situaciones inadecuadas y que, cuando aparezca, podamos mantenerla en niveles saludables y adaptativos.

Respiración rápida

Con esta técnica de relajación vamos a centrarnos en la tensión acumulada a nivel muscular en nuestro cuerpo. Se trata de una relajación rápida, que tiene como objetivo proporcionar una herramienta con la que reducir nuestro nivel de tensión y activación general. No requiere más de 10 minutos y, combinada con la respiración diafragmática practicada anteriormente, nos ayudará a reducir nuestro nivel de activación presente.

Es importante, sobre todo al principio, practicar con regularidad los ejercicios de relajación, a fin de interiorizar y automatizar los efectos de la técnica y conseguir cierto manejo de nuestra tensión habitual.

Para ello, nos sentaremos en una habitación tranquila, reservando esos 10 minutos, sin interrupciones ni distracciones. El procedimiento será el siguiente:

- Primero. Tensaremos todo nuestro cuerpo simultáneamente, en esa posición aspiraremos profundamente y mantendremos esa posición durante 5 segundos.
- Por último. Eliminaremos la tensión acumulada dejándonos caer literalmente sobre el sillón, permitiendo que todo nuestro cuerpo se relaje con la mayor rapidez y profundidad que podamos.

En el caso de la relajación rápida, te recomendamos practicarla dos veces al día durante al menos una semana.

Relajación Rápida

Con esta técnica de relajación **vamos a centrarnos en la tensión acumulada a nivel muscular en nuestro cuerpo**. Se trata de una relajación rápida, que tiene como objetivo proporcionar una herramienta relativamente rápida con la que reducir nuestro nivel de tensión y activación general. No requiere más de 10 minutos y, combinada con la respiración diafragmática vista anteriormente, nos ayudará a reducir nuestro nivel de activación presente.

Es **importante**, sobre todo al principio, **practicar con regularidad los ejercicios de relajación**, a fin de interiorizar y automatizar los efectos de la técnica y conseguir cierto manejo de nuestra tensión habitual. En el caso de la relajación rápida, recomendamos practicarla 2 veces al día durante al menos una semana.

Para ello, nos sentaremos en una habitación tranquila, reservando esos 10 minutos, sin interrupciones ni distracciones. El procedimiento pasará por tres fases:

- **Tensión de todo nuestro cuerpo simultáneamente:** cierre los puños, doble los brazos por los codos, como si intentara tocarse los hombros con los puños, encoja los hombros, apriete la cabeza hacia atrás, contra el sillón y tense la nuca, cierre los ojos y apriételos con fuerza, apriete también los dientes y los labios; extienda las piernas y eleve ligeramente los talones del suelo para tensar los músculos del estómago. Aspire profundamente. Mantenga esta posición en todo su conjunto durante 5 segundos.
- **Eliminación de la tensión acumulada:** déjese caer literalmente, permitiendo que todo su cuerpo se relaje con la mayor rapidez y profundidad que pueda.
- **Relajación + Respiración:** Manténgase así durante 10 minutos, respirando profundamente y concentrándose en una imagen mental relajante.



- A continuación, realizaremos una práctica guiada de esta herramienta. Elije el momento y ponte cómodo antes de comenzar.

Hábitos saludables

• Higiene del sueño

Una adecuada higiene del sueño es fundamental para mejorar el rendimiento cotidiano. Si nuestro organismo no descansa las horas necesarias, así como si duerme un número excesivo de horas, verá mermada su funcionalidad.

Un horario regular permite sincronizar los ritmos biológicos. Concertar la tendencia circadiana del sueño con las horas programadas para acostarse facilita la conciliación y la regularidad en el horario combate el despertar precoz, así como la dificultad para levantarse por las mañanas. Además, mejora el rendimiento en las actividades a desarrollar durante el día.

Por otra parte, las alteraciones en el estado de ánimo

y los niveles elevados de estrés-ansiedad suelen correlacionarse con alteraciones en los ritmos de sueño-vigilia.

Es bien sabido que un estado de ánimo depresivo conlleva tradicionalmente un incremento de las horas de sueño, mientras que los elevados niveles de activación suelen dificultar de forma importante la conciliación del sueño. Sin embargo, es menos conocido el hecho de que esta influencia es bidireccional; es decir, que **una alteración del horario de sueño, por exceso o por defecto, puede afectar al bienestar psicológico de la persona.**

• Alimentación Saludable

Una adecuada alimentación redunda en una mejor calidad de vida. No sólo se trata de una dieta equilibrada “comiendo de todo”, sino además en su justa medida. Los beneficios para la salud física son por todos conocidos.

En cuanto a la salud psicológica, algunos efectos de una dieta pobre o inadecuada son falta de energía, dolores estomacales, náuseas, ansiedad, irritabilidad..., síntomas que pueden ser interpretados como indicios de depresión o ansiedad, con el sufrimiento psicológico consecuente. Por otra parte, muchas personas experimentan sentimiento de culpa si comen en exceso.

En cuanto al **horario de alimentación**, al igual que con la higiene del sueño, la regularidad en las comidas facilita que el organismo tome sólo lo que necesita, disminuye la ansiedad en las horas cercanas al almuerzo y la cena (fundamentalmente) y supone la regulación de los biorritmos ya mencionados.

• Ejercicio físico

El ejercicio físico tiene grandes beneficios para la persona, entre los que podemos encontrar:

Beneficios biológicos

- Mejora la forma y resistencia física.
- Produce hormonas responsables de la sensación de bienestar, como las endorfinas.
- Ayuda a mantener el peso corporal.
- Mejora la flexibilidad y la movilidad de las articulaciones.
- Previene de muchas enfermedades físicas.
- Reduce la sensación de fatiga.

Beneficios psicológicos

- Aumenta la autoestima.
- Mejora la autoimagen.
- Reduce el aislamiento social.
- Rebaja la tensión y los niveles de estrés.
- Ayuda a mejorar nuestro estado de ánimo.
- Ayuda a la relajación.
- Incrementa el bienestar general.

Además, realizar **un ejercicio físico leve previo a una situación especialmente estresora puede ayudar a canalizar un exceso de activación generador de ansiedad.**

Es importante en estos casos que se trate de un ejercicio leve, como un paseo breve, subir y bajar escaleras, ejercicios de estiramiento..., ya que un ejercicio de mayor intensidad de forma inmediata aumenta nuestra activación y puede ser contraproducente justo antes de una reunión, hablar en público, una conversación tensa, etc.

Tema 9 |

Estrategias para el manejo conductual del estrés

Buen uso del tiempo

En este apartado, haremos referencia a la importancia de regular el **exceso de ocupaciones**, así como la **ausencia excesiva** de éstas. Otro aspecto para valorar tiene que ver con el **grado de esfuerzo y de satisfacción** que suponen cada una de estas actividades. Se trata de valorar el saldo que obtengo al final del día.

Nuestras rutinas cotidianas incluyen a menudo tareas que suponen un mayor grado de esfuerzo (signo negativo) que la satisfacción que obtenemos de ellas (signo positivo). Si no tratamos activamente de equilibrar esta balanza, es decir, incluir actividades cuyo nivel de agrado sea mayor, es probable que la sensación al final del día sea poco satisfactoria. Si esto se mantiene durante largos periodos de tiempo, o se produce en momentos en que estamos más débiles anímicamente, el coste puede ser importante, alimentando un sentimiento de insatisfacción o sobrecarga general.

Como ayuda para ordenar cada uno de los aspectos comentados, descárgate el documento adjunto que te permitirá observar y registrar el **Coste-Beneficio de las acciones a las que dedicas tu tiempo**.

Es necesario que hagas este registro al menos durante 4-5 días e intentes contestarte a las siguientes preguntas:

1. ¿A qué he dedicado mi tiempo? Obligaciones, ocio, demandas de los demás, "dejar pasar el tiempo"... ¿Cuál es el balance al final del día? ¿Suele ser 2. positivo o negativo?
3. ¿Es mejor el balance los días que simplemente no he hecho nada? ¿Es mejor los días que han sido muy productivos, independientemente del tipo de obligaciones de que se trate?

Un día no es más satisfactorio cuanto más

desocupado se esté. Ésta es una idea errónea que a menudo hace que idealicemos equivocadamente una "vida sin ocupaciones".

Tampoco es cierto que sentirse satisfecho provenga de "ser productivo" per se; **sentir que he aprovechado el día suele producir una sensación satisfactoria**, siempre que se mantenga dentro de los niveles que puedo abarcar y siempre que deje algo de tiempo durante la semana para atender áreas vitales de suma importancia, como el descanso, las relaciones sociales y cierto grado de ocio activo. Para ello pregúntese:

1. ¿Ha sabido priorizar las tareas que tenía pendientes?
2. ¿Tiende a posponer aquello que le resulta desagradable hacer pese a saber que tiene que hacerlo?

Aprender a priorizar

En este caso, empezaremos directamente con el ejercicio práctico, que luego analizaremos:

1. Realiza una lista de tareas pendientes
2. Especifica la fecha límite de aquellas que tienen que cumplirse dentro de un plazo determinado
3. Clasifica las tareas en función de los siguientes criterios: Personal/Laboral/Familiar/Social. Todas estas áreas necesitan un hueco en tu agenda.
4. Divide las tareas complejas en fases o sub-tareas, con objetivos más fáciles de alcanzar y asigna fechas límite para completarlas.
5. Prioriza tus actividades. Ordena lo que debes hacer según su importancia. Urgente e importante/ Importante pero no urgente/Urgente pero no importante/Secundario.

Para terminar el ejercicio, **sitúa cada una de estas áreas en tu agenda semanal**. Reserva un tiempo para el trabajo, para las relaciones sociales, para tareas

cotidianas, para ti mismo... y proponte respetar el espacio para cada una de ella. Es fácil caer en que una tarea considerada importante se extienda hasta abarcar por completo nuestro tiempo.

Evalúa tu progreso en esas sub-tareas. Si surge un problema intenta solucionarlo rápidamente. Si es necesario, reconsidera tus propias fechas límite. Sé razonable en lo que esperas de ti mismo. Expectativas perfeccionistas o sumamente estrictas pueden hacer que te rebeles o pueden sabotear tu progreso.

Prueba el horario que has diseñado, ve reajustando en función del ritmo de cumplimiento que vayas observando. Como estás intentando algo nuevo, es lógico y recomendable ajustarlo tras ponerlo a prueba por una semana. Puedes descubrir que habías reservado menos tiempo del necesario para una tarea determinada, o habías intentado abarcar demasiadas actividades en un corto espacio de tiempo.

Observa igualmente los obstáculos con lo que te encuentras al tratar de cumplir tu programación. Es posible que ésta no se corresponda con tus prioridades. O que descubras que dedicas demasiado tiempo a evitar hacer lo que no te apetece o te resulta desagradable por diversos motivos. Si éste es tu problema, probablemente requiera una atención independiente.

Los ladrones del tiempo

Reuniones, el teléfono, un mensaje de WhatsApp, un correo de un amigo, otro de trabajo, un compañero que se acerca a tu mesa para comentar el último cotilleo de la oficina, etcétera. Son muchos y cada vez más sofisticados. **Los ladrones de tiempo son aquellas interrupciones que alargan nuestra jornada laboral o que nos impiden terminar nuestras tareas a tiempo.**

España es uno de los países de Europa con una jornada laboral más larga y, sin embargo, no somos los más productivos. La mala planificación, no saber jerarquizar las tareas o aparcárlas, el desorden y las interrupciones son algunos de los motivos por lo que perdemos tanto tiempo en el trabajo.

Para combatirlos es importante tratar de evitar estar demasiado disponible, controlar el "tráfico": teléfono, conversaciones, reuniones, emails... porque aunque son asuntos que hay que atender, si no se restringen puede acabar acaparándote todo el día. **Estar localizable no implica estar absolutamente disponible.**

Algunas técnicas eficaces son:

- **Delimitar un tiempo para llamadas,** para revisar y responder correos, etc.
- **Afrontar las tareas de una en una.** Pasar a la siguiente sólo cuando ésta esté terminada, al menos hasta donde depende de ti.
- **Educar a los demás y a ti mismo en las interrupciones constantes.** Posponer atender a otros u otras tareas hasta que puedas hacer una pausa que no interrumpa excesiva y bruscamente lo que tienes entre manos.
- **Evitar la tiranía de lo urgente:** Frente a dos tareas urgentes, ¿cuál es más importante? Si estás siempre corriendo para completar tareas urgentes, probablemente significa que estás teniendo problemas para administrar tu tiempo, para identificar tus prioridades o acostumbrándote a «dejar las cosas para luego». Si vamos constantemente "apagando fuegos" no podremos trabajar con la causa que genera esa desorganización. Aprende a delegar, o ignorar, las tareas que son urgentes pero no prioritarias.

Tema 10 | Desarrollo del Plan Individual

Nuestro saldo al final del día

Vamos a comenzar por pensar en la siguiente imagen: Cada uno de nosotros, empieza cada día con un saco de bolitas positivas, ése es nuestro saldo inicial. Si comenzamos el día con estrés y prisas por falta de tiempo y organización; es posible que perdamos tres o cuatro bolitas en esa irritación inicial. El atasco camino del trabajo, resta otras dos o tres. Si a esto vamos añadiendo un roce con algún compañero, una tarea que no sale como esperábamos, que el ordenador se quede bloqueado; son pequeñas cosas cotidianas que van restando bolitas a nuestro saldo.

Claro que también hay cosas que nos pueden sumar: un momento de descanso, o un desayuno tranquilo; la satisfacción de un trabajo bien hecho, una charla agradable con un compañero. Es importante estar atentos a nuestro saldo al final del día. Permanecer abiertos a valorar aquellas cosas que nos suman, que nos hacen sentir bien o son un apoyo en un día especialmente negativo. De lo contrario, corremos el riesgo de terminar la jornada laboral habiendo perdido todas las bolitas positivas, aumentando progresivamente nuestro nivel de malestar; y dando el día por terminado, de modo que, al llegar a casa con un saldo negativo, esto nos haga perdersnos todo aquello que forma nuestra vida personal, y que también nos puede sumar en positivo.

Recuerda, trata de minimizar las cosas que cada día sabes que te restan, permanece atento a lo que suma positividad en tu día, y guarda alguna bolita para cuando llegues a casa.

Tu plan individual

Comenzamos el curso con unas premisas básicas. Entre ellas, la importancia de dar los pasos de uno en uno. Esperamos que el recorrido a través de las distintas estrategias para gestionar tu estrés adecuadamente te

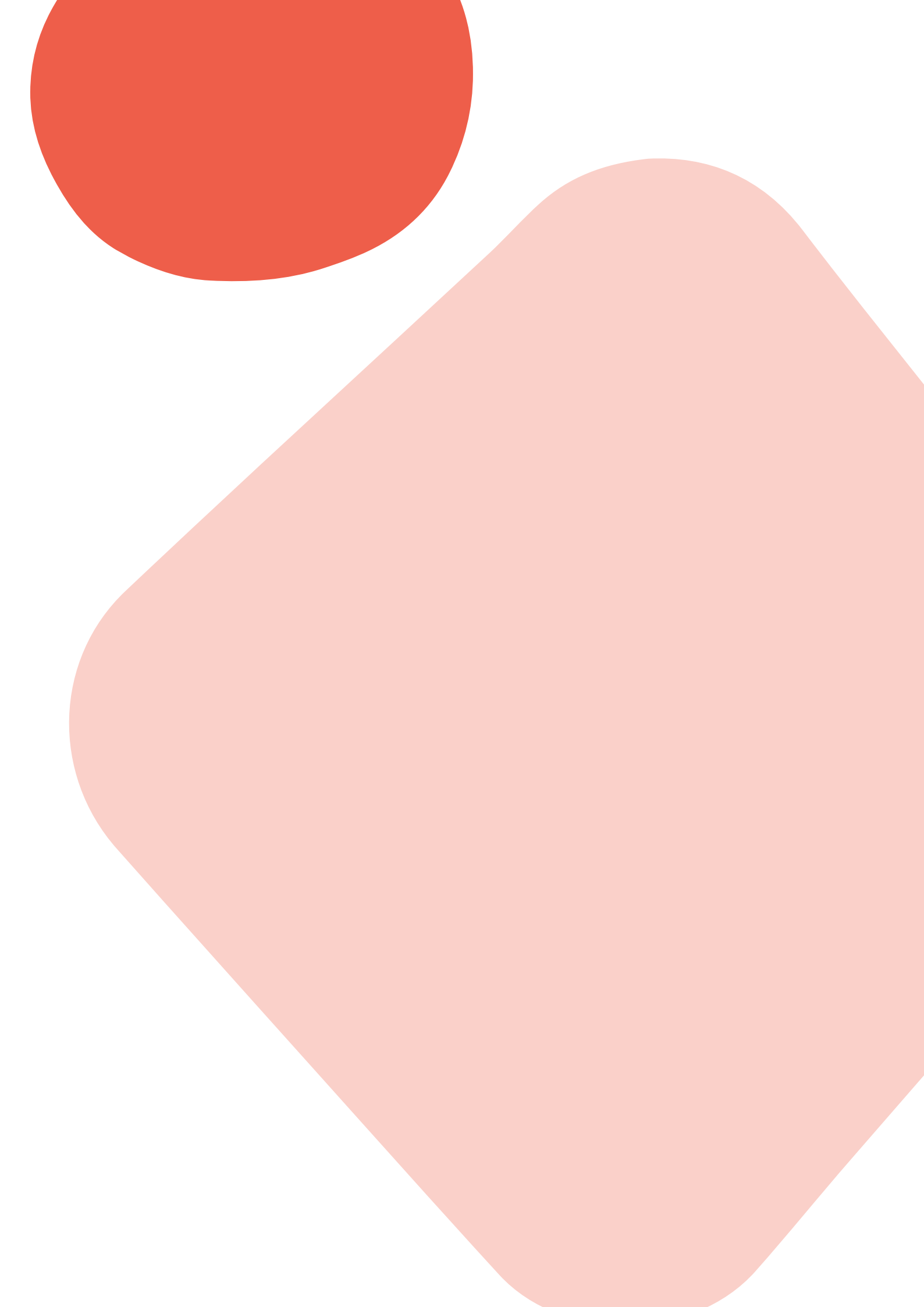
haya dejado con un arsenal de herramientas a poner en práctica en tu día a día. Aquí finaliza el curso, pero no termina tu proceso de cambio. Ahora es tu turno, el momento de transformar lo visto en cada módulo en propósitos personales, adaptados a ti y tus necesidades concretas. Para ello, te adjuntamos una **tabla registro** en la que diseñar tu propio **Plan de Mejora Individual**.

Te invitamos a que empieces haciendo un recopilatorio del trabajo realizado hasta ahora en los distintos módulos del curso:

1. ¿Cuáles son los síntomas de estrés que he identificado en mí a lo largo del curso?
2. ¿Cuáles son las situaciones estresantes que he ido detectando? ¿Hay determinadas personas, miedos, situaciones o contextos que me afecten especialmente?
3. Elabora un listado de las herramientas, técnicas y pautas aprendidas a lo largo del curso, de las frases e ideas clave que te han llamado especialmente la atención.

Una vez hecho esto, pasemos a la **segunda tabla: el Plan propiamente dicho**. Sigue el siguiente proceso:

1. **Anota el síntoma**, la conducta o la situación que te gustaría abordar
2. **Concreta tu propósito de cambio**. Recuerda: CONCRETO, REALISTA Y OBSERVABLE. Nada de “no enfadarme más”, que no es realista, o “tener más seguridad”, que es demasiado abstracto y difícilmente aplicable de una sola vez. Será mejor propósitos como “respirar 10 veces antes de contestar”, “decir lo que pienso, aunque no sea en el momento”, “hacer ejercicio 3 veces en semana”, etc.
3. **Pon un plazo para revisar si estás cumpliendo o no tu objetivo**. Llegado el momento, refuerza los logros y analiza aquello que no haya funcionado, para poder reformular tu objetivo.





Manejo emocional



Introducción

En el contexto de un entorno laboral cada vez más cambiante, la gestión efectiva de las emociones se convierte en una habilidad fundamental para el bienestar personal y profesional. Este tema sobre el Manejo Emocional pretende proporcionar herramientas prácticas y estrategias efectivas para enfrentar los desafíos emocionales que surgen en el ámbito laboral y personal.

El objetivo de este módulo es la **comprensión y gestión de nuestras emociones**, porque no solo contribuyen a un **mayor equilibrio emocional**, sino que también impactan positivamente en la **productividad, la toma de decisiones y las relaciones interpersonales** en el lugar de trabajo. A través de la aplicación de la inteligencia emocional y el desarrollo de habilidades específicas, los trabajadores pueden fortalecer su capacidad para afrontar situaciones estresantes y mantener un alto rendimiento en su vida profesional.

Realizaremos un recorrido desde la exploración de los **conceptos fundamentales de la inteligencia emocional** hasta el análisis de **modelos teóricos sobre las competencias emocionales**, para ser capaz de construir una visión integral del manejo emocional y su relevancia en el entorno laboral contemporáneo, mejorar el autoconocimiento, la regulación de emociones y habilidades de comunicación y también el trabajo en equipo.

De esta manera cumpliremos con el objetivo de aplicar de manera efectiva en el contexto laboral y generar unas dinámicas más saludables y productivas, donde las emociones se gestionan con inteligencia y comprensión.

Tema 1 | Inteligencia emocional

Contextualización histórico-científica del término

Durante mucho tiempo se ha considerado la inteligencia académica como el pilar fundamental para la consecución del éxito vital. Sin embargo, desde finales de siglo pasado, la investigación en el ámbito de las ciencias del comportamiento comenzó a cuestionar esta premisa, atendiendo a una clara evidencia: la inteligencia académica no era suficiente para alcanzar el éxito profesional y, a su vez, tampoco garantizaba el éxito en la vida.

Es a partir de autores como *Gardner (1983)*, y su *Teoría de las Inteligencias Múltiples*, cuando comienzan a incluirse elementos propios de la emocionalidad en las teorías de la inteligencia, como, por ejemplo, la capacidad interpersonal e intrapersonal de adaptarse al contexto. *Daniel Goleman*, fue el primero en popularizar el término **"Inteligencia Emocional"** e introducirlo en el ámbito de la salud en el año 1995.

Daniel Goleman, expresa que la capacidad intelectual de la persona solamente contribuye al éxito en un 20%, dejando el resto a la inteligencia emocional.

Teniendo en cuenta lo anterior, imagina una situación en la que acudes a una entrevista de trabajo: El puesto es acorde a tus conocimientos y capacidades, sin embargo, acabas de experimentar una mala experiencia emocional previa.

- ¿Te enfrentas igual a la entrevista?
- ¿Tu comportamiento será el mismo si estás alterado o tranquilo? ¿si estás triste o si estás alegre?, ¿si tu posibilidad de equivocarte la asumes como un reto o si la experimentas como una amenaza?

Conceptualización del término:

¿Qué es la inteligencia emocional?

La inteligencia emocional es una forma de interactuar con el mundo que nos rodea, conforma un conjunto de capacidades, habilidades y recursos que nos permiten gestionar adecuadamente nuestra vida y llevarla a su máximo nivel de desarrollo, así como establecer relaciones equilibradas, satisfactorias y saludables con los demás.

La inteligencia emocional es la responsable de que seas capaz de:

- Reflexionar antes de actuar (control de impulsos).
- Reconocer tu estado emocional y ponerle nombre (autoconciencia emocional).
- Persistir en lograr un objetivo a largo plazo (motivación y perseverancia).
- Ser consciente y sensible a la necesidad del otro (empatía.)
- Ser ágil y resolutivo ante la gestión de conflictos o problemas novedosos.

Tema 2 |

Modelos teóricos sobre las competencias emocionales

Los modelos teóricos son configuraciones que nos ayudan a comprender emociones humanas, comportamientos y emociones primordialmente en este caso.

Las variantes de la inteligencia emocional, como inteligencia intrapersonal e interpersonal, referidas a en el caso de la capacidad intrapersonal de hacer un análisis de los procesos emocionales propios, y en el caso de la interpersonal los procesos de los demás, y también son relevantes a la hora de hablar de modelos teóricos.

El término inteligencia emocional es un término del que a día de hoy se sigue debatiendo, a causa de que se muestra como difícil de definir, y en cada modelo puede haber variabilidad en base a como se ha construido las diferentes definiciones que lo conforman, donde en un futuro se pueden añadir o quitar perspectivas nuevas.

En este caso se comparten tres de los modelos mas relevantes a día de hoy sobre la Inteligencia emocional

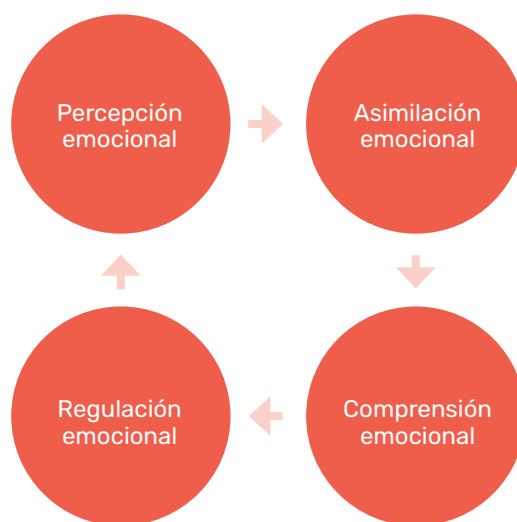
Salovey y Mayer: 4 Competencias(1990)

Este modelo propone que la inteligencia emocional se basa en la capacidad de manejar los sentimientos y emociones, diferenciar entre ellos y usar estos conocimientos para dirigir los propios pensamientos y acciones.

Según Mayer y Salovey (1997: 10), "la inteligencia emocional incluye la habilidad para percibir con precisión, valorar y expresar emoción; la habilidad de acceder y/o generar sentimientos cuando facilitan pensamientos; la habilidad de comprender la emoción y el conocimiento emocional; y la habilidad para regular las emociones para promover crecimiento emocional e intelectual".

Comprendido esto, se muestra que estas diversas habilidades se pueden categorizar en cuatro competencias:

- Percibir con precisión, valorar y expresar emoción (percepción emocional).
- La habilidad de acceder y/o generar sentimientos cuando facilitan pensamientos (asimilación emocional).
- La habilidad de comprender la emoción y el conocimiento emocional (comprensión emocional).
- Y la habilidad para regular las emociones para promover crecimiento emocional e intelectual (regulación emocional).



La inteligencia emocional según Salovey y Mayer se refiere a un "pensador con un corazón" ("a thinker with a heart")

Steiner: 2 competencias (1997)

Steiner propone la existencia de dos tipos de inteligencia emocional:

- La inteligencia intrapersonal, considerada como la capacidad que tiene el individuo de poder entender e identificar sus propias emociones, además de saber cómo reacciona cuando estas se presentan **(Competencia personal)**.
- Y la inteligencia interpersonal, que se refiere a la capacidad que tiene el individuo de entender las emociones de las otras personas y actuar de manera concordante con ellas **(Competencia social)**.

Teoría de Goleman

Daniel Goleman propone que hace falta más que el intelecto para que a las personas les “vaya bien en la vida”, y la Inteligencia Emocional es sin lugar a dudas una clave para conseguir este objetivo, más allá del pensamiento lógico y racional que generalmente se propone como el más importante.

La Inteligencia Emocional, la define con 25 competencias que se vinculan a esta, y las divide en 5 categorías generales, donde se encuentran tanto competencias personales como interpersonales.

COMPETENCIA PERSONAL (cómo nos relacionamos con nosotros mismos)

CONCIENCIA DE UNO MISMO

- Conciencia emocional
- Autovaloración
- Autoconfianza

AUTORREGULACIÓN EMOCIONAL

- Autocontrol
- Confiabilidad
- Adaptabilidad

MOTIVACIÓN

- Iniciativa
- Optimismo

COMPETENCIA SOCIAL (cómo nos relacionamos con los demás)

EMPATÍA

- Comprensión de los demás

HABILIDADES SOCIALES

- Comunicación
- Resolución de conflictos

“2 competencias” Steiner, 1997.

Las categorías y competencias son:

Competencias personales

I. Autoconciencia emocional: la capacidad de comprender nuestros propios estados de ánimo.

• Competencias:

1. Conciencia emocional
2. Valoración adecuada de uno mismo
3. Confianza en uno mismo

II. Autorregulación emocional: la habilidad para controlar las conductas basadas en impulsos emocionales y, de este modo, adaptarnos mejor a las dinámicas sociales.

• Competencias:

4. Autocontrol
5. Confiabilidad
6. Integridad
7. Adaptabilidad
8. Innovación

III. Motivación: la capacidad de orientar nuestras energías hacia una meta u objetivo.

• Competencias:

9. Logro
10. Compromiso
11. Iniciativa
12. Optimismo

Competencias sociales

IV. Empatía: la cualidad de entender y vivir como propios los estados emocionales de otras personas.

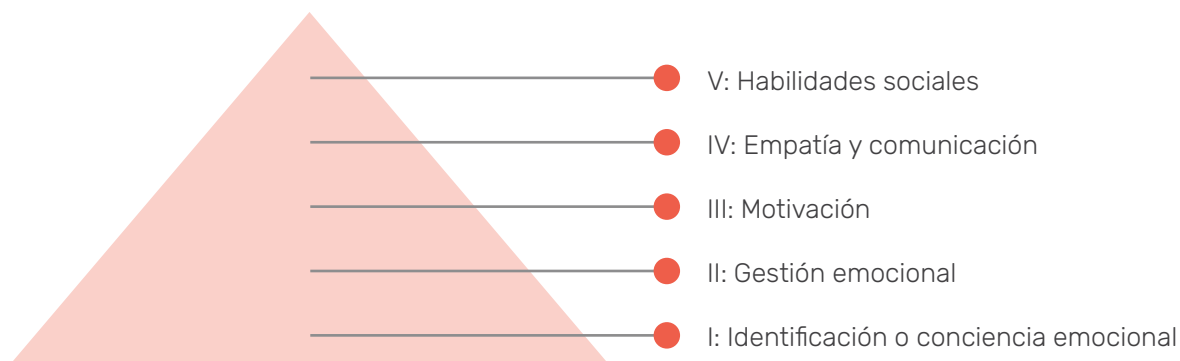
• Competencias:

13. Comprensión de los demás
14. Desarrollo de los demás
15. Orientación hacia el servicio
16. Aprovechar la diversidad
17. Conciencia política

V. Habilidades sociales: la tendencia a dar siempre la respuesta más adecuada a las demandas sociales del entorno.

• Competencias:

18. Influencia
19. Comunicación
20. Gestión de los conflictos
21. Liderazgo
22. Canalización del cambio
23. Establecer vínculos
24. Colaboración y cooperación
25. Capacidades de equipo



Habilidades emocionales intrapersonales e interpersonales

Tema 3 | Emociones. ¿Qué son las emociones?

Definición y tipos

Son un conjunto de percepciones, interpretaciones y respuestas fisiológicas a una situación dada (sea ésta real o imaginada). Son el resultado de procesos químicos dentro de nuestro organismo. Se caracterizan por tener un principio y un final definidos con una duración breve.

Seguramente, es más fácil definir qué es una emoción expresándolo de otra manera, como, por ejemplo:

- Con una palabra: "Me siento mal"
- Con una frase hecha o con metáforas: "Me siento como un cero a la izquierda"
- Con algo que nos está sucediendo: "Siento que no se me tiene en cuenta"
- Con algo que os gustaría hacer: "Me dan ganas de mandarlo todo al garete"

Si nos paramos un momento a pensar, es fácil comprobar que solemos expresar verbalmente muchos estados emocionales que nos suceden a diario, lo que sucede es que los expresamos de forma indirecta e imprecisa, dando rodeos y a veces no somos totalmente conscientes de cómo nos sentimos realmente.

Esto hace que muchas personas tengan dificultades para identificar y expresar la gran variedad de emociones que tenemos como seres humanos.

No obstante, durante la mayor parte del tiempo estamos sintiendo algún tipo de emoción, algunas veces estas emociones son agradables (p.e. la alegría) y otras veces son desagradables (p.e. la angustia), otras veces las sentimos con gran fuerza y otras veces pasan desapercibidas, etc., pero siempre están presentes.

Podemos clasificar tres tipos de emociones:

- Emoción primaria
- Emoción secundaria
- Emoción instrumental

Emoción primaria: La ciencia nos dice que existe lo que se conoce como emociones básicas o universales, es decir, emociones que todos los seres humanos poseemos de manera innata y que reconocemos en los demás. Las experimentamos ante un estímulo.

- Son innatas, automáticas y preorganizadas
- Del organismo ante un estímulo del medioambiente.
- Cumplen una función adaptativa y saludable dentro del organismo al ayudarnos a reaccionar inmediatamente frente a un estímulo.

Emoción secundaria: Son aquellas emociones ligadas a una situación. Son aprendidas.

- Son aquellas expresadas consciente y automáticamente para conseguir una meta.
- Aprendemos a utilizarlas por los beneficios que pueden llegar a aportar de forma que influyen o manipulan hasta conseguir lo que se desea.
- No solemos ser conscientes de que las hemos aprendido. Ej.: Un niño llora desconsoladamente para conseguir algo, un adulto muestra enfado para exigir respeto, una persona que se muestra triste y abatida atrayendo consuelo.

Emoción instrumental: Son aquellas emociones expresadas consciente y automáticamente para conseguir una meta. Por ejemplo: demostrar continuamente tristeza para despertar compasión.

Método RULER

Existe una metodología para la identificación de las emociones que se basa en un "medidor emocional". Se trata de la **metodología RULER** que fue creada por el Centro para la Inteligencia Emocional de la Universidad de Yale. Su fundador Marc Brackett, desarrolla esta herramienta con el fin de que las personas sean capaces de reconocer, entender, clasificar, expresar y regular sus emociones.



En concreto, las habilidades que trabajan son las siguientes.

- **R:** reconocer las emociones en uno mismo y en los demás.
- **U:** comprender las causas y consecuencias de las emociones.
- **L:** etiquetar o clasificar las emociones con un vocabulario específico.
- **E:** expresar las emociones de acuerdo con las normas culturales y el contexto social.
- **R:** regular las emociones con estrategias útiles.

Según este modelo, las emociones se miden en función de dos variables (nivel de energía o activación -alta vs baja- y valoración del sentimiento -agradable vs desagradable-).

Diferencia entre emoción y estado de ánimo

Los estados de ánimo tienen características que los diferencian de las emociones:

- En la reacción emocional se observa la participación de ciertos factores que pueden activar el sistema de respuesta (situaciones ambientales o pensamientos: por ejemplo: visualizar la caída de una rama de un árbol nos puede generar: sorpresa y/o miedo).
- Los estados de ánimo no tienen un evento claro que los ocasione, duran más tiempo que las emociones, son difusos y globales o no son claramente identificables por quien los experimenta y carecen de objeto hacia el cual referirse (no se conoce un desencadenante claro. Por ejemplo: aburrimiento).

Te animamos a que realices el siguiente ejercicio para inducir estados de ánimo. Ejercicio: Si quieres autoinducirte un estado de ánimo positivo y activo:

- Reevalúa, en primer lugar, tu postura corporal.
- Tómate un tiempo para liberar tensiones (moviliza tus articulaciones y estira tus músculos), procura tomar una posición erguida de la espalda (colocar tus hombros rectos en vez de encogidos, respira de manera profunda, sonríe y tomate un tiempo para observar a tu alrededor y focalizar la mirada).
- Cambia tu pensamiento desagradable por otro más neutro o positivo.

Los pensamientos, la llave de nuestras emociones

Debemos reconocer que las emociones, en muchas ocasiones, regulan nuestras vidas; de hecho, según la emoción que sintamos actuaremos de una forma u otra. Por ejemplo, si nos sentimos tristes es poco probable que nos apetezca salir con los amigos o hablar con la gente de nuestro alrededor; por el contrario, si nos sentimos contentos es más fácil que salgamos o hablemos con los demás. Como se puede comprobar, la emoción se acompaña de: una postura corporal, de un pensamiento, "me siento..." y de una conducta "entonces hago, digo..."

La emoción tiene una **relación directa con el pensamiento** y en gran parte viene determinada por ellos. Según como interpretemos una situación concreta afloran unas emociones u otras.

La forma de sentir ante una determinada situación es una cuestión personal y está en función, entre otras cosas, de cómo se interprete o analice lo que sucede. Es necesario entender que las emociones no aparecen de manera espontánea, sino que están directamente relacionadas con la forma de interpretar lo que nos pasa.

Funcionalidad y finalidad de las emociones

- Todas las emociones tienen una **función adaptativa**, es decir no son ni buenas ni malas, simplemente nos pueden resultar más o menos agradable experimentarlas.
- Todas ellas **ayudan a afrontar las situaciones** en las que nos encontremos.
- Todas las emociones tienen una **función determinada**, aunque en nuestro lenguaje cotidiano nos refiramos a ellas como positivas o negativas.
- Todas las emociones **son saludables cuando son controladas**, cuando las llevamos al extremo, son dañinas: la tristeza se convierte en depresión, el enfado en resentimiento y venganza, el miedo en fobia y la alegría en manía y negación.

La **autorregulación emocional** nos va a permitir ser los dueños de lo que sentimos.

Tema 4 |

El modelo ABC de Ellis: un modelo del pensamiento humano

Alber Ellis en este modelo sugiere que no son los acontecimientos externos en sí mismos los que causan emociones y comportamientos, sino las creencias y evaluaciones que las personas hacen sobre esos eventos, es decir, más importante que lo que nos pasa en la vida es como lo procesamos.

El filósofo griego *Epictetus* expresa esta idea con una frase: "las personas no se alteran por los hechos, sino por lo que piensan acerca de los hechos".

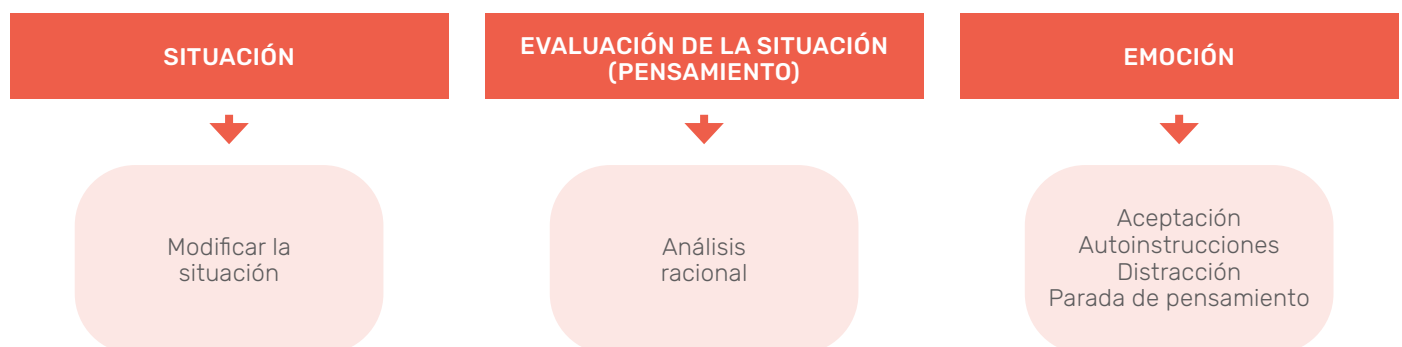
En nuestro día a día, nos vemos inmersos en distintas circunstancias con las que estamos en mayor o menor medida implicados. Cuánta más relevancia tenga una situación para nosotros más probable será que nos provoque con mayor facilidad algún tipo de activación (en menor o mayor grado) y reacción emocional ya sea de manera agradable o desagradable. Estos pensamientos y creencias pueden ser tanto voluntarias

como involuntarias, y condicionan las decisiones que tomamos a diario.

Este modelo se utiliza en **terapia cognitivo-conductual** para comprender la relación entre los **acontecimientos externos (A)**, las **creencias o interpretaciones (B)** que las personas tienen sobre esos acontecimientos, y las **consecuentes emociones y comportamientos (C)** que surgen como resultado de esas creencias.

Conocer esto nos puede hacer más conscientes de nuestro proceso cognitivo, y a su vez capaces de influenciarlo, ayudando a diferenciar aquellos pensamientos que tienen valor de los que no lo tienen, lo que también repercute en las emociones y en el estado de ánimo.

La disposición del modelo es la siguiente:



El esquema se interpreta de la siguiente forma:

A: Situación

¿Se puede modificar o cambiar la situación?
Si esas situaciones se pueden cambiar: debemos pararnos unos segundos a reflexionar... Las situaciones que dependen únicamente de nosotros podemos intentar modificarlas, pero no siempre podemos o debemos intentar cambiar lo que hacen, piensan o dicen otras personas.

Cuando una situación, es modificable (es decir, cabe la posibilidad de que se produzcan cambios en la misma)...

¿Depende sólo de ti que se modifique?

¿Existen otras personas implicadas en esa situación?

¿Tienes derecho a controlar el comportamiento de las demás personas?

Cuando una situación no es modificable, es decir, no cabe posibilidad de implantar o que se produzcan cambios.

¿Realmente estoy interpretando adecuadamente la situación?

¿Existe alguna alternativa a la manera en que estoy entendiendo lo que me está ocurriendo?

B: Pensamiento/Interpretación o evaluación

No siempre se pueden evitar esas situaciones en las que experimentamos emociones desagradables. Cuando esto ocurre, tenemos otras herramientas que podemos usar cuando empezamos a interpretar o evaluar la situación.

C: Emoción

Por último, hay **técnicas** que van dirigidas a trabajar con la emoción cuando finalmente aparece.

ACEPTACIÓN EMOCIONAL

Validar nuestras emociones

Evitarlas o controlarlas no siempre nos ayuda

Observarlas

Etiquetarlas

Integrarlas dentro de nuestro proceso

Aceptación de emociones

Culturalmente, algunas emociones no son socialmente aceptadas, y se nos enseña a evitarlas o reprimirlas, como la tristeza o la inseguridad. Sin embargo, todas las emociones tienen una función adaptativa y son normales. Intentar evitar las emociones no deseadas solo las intensifica, dándoles más importancia de la que realmente tienen.

Autoinstrucciones

Las autoinstrucciones son diálogos internos naturales que tenemos con nosotros mismos. A menudo nos damos ánimos, instrucciones sobre cómo hacer las cosas o incluso nos regañamos. Esta habilidad puede usarse para manejar emociones no deseadas, proporcionándonos mensajes positivos que nos ayuden a mantener el control en momentos difíciles.

AUTOINSTRUCCIONES

Diálogo interno positivo
Verbalizaciones facilitadoras
Orientadas a la meta y a lograr
mayor sensación de control
Evitar autoculpabilizarse

PARADA DE PENSAMIENTO

Plantea una señal que
interrumpa el pensamiento
Establece una franja de tiempo
para darle espacio

DISTRACCIÓN

Irrumpe con una actividad
incompatible
Focaliza tu atención
hacia otro estímulo
Imagen, tarea que exija
concentración, respiración,
contar hacia atrás...

Entrenamiento en parada de pensamiento

Cuando nos encontramos enojados y no podemos dejar de pensar en ello, podemos utilizar la técnica de parar de pensar. Simplemente diciéndonos a nosotros mismos "*Basta!*", podemos interrumpir esos pensamientos negativos que nos están afectando.

Distracción

La distracción implica desviar la mente de los pensamientos asociados a emociones desagradables. Cada persona puede encontrar su propia estrategia, ya sea recordando momentos felices, realizando actividades que requieran concentración, practicando técnicas de relajación o ejercicios de respiración. Es importante encontrar una técnica que sea fácil de aplicar y efectiva para cada individuo.

Estos son ejemplos de técnicas que podemos llevar a cabo en cada apartado de los que se han nombrado.

Ser consciente de por qué procesos se están pasando y cuales son las herramientas que podemos usar, termina haciendo que las personas que conocen estas propuestas se conviertan en agentes mucho más activas en la toma de decisiones y percepción de su propia realidad.

Una forma de plasmarlo es llevar una especie de diario en el que apuntar las situaciones que han ocurrido y los medios que se han usado para abordarla.

Tema 5 | Emociones básicas

El miedo

El miedo disfuncional es aquel que angustia, inhibe, desorganiza y bloquea la posibilidad de experiencia y aprendizaje. Por el contrario, el miedo funcional es aquel cuya angustia es utilizada como señal que muestra una desproporción entre el peligro a que nos enfrentamos y los recursos de que disponemos, y que además pone en marcha la tarea de reequilibrar tal desproporción. Curar el miedo, entonces, es transformar el miedo disfuncional en miedo funcional.

Todos esos miedos: ¿En qué se basan? ¿En tus creencias? ¿En un hecho del pasado? ¿Qué podrías hacer tú para que ese hecho no te afectara nunca más?

Pararnos a realizar esta reflexión nos puede ayudar a entender esta emoción y gestionarla de una manera adaptativa.

La ira

El enojo es, en esencia, un remanente de energía que está destinado a aumentar nuestros recursos para resolver el problema que nos produce ese enojo. Sin embargo, al no saber cómo canalizarlo, termina convirtiéndose en un factor que daña aún más la situación a que nos enfrentamos. Por esta razón es de fundamental importancia conocer de qué está hecha esta emoción y aprender a transformar el enojo que destruye en enojo que resuelve.

Metáfora del semáforo:

Los semáforos sirven para regular el uso de la vía y facilitar la circulación de los vehículos, impidiendo que se produzcan colisiones entre éstos. Al igual que un semáforo, nosotros debemos regular nuestras emociones de enfado o ira:

- *Detectando nuestras señales* (tensión mandibular, enrojecimiento de la piel, necesidad de movimiento,

lenguaje agresivo, atención focalizada hacia lo negativo, desconfianza hacia la otra parte)

- *Poniendo en marcha las estrategias necesarias* que nos permitan evitar que nuestra ira cause daños en nosotros o en las demás personas (alejarte de la situación que te genera rabia -mental y físicamente-, cambio en el lenguaje o en el diálogo interno, canalizar la tensión acumulada a través del movimiento, etc.).

La Ansiedad

Se convierte en algo desadaptativo cuando se activa la "alerta", se produce una reacción sin que exista un estímulo de peligro o sin que esté presente.

Además, la ansiedad se manifiesta en cada uno de nosotros de tres maneras: Fisiológica, conductual y cognitiva.

En primer lugar, la **manifestación fisiológica**, es aquella que hace referencia a lo físico, es decir, todas aquellas reacciones negativas o invasivas que produce nuestro cuerpo cuando tenemos ansiedad.

La **manifestación conductual**, es aquella que abarca todas las conductas que hacemos para evitar que la ansiedad esté presente o para "huir" de la ansiedad cuando nos sentimos invadidos por ella, es decir, contempla sobre todo conductas de evitación.

La **cognitiva**, es aquella que hace referencia a la cognición, por lo que se refiere a los pensamientos negativos o de preocupación que vienen a nuestra mente, en muchas ocasiones, de manera repentina, y hace que sintamos angustia.

Hábitos para regular la ansiedad:

- *Implanta un estilo de vida saludable* practicando una buena higiene del sueño, reduciendo el nivel de consumo de estimulantes, como la teína y cafeína, no



consumiendo alcohol o drogas, practicando actividad física, etc.

- “Prevén” la ansiedad, identifica los pensamientos que subyacen a esa respuesta para poder trabajar sobre ellos buscando alternativas más racionales.
- Aplica técnicas de relajación: Como, por ejemplo, aquellas que se centran en el control de la respiración.

La frustración

La frustración es una emoción que aparece cuando no se puede satisfacer un deseo o una necesidad,

surgiendo en el individuo sentimientos o pensamientos negativos ante esta situación. El punto de inflexión entre sentirse o no frustrado ante un determinado hecho, reside en ser capaces de aceptar y gestionar la discrepancia que surge entre lo que puede ser (lo real) y aquello que deseamos (lo ideal).

¿Qué es la baja tolerancia a la frustración?

No todos tenemos la misma capacidad para aceptar que las cosas a veces no salen como esperamos o que, por lo menos, no siempre salen a la primera. Hay personas,



que, ante este tipo de situaciones, sienten una gran dificultad, que no saben cómo gestionar y que, en muchas ocasiones las lleva a abandonar la acción, sin seguir intentándolo o las lleva a culparse por no haberlo conseguido, generándoles un malestar, en ocasiones, debido a que poseen un razonamiento más rígido o menor capacidad para la flexibilidad del pensamiento, lo que dificulta su adaptación a los hechos inesperados o los hechos diferentes a los esperados.

¿Cómo mejorar mi tolerancia a la frustración?

- Aceptar que la perfección no existe.
- Integrar la posibilidad de cambio o de error como algo que entra dentro de lo esperable, de lo que puede suceder.
- Tener expectativas o metas reales.
- Definir objetivos concretos, no basados en "podría haber hecho más".
- Tener varias opciones o alternativas por si la primera opción no se cumple como esperamos.

Ser justos con nosotros mismos, no valorar solo lo que no conseguimos o la parte negativa, también focalizar en el esfuerzo y lo positivo que hemos hecho.

La tristeza

Seguro que, en numerosas ocasiones has oído hablar de la tristeza. Esa emoción tan señalada y rechazada en muchas ocasiones. Sin embargo, la tristeza como cualquier otra emoción, forma parte de la vida y tiene varias funciones. Estar triste no es ni bueno ni malo, sino que es necesario en determinadas etapas o circunstancias. Estar triste da lugar a que focalice más en mí mismo, a que pare a escucharme, a que atiendas mis necesidades tras una pérdida o a que desahogue lo que llevo dentro. Además, el llanto, representación característica de la tristeza, hace que los demás se den cuenta de que necesito ayuda.

¿Cómo saber si la tristeza que siento es "normal"?

- El estado de tristeza, normalmente, es pasajero. Puede durar más de un día, pero no de manera extensa a lo largo del tiempo.
- Pregúntate si esa tristeza tiene un motivo, es decir, si hay algo que te esté afectando o que te haga sentir así.
- Evalúa si esa tristeza interfiere o te incapacita en tu día a día.
- Observa si hay cosas que has dejado de hacer a lo largo del tiempo por ese malestar emocional.

La Alegría

La alegría es la emoción que surge cuando algo nos provoca un estado de felicidad o júbilo, ya sea porque hemos conseguido algo, porque lo que el otro nos dice nos agrada o cualquier otra situación que genere un sentimiento similar. Una de sus manifestaciones más claras es la sonrisa o la risa. Además, potencia la tasa cardíaca, la respiratoria y la segregación de hormonas y endorfinas. Todo esto hace que sea un reforzador altamente positivo y genere el tan ansiado bienestar.

Tenemos una capacidad innata para reír, cuando reímos generamos química del bienestar, es decir, neurotransmisores como la dopamina, las endorfinas,...

Debemos reconocer que las emociones, en muchas ocasiones, regulan nuestras vidas; de hecho, según la emoción que sintamos, actuaremos de una forma u otra

Tema 6 |

Las emociones en mi vida personal

La importancia de las competencias intrapersonales

Cada vez son más los estudios que se centran en la importancia de las competencias intrapersonales para el desarrollo del éxito en todas sus áreas, especialmente en la laboral. Muy lejos queda aquello de valorar de manera aislada y única el factor intelectual como sinónimo de triunfo. Según Daniel Goleman, la capacidad intelectual de la persona solamente contribuye al éxito en un 20%, dejando el resto a la inteligencia emocional.

Identificación de puntos débiles y fuertes

Mis puntos débiles y fuertes

Dentro de nosotros, existen numerosas fortalezas. Es importante no "darlo por hecho" y poder reconocernos a nosotros mismos cuáles son. Si te centras en lo positivo que tienes, facilitará poder ir descubriendo tus atributos o tus habilidades en determinadas áreas que, muchas veces, pasan desapercibidas, y te darás cuenta de que tienes muchas más cosas buenas de las que pensabas.

A continuación vamos a ver algunas **recomendaciones a la hora de valorar nuestras fortalezas y debilidades:**

- Es importante valorarse desde un punto de vista objetivo. No compararnos ni decirnos mensajes del tipo "creo que podría ser mejor en esto porque mi compañero/a lo hace mejor" o el ejemplo contrario, tampoco pensar que algo se nos da bien porque otro lo hace peor, sino focalizar en nosotros mismos.
- Es necesario no darnos mensajes de dureza o decirnos frases como "esto lo haces mal" o "para esto no vales". Es importante ser justos con nosotros mismos. Si este punto te cuesta o crees que valoras con mayor objetividad a los demás, trata de valorarte a ti mismo como si lo hicieses con otra persona.
- No usar formas absolutas de categorización. Es decir, no todo lo hacemos "bien" o "mal", también existe una escala de "grises".
- Ponte objetivos y pide ayuda si lo consideras necesario. Como decíamos al comienzo, los puntos débiles pueden potenciarse, por lo que puedes ponerte pequeños objetivos para ello. Pide ayuda cuando creas que hay algún factor o alguna persona de tu entorno que te puede ayudar en el proceso.



Tema 7 | Competencias intrapersonales

Autoconciencia Emocional

La autoconciencia emocional es la capacidad que tenemos de conocer y ser conscientes de nuestras propias emociones.

¿Qué habilidades son necesarias para la Autoconciencia emocional?

- Conciencia de nuestros propios estados internos, recursos e intuiciones.
- Conciencia emocional: Reconocer las propias emociones y sus efectos.
- Correcta autovaloración: Conocer las propias fortalezas y debilidades.
- Autoconfianza: Seguridad en la valoración que hacemos sobre nosotros/as mismas y sobre nuestras capacidades.

El objetivo, no es cambiar la realidad, sino la manera en la que nos enfrentamos a ella, para hacer de nosotros mismos, nuestro mayor aliado. Todo esto, puede sonar “muy fácil”, pero **¿cómo llevarlo a la práctica?**

- La primera, como hemos mencionado previamente, sería focalizar en el presente, para así, poder elegir dónde ponemos nuestra atención.
- Obsérvate. Algo que puede facilitarnos el punto

anterior, puede ser observar nuestro propio pensamiento, y así, cuando identifiquemos que estamos pensando sobre el pasado o el futuro, tratar de “traerlo” al presente.

- Elige un momento del día para ti en el que poder hacer algo agradable, algo que te guste. Si dispones de poco tiempo, para comenzar, basta con que sean 20-30 minutos. Lo importante es crear el hábito, hacer que nazca un espacio única y exclusivamente para ti.
- Escúchate a ti mismo. Algo que parece muy obvio, pero que no solemos hacer. Párate y pregúntate simplemente, *¿Cómo me siento hoy? ¿Qué tal ha ido mi día? ¿Qué cosas relevantes me han ocurrido hoy?*

Para facilitar el aquí y ahora puedes introducir un sencillo ejercicio de respiración:

1. Ponte en una postura relajada.
2. Observa tu respiración, sin tratar de manipularla, ya que, puede ser cambiante.
3. Sé consciente de cómo el aire entra y sale de tu cuerpo.
4. Observa especialmente los puntos donde más notamos la respiración (pecho, abdomen, fosas nasales o cualquier punto relevante para ti).
5. Cada vez que notes que tu pensamiento se distrae, trata de traerlo nuevamente a tu respiración.

Autogestión Emocional

¿Qué podemos hacer para gestionar mejor nuestras emociones?

- Es importante, focalizar en el aquí y ahora. Como ya hemos dicho en otros apartados, esto podría ser un eje transversal en el tema que nos ocupa. Pensar en el presente, qué puedo hacer en este preciso instante con la situación que tengo delante, hará que tengamos mayor sensación de control, si pienso en el pasado o en el futuro, sentiré mayor ansiedad, ya que, aunque encuentre soluciones, no podré llevar a cabo mis actos.
- Usa el futuro como un aliado. En numerosas ocasiones, pensar en el futuro nos genera miedo, por no poder predecir qué pasará o no tener la certeza de que todo irá bien. Ponte objetivos específicos y cortos, es decir, que los puedas llevar a cabo en el futuro más próximo.
- Establece un tiempo para preocuparte. Si identificas que tienes demasiadas preocupaciones a lo largo del día, asígnales un momento concreto.
- Revive experiencias positivas. Cuando temas que algo salga mal, recuerda experiencias previas en las que te preocupaste o tenías miedo y, finalmente, fueron positivas. Dale a tu mente alternativas basadas en experiencias vitales previas que hayan salido bien.
- Prueba a exponerte al miedo. Como hemos dicho previamente, la mente nos lanza preocupaciones de manera habitual, que muchas veces ni siquiera llegan a suceder. "Llévalo al extremo", es decir, piensa ¿Qué es lo peor que puede ocurrir? o busca alternativas para afrontar esa situación y, así, no dejar espacio a las terribles consecuencias de la imaginación.

Motivación y Automotivación

La motivación es el proceso interno de las personas que produce que nos movilizemos para conseguir o evitar algo. Además, los individuos podemos influir sobre la

motivación de los demás, potenciando condiciones que aumenten la probabilidad de que alguien realice (motivación positiva) o no realice (motivación negativa) una acción.

La automotivación puede ser una gran aliada, ya que nos impulsa a hacer determinados esfuerzos para conseguir nuestros propósitos, es "nuestra voz interior" que nos entusiasma y potencia los pensamientos que nos acercan a las metas. Teniendo en cuenta que la mente produce unos 60.000 pensamientos al día, ¿Es o no es importante lo que nos diga nuestra voz interior?

¿Qué habilidades son necesarias para la Motivación?

- Impulso al logro. Esforzarse por mejorar o satisfacer un determinado criterio de excelencia.
- Compromiso. Secundar los objetivos de un grupo u organización.
- Iniciativa. Prontitud para actuar cuando se presenta la ocasión.
- Optimismo. Persistencia en la consecución de los objetivos a pesar de los obstáculos y los contratiempos.

La automotivación puede ser una gran aliada, ya que nos impulsa a hacer determinados esfuerzos para conseguir nuestros propósitos, es "nuestra voz interior" que nos entusiasma y potencia los pensamientos que nos acercan a las metas. Aunque la motivación, a priori, puede considerarse algo intrínseco, como hemos mencionado previamente, también influyen factores externos, ya que, somos seres sociales en continua interacción y la motivación necesita ser entendida desde este enfoque.

Incluso en los momentos más negativos, puedes potenciar la automotivación, veamos cómo hacerlo, guiándote a ti mismo.

Ejercicio guiado para la automotivación:

- 1. Párate y piensa cómo ha ido tu día** hasta este momento. Recorre con detalle el día de hoy, dónde has estado, qué has hecho, con quién...
- 2. Saca 3 cosas buenas.** Durante ese recorrido mental, trata de buscar 3 momentos en los que, por pequeña que sea la sensación, has sentido algo positivo, por ejemplo, si has comido algo que te gusta, alguien te ha dicho algo bueno o si ha ocurrido algo que te ha hecho sentir bien. A veces, no tiene que ser algo con excesiva carga positiva, si por ejemplo, tengo un mal día, el simple hecho de poder seguir con mi rutina ya es algo bueno.
- 3. Anótalas.** Escríbelas, ya que, todo aquello que nos llega por más de una vía de comunicación favorece el recuerdo.

Autorregulación Emocional

La autorregulación emocional nos va a permitir ser los dueños de lo que sentimos. La capacidad de poder o saber expresar las emociones y evaluar si es buen momento para ello. Si logro todo lo anterior, seré capaz de decidir sobre este punto, es decir, seré capaz de saber si es momento de expresar determinadas cosas o no o de cómo hacerlo, en definitiva, podré hacer una buena gestión emocional. Por otro lado, el caso contrario, reprimir excesivamente las emociones, tendrá efectos negativos para uno mismo, como mostrar a los demás una faceta demasiado fría o generarme a mí mismo un malestar al "acumular" todo lo que me ocurre dentro de mí.

En definitiva, la autogestión emocional, está más relacionada con los demás de lo que podría parecer a priori. Es por eso por lo que debo pensar que los actos que realizo contienen una emoción, y esa emoción si no está bien regulada, tendrá una consecuencia sobre mí y sobre los demás.

A continuación, **te proponemos un ejercicio como aliado.** Hay estudios de Harvard que afirman que hasta en un 47% del total de las horas que pasamos despiertos, no tenemos la atención focalizada en lo que realmente hacemos, sino que la mente tiende a la dispersión. Por eso es importante ser consciente y pensar plenamente sobre el momento y la acción que estás llevando a cabo. Solo necesitarás uno o dos minutos para ponerlo en práctica:

- 1. Párate:** Es importante, en primer lugar, que nos demos permiso para parar, aunque sea una vez al día, por muy ajetreados que estemos, uno o dos minutos no son "nada" en veinticuatro horas.
- 2. Focaliza en una única acción.** Elige algo que sea corto, que no contenga alta intensidad emocional, ni acciones como leer, hablar, escribir, etc. un ejemplo puede ser doblar una servilleta o comer algo.
- 3. Conecta.** Intenta conectar con los cinco sentidos esa acción que estás llevando a cabo.
- 4. Pensamiento.** Permite que tu pensamiento fluya libremente.

La automotivación puede ser una gran aliada ya que nos impulsa a hacer determinados esfuerzos para conseguir nuestros propósitos

Tema 8 |

Bienestar emocional y salud Integral

El bienestar general en nuestra vida se alcanza mediante el bienestar físico y emocional. Sin un balance de ambos, es complejo poder sentir que las cosas “van bien”. Esto no significa la ausencia de problemas o buscar lo idílico, sino saber disfrutar los aspectos positivos y potenciarlos, aceptando y gestionando los negativos, de tal manera que podamos ir reflexionando y acercándonos a nuestras necesidades y deseos.

La vida cambia de manera constante, lo que puede afectarnos a todos los niveles. La mente y el cuerpo están conectados continuamente, por lo que uno influye sobre el otro. Es por esto por lo que es importante tener en cuenta las cosas que hago o decido de manera global. Una decisión sobre mi cuerpo no afecta de manera unilateral a mi bienestar físico ni una decisión emocional afecta únicamente a mi mente. Es por esto por lo que también hay algunas recomendaciones que podemos seguir a nivel físico para potenciar el bienestar emocional sobre el que estamos hablando

Listado de Hábitos Saludables:

- Evita el consumo de cafeína y otros excitantes. El café, las bebidas de cola, el chocolate, el té, las bebidas “energéticas”, son algunos productos de consumo habitual que pueden aportar excitantes suficientes para desencadenar estados de ansiedad.
- Evita dormir poco. Dormir menos de lo habitual

favorece la aparición de estados de irritación, nerviosismo y estrés.

- Evita el sedentarismo. La práctica moderada de ejercicio físico tiene un efecto beneficioso sobre los niveles de malestar y ayuda a controlar las reacciones ansiosas inmotivadas.
- No te automediques. Si padeces algún trastorno por ansiedad y crees que necesitas medicación, no la tomes por tu cuenta, sin consultar con tu médico. Si ya estás tomando medicación, no modifiques las dosis que estás tomando sin consultarlo previamente con tu médico. En ningún caso abandones una medicación bruscamente sin la autorización de tu médico.
- Revisa la distribución de tu tiempo. La vida no es sólo trabajar. Procura establecer un reparto equilibrado de tu tiempo entre el trabajo, la familia, los amigos y tus aficiones, dejando el tiempo suficiente para dormir. La mala distribución de los tiempos te hace más vulnerable al estrés y predispone a sufrir estados de ansiedad.

Tema 9 |

Las emociones en mi vida profesional

La empatía

La empatía comprende las siguientes competencias:

- Comprensión de los otros. Tener la capacidad de captar los sentimientos y los puntos de vista de otras personas e interesarnos activamente por las cosas que les preocupan.
- Orientación al servicio. Anticiparse, reconocer y satisfacer las necesidades de los otros.
- Potenciar la diversidad: Aprovechar las oportunidades que nos brindan diferentes tipos de personas.
- Conciencia política. Capacidad de darse cuenta de las corrientes emocionales y de las relaciones de poder subyacentes en un grupo.

La empatía es necesaria para:

- Poder saber cómo relacionarme con los demás.
- Aprender a manejar las diferentes situaciones
- Entender las reacciones del otro, etc.

Pero, ¿Cómo ser empático y tener unas buenas habilidades sociales?

- Da por hecho que no todos tienen que pensar como tú.
- Piensa primero cómo te encuentras tú mismo, antes de volcar tu malestar con el otro.
- Practica la escucha activa.
- Trata de “ponerte en el lugar del otro”.
- Elige un momento en el que no tengas prisa para mantener esa conversación con tu compañero.
- Trata de tener una actitud conciliadora.
- No te lo tomes como algo personal, si el otro no piensa lo mismo que tú, no te está retando, simplemente se está expresando.

- No se trata de convencer al otro o de que el otro lo haga contigo, siempre que se pueda tratar de llegar a un acuerdo o término medio.
- Si ves un punto débil de la otra persona no lo ataques, ayúdale a potenciarlo.
- Expresa si hay algo con lo que no estás de acuerdo.
- Y recuerda: Todo esto no resta importancia a la capacidad de poner límites, si siento que el otro me está invadiendo, puedo expresarlo de manera educada y calmada.

Interpretaciones y Prejuicios

En función de qué pienso/siento/hago estaremos ante Estereotipos, Prejuicios o ante conductas de Discriminación:

- **Estereotipo:** Es una representación social que define, de manera simplista a las personas, a partir de convencionalismos que no toma en cuenta sus verdaderas características, capacidades y sentimientos.
- **Prejuicio:** Evaluación positiva o negativa de un grupo social y de las personas que lo componen. Es la parte emocional y se forman después de la creación de estereotipos.
- **Discriminación:** Es la conducta que niega el tratamiento de igualdad entre personas y entre grupos. Al discriminar reconocemos y actuamos en función de ella. Las personas discriminan según sus prejuicios y estereotipos.

Tema 10 |

Competencias interpersonales y habilidades sociales

La base para el desarrollo de competencias interpersonales y de las habilidades sociales es la **comunicación**.

En este apartado nos vamos a centrar la asertividad y la escucha activa, dos grandes aliadas para una comunicación eficaz:

Habilidades de Comunicación

Asertividad:

Es la capacidad que tenemos de expresar nuestras emociones, opiniones, deseos y/o pensamientos de manera en la que no dañemos a los demás, es decir, reivindicar los derechos en el momento y de las maneras adecuadas.

Aquellas personas con unos niveles de autoestima adecuados suelen tener mayor capacidad para ser asertivas, ya que, esto hace que podamos sentir lícito el hecho de expresar o poner límites a los demás, y así, poder validar nuestras emociones y opiniones. Es importante poder encontrar el término medio entre la comunicación agresividad (Cuando no se respeta ni se tiene en cuenta la opinión o los derechos del otro) y la pasiva (cuando no somos capaces de expresar y dejamos que los demás decidan siempre por nosotros).

Veamos a través de un ejemplo una técnica asertiva que puedes practicar.

El **objetivo** principal de este ejercicio consiste en seguir focalizando en nuestro deseo u objetivo a pesar de la insistencia del otro. En numerosas ocasiones, puede que con o sin mala intención, los demás pueden tratar de hacernos cambiar de opinión y de imponernos la suya mediante la insistencia constante.

Como su propio nombre indica, consiste en hacer lo que haría un disco rayado, repetirnos.

Animar a hablar

- Contacto visual.
- Silencio.
- Mostrar interés, empatía, respeto.
- Permitir que la gente se escuche a sí misma.
- Lenguaje corporal.
- Gestos de asentimiento.
- Reforzadores: "ajá, entiendo, sí, ya veo..."

Captar el asunto

- Preguntas abiertas:**
- "Háblame de la situación".
 - "¿Qué pasó después?".
 - "¿Me puedes ampliar este punto?"

Explorar significados

- "¿Qué es lo que te preocupa?".
- "¿Qué pensaste cuando sucedió?"

Resumir y comprobar la comprensión

- Construir una historia con lo que el interlocutor ha contado.
- Capturar lo que es más importante para el otro.
- Incluir los principales hechos, percepciones, sensaciones y preocupaciones.
- Comprobar la exactitud.
 - "Déjame comprobar si te he entendido..." o
 - "Lo que quieres decir es..."

Escuchar y responder a las emociones

- Hacer que se el emisor se sienta escuchado y reflejado en el contenido y en las emociones.
- Observar las pistas no verbales.
- Nombrar la emoción, validándola.
- Permitir que emisor se desahogue
- Tantear: "Me da la impresión de que estás molesto por..."
- Acompasar con el cuerpo al otro en sus movimientos.



Para poder llevarlo a cabo, es fundamental tener claro lo que quiero y mantener un discurso estable con la otra persona, aunque me insista de manera constante: Repetir continuamente y de manera clara qué es lo quiero o no quiero.

Escucha Activa:

Consiste en prestar atención sincera a lo que nos está diciendo otro ser humano. Es el respeto hacia el otro, son valores bien considerados socialmente y proporcionan satisfacción personal a quién los aplica.

Es importante dejar claro que el receptor, cuando utiliza esta técnica, no envía ningún mensaje propio, no

comenta, ni opina, ni da consejos o sermones.

Veamos un ejemplo paso a paso para llevar a cabo la escucha activa:

Competencias Interpersonales.**Liderazgo:**

Es la capacidad de inspirar a otros, de asumir responsabilidades, de saber motivar al equipo y saber dirigirlo nunca basado en el miedo, sino en la ayuda y en la motivación positiva, en el trabajo en equipo. Un buen líder podrá transmitir qué áreas puede potenciar o mejorar el empleado sin necesidad de que éste se sienta incómodo, basado en el crecimiento.



Los equipos suelen pasar por 4 etapas, que se diferencian entre sí por el nivel de productividad y el nivel de moral de los empleados en cada una de ellas, por lo que será responsabilidad del líder poder evaluar en cuál se encuentra el equipo y actuar acorde a ello, son las siguientes:

- **ETAPA 1: ORIENTACIÓN.** Aquí, las metas aún no están bien definidas, y los conocimientos y las habilidades son reducidas, por lo que la productividad es baja. Sin embargo, los componentes del equipo tienen buena predisposición y buenas expectativas, por lo que la moral es media-alta.
- **ETAPA 2: INSATISFACCIÓN.** En esta etapa, se van desarrollando los conocimientos y las habilidades, por lo que la productividad va aumentando, aunque continúa siendo media-baja. Además, aumenta la realidad en la percepción de las expectativas, lo que causa mayor frustración, competitividad y confusión, haciendo que la moral sea baja.
- **ETAPA 3: RESOLUCIÓN.** Continúan aumentando los conocimientos y las habilidades. Se van obteniendo más logros y las metas se van clarificando y

redefiniendo, con lo que la productividad es media-alta. Todo esto hace que vaya aumentando la confianza, la cohesión y que se vayan reduciendo los aspectos negativos, lo que hará que la moral sea variable, pero vaya aumentando.

- **ETAPA 4: PRODUCCIÓN.** Se alcanzan altos niveles de productividad, gracias a que los conocimientos y las habilidades son elevados. De igual manera, la moral es alta, ya que, al acercarse a los objetivos o metas establecidos, aumentan los sentimientos positivos.

Flexibilidad y Adaptabilidad:

Los imprevistos son algo constante en nuestro mundo, incluido el laboral. Es fundamental que tengamos capacidad de poder reorientar nuestras actuaciones para que, dichos cambios, no nos alejen del objetivo.

En los mandos altos, es importante que aparezca la **"Competencia del náufrago"**, que hace referencia a la capacidad de **"supervivencia" del líder** y cómo lo aplica para que la empresa, incluso en los tiempos más difíciles, pueda salir a flote. Por ejemplo, en una etapa donde las malas condiciones del mercado puedan afectar al sector de negocios, el líder y/o la empresa, tendrán que llevar a

Etapa 1: ORIENTACIÓN	ETAPA 2: INSATISFACCIÓN	ETAPA 3: RESOLUCIÓN	ETAPA 4 PRODUCCIÓN
• Productividad: Baja • Moral: Media-alta	• Productividad: Media-baja • Moral: Baja	• Productividad: Media alta • Moral: Variable, aunque va incrementándose	• Productividad: Alta • Moral: Alta

cabo estrategias que les permitan solventar imprevistos, como ruptura de la cadena de pagos, huelgas, menor demanda de trabajo, etc.

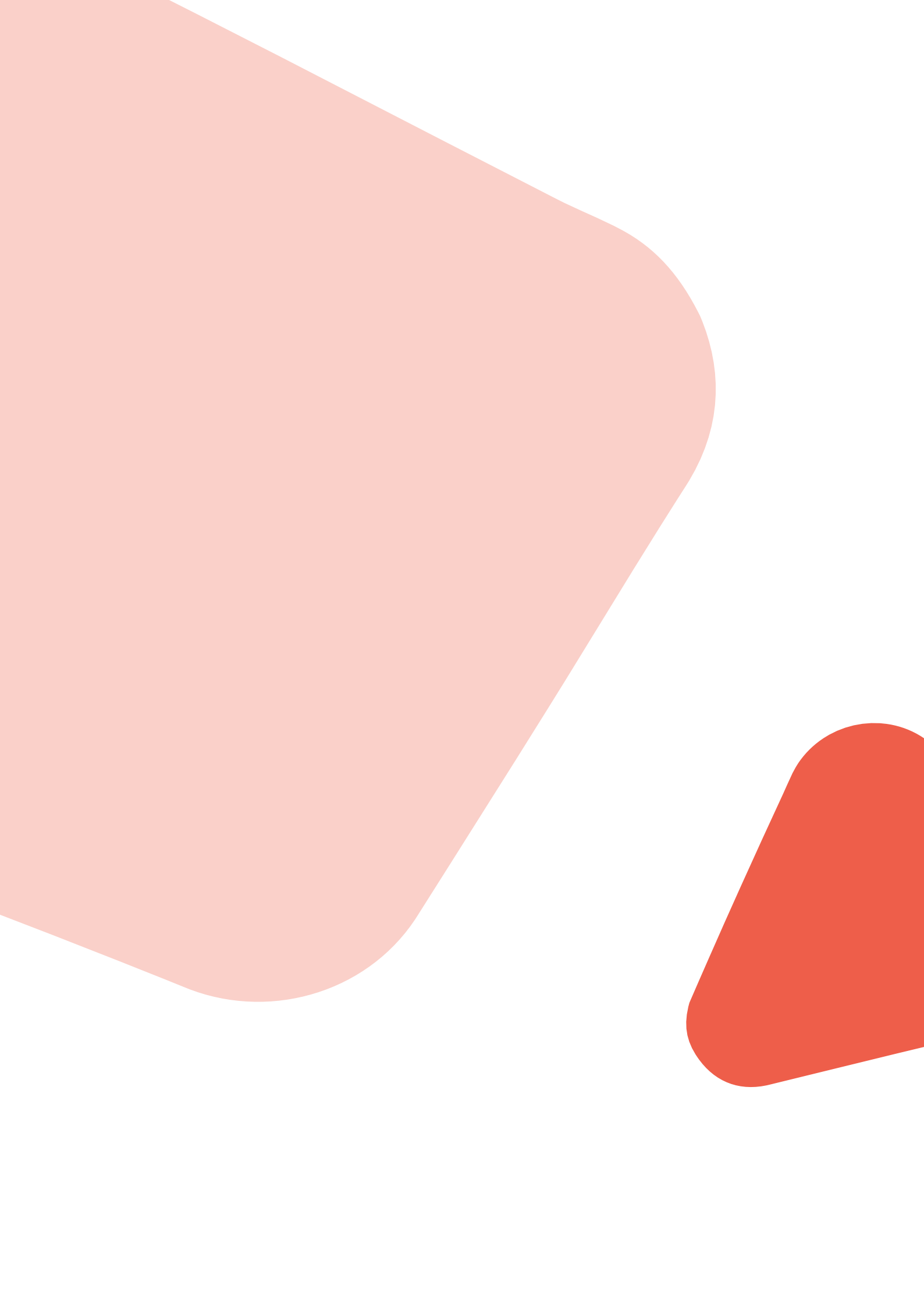
En este aspecto, juega un papel fundamental la **flexibilidad**, lo que determinará la capacidad de la persona para adaptarse a lo nuevo que pudiera surgir, tanto los cambios en la organización en general como los cambios en el puesto en particular.

Vamos a ver qué elementos marcan la **capacidad de adaptación al cambio**.

Evalúa la presencia, o no, de esta competencia, aspectos a tener en cuenta:

- Da validez a los puntos de vista de los demás.

- Adapta los procedimientos para conseguir los objetivos de la empresa.
- Acepta hacer tareas de sus compañeros cuando sea necesario.
- Adapta su comportamiento y orienta sus habilidades a cada situación.
- Conoce y sabe sus puntos fuertes y débiles y los usa según sean necesarios en cada momento.
- Acepta que hay compañeros que pueden ayudarle en determinados aspectos y viceversa.
- Comprende el constante cambio y actúa como tal, sin llevar a cabo esquemas rígidos.
- Puede poner en marcha mecanismos de mejora ante los imprevistos.





Prevención del acoso sexual



Introducción |

La convivencia con las personas que se encuentran en nuestro entorno laboral y la relación que tengamos con estas, en ocasiones puede ir acompañada de alguna forma de acoso laboral.

El objetivo de este módulo es **conocer los tipos de acoso que existen**, y como se muestran ante nuestros ojos, para tener un papel proactivo que impida que estos diferentes tipos de acoso se generen , o en el caso de que ya existan impedir que estos vayan a mas en pie a poder erradicarlos, mejorando el ambiente laboral, lo que a su vez repercute también en el trabajo que se realiza a nivel empresarial.

En este módulo se tratara el **acoso sexual**, un acoso con unas características específica, que como bien indica el nombre se trata de un acoso ligado a componentes sexuales.

Este tipo de acoso pueden ocurrir tanto en horario y en inmediaciones empresariales, como fuera de estas en horarios que no pertenezcan a la jornada laboral.



Tema 1 | Igualdad de trato y no discriminación

Según explica la Organización Internacional del Trabajo (OIT), *“para lograr la eliminación de la discriminación en el trabajo no basta con erradicar simplemente las prácticas discriminatorias. También es necesario promover la igualdad de oportunidades y de trato en el lugar de trabajo en todas las fases de la relación de trabajo, incluidas las prácticas de jubilación, retención, promoción y terminación, la remuneración, el acceso a la formación profesional y el desarrollo de las competencias profesionales”*.

El principio de no discriminación

El principio se aplica a toda persona en relación con todos los derechos humanos y las libertades y prohíbe la discriminación en base a sexo, raza, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Principales causas de discriminación laboral

- Religión
- Opinión política
- Género
- Orientación sexual
- Diversidad funcional
- Ascendencia nacional
- Edad
- Responsabilidades familiares

Acoso discriminatorio: definición y tipos

Se entiende como toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

Podemos distinguir tantos tipos de acoso discriminatorio como causas de discriminación existen, siendo especialmente relevante el **acoso por razón de sexo**.

Acoso por razón de sexo: conductas constitutivas

En el acoso por razón de sexo la persona acosada será siempre una trabajadora o un trabajador, **padeciéndolo exclusivamente las mujeres** cuando el acoso se fundamenta en circunstancias que están directamente ligadas al hecho de ser mujer, como en el caso del **embarazo o la maternidad**.

A título de ejemplo, se relacionan las siguientes conductas constitutivas de acoso por razón de sexo:

- El trato desfavorable a las mujeres con motivo de su embarazo y maternidad.
- El trato desfavorable a las mujeres por el mero hecho de serlo.
- Acoso por orientación sexual.
- Acoso por expresión o identidad de género.
- El trato desigual basado en la transexualidad.
- La exclusión de hombres o mujeres a la hora de acceder a puestos de trabajo, cuando dicho requisito no sea una característica profesional esencial.
- Cualquier trato desfavorable o adverso por razón del sexo de la persona afectada.

Consecuencias de la discriminación

La discriminación afecta de manera global a la empresa y a la sociedad donde se experimente esa discriminación. Aunque el dolor más intenso lo sufra la persona que es víctima directa, toda sociedad paga un precio muy alto al ver mermado el potencial de innovación, calidad laboral y de salud de esa persona que aporta menos de lo que podría aportar. Una sociedad y una empresa son más fuertes conforme más empoderadas están todas las partes que la conforman.

Como afecta la discriminación a nuestra salud mental

El riesgo que supone para la salud que una persona se siente señalada, poco valorada, infrautilizada puede suponer un aumento exponencial de patologías como burnout, ansiedad, depresión y acabar somatizando cualquier tipo de sintomatología a nivel fisiológico.

Claves para combatir la discriminación laboral

Es esencial que las empresas reconozcan la discriminación y pongan en marcha prácticas destinadas a prevenirla y erradicarla, con objeto de que el principio de igualdad de trato y no discriminación sea real y efectivo.

Por eso la psicoeducación en igualdad, diversidad e inclusión es absolutamente necesaria para saber identificar esos escenarios y que el equipo tenga protocolos y habilidades suficientes para hacer una correcta gestión.

El principio de no discriminación se aplica a toda persona en relación con todos los derechos humanos y las libertades

Tema 2 |

Violencias sexuales en el entorno laboral

Es violencia sexual cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o que condicione el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital.

Tipos de violencia sexual

Acoso sexual

Para que una conducta sea considerada acoso sexual se debe dar en el ámbito laboral o como consecuencia de una relación de trabajo. Debe tener suficiente gravedad ya sea por reiteración, efectos sobre la salud de la víctima o intensidad y no debe ser consentido.

Hay muchas conductas que pueden entrar dentro de esta definición, por lo que es importante ser sensible y prevenir.

¿Qué tipos de acoso sexual pueden darse en el entorno laboral?

- **Chantaje sexual:** producido por una persona con autoridad jerárquica o que pueda tener decisión sobre la calidad de vida en el puesto de trabajo y las condiciones de la víctima.
- **Acoso ambiental:** es una conducta que genera un escenario donde la víctima respirará hostilidad, humillación o intimidación.
- **Otras conductas que son violencia sexual:**
 - Agresión sexual
 - Violación
 - Exhibicionismo

Los espacios de la empresa y la violencia sexual

La seguridad y protección frente a la violencia sexual hacia el equipo debe garantizarse en todos los espacios de la empresa, no se trata únicamente de los espacios físicos, también de los espacios digitales.

Ciberacoso

“Es cualquier comportamiento agresivo contra una víctima individual o un grupo individualizado de víctimas a través de las TIC en el contexto del trabajo”, siendo el resultado previsible de infligir estos actos un daño físico o psicológico a una víctima o a un grupo de víctimas.

Es un elemento más difícil de perseguir ya que puede darse también fuera del horario y ámbito laboral y puede tener multitud de formas, teniendo como objetivo de la agresión el ataque hacia el bienestar o dignidad de la persona que recibe esas conductas. Puede ser de manera directa o de manera indirecta.

El protocolo de acoso.

Procedimientos específicos de prevención de conductas y canalización de quejas y denuncias

Un protocolo de violencia laboral es un conjunto ordenado de medidas que regula la forma de intervención de una empresa ante este tipo de situaciones. Debe comprender una serie de medidas preventivas, para garantizar la seguridad del equipo y una medida reactiva, para que todo el mundo sepa como actuar si se da algún tipo de violencia dentro de la empresa.

Se debe actuar siempre con neutralidad, inmediatez en el tratamiento y resolución y con confidencialidad.



The background features large, abstract, organic shapes in shades of red and orange. One large orange shape is in the top right corner, and a large red shape is in the bottom left corner. The text 'PsicoFLIX' is centered in the lower half of the image.

Psico**FLIX**