



Grado en Psicología

Trabajo de Fin de Grado

Curso 2015/2016

Convocatoria Junio

**Modalidad:** Diseño de una propuesta de intervención

**Título:** Programa de Prevención de Suicidios en la Guardia Civil

**Autor:** Eva Heredero Perdiguero

**Tutora:** María José Quiles Sebastián

Elche a 20 de junio de 2016

## Índice

Resumen.....	3
1. INTRODUCCIÓN .....	4
1.1. Marco científico conceptual de referencia .....	4
1.2. Justificación de la intervención .....	4
1.3. Intervenciones habituales.....	9
2. OBJETIVOS .....	10
3. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Procedimiento.....	11
3.2. Sesiones y materiales .....	11
3.3. Evaluación.....	12
3.4. Desarrollo de las sesiones .....	14
SESIÓN 1: .....	14
SESIÓN 2: .....	15
SESIÓN 3: .....	17
SESIÓN 4: .....	18
SESIÓN 5: .....	20
SESIONES 6 Y 7:.....	22
4. RESULTADOS ESPERADOS .....	23
5. CONCLUSIÓN.....	23
6. BIBLIOGRAFÍA.....	25
7. ANEXOS.....	28

## **Resumen**

Este programa tiene como objetivo reducir el índice de suicidios de miembros de la Escala de Cabos y Guardias de la Guardia Civil. El trabajo policial está considerado como uno de los más estresantes, lo que en ocasiones puede facilitar que se produzca el suicidio. Por ello, a través de este programa de prevención los guardias civiles aprenderán a identificar los factores de riesgo más comunes y a desarrollar factores de protección frente al estrés tanto laboral como personal. Esto se hará mediante la mejora de la comunicación en las relaciones interpersonales, el desarrollo de competencias emocionales, el afrontamiento exitoso de determinados sucesos habituales en el ámbito policial, la adquisición de determinados hábitos de vida saludables y el control de la activación fisiológica.

**Palabras clave:** Guardia Civil, suicidio, estrés, prevención, factores de protección, factores de riesgo.



## **1. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Marco científico conceptual de referencia**

El principal marco teórico de referencia de este trabajo es la psicología positiva (PP). Este es un campo que tiene como meta “mostrar cuáles acciones conducen a las experiencias de bienestar, al desarrollo de individuos positivos que sean optimistas y flexibles, y a la creación de instituciones y comunidades atentas y enriquecedoras” (Reeve, 2010) (p.315).

Según Reeve (2010), la PP defiende que desarrollar las fortalezas y competencias personales es clave para lograr un mayor bienestar y una mejor prevención de la enfermedad (p. ej.: depresión, suicidio...). Por lo tanto, como refleja este mismo autor, el principal foco de atención serían las fortalezas más que las debilidades, concluyendo así que una óptima salud mental incluye algo más que la mera ausencia de enfermedad.

Un aspecto importante de la PP es la resiliencia, la cual Luthar, Cicchetti y Becker (2000) definen como “un proceso dinámico que abarca la adaptación positiva dentro del contexto de una adversidad significativa” (p.543). La resiliencia también es definida como el proceso a través del cual una persona supera los efectos negativos de una experiencia de riesgo, afronta exitosamente las vivencias traumáticas y evita las trayectorias negativas que se relacionan con el riesgo (Fergus y Zimmerman, 2005, citados por Becoña, 2006).

Según Becoña (2006), la resiliencia implica la existencia tanto de factores de riesgo como de protección, siendo estos últimos los que minimizan los resultados negativos y favorecen los positivos. De este modo, las fortalezas adquieren más relevancia que los déficits.

La resiliencia se entiende como un conjunto de procesos sociales e intrapsíquicos que pueden ser aprendidos a través de una interacción con el medio (Rutter, 1992). Por lo tanto, la resiliencia debe promocionarse desde la infancia (Muñoz y De Pedro, Sotelo, 2005).

Otro aspecto a destacar son las emociones positivas, las cuales han sido abordadas atendiendo al concepto de Inteligencia Emocional (IE). Se entiende como IE el desarrollo de las habilidades implicadas en la percepción, la facilitación o asimilación, la comprensión y la regulación emocional (Mayer y Salovey, 1997, citados por Fernández y Extremera, 2005).

### **1.2. Justificación de la intervención**

Los cuerpos policiales están sometidos a un elevado nivel de estrés debido a su exposición a situaciones peligrosas, violentas y exigentes (Castro, Orjuela, Lozano, Avendaño y Vargas, 2012). Este exceso de estrés puede tener consecuencias físicas y psicológicas que interfieran en el desarrollo de su trabajo y de su vida tanto personal como familiar. De hecho,

se considera que una de las ocupaciones más estresantes es hacer que se cumpla la ley (Ashel, 2000, citado por Castro et al., 2012).

Peiró y Rodríguez (2008) definen el estrés laboral como “una experiencia subjetiva de una persona, producida por la percepción de que existen demandas excesivas o amenazantes difíciles de controlar y que pueden tener consecuencias negativas para ella” (p. 69). Estos autores afirman que algunos de los estresores laborales que causan este desajuste en la persona son el ambiente físico, el riesgo ambiental, las condiciones laborales, las relaciones interpersonales, la organización laboral, el contenido del puesto o la combinación del trabajo con otros ámbitos de la vida, entre otros.

El interés por el estrés policial y su reconocimiento no es algo que haya surgido recientemente, pues ya en el año 1986, en Madrid, se consideraba “que la profesión de la policía es estresora por sí misma” (Castro et al., 2012, p. 55). Además, se ha comprobado que el estrés puede ser la causa de problemas como el abandono de la profesión o incluso de algo tan trágico como el suicidio. Por ello, se considera que el malestar físico y psicológico que estos profesionales sufren es un problema social en el que se ven afectadas muchas personas (Ballinas-Aguilar, Alarcón-Morales & Balseiro-Almario, 2009; Burke, 1989; Maslach, 1982; Sánchez, Sanz Bou, González e Izaola, 2001).

Por otro lado, el Instituto Nacional de Salud Mental (2009) define la depresión como el estado (continuo) melancólico y de tristeza que interfiere en la vida diaria y en el normal desarrollo de la persona. Según Alonso-Fernández (2008), aspectos del trabajo como una mala comunicación interpersonal, los horarios irregulares, el cambio constante de tareas o la sobrecarga emocional, entre otros, son factores desencadenantes de un trastorno depresivo.

Además, si se compara con otras profesiones y con la población general, los cuerpos policiales presentan una de las tasas más altas de suicidio y mayor prevalencia en cuadros depresivos y trastornos de ansiedad (French, 1975; Guralnick, 1963; Helmkamp, 1996; Richard & Fell, 1975; Schwartz y Schwartz, 1975; Stratton, 1978, citados por Castro et al., 2012). Cabe destacar que esta elevada tasa de suicidios se da tanto en España como en otros países (Calvé-Pérez, 1992).

Delgado (2009), en su *Evaluación de Riesgos Psicosociales de la Policía Local en la Costa Occidental de la Provincia de Huelva* observó que dimensiones como esconder emociones, estima, exigencia emocional y calidad de liderazgo (resolución de conflictos, comunicación, gestión del personal justa, democrática y responsable, etc...) eran desfavorables o muy desfavorables para los trabajadores. Así, concluyó que el estado de salud general y mental y

la vitalidad de los policías se encontraban en una situación poco favorable, aportando como dato que en el último año el 47,76% de los evaluados habían estado de baja alguna vez. Estos resultados se ven apoyados por Colligan (1977) y Stansfeld (1999), quienes aportan que la relación entre el estrés laboral y los trastornos de salud mental, está evidenciada científicamente (Delgado, 2009). Según Castro et al. (2012), son muchos los costos del estrés laboral.

Los costos (...) se reflejan en la salud física (trastornos cardíacos, gástricos, musculares, sueño), salud mental (frustración, ansiedad, depresión, baja autoestima) y en aspectos de carácter cognitivo y afectivo. En la parte conductual se manifiesta en irritabilidad, adicciones, agresividad o apatía. En la dimensión social, se muestra con distanciamiento, dificultades en las relaciones de pareja, con otras personas cercanas, la familia en general, compañeros y amigos. Por último, en el ámbito de la organización, se observa en (...) falta de cooperación entre compañeros, solicitudes de cambio de puestos de trabajo, aumento de quejas y conflictos (...) (p. 55).

Siguiendo con el estrés laboral, es importante mencionar que el origen de los estresores puede ser, entre otros, personal, organizacional o extra organizacional (Castro et al., 2012), siendo los factores estresores del nivel organizacional los que más interés han despertado en la mayoría de investigaciones encontradas. Algunos de estos estresores son: los inherentes al puesto de trabajo (turnos laborales, trabajo excesivo, peligro físico, etc...), los derivados de la estructura y atmósfera del trabajo (poca participación en la toma de decisiones, malas relaciones personales entre los trabajadores, ya sean subordinados o superiores, estilo de liderazgo, etc...) y los factores exteriores, como la movilidad geográfica, que puede afectar a la familia, aumentar el aislamiento social o disminuir la probabilidad de que los policías puedan protegerse frente al estrés, entre otros (Bruffao, 1994; Sánchez et al., 2001, citados por Castro et al., 2012). Burke (1989) añade a estos factores la jerarquización (en los cuerpos de naturaleza militar), la cuál considera uno de los estresores más comunes.

Por tanto, según Cox & Griffiths (1995), se entiende que los factores de riesgo psicosocial en el ambiente laboral son “aquellos aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo así como de su contexto social y ambiental que tienen la potencialidad de causar daños físicos, sociales o psicológicos en los trabajadores” (Delgado, 2009, pp. 2-3).

Tras haber analizado la situación general en la que se encuentran los distintos cuerpos policiales de España y otros países, se procede a describir la problemática actual de la Guardia Civil, un Cuerpo de Seguridad Pública de naturaleza militar perteneciente a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado español.

Según datos oficiales, entre 1982 y 2012 se suicidaron un total de 447 agentes y 401 lo intentaron. Sin embargo, desde el Servicio de Psicología de la Guardia Civil alegan que algunos datos pueden ser erróneos, ya que hasta el 2005 no se comenzó a hacer un seguimiento exhaustivo. Según esta misma fuente, desde 2005 hasta el primer trimestre de 2014 se produjeron 116 suicidios y 52 intentos. Por otro lado, la Asociación Unificada de Guardias Civiles (AUGC) realizó su propio informe, abarcando el período de 1990 a 2012. Los resultados indicaron que 368 guardias civiles se suicidaron (una media de 15,8 al año). Además, datos oficiales afirman que entre 2005 y 2012 se produjeron 17.223 bajas psicológicas dentro de esta organización.

Si se compara la tasa de suicidios de la Guardia Civil con la tasa de suicidios de la población general se observa que esta última es inferior que la primera. Por ejemplo, en el año 2012 la tasa de suicidios de la Guardia Civil fue de 14,5 de cada 100.000, mientras que en la población general fue de 7,5 (de cada 100.000). Si se retrocede hasta 1994 se puede observar que la tasa de suicidios de la Guardia Civil fue de 45,4 mientras que la de la población general fue de 6. Por otro lado, datos del 2014 muestran que el único año en el que la tasa de suicidios fue mayor en la población general fue en 2007. Además, según el Sindicato Unificado de Policía (SUP), la Guardia Civil no es el único cuerpo policial en España con un alto índice de suicidios, pero sí es en el que más suicidios se han contabilizado a día de hoy.

Cabe destacar que, por lo general, los datos muestran un descenso en el número de suicidios desde que éstos se empezaron a contabilizar. Sin embargo, las cifras a día de hoy siguen siendo muy elevadas.

Debido al alto índice de suicidios producidos en la Guardia Civil, en agosto de 2012 AUGC publicó la *Encuesta Riesgos Psicosociales, Campaña 2012 UE*, realizada dentro del contexto de la Guardia Civil y elaborada por el Comité de Altos Responsables de la Inspección de Trabajo. Las conclusiones de este documento revelan que los miembros de la Guardia Civil perciben encontrarse en una situación desfavorable o muy desfavorable en ciertos aspectos de su entorno laboral, siendo estos la inseguridad sobre su integridad física y/o mental, la baja participación en la toma de decisiones, el no sentirse apoyados ni ayudados por sus superiores, que no se tenga en cuenta su opinión, recibir un trato ofensivo dentro del grupo de trabajo y el hecho de no recibir la "introducción y práctica" necesarias previas a la tarea. En conclusión, esta encuesta muestra que estos pueden ser algunos de los motivos (enmarcados dentro del ámbito laboral) que explican el alto número de bajas psicológicas y suicidios en la Guardia Civil. De hecho, dicha encuesta revela la existencia de

un grave “riesgo de enfermedad psiquiátrica” en los miembros de este cuerpo debido a las condiciones laborales a las que están expuestos.

Esta misma asociación afirma que la depresión y el estrés que sufren muchos miembros de esta organización están directa o indirectamente relacionados con el carácter militar de la Guardia Civil, las condiciones laborales, el acoso laboral (abuso de poder, coacciones y amenazas), distintos trastornos mentales, problemas personales, la falta de libertad de expresión o reunión, malas o muy malas relaciones con los superiores, escasa satisfacción laboral y tener poco material (y que este no sea seguro). Además, cabe destacar que la Unión de Guardias Civiles (UGC) manifiesta que el 50% de los suicidios están relacionados con su trabajo. Por otro lado, Vilasero (2004) sugiere que el aislamiento progresivo y la incapacidad para afrontar situaciones de estrés pueden ser factores mantenedores de esta problemática.

Por otro lado, la Subdirección de Personal de la Guardia Civil defiende que tras poner en marcha en 2002 el Plan de Prevención de Conductas Suicidas y estudiar las causas de dichas conductas, se ha descubierto que el 90% de los suicidios fueron ocasionados por motivos personales, sentimentales y familiares. Es decir, afirman que las condiciones laborales de los guardias civiles no están directamente relacionadas con los suicidios y/o los intentos de suicidio. Además, indican que estos problemas son los que tienen el resto de población, sólo que ellos tienen armas para poder ejecutar este tipo de conductas suicidas.

Por lo tanto, algo en lo que todas las fuentes parecen coincidir es en que el hecho de tener que llevarse el arma a casa (por no tener un lugar donde dejarla) es un factor facilitador del suicidio. De hecho, según Sánchez et al. (2001), la pistola de un policía es un factor de estrés (Castro et al., 2012).

Según el artículo *La tragedia oculta de la Guardia Civil: 447 suicidios desde 1982, uno cada 26 días*, existe un perfil con tendencia al suicidio (o a su intento), y es el de varón de escala básica (Escala de Cabos y Guardias), casado, de unos 39 años, procedente del Ejército y con un recorrido en las Fuerzas Armadas y Cuerpos de Seguridad del Estado de unos 17 años. Es destacable que, según este mismo artículo, el Servicio de Psicología de la Guardia Civil afirma que las mujeres no se suicidan tanto como los hombres. Es una cuestión a tener en cuenta el hecho de que la mayoría de suicidios se produzcan en la Escala de Cabos y Guardias, pues esto podría indicar que, como afirma AUGC (entre otros), las condiciones laborales tienen un peso muy importante en la explicación de los suicidios. Este perfil se ve, en parte, apoyado por una investigación que sugiere que el área de trabajo policial y la raza son factores relacionados con el sentimiento de depresión laboral. Así, según esta

investigación los ciudadanos de raza blanca y los que desarrollan su trabajo policial en las calles se relacionan más con la depresión que los policías afroamericanos y los que tienen un trabajo como administrativos o directivos (siempre teniendo en cuenta que estos factores estresores pueden variar de un país a otro). Por otro lado, factores demográficos como el género, la educación y el estado civil no mostraron una relación clara con la depresión laboral (Kenan-Gül, citado por Castro et al., 2012).

Finalmente, tras haber analizado la problemática psicosocial de la policía en general y de la Guardia Civil en particular, se consideran de especial relevancia las siguientes variables: inseguridad por percepción de peligro físico/mental, baja participación en la toma de decisiones, no recibir apoyo de los superiores y de algunos compañeros, que no se tenga en cuenta su opinión, recibir un trato ofensivo, malas relaciones sociales con sus compañeros y superiores, tener que esconder emociones, turnos laborales irregulares, portar un arma fuera del trabajo, la movilidad geográfica y el estilo de liderazgo de los superiores. Debido a que algunas de estas variables son parte de una estructura organizacional que desde nuestra posición no es posible cambiar, se ha decidido realizar una intervención psicosocial con el objetivo de que los guardias civiles puedan afrontar con éxito dicha estructura a través del desarrollo de factores de protección.

### **1.3. Intervenciones habituales**

Dada la gravedad de la problemática, se han elaborado oficialmente dos planes de prevención: el I Plan de Prevención de Conductas Suicidas entró en vigencia en marzo de 2002 y en 2005 se aprobó el II Plan de Prevención de Conductas Suicidas, con una mayor colaboración de psicólogos y otros facultativos. Este plan consta de 3 fases: la fase primaria, que tiene como objetivo prevenir casos de suicidio, la secundaria, cuyo objetivo es prestar ayuda a los agentes en los que ya hay riesgo de suicidio y, por último, la fase terciaria, en la que se analizan los suicidios que ya se han producido y se evita que los intentos fallidos estén seguidos de otra tentativa de suicidio (Fernández, 2014). Según Santiago García Estebanz (2008), psicólogo especialista en psicología clínica y Oficial Facultativo de la Guardia Civil, algunas de las tareas que los psicólogos tienen que desempeñar junto con este plan son conferencias divulgativas, detección de riesgo en aspirantes y profesionales e intervención diagnóstica y clínica en las bajas psíquicas. Además, según el Servicio de Psicología existen campañas anuales en las que se enseña a los mandos a detectar posibles riesgos.

Las actuaciones del Plan de Prevención de Conductas Suicidas publicadas por el gabinete de prensa de la Guardia Civil (2015) son las siguientes: el Teléfono de Atención Psicológica (TAP), a través del cual psicólogos facultativos de la Dirección General de la Guardia Civil asisten a los guardias civiles y/o sus familiares de manera confidencial las 24 horas del día. La asistencia presencial en gabinetes de psicología, la investigación de suicidios o su tentativa, la introducción de pruebas de evaluación específicas de riesgo suicida en los procesos de selección y formación de guardias civiles, así como la implantación de módulos formativos sobre competencias emocionales, apoyo a compañeros y detección de situaciones de riesgo. Finalmente, en la intranet corporativa de la Guardia Civil se facilita el número de Atención psicológica y se proporciona información sobre prevención e intervención. Sin embargo, aunque la cifra de suicidios ha descendido desde que se puso en marcha el plan anteriormente desarrollado, esta sigue siendo elevada.

## 2. OBJETIVOS

**Objetivo general:** Reducir la tasa anual de suicidios en los miembros de la Escala de Cabos y Guardias de la Guardia Civil, mejorando su salud mental y física y el bienestar tanto individual como organizacional.

### **Objetivos específicos:**

- ❖ Al finalizar el programa el participante valorará críticamente la importancia que tiene mantener una buena salud mental y física dentro y fuera de la organización.
- ❖ Al finalizar el programa el participante será capaz de identificar cuáles son las estrategias de afrontamiento óptimas para mantener una buena salud individual y organizacional.
- ❖ Al finalizar el programa el participante será capaz de identificar las diferentes fuentes de estrés.
- ❖ Al finalizar el programa el participante será capaz de conocer y controlar sus propias emociones y de expresarlas adecuadamente a los demás.
- ❖ Al finalizar el programa el participante será capaz de reconocer, aceptar y respetar las emociones ajenas.
- ❖ Al finalizar el programa el participante habrá adquirido las habilidades interpersonales necesarias para mantener una relación adecuada con sus compañeros o superiores.
- ❖ Al finalizar el programa el participante será capaz de identificar cuáles son los hábitos de vida saludables que pueden ayudar a mejorar su salud física y mental.

- ❖ Al finalizar el programa el participante será capaz de afrontar adecuadamente la inseguridad creada por las situaciones de peligro a las que se expone en su trabajo.
- ❖ Al finalizar el programa el participante será capaz de afrontar adecuadamente las consecuencias indeseadas de sus actuaciones, así como las exigencias inherentes a su labor policial.
- ❖ Al finalizar el programa el participante será capaz de controlar su activación fisiológica y sus emociones negativas a través de distintas técnicas de relajación y control cognitivo.

### **3. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Procedimiento**

Se ha realizado el diseño de un programa de prevención como propuesta de intervención. El programa está destinado a los miembros de la Guardia Civil pertenecientes a la Escala de Cabos y Guardias, sin exclusiones por especialización, edad o sexo. Además, de manera excepcional, en una de las sesiones también participarán miembros de escalas superiores.

Este programa consta de siete sesiones que se llevarán a cabo en la Academia de Guardias y Suboficiales situada en Baeza (para los aspirantes a guardias civiles) y en las correspondientes instalaciones de cada Comandancia (para los guardias civiles en activo). En caso de que por motivos de espacio y/o número de agentes destinados en cada Comandancia no fuera recomendable realizarlo en dichas instalaciones, se buscaría otro lugar más oportuno.

Cada sesión estará compuesta por una primera parte teórica y una segunda parte práctica en la que los guardias civiles participarán activamente en las actividades y ejercicios propuestos. El objetivo es que los participantes se involucren y aprendan a través de dinámicas individuales y grupales, como pueden ser el *role-playing*, la exposición de experiencias propias relacionadas con la temática de la sesión o la valoración de éstas en solitario. Además, se intentará crear un ambiente de cooperación y compañerismo y se facilitará la manifestación de opiniones e inquietudes en todo momento.

#### **3.2. Sesiones y materiales**

El programa está compuesto por siete sesiones de dos horas de duración cada una, a excepción de la cuarta, que necesitará dos horas y media. Se impartirá una sesión por semana. El contenido y el orden de las sesiones es el siguiente:

- **1ª Sesión:** “Presentación del programa”
- **2ª Sesión:** “Mejorando nuestra forma de relacionarnos”.
  - Esta sesión contará con la participación de miembros de escalas superiores.
- **3ª Sesión:** “Conociendo nuestras emociones”
- **4ª Sesión:** “Afrontando con éxito los retos del trabajo policial”
- **5ª Sesión:** “Nos cuidamos dentro y fuera del trabajo”
- **6ª Sesión:** “Aprendiendo a relajarnos” (parte 1)
- **7ª Sesión:** “Aprendiendo a relajarnos” (parte 2)

Los **materiales** necesarios para el correcto desarrollo del programa son:

- Un ordenador con acceso a internet, un proyector para poder mostrar las diapositivas y unos altavoces (todas las sesiones).
- Folios y material de escritura (todas las sesiones).
- Pizarra o un instrumento de escritura (todas las sesiones).
- Esterillas (sesiones 6 y 7).

### **3.3. Evaluación**

Con motivo de saber si se han cumplido los objetivos propuestos para cada sesión, se administrarán 4 cuestionarios a cada participante al inicio y al final del programa. De esta manera se podrá obtener la línea base de partida para luego analizar los progresos conseguidos por los guardias civiles.

Además, tras finalizar el programa se hará un seguimiento periódico con el objetivo de comprobar si los conocimientos y habilidades adquiridas durante el programa se han mantenido. Este seguimiento comenzará al cumplir un mes de la finalización de las sesiones y será repetido a los seis meses, para finalmente ser llevado a cabo anualmente.

Los instrumentos de evaluación utilizados serán los siguientes:

- **ISRA – Inventario de Situaciones y Respuestas de Ansiedad (J.J. Miguel Tobal y A.R. Cano Vindel):** Este instrumento mide las respuestas motoras, cognitivas y fisiológicas de ansiedad experimentadas de manera general y en situaciones específicas (situaciones de evaluación externa, interpersonales, fóbicas y de la vida

cotidiana). La evaluación de los tres tipos de respuestas se realiza a través de una escala tipo Likert que va desde el 0 (casi nunca) hasta el 4 (casi siempre): se debe responder en qué medida se experimentan las respuestas de ansiedad ante las situaciones presentadas en el inventario (Miguel y Cano, 2002).

- **Escala de autoeficacia general (EAG) (Martín-Aragón, M., Pastor Mira, M. A., Castejón, J., López Roig, S., Lledó, A., Sitges, E., Terol M.C. y Rodríguez Marín, J.):** Esta escala mide la percepción de competencia personal en el manejo eficaz de diferentes situaciones estresantes. La corrección incluye tres apartados: una puntuación general, otra centrada en el manejo de situaciones difíciles e imprevisibles y otra centrada en el propio esfuerzo. La escala consta de 10 ítems y el formato de respuesta es una escala tipo Likert con cuatro categorías (1. Incorrecto, 2. Apenas cierto, 3. Más bien cierto y 4. Cierto). Los sumatorios de las puntuaciones que den como resultado valores altos indicarán que la persona que ha realizado el cuestionario tiene una alta percepción de eficacia frente a cualquier acontecimiento que le ocurra (Terol, Quiles, Pérez, 2012).
- **Cuestionario de Perfil de Estilo de Vida (PEPS-I), Pender (1996):** Este instrumento mide cuantitativamente el estilo de vida de los participantes. Está compuesto por seis subescalas que forman un total de 48 ítems y el sistema de respuesta es una escala tipo Likert que va desde el 1 (nunca) hasta el 4 (rutinariamente). Las subescalas son las siguientes: nutrición, ejercicio, responsabilidad en salud, manejo de estrés, soporte interpersonal y autoactualización. Tras la suma final de puntuaciones, el valor 48 hace referencia al peor estilo de vida y el 192 al mejor.
- **Escala de Ideación Suicida de Beck (EBIS):** Es la versión autoaplicada de la Escala de Ideación Suicida (Beck, Kovacs y Weissman, 1979). Consta de 19 ítems que se separan en cuatro secciones: actitudes hacia la vida, deseos/ pensamientos suicidas, características del intento y actualización del intento. Además, incluye un último ítem descriptivo que no se suma a la puntuación global. El sistema de respuesta es una puntuación de 0 a 2, siendo el 0 el menor grado de gravedad de intencionalidad suicida y el 2 el mayor. Tras la suma final de puntuaciones, el valor 38 hace referencia al mayor grado de gravedad. Además, se considera que el valor 1 ya es indicativo de cierto riesgo suicida.

### 3.4. Desarrollo de las sesiones

#### SESIÓN 1: “Presentación del programa”

Los **objetivos específicos** de esta sesión son:

- ❖ Al finalizar el programa el participante...
  - Valorará críticamente la importancia que tiene mantener una buena salud mental y física dentro y fuera de la organización.
  - Será capaz de identificar las diferentes fuentes de estrés.

#### Índice de contenidos:

1. Presentación
2. Breve introducción de los riesgos psicosociales asociados a los cuerpos policiales y su problemática actual.
3. Breve presentación de los factores de protección que se verán a lo largo del programa.
4. Objetivos del programa y funcionamiento de las sesiones.
5. Pase de cuestionarios.
6. Despedida

**Duración:** 2 horas

#### Resumen de la sesión:

En esta sesión tendrá lugar la primera toma de contacto con los participantes. Una vez hechas las presentaciones se procederá a hacer una breve introducción de los riesgos psicosociales asociados a los cuerpos policiales y su problemática actual. Además, se comentará qué factores de protección ante estos riesgos son los que van a aprender a dominar a lo largo del programa.

Al finalizar dicha introducción los guardias civiles podrán participar activamente y manifestar sus opiniones y sugerencias sobre el tema. A continuación se explicarán cuáles son los objetivos del programa, cómo será el funcionamiento de las sesiones (parte teórica, parte práctica, cuál será su papel, evaluación...) y qué tema se tratará en cada una de ellas.

## **SESIÓN 2: “Mejorando nuestra forma de relacionarnos”**

Los **objetivos específicos** de esta sesión son:

- ❖ Al finalizar el programa el participante...
  - Habrá adquirido las habilidades interpersonales necesarias para mantener una relación adecuada con sus compañeros o superiores.
  - Será capaz de identificar cuáles son las estrategias de afrontamiento óptimas para mantener una buena salud individual y organizacional.

### **Índice de contenidos:**

1. Bienvenida y clarificación de objetivos
2. Introducción: Relaciones sociales y comunicación dentro de la Guardia Civil
3. Explicación teórica: habilidades sociales y asertividad.
4. Explicación teórica y puesta en práctica de diferentes habilidades.
5. Despedida.

**Duración:** 2 horas

### **Resumen de la sesión:**

En esta sesión los participantes desarrollarán su competencia social a través del aprendizaje de habilidades sociales.

Uno de los principales problemas que presenta esta organización son las malas relaciones entre guardias civiles, especialmente entre subordinados y superiores. De hecho, según Berjano y Pinazo (2001) las investigaciones revelan que las personas que tienen un puesto jerárquico más alto que otras tienden a respetar poco el espacio personal de los subordinados, a coartar sus iniciativas de actuar y/o expresarse y a interrumpirles. Además, los subordinados tienden a prestar atención a su superior más frecuentemente que los superiores a ellos (Fiske, 1993; Henley, 1977, citados por Berjano & Pinazo, 2001). Debido a esto se ha considerado necesario aumentar la capacidad de los participantes de enfrentarse a distintas situaciones sociales como expresar su opinión, afrontar críticas, aceptar y rechazar opiniones, comenzar y finalizar conversaciones, hacer y recibir cumplidos, expresar sentimientos, hablar en público y expresar emociones. Además, también se les entrenará en

el manejo de distintas estrategias asertivas para que sean capaces de defender adecuadamente y desde el respeto sus derechos y opiniones, así como de aceptar las de los demás.

Contenido completo: anexo 1



### **SESIÓN 3: “Conociendo nuestras emociones”**

Los **objetivos específicos** de esta sesión son:

- ❖ Al finalizar el programa el participante será capaz de...
  - Conocer y controlar sus propias emociones y de expresarlas adecuadamente a los demás.
  - Reconocer, aceptar y respetar las emociones ajenas.
  - Identificar cuáles son las estrategias de afrontamiento óptimas para mantener una buena salud individual y organizacional.

#### **Índice de contenidos:**

1. Bienvenida y clarificación de objetivos
2. Explicación teórica: Emociones.
3. Explicación teórica y puesta en práctica: Conocimiento, expresión y control de emociones.
4. Despedida

**Duración:** 2 horas

#### **Resumen de la sesión:**

A lo largo de esta sesión se llevará a cabo la educación emocional de los participantes, con el objetivo de que puedan prevenir y dar respuesta a las problemáticas psicosociales derivadas de su labor policial, como pueden ser la ansiedad, la depresión, el estrés, los comportamientos de riesgo, el consumo de drogas o las conductas suicidas.

A través de la educación emocional se desarrollan competencias emocionales, entendidas estas como “el conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes necesarias para tomar conciencia, comprender, expresar y regular de forma apropiada los fenómenos emocionales” (Bisquerra y cols., 2013, pp. 11). Así, los guardias civiles aprenderán a regular sus emociones negativas y a potenciar las positivas, para lograr aumentar su bienestar y prevenir la aparición de posibles trastornos emocionales.

Contenido completo: anexo 2

#### **SESIÓN 4: “Afrontando con éxito los retos del trabajo policial”**

Los **objetivos específicos** de esta sesión son:

- ❖ Al finalizar el programa el participante será capaz de...
  - Afrontar adecuadamente la inseguridad creada por las situaciones de peligro a las que se expone en su trabajo.
  - Afrontar adecuadamente las consecuencias indeseadas de sus actuaciones, así como las exigencias inherentes a su labor policial.
  - Identificar cuáles son las estrategias de afrontamiento óptimas para mantener una buena salud individual y organizacional.

#### **Índice de contenidos:**

1. Bienvenida y clarificación de objetivos
2. Justificación de la sesión: Retos del trabajo policial y sus consecuencias.
3. Explicación teórica y actividades: estilos de afrontamiento.
4. Explicación teórica y actividades: distorsiones cognitivas.
5. Explicación teórica y puesta en práctica de *autoinstrucciones*.
6. Despedida

**Duración:** 2 horas y media

#### **Resumen de la sesión:**

Con la realización de esta sesión se pretende que los guardias civiles aprendan a manejar con éxito las situaciones a las que están expuestos en su trabajo (peligrosidad, incertidumbre, exigencias...), ya que estas, mal afrontadas, pueden desembocar en una inseguridad tanto física como psicológica que reduce el bienestar del individuo. Además, también se les enseñará a afrontar resultados laborales (individuales o grupales) indeseados, como puede ser el “fracaso” de una misión u objetivo. Esto es especialmente importante debido a que su trabajo consiste en preservar la seguridad de los ciudadanos y un resultado inesperado puede resentir gravemente la percepción que el guardia civil tiene de sí mismo y de su autoeficacia.

Para ello se hablará de los tres estilos de afrontamiento presentados por Frydenberg y Lewis (1996), que son el *productivo*, el *no productivo* y el de *no afrontamiento*. Además, con el objetivo de que puedan aceptar de una manera más realista y saludable los resultados indeseados y valores más los resultados deseados, se explicarán y tratarán los distintos tipos de distorsiones cognitivas. Todo ello se hará de manera teórica y práctica para que los participantes puedan reconocer los estilos de afrontamiento menos adecuados y los errores cognitivos y, a continuación, ensayen las respuestas cognitivas y conductuales más beneficiosas.

Contenido completo: anexo 3



## **SESIÓN 5: “Nos cuidamos dentro y fuera del trabajo”**

Los **objetivos específicos** de esta sesión son:

- ❖ Al finalizar el programa el participante será capaz de...
  - Identificar cuáles son los hábitos de vida saludables que pueden ayudar a mejorar su salud física y mental.
  - Identificar cuáles son las estrategias de afrontamiento óptimas para mantener una buena salud individual y organizacional.

### **Índice de contenidos:**

1. Bienvenida y clarificación de objetivos
2. Breve justificación de la sesión: Buenos hábitos de vida como factores de protección frente al estrés y el malestar laboral y personal, así como fuente de bienestar
3. Explicación teórica y actividades: Control del sueño
4. Explicación teórica y actividades: Ejercicio físico
5. Explicación teórica y actividades: Relaciones sociales
6. Despedida

**Duración:** 2 horas

### **Resumen de la sesión:**

En esta sesión los participantes conocerán cuáles son algunos de los hábitos de vida más saludables y aprenderán pautas para llevarlos a cabo, lo que les llevará a conseguir un mayor bienestar dentro y fuera de su jornada laboral.

En muchas ocasiones el estrés o el malestar provocado en el ambiente laboral se ve potenciado por ciertas dinámicas o hábitos de la vida personal del trabajador. Por ello, se ha considerado importante que los guardias civiles adquieran hábitos saludables que sean (en la medida de lo posible) incompatibles con el origen o el mantenimiento de dicho malestar. A su vez, estos hábitos provocarán que se enfrenten de una manera más positiva a su día a día, convirtiéndose en un factor de protección ante el malestar.

Los hábitos seleccionados para el aumento del bienestar físico y psicológico están relacionados con el ejercicio físico, el control y cuidado del sueño y el mantenimiento de relaciones personales positivas.

Diversas investigaciones resaltan que el ejercicio físico produce beneficios en distintos ámbitos del bienestar psicológico, como serían la disminución de los niveles de ansiedad, el mejor afrontamiento al estrés, la mejora de la emotividad, la salud subjetiva y el estado de ánimo y el incremento de la autoestima (Akandere & Tekin, 2005; Biddle, Fox & Boutcher, 2000; Holmes, 1993; Lawlor & Hopker, 2001; McAuley, Mihalko y Bane, 1997, citados por Jiménez, Martínez, Miró & Sánchez, 2008).

En cuanto al control del sueño, se ha considerado relevante abordarlo desde la higiene del sueño, el control de estímulos y la intención paradójica del sueño. Esto se debe no sólo a que el sueño sea un factor importante en el bienestar de las personas sino también a que los guardias civiles están sometidos a turnos de trabajo que trastocan y desajustan el normal desarrollo del sueño. Como informa el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Generalitat Valenciana:

El trabajo a turnos, especialmente cuando incluye el horario nocturno, fijo o rotativo, puede llegar a producir una serie de perturbaciones a la salud debido a las alteraciones y desajustes en uno o varios de los “tiempos” de la vida de las personas tales como: el tiempo biológico, el tiempo de trabajo o laboral y el tiempo familiar o social.

Por último, se ha decidido que es importante enseñar a los participantes a valorar las relaciones interpersonales afectivas positivas, ya que se ha comprobado que se relacionan con altos niveles de felicidad y bienestar subjetivo ( Aternberg, 1988; Seligman, 2000; Eid y Larsen, 2007; Diener y Biswas- Diener, 2008, citados por Zaccagnini, 2010).

Contenido completo: anexo 4

## SESIONES 6 Y 7: “Aprendiendo a relajarnos”

Los **objetivos específicos** de esta sesión son:

- ❖ Al finalizar el programa el participante será capaz de...
  - Controlar su activación fisiológica a través de distintas técnicas de relajación.
  - Identificar cuáles son las estrategias de afrontamiento óptimas para mantener una buena salud individual y organizacional.

### Índice de contenidos de la sesión 6:

1. Bienvenida y clarificación de objetivos.
2. Breve justificación de la sesión: Respiración y relajación como herramientas de desactivación corporal.
3. Explicación teórica y puesta en práctica de la técnica de respiración.
4. Despedida.

### Índice de contenidos de la sesión 7:

1. Bienvenida y resumen del día anterior.
2. Explicación teórica y puesta en práctica de la técnica de relajación.
3. Breve descanso.
4. Pase de cuestionarios.
5. Despedida.

**Duración de casa sesión:** 2 horas

### Resumen del contenido:

En esta sesión los guardias civiles aprenderán técnicas de respiración y de relajación que les ayuden a controlar la intensidad de su activación corporal. De este modo los participantes estarán dotados de herramientas que les permitan enfrentarse con éxito a los momentos de estrés y tensión originados dentro y fuera de su entorno laboral.

Se ha decidido entrenar en técnicas de respiración debido a que muchas de las situaciones estresantes de la vida diaria provocan hábitos poco adecuados de respiración y un aumento de tensión en el organismo. Esto hace que la sangre no esté lo suficientemente oxigenada y aumenten los estados de fatiga y ansiedad. Por lo tanto, unos adecuados hábitos de respiración contribuyen al mantenimiento de una buena salud (Olivares, Macià, Rosa, Olivares, 2013).

Por otro lado, debido a que la relajación muscular profunda es incompatible con la ansiedad, se ha considerado adecuado que los guardias civiles aprendan a controlar esta técnica. Una vez aprendida, la sensación subjetiva de ansiedad y distrés y la tensión fisiológica podrán ser eliminadas y sustituidas por un estado de relajación intenso (Olivares et al., 2013).

Contenido completo: anexos 5 y 6

#### **4. RESULTADOS ESPERADOS**

Con este programa se pretende que los participantes aprendan a identificar y desarrollar factores de protección frente a los riesgos psicosociales asociados no sólo a su trabajo sino también a su vida personal. Tras la finalización del programa se espera que los guardias civiles hayan adquirido las habilidades, estrategias y hábitos de vida necesarios para poder prevenir y hacer frente de manera óptima a situaciones generadoras de estrés dentro y fuera de su trabajo. Por lo tanto, el resultado que se prevé conseguir es que los participantes afronten eficazmente determinadas situaciones para que no lleguen a convertirse en factores de riesgo, disminuyendo así las posibilidades de desarrollar problemáticas de salud como pueden ser los trastornos depresivos o de ansiedad. El fin último es que disminuyan este tipo de trastornos para que los suicidios derivados de estos también se reduzcan. En conclusión, se espera que los participantes sean capaces de aumentar su bienestar, aunque sea ligeramente, mediante la puesta en práctica de lo aprendido.

#### **5. CONCLUSIÓN**

Tras la realización de este trabajo se concluye que es necesario intervenir en los factores que influyen en el bienestar psicosocial de los guardias civiles. A pesar de que existen medidas oficiales preventivas del suicidio en la Guardia Civil, estas no dejan de centrarse en el problema que ya se ha creado, prestando ayuda psicológica o detectando perfiles de personas que puedan llegar a manifestar conductas suicidas. Sin embargo se ha considerado que la actuación de los psicólogos debe estar enfocada también en la promoción del bienestar para prevenir que pueda llegar a tener lugar el malestar previo al

suicidio. Pese a que este programa está destinado a guardias civiles por su elevada tasa de suicidio, podría aplicarse a cualquier cuerpo debido a que el malestar psicosocial es un fenómeno que tiende a aparecer en todos los cuerpos policiales. Con este programa se pretende fomentar el conocimiento y control de los factores de protección frente al malestar laboral y personal de los guardias civiles.

Entre las dificultades encontradas a la hora de realizar el trabajo se encuentran: las barreras para realizar un diagnóstico propio, debido a la poca disponibilidad de guardias civiles dispuestos a participar. La escasa información de fuentes científicas y fiables sobre el suicidio en los cuerpos policiales y la nula documentación científica sobre el suicidio en la Guardia Civil. Cabe destacar que debido a esto se ha tenido que recurrir a documentos que hacen referencia a la policía extranjera y se ha extraído la información que se ha considerado válida y útil para este trabajo. Otra dificultad ha sido encontrar la manera de seleccionar y distribuir los contenidos del programa de forma que en tan pocas sesiones los participantes lo interioricen y aprendan adecuadamente las distintas habilidades y técnicas.

Por otro lado, las posibles dificultades futuras del programa serían: el posible desinterés de los participantes al infravalorar los aspectos abordados a lo largo de las sesiones y la escasez de tiempo como factor que afecte al aprendizaje.

Es necesario recalcar la importancia que tiene la infravaloración del aprendizaje de lo positivo. Y es que a pesar de que esto está cambiando, es habitual que las intervenciones se lleven a cabo únicamente sobre el daño ya producido en vez de hacerlo sobre la persona sana para que pueda desarrollar factores de protección. Es destacable mencionar que al hablar sobre este programa con ciertos guardias civiles se ha visto cómo se tomaban a risa los contenidos o se sorprendían por ellos. Parece ser, por tanto, que no existe una concienciación sobre los beneficios que se producen al adquirir ciertos hábitos y habilidades que fomenten el bienestar y prevengan el malestar. Por otro lado, la intervención psicológica fue catalogada por estos como la opción a escoger una vez que la persona ya presenta un trastorno depresivo o de ansiedad, por ejemplo. Todo esto provoca que un programa con estas características corra el riesgo de no ser aceptado por un gran número de participantes, lo que resalta la necesidad de lograr que la gente se concientice y valore positivamente la promoción del bienestar psicosocial de las personas.

## 6. BIBLIOGRAFÍA

- Abet, P. (2015). *Alerta ante el aumento de suicidios entre los agentes del cuerpo policial*. ABC Galicia. Recuperado el 7 de septiembre de 2015 desde <http://www.abc.es/local-galicia/20150318/abci-alerta-aumento-suicidios-policias-201503181123.html>.
- Alonso, F. (2008). *¿Por qué trabajamos? El trabajo entre el estrés y la felicidad*. España: Díaz de Santos.
- Asociación Unificada de Guardias Civiles. (2012). *Encuesta Riesgos Psicosociales Campaña 2012 UE*. Recuperado el 7 de septiembre de 2015 desde [http://www.elconfidencialdigital.com/resources/files/2012/9/5/1346863547607doc\\_comunicado\\_1566.pdf](http://www.elconfidencialdigital.com/resources/files/2012/9/5/1346863547607doc_comunicado_1566.pdf).
- Asociación Unificada de Guardias Civiles. (2012). *Los suicidios en la Guardia Civil a debate en el Congreso de los Diputados*. Recuperado el 10 de junio de 2016 desde <http://www.augc.org/news/2012/9/22/los-suicidios-en-la-guardia-civil-a-debate-en-el-congreso-de-los-diputados>.
- Becoña, E. (2006). Resiliencia: Definición, características y utilidad del concepto. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 11, 125-146.
- Berjano, E. y Pinazo, S. (2001). *Interacción social y comunicación*. Valencia: Tirant Lo Blanch.
- Bezzolo, G. (2012). *Autoestima y estilo de vida en estudiantes universitarios de ciencias de la comunicación de una universidad nacional*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Recuperado el 10 de mayo de 2016 desde <https://es.scribd.com/doc/147549344/Informe-Final-Autoestima-y-Estilos-de-Vida>.
- Bisquerra, R. (2013). *Educación emocional. Propuestas para educadores y familias*. España: Desclée De Brouwer.
- Castro, Y.R., Orjuela, M.A., Lozano, C.A., Avedaño, B.L. y Vargas, N.M. (2012). Estado de salud de una muestra de policías y su relación con variables policiales. *Revista Diversitas – Perspectivas en Psicología*, 8, 53-71.
- Comisión Ejecutiva Nacional. (2015). *Los guardias civiles quieren dejar de ser ciudadanos de segunda privados de derechos*. Sindicato Unificado de Policía (SUP). Recuperado el 6 de diciembre de 2015 desde <http://www.sup.es/sites/default/files/supmadrid/MareadeTricornios.pdf>.

- Costa, A.C. (2015). Ingresos, las relaciones sociales y la felicidad en Brasil. *Dados Río de Janeiro*, 58, 37-78.
- Delgado, J.D. (2009). Evaluación de riesgos psicosociales de la Policía Local en la costa occidental de la provincia de Huelva. *Revista Digital de Prevención* 28deabril, N.2.
- El Confidencial Digital. (2012). *Verano "negro" de suicidios en la Guardia Civil. Una encuesta interna revela que el riesgo de problemas psiquiátricos es "alarmante"*. Recuperado el 7 de septiembre de 2015 desde [http://www.elconfidencialdigital.com/seguridad/Verano-Guardia-Civil-problemas-psiquiatricos\\_0\\_1902409744.html](http://www.elconfidencialdigital.com/seguridad/Verano-Guardia-Civil-problemas-psiquiatricos_0_1902409744.html).
- Espada, J.P., Olivares, R. y M endez, F.X. (2005). *Terapia psicológica. Casos prácticos*. Madrid: Pirámide.
- Gabinete de prensa de la Guardia Civil. (2015). *El 90% de los suicidios de guardias civiles est n motivados por asuntos de índole personal, sentimental y familiar*. Recuperado el 13 de Febrero de 2016 desde <http://www.guardiacivil.es/es/prensa/noticias/5468.html>.
- González, M. S. (s.f). *Escala de Ideación suicida de Beck: EBIS*, autoadministrada. Recuperado el 10 de mayo de 2016 desde [http://catarina.udlap.mx/u\\_dl\\_a/tales/documentos/dps/gonzalez\\_m\\_s/apendiceC.pdf](http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/dps/gonzalez_m_s/apendiceC.pdf).
- Infocop. (2008). * Qu  hace un psicólogo en la Guardia Civil? Entrevista a Santiago García Estebarranz*. Recuperado el 1 de abril de 2016 desde [http://www.infocop.es/view\\_article.asp?id=2075](http://www.infocop.es/view_article.asp?id=2075).
- Instituto Nacional de la Salud Mental. (2009). *Depresión*. Recuperado el 10 de abril de 2016 desde [http://www.nimh.nih.gov/health/publications/espanol/depresion/depresion\\_38791.pdf](http://www.nimh.nih.gov/health/publications/espanol/depresion/depresion_38791.pdf).
- Fernández, D. (2014). *La tragedia oculta de la Guardia Civil: 447 suicidios desde 1982, uno cada 26 días. 20 minutos*. Recuperado el 6 de septiembre de 2015 desde <http://www.20minutos.es/noticia/2152616/0/suicidios-guardia-civil/plan-prevencion-conductas/>.
- Fernández, P. y Extremera, N. (2005). La Inteligencia Emocional y la educación de las emociones desde el Modelo de Mayer y Salovey. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 19, 63-93.

- Jiménez, M.G., Martínez, P., Miró, E. y Sánchez, A.I. (2008). Bienestar psicológico y hábitos saludables: ¿están asociados a la práctica de ejercicio físico?. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 8, 185-202.
- Miguel, J.J. y Cano, A.R. (2002). *ISRA, Inventario de Situaciones y Respuestas de Ansiedad*. Madrid: TEA Ediciones.
- Muñoz, V. y De Pedro, F. (2005). Educar para la resiliencia. Un cambio de mirada en la prevención de situaciones de riesgo social. *Revista Complutense de Educación*, 16, 107-124.
- Olivares, J., Macià, D., Rosa, A.I. y Olivares, P.J. (2013). *Intervención psicológica. Estrategias, técnicas y tratamientos*. Madrid: Pirámide.
- Pastor, Y. (2006). *Psicología social de la comunicación*. Madrid: Pirámide.
- Peiró, J.M. y Rodríguez, I. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Papeles del Psicólogo*, 29, 68-82.
- Pender. (1996). *Cuestionario de Perfil de Estilo de Vida (PEPS-I)*. Recuperado el 10 de mayo de 2016 desde [http://catarina.udlap.mx/u\\_dl\\_a/tales/documentos/lps/hernandez\\_d\\_md/apendiceA.pdf](http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lps/hernandez_d_md/apendiceA.pdf).
- Proyecto de Apoyo a la Evaluación Psicológica Clínica. (s.f). *Escala de Ideación Suicida*. Universidad Complutense de Madrid. Recuperado el 10 de mayo de 2016 desde [http://pendientedemigracion.ucm.es/info/psclinic/evaluacion/Proyecto%20Apoyo%20EPC%202006/INSTRUMENTOS%20EVALUACION/TRASTORNOS%20DEL%20ESTADO%20DE%20ANIMO/ESCALA%20DE%20IDEACION%20SUICIDA/SSI\\_F.pdf](http://pendientedemigracion.ucm.es/info/psclinic/evaluacion/Proyecto%20Apoyo%20EPC%202006/INSTRUMENTOS%20EVALUACION/TRASTORNOS%20DEL%20ESTADO%20DE%20ANIMO/ESCALA%20DE%20IDEACION%20SUICIDA/SSI_F.pdf).
- Reeve, J. (2010). *Motivación y emoción*. México: McGraw-Hill.
- Salvo, L., Melipillán, R. y Castro, A. (2009). Confiabilidad, validez y punto de corte para escala de screening de suicidalidad en adolescentes. *Revista Chilena de Neuro-Psiquiatría*, 47, 16-23.
- Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. (s.f.). *Trabajo a turnos e higiene del sueño*. Generalitat Valenciana, Conselleria de Sanitat. Recuperado el 16 de marzo de 2016 desde <http://www.san.gva.es/documents/155952/1250268/E-12+TRABAJO+A+TURNOS+E+HIGIENE+DEL+SUE%C3%91O.+V02.pdf>.

Terol, M.C., Quiles, Y. y Pérez, M.V. (2012). *Manual de evaluación psicosocial en contextos de salud*. Madrid: Pirámide.

Vilasero, M. (2004). Plan de la Guardia Civil para prevenir suicidios de agentes. Diario Córdoba. Recuperado el 7 de septiembre de 2015 desde [http://www.diariocordoba.com/noticias/sociedad/plan-guardia-civil-prevenir-suicidios-agentes\\_145998.html](http://www.diariocordoba.com/noticias/sociedad/plan-guardia-civil-prevenir-suicidios-agentes_145998.html).

Viñas, F., González, M., García, Y., Malo, S. y Casas, F. (2015). Los estilos y estrategias de afrontamiento y su relación con el bienestar personal en una muestra de adolescentes. *Anales de Psicología*, 31, 226-233.

Zaccagnini, J.L. (2010). Amistad y bienestar psicológico: el papel de los “amigos c”. *Encuentros en Psicología Social*, 5, 63-72.

## 7. ANEXOS



## Anexo 1

### SESIÓN 2 “Mejorando nuestra forma de relacionarnos”

En primer lugar se aclarará a los participantes cuáles son los objetivos de esta sesión:

- ❖ Al finalizar el programa el participante habrá adquirido las habilidades interpersonales necesarias para mantener una relación adecuada con sus compañeros o superiores.
- ❖ Al finalizar el programa el participante será capaz de identificar cuáles son las estrategias de afrontamiento óptimas para mantener una buena salud individual y organizacional.

A continuación se procederá a explicar brevemente la problemática relacionada con las relaciones sociales y la comunicación en el ambiente laboral de la Guardia Civil: se explicará que diversos estudios muestran que los miembros de distintos cuerpos policiales valoran negativamente las relaciones con sus superiores (y en algunos casos también con sus compañeros), así como el trato recibido por estos. También se comentará que estas situaciones suelen ser relativamente comunes debido a que en ocasiones las personas que ocupan los puestos más altos de la jerarquía laboral tienden a limitar el espacio personal y la libertad de expresión de los subordinados. Sin embargo, se aclarará que este tipo de relaciones son perjudiciales y deben evitarse en la medida de lo posible.

Una mala forma de relacionarse con los compañeros y/o superiores puede generar un malestar laboral y personal que junto con otros factores podrá desembocar en estrés o depresión. Por ello, se recalcará que tener unas relaciones sociales laborales positivas es importante para ayudar a mantener una buena calidad de vida.

Por lo tanto, se les comunicará que a lo largo de esta sesión aprenderán a expresar su opinión, afrontar críticas, aceptar y rechazar opiniones, expresar sentimientos, etc... Todo ello a través de un adecuado manejo de estrategias asertivas.

Dando paso a la explicación teórica de la sesión, se definirá brevemente el significado de *competencia social*: Pastor (2006), citando a Waters y Sroufe (1983), define la competencia social como “la capacidad para usar adecuadamente los recursos personales (habilidades conductuales, los componentes afectivos y cognitivos, la información, las actitudes y las creencias) y ambientales para lograr el éxito ante un problema” (p. 125). Se destacará que la competencia social es un conjunto de comportamientos que pueden aprenderse y que

facilitan la interacción social, el desarrollo de la inteligencia emocional, interpersonal e intrapersonal y mejora la autoestima, el autoconcepto y las relaciones cooperativas (Pastor, 2006).

Por otro lado, se explicará que según Caballo (1986) (citado por Pastor, 2006) las habilidades sociales son un conjunto de conductas específicas que se dan:

(...) en un contexto interpersonal para expresar los sentimientos, actitudes, deseos, opiniones o derechos de un individuo de un modo adecuado a la situación, respetando esas conductas en los demás y que generalmente resuelve los problemas inmediatamente de la situación a la vez que minimiza la probabilidad de futuros problemas (p. 128).

También se comentará que al igual que la competencia social, las HH.SS se aprenden y se controlan (Hargie, Saunder y Dickson, 1981, citados por Pastor 2006), por ello en esta sesión adquirirán ciertas habilidades a través de la observación, la imitación y la práctica improvisada.

Se aclarará, por tanto, que van a aprender a ser más competentes en las relaciones sociales laborales (y no laborales) a través de la adquisición y/o mejora de ciertas habilidades sociales.

Adquirir un buen manejo de HH.SS implica elegir la conducta para cada situación y contexto (Pastor, 2006), por ello, nuestra conducta no será la misma con nuestros superiores y con nuestro compañeros o amigos.

En este punto se introducirá el término “asertividad”: se entiende como un concepto englobado en el de HHSS y se refiere a ñas conductas de expresión de opiniones y sentimientos y a la defensa de los propios derechos a través del respeto hacia los demás. Este tipo de conductas ayudan a reforzar la autoestima y la competencia social (Pator, 2006), evitando que la persona tenga pensamientos como “a nadie le gusta mi comportamiento”, “no soy capaz de hacerme respetar”, “todos me toman por el pito del sereno”, “no valgo para hacerme respetar”, etc...

A continuación se mostrarán las distintas dimensiones de las HH.SS que compiló Caballo (1988) en un trabajo de revisión (Pastor, 2006). Aunque antes de mostrarlas, y con el objetivo de hacer un poco más dinámica la sesión, se instará a los guardias civiles a que digan alguna. Las dimensiones son las siguientes: capacidad de hacer peticiones, capacidad para hablar en público, capacidad de disculparse o admitir ignorancia, capacidad de hacer y aceptar cumplidos, capacidad de expresar amor, agrado y afecto, capacidad de defender los

derechos legítimos, capacidad de iniciar y mantener conversaciones, capacidad de rechazar peticiones, capacidad de expresar opiniones personales incluido el desacuerdo, capacidad de expresar justificadamente la ira, desagrado o disgusto, capacidad de pedir un cambio de conducta en el otro, capacidad de manejar críticas y capacidad solicitar satisfactoriamente un trabajo.

El siguiente paso será presentar las habilidades que se van a trabajar a lo largo de la sesión (todas ellas complementadas con estrategias asertivas):

1. Capacidad de expresar desacuerdo y expresar la propia opinión
2. Capacidad de hacer y rechazar peticiones
3. Capacidad de solicitar un cambio de conducta en la otra persona
4. Capacidad de afrontar la crítica

### **CAPACIDAD DE EXPRESAR DESACUERDO Y EXPRESAR LA PROPIA OPINIÓN**

(Pastor, 2006)

Se les comentará que algunas personas tienden a inhibirse a la hora de expresar su opinión (dejando pasar la oportunidad de aportar una opinión valiosa), otras tienden a hacerlo de forma agresiva (entorpeciendo y añadiendo más problemas a la interacción) y otras se expresan asertivamente, que es lo que vamos a practicar en esta sesión.

#### ***Pasos a seguir para expresar la propia opinión:***

1. En primer lugar, hay que asegurarse de que se comprende la opinión del otro. Para ello podemos utilizar la paráfrasis y la pregunta. Así nos aseguraremos de que la información entendida es correcta y posibilitaremos que se clarifiquen errores.

A continuación se pondrá un ejemplo de cada una y se instará a que ellos pongan más a través de la práctica en pareja: se instará a un par de parejas a que prueben estas técnicas delante de todos.

Ejemplo de paráfrasis:

*Pepe: No he traído los papeles de la beca rellenos porque mi perro se ha puesto malo y he tenido que llevarlo al veterinario.*

Mónica: *Según lo que dices, entiendo que no has rellenado los papeles porque has tenido que llevar a tu perro al veterinario.*

Pepe: *No, lo que he querido decir es que los he rellenado pero como he ido al llevar al perro no he podido traerlos.*

Ejemplo de pregunta:

Pepe: *No he traído los papeles de la beca rellenados porque mi perro se ha puesto malo y he tenido que llevarlo al veterinario.*

Mónica: *¿Lo que quieres decir es que no has podido traer ahora los papeles de la beca porque has tenido que llevar al perro al veterinario?*

**2.** El siguiente paso si se quiere expresar una opinión contraria es detenerse a pensar qué vas a decir y cómo.

**3.** Una vez que lo tengas claro sólo hay que seguir unos cuantos consejos:

- Mensaje firme pero con tono amable.

- Utilizar los pronombres “yo” o “nosotros”.

-No titubear ni mostrarse inseguro.

-Mirar al interlocutor y tener una postura erguida (no altiva).

También se aclarará, en lo referente al contenido del mensaje, que debe ser lo más específico posible, sin descalificativos personales y razonando (no justificando) porqué tu opinión es más válida que la del otro. Además, es aconsejable, si se puede, resaltar los aspectos positivos de la opinión del interlocutor para que esté más receptivo.

Un ejemplo sería: *Coincido contigo en que este coche es muy espacioso y cómodo, pero no estoy de acuerdo en que sea el mejor para nosotros. Yo creo que el coche que vimos ayer es más fiable y duradero, por lo que a la larga saldrá más rentable. Además, también es muy cómodo.*

Al igual que se ha hecho antes, se pedirán voluntarios que escenifiquen una situación similar.

**4.** Cuando hayamos dado nuestra opinión es importante observar cómo ha reaccionado la otra persona: siempre hay que tener presente que el objetivo no es forzar al otro a que adopte tu postura. Lo que se pretende es que los interlocutores conozcan las discrepancias

surgidas y argumenten las ventajas y desventajas de la opinión de cada uno para, si fuera necesario, llegar a un acuerdo.

A continuación se pondrán en práctica dos estrategias asertivas: “El acuerdo viable/negociación” y “Procesar el cambio”.

- El acuerdo viable/negociación: El objetivo es llegar a una solución aceptable para todas las partes implicadas. Además, se debe avisar a los participantes que el compromiso al que se llegue debe referirse a cuestiones materiales y no de valor propio (Smith, 1977, citado por Berjano y Pinazo, 2001).  
En esta estrategia es necesario mostrar al otro que se le escucha y comprende y cada uno deberá ceder un poco para llegar a una solución intermedia.

Ejemplo: Dos personas no se ponen de acuerdo para comprar un coche.

Carlos: *Entiendo que des más importancia a la maniobrabilidad, pero yo considero muy necesario que el coche sea espacioso porque somos muchos, y este no lo es. Además, el color gris es de personas mayores y no me gusta.*

Lucía: *Te comprendo, pero no estoy dispuesta a comprar el coche que te gusta porque es muy grande y aparatoso. Y ya sabes que no me gustan los colores llamativos, quiero un coche gris.*

Carlos: *Entonces, ¿qué hacemos? Debemos llegar a un acuerdo.*

Lucía: *Bueno, si no nos ponemos de acuerdo los dos tendremos que ceder en algo. Yo estoy dispuesta a buscar un coche espacioso, pero no tan grande como el que has visto ahora.*

Carlos: *Está bien, entonces acepto que el coche sea gris ¡Pero el gris más oscuro que haya!*

Lucía: *Umm.. ¡Me parece justo!*

- Procesar el cambio: El objetivo es cambiar el foco de la atención de la discusión, bien para centrarse en la relación, bien para centrarse en el tema central de la discusión. Cuando vemos que el tema se está desviando hacia la relación (sentimientos y actitudes) o hacia otro tema, podemos volver a centrarla mediante

expresiones como: “por favor, no nos desviemos de tema principal que nos preocupa”, “eso no tiene nada que ver con el tema que nos ocupa ahora, si quieres luego lo comentamos”. Otra forma de no desviar el tema es no seguir alimentando los temas que no son objeto de discusión, respondiendo sólo a lo que sí lo es.

### **CAPACIDAD DE HACER Y RECHAZAR PETICIONES** (Pastor, 2006)

Hacer peticiones y rechazar las de otros en ocasiones nos resulta incómodo y no nos atreveos a hacerlo. Las razones pueden ser: miedo al fracaso o a sentirse rechazado, falta de habilidad para hacerlo de forma adecuada, miedo a una venganza o a defraudar, etc...

**Hacer peticiones:** Se debe realizar de manera clara, directa y específica, pero el tono de voz no debe parecer exigente. Siempre hay que tener presente que podemos recibir una negativa, pero eso no debe afectar a nuestra autoestima. Es importante también agradecer la ayuda o el interés mostrado por el interlocutor.

**Rechazar peticiones:** (Pastor, 2006 y Berjano y Pinazo, 2001)

- Se debe hacer de manera clara, sin rodeos.
- No hay que justificar la negativa, pero en ocasiones conviene explicar por qué rechazas la petición para que la otra persona lo entienda. Hay que dejar claro a los participantes del programa que están en todo su derecho a decir “no”, y no tienen que justificarlo. Por lo tanto, “Justificación ≠ Pequeña explicación”.
- Sería conveniente aclarar que la negativa se refiere a este momento puntual (si fuera el caso).
- Si se considera que es la respuesta más adecuada no hay que sentirse culpable.
- No hay que olvidar que debe ser justificado y no un acto reflejo que sale cada vez que nos piden ayuda.
- Finalmente, si la persona que rechaza una petición conoce una alternativa que pueda ayudar al otro, es recomendable hacerla saber.

A continuación los guardias civiles podrán practicar entre ellos distintas formas de decir “no”.

Ejemplo 1:

Voluntario A: *Pepe, tengo que ir a comprar unas pizzas para esta noche ¿me cubres si viene el jefe?*

Voluntario B: *Me gustaría ayudarte, pero no te cubrir porque si hago eso se me puede caer a mí el pelo.*

Ejemplo 2:

Superior: *Suárez, necesito que vaya al bar de la calle Rodas y me traiga un café.*

Subordinado: *Con todos mis respetos, eso no forma parte de mi trabajo.*

Para finalizar, se practicará la estrategia de “El disco rayado”. Esta técnica se basa en repetir la negativa de manera tranquila las veces que haga falta. Si se quiere dar alguna breve explicación ésta se repetirá de distinta forma pero con el mismo mensaje principal (para que sea lo que más resalte). El objetivo es que se nos escuche sin tener que recurrir a dar argumentos irrelevantes (Berjano y Pinazo, 2001).

Siguiendo con el ejemplo anterior:

Superior: *Le he dicho que vaya y me traiga el café. Soy su superior, obedezca.*

Subordinado: *Lo siento jefe, pero como ya le he dicho, ir a por su café no está dentro de mis funciones/ no forma parte de mi trabajo.*

## **CAPACIDAD DE SOLICITAR UN CAMBIO DE CONDUCTA EN LA OTRA PERSONA**

(Pastor, 2006)

En muchas ocasiones las personas encuentran molesta una conducta ajena. Si esta conducta se produce regularmente es conveniente solicitar que cese y/o que se lleve a cabo otro comportamiento distinto. Con esta solicitud se informa de las molestias causadas (que pueden desconocerse) y se posibilita el cambio.

### ***Pasos para solicitar un cambio de conducta:***

1. Reflexionar sobre lo que se va a decir y estabilizar las emociones.
2. Elegir un momento y un lugar adecuados.
3. Explicar la conducta molesta con claridad y especificidad.

4. Dejar un tiempo para mostrar los sentimientos relacionados con la conducta molesta (si hay confianza).
5. Es recomendable hacer ver que se entiende el punto de vista del otro.
6. Comunicar el cambio de conducta que se requiere de forma clara y firme (aunque amable).
7. Negociar, si fuera necesario.
8. Por último, se razonará la petición y se resaltarán las ventajas.

Es conveniente que la petición se lleve a cabo en un lugar en el que se pueda prestar atención al otro y en el que no haya distracciones de ningún tipo. Además, tampoco es recomendable que se involucren personas ajenas a la problemática. Otra recomendación importante es que no deben hacerse juicios de valor ni descalificativos.

En caso de que el interlocutor no quiera cambiar su conducta, se explicarían las consecuencias negativas que ello conllevará.

A continuación, mediante la técnica del rol-playing, los guardias civiles practicarán la solicitud de un cambio de conducta:

Ejemplo:

Voluntario A: Hola Juan, me gustaría comentarte un asunto que me tiene un poco preocupado ¿tienes un momento?

Voluntario B: Claro Pepe, cuéntame.

Voluntario A: Mejor vayamos a un sitio más tranquilo, si no te importa.

(....)

Voluntario B: Bueno dime, ¿qué querías contarme?

Voluntario A: Hace tiempo que quería decirte que no me parece correcto que me mandes a por tus cafés. Ese no es mi trabajo. Entiendo que estés muy ocupado y no tengas tiempo para ir, pero mis funciones son otras.

Voluntario B: Vaya Pepe, no sabía que te molestara, nunca me lo has comentado.

**CAPACIDAD DE AFRONTAR LA CRÍTICA** (Pastor, 2006)

Cuando recibimos una crítica tenemos la oportunidad de replantearnos nuestra conducta y rectificarla.

***Consejos para afrontar una crítica asertivamente:***

- Escucha activa, tratando de comprender el punto de vista del otro sin interrumpir.
- Centrarse en el contenido de la crítica y no en quién la hace.
- Evitar ponerse a la defensiva o justificarse.
- Antes de responder, reflexionar. No dejarse llevar por emociones negativas.

Llegados a este punto, se puede estar de acuerdo con la crítica o no:

- Si se está de acuerdo: se admitirán los errores cometidos y se dirán las razones de manera clara (pero no se justificará). A continuación uno debe comprometerse con el cambio (un cambio que sepas que puedes hacer).

Ejemplo: *“Creo que tienes razón, no ha sido la actuación más adecuada por mi parte, te pido disculpas”.*

- Si no se está de acuerdo deberemos expresar nuestra opinión y, si fuera el caso, pedir que se cambie la manera de decir las cosas.

Ejemplo: *“Lamento que te haya molestado pero considero que mi actuación ha sido la adecuada. Por otro lado, te pido por favor que la próxima vez que te moleste algo de mi comportamiento me lo comuniques con otras formas”.*

A continuación se entrenará en las siguientes estrategias asertivas:

**Banco de niebla:** (Berjano y Pinazo, 2001)

Esta estrategia se utiliza cuando nos quieren manipular o pretenden que sintamos ira, culpa o ansiedad (Smith, 1977, citado por Berjano y Pinazo, 2001). También se utiliza cuando otra persona mantiene un comportamiento airado.

El objetivo es coger por sorpresa al interlocutor para mantenerlo callado el tiempo necesario para reducir la tensión y que nos dé tiempo a introducir nuestros argumentos.

El banco de niebla se basa en no negar críticas ni contraatacar con otras.

Ejemplo:

Superior: *No me traes el café porque eres un vago y un irrespetuoso.*

Subordinado: *Sí, lo soy. (Tiempo de sorpresa). Pero si no lo hago es porque no forma parte de mis funciones.*

Es importante transmitir a los participantes que hay que usar esta estrategia con moderación, pues si se repite mucho perderá su eficacia y además puede traer consecuencias negativas si la otra persona piensa que nos estamos burlando.

Quebrantamiento del proceso: (Berjano y Pinazo, 2001)

Si nos encontramos ante un interlocutor agresivo podemos tratar de cortar las agresiones mediante esta técnica. Lo único que hay que hacer es tener mucho autocontrol y responder a las provocaciones con “no”, “sí”, “quizás”, etc..

Como se ha hecho con cada ejercicio, se procederá a que los participantes practiquen esta técnica.

Ejemplo:

Superior: *No me traes el café porque eres un vago y un irrespetuoso. Debería ponerte de patitas en la calle ¡No sabes hacer nada bien!*

Subordinado: *Quizás.*

Superior: *¿Cómo que quizás? ¡Eres un incompetente!*

Subordinado: *Sí...*

Por último, se explicará el Aplazamiento asertivo: (Berjano y Pinazo, 2001)

Se utiliza cuando uno mismo nota que se está poniendo demasiado nervioso en una conversación o discusión. El objetivo es posponer la respuesta a una crítica o comentario hasta que nos sintamos tranquilos y emocionalmente competentes.

## Anexo 2

### SESIÓN 3 “Conociendo nuestras emociones”

En primer lugar se aclarará a los participantes cuáles son los objetivos de esta sesión:

- ❖ Al finalizar el programa el participante será capaz de conocer y controlar sus propias emociones y de expresarlas adecuadamente a los demás.
- ❖ Al finalizar el programa el participante será capaz de reconocer, aceptar y respetar las emociones ajenas.
- ❖ Al finalizar el programa el participante será capaz de identificar cuáles son las estrategias de afrontamiento óptimas para mantener una buena salud individual y organizacional.

A continuación se procederá a dar una definición de “Emoción”: según Reeve (2010) “las emociones son fenómenos de corta duración, relacionados con sentimientos, estimulación, intención y expresión, que nos ayudan a adaptarnos a las oportunidades y retos que enfrentamos durante los sucesos significativos de la vida” (p. 223).

Las emociones constan de cuatro dimensiones que resaltan aspectos diferentes de la emoción que interactúan entre sí (Reeve, 2010):

- Dimensión subjetiva: se refiere a los sentimientos, y el significado y la importancia que se le da varía según la persona. El componente sentimental se asocia con los procesos cognitivos.
- Dimensión biológica: hace referencia a la activación fisiológica, la preparación corporal para la acción y las respuestas motoras.
- Dimensión intencional: es el aspecto funcional de las emociones. Es decir, el componente intencional está dirigido a la consecución de metas para afrontar ciertas circunstancias.
- Dimensión social: se refiere al componente comunicativo. A través de esta dimensión transmitimos a la gente cómo nos sentimos. Incluye la expresión facial, vocal y corporal.

Seguidamente se les pondrá un ejemplo para que lo comprendan mejor:

Una persona se cruza con un atracador armado:

- Dimensión subjetiva: se siente asustado.
- Dimensión biológica: está acelerado.
- Dimensión intencional: desea protegerse.
- Dimensión social: se ve tensión en sus ojos.

Por lo tanto, se puede decir que cuando nuestra adaptación a lo que nos rodea es exitosa y sentimos que todo va bien nuestras emociones son positivas. Por otro lado, si no nos estamos adaptando con éxito y sentimos que no todo va bien, nuestras emociones son negativas (Frijda, 1986; Oatley y Jenkins, 1992, citados por Reeve, 2010).

### **¿Y por qué tenemos emociones?**

Las emociones sirven para solucionar los problemas, retos y tensiones de la vida. ¿Cómo? A través de la coordinación de las dimensiones ya comentadas nos equipamos con “respuestas específicas, eficientes, que están diseñadas especialmente para los problemas de la supervivencia física y social” (Reeve, 2010, citando a Keltner y Gross, 1999) (p.238).

Las emociones, por tanto, priorizan la conducta que resultará exitosa para nuestra adaptación (Reeve, 2010).

### **¿Y cuándo resultarán desadaptativas las emociones?**

Cuando la manera de responder a las amenazas se automatiza corremos el riesgo de responder equivocadamente al encontrarnos ante amenazas que requieren otro tipo de respuesta. Por ello en ocasiones las emociones nos hacen dar respuestas que son desadaptativas. Es por este motivo por el que las emociones resultarán adaptativas siempre que se regulen y controlen (Reeve, 2010). Y, por suerte, esto es algo que puede aprenderse y que mejora con la experiencia (Carstensen, 1995; Gross, Cartensen, Pasupathi y Tsai, 1997, citados por Reeve, 2010).

A continuación se presentarán las siguientes emociones básicas: temor, enojo, asco, tristeza y alegría (Ekman, 1992; Ellsworth y Smith, 1988 a; Izard, 1991; Shaver et al., 1987; Weiner, 1986, citados por Reeve, 2010).

Antes de comenzar se comentará que las emociones cumplen funciones de afrontamiento y funciones sociales, como se verá a continuación.

### **TEMOR/IEDO**

El miedo se activa, generalmente, cuando anticipamos un daño físico o psicológico, cuando tenemos pocas expectativas de afrontar con éxito las situaciones que se avecinan o cuando

nos sentimos vulnerables ante un peligro (Reeve, 2010). Además conviene aclarar que según Bandura (1983) (citado por Reeve, 2010) la percepción de que no se puede afrontar la amenaza es tan importante como cualquier característica real del peligro a la hora de causar temor.

Sin embargo, aunque el temor nos avisa de que somos vulnerables, también sirve como motivación para afrontar el peligro. Es decir, el miedo facilita el aprendizaje de respuestas de afrontamiento que alejan a la persona del peligro. Por ejemplo; si estando de servicio tienes que meterte en una casa en la que sabes que hay alguien escondido con un arma, saber que existe este peligro y experimentar miedo hará que estés atento y lleves más cuidado. Por lo tanto, llevarías a cabo una respuesta más adaptativa que si no lo supieras.

### **ENFADO/IRA**

El enfado se experimenta cuando se considera que una situación no es como debería ser (De Rivera, 1981, citado por Reeve, 2010). Esto es, cuando se cree que una restricción, un obstáculo o una crítica que está interfiriendo en nuestros planes o bienestar no debería darse.

Cuando el enfado se manifiesta en forma de agresión verbal o física se produce destrucción. Sin embargo, si se manifiesta asertiva y pacíficamente se convierte en una emoción útil que energiza y hace resistentes los esfuerzos por afrontar la situación y hacerla como creemos que debería ser. A través del enfado podemos mandar la señal de “¡tómame esto en serio!” a los que nos rodean, de modo que puedan entender mejor lo que ha causado el enfado (Reeve, 2010).

### **ASCO**

El asco provoca que los adultos rechacemos contaminaciones corporales, interpersonales o morales del ambiente. Es decir, nos libramos de un objeto, situación o persona que nos resulta “repugnante”. Por ello, al evitar esta contaminación aprendemos respuestas de afrontamiento que previenen las condiciones que nos hacen sentir asqueados (Reeve, 2010).

Por ejemplo: Si ves comida podrida te dará asco y no te la comerás. Por tanto, has llevado a cabo una respuesta más adaptativa que si te hubieras comido el alimento en mal estado.

### **TRISTEZA**

Según Reeve (2010), la tristeza se da principalmente tras experimentar una separación (de algo o alguien), fracaso o disgusto, y es la emoción que más aversión nos produce. Es

interesante mencionar, sobretodo en este ámbito laboral, que es normal que los fracasos que se escapan a nuestro control (guerras, accidentes, etc...) también nos producen tristeza (Izard, 1991, citado por Reeve, 2010).

Debido a que la tristeza es una sensación muy desagradable las personas llevarán a cabo respuestas de afrontamiento que les saquen de ese estado de aversión y que prevengan que ocurra de nuevo. Se puede decir, por tanto, que “la tristeza motiva a la persona a restaurar el ambiente a como era en su estado anterior a la situación angustiante” (Reeve, 2010, p. 234). De hecho, según Averill (1968) (citado por Reeve, 2010), la cohesión social se ve facilitada por la tristeza.

Por ejemplo: Si mi pareja me deja porque he hecho algo, la tristeza me llevará a pedir perdón y hacer lo que necesite para volver. Sin embargo, hay que tener en cuenta que si tras el intento de afrontamiento no se consigue cambiar la situación y caigo en la desesperanza el resultado será el retraimiento y la inactivación.

### **ALEGRÍA** (Reeve, 2010)

La alegría se da tras un suceso que ha tenido resultados deseables. Por lo tanto, a nivel emocional, la alegría representa que “todo va bien”.

La alegría tiene dos funciones:

1ª: **Función social:** facilita la participación en actividades sociales. Además, las sonrisas facilitan la interacción con otros y ayudan a fortalecer la relación con el tiempo. Es más probable que alguien se te acerque a hablar si te ve alegre o con una sonrisa.

2ª: La alegría mantiene nuestro bienestar psicológico y hace que haya un equilibrio entre emociones positivas y negativas. Hace que nos sintamos a gusto con la vida y que podamos superar sucesos aversivos.

Al finalizar la presentación de las emociones se recalcará que sirven para comunicar verbalmente lo que se siente o lo que es probable que vayamos a hacer. Por lo tanto, esa comunicación provocará que los demás reaccionen ante nuestras emociones (Reeve, 2010).

Ya hemos comprobado que las emociones son necesarias y que incluso las emociones negativas pueden ser útiles si se saben controlar. Por lo tanto, experimentar emociones implica conocerlas, expresarlas y controlarlas:

**Conocimiento:** Para conocer nuestras emociones debemos saber que dentro de cada emoción básica pueden darse otros “subtipos” de emociones. Por ejemplo: dentro del

enfado se incluye la ira, la indignación, la molestia, la furia, la envidia, el resentimiento, la frustración, etc... (Reeve, 2010). Identificar en que momentos es más probable que surja cada emoción y cómo lo manifestamos físicamente ayudará a conocerlas.

**Expresión:** Es importante recalcar que tenemos derecho a expresar nuestras emociones sin sentirnos culpables aunque nos resulte embarazoso. Las emociones se expresan a través de gestos corporales y faciales que deberemos identificar y controlar, pero también a través de la comunicación verbal.

A continuación se darán pautas que ayudarán a los participantes a expresar sus emociones: (Pastor, 2006)

1. Decidir si es adecuado expresar los sentimientos en ese momento y lugar.
2. Expresar de manera clara los sentimientos, sean de agrado o de desagrado.
3. Observar la reacción tanto verbal como no verbal del otro.
4. Esperar un tiempo por si el otro quiere expresar sus emociones también.
5. Si la otra persona plantea cuestiones, responder.
6. Buscar juntos una solución, en el caso de que fuera necesario.

**Control emocional:** La expresión de las emociones debe controlarse para que sea adecuada según el momento y el lugar. Además, el control emocional permite que una emoción percibida inicialmente como negativa pueda transformarse en positiva o neutra.

Si queremos controlar nuestras emociones debemos identificar qué alternativas de actuación tenemos. Por ejemplo: si estamos enfadados podemos chillar, insultar y golpear cosas, pero también podemos pararnos a respirar para tranquilizarnos, irnos un momento a otro sitio, pedir un cambio de conducta, etc... En definitiva, debemos tener preparadas distintas formas de actuación para que llegado el momento sepamos elegir la mejor opción en vez de dejarnos llevar por el impulso.

Para ello podemos ayudarnos de autoinstrucciones y autoverbalizaciones: “voy a calmarme y cuando me tranquilice decido que hacer”, “romper esa puerta sólo empeorará las cosas, tranquilízate”, etc...

Hay ocasiones en las que uno no puede expresar como quisiera sus emociones en el mismo momento en el que ocurren, como es el caso de los guardias civiles cuando se encuentran de servicio. En estos casos es poco probable que la situación permita que comunique tus

emociones, ya sea verbalmente o no. Por ello, como muchos otros profesionales, se deben aprender a manejar de tal manera que la labor profesional no se vea afectada.

Para ello los guardias civiles deberán aprender una “neutralidad afectiva” que se conseguirá a través de distintas estrategias de manejo de emociones. Algunas técnicas usadas por otros profesionales pueden servir de ayuda para la comprensión del manejo de emociones:

Ejemplo: Acentuar lo positivo.

Se basa en identificar la satisfacción de lo que se hace (salvar vidas, prevenir accidentes, proteger y/o auxiliar a alguien...) y de tener la oportunidad de llevarlo a cabo. Un ejemplo sería: Te sientes enfadado porque has ido a un servicio en el que estaban pegando a un chico de 14 años que no había hecho nada. A través de la acentuación de lo positivo puedes transformar ese enfado en alivio por haberle auxiliado y sacado de esa situación.

Llegados a este punto es importante comunicar a los participantes que la expresión de emociones es beneficiosa no sólo en el momento en el que ocurren, sino también una vez que han pasado, en especial si no se han podido manifestar como uno hubiera deseado en su momento. En ocasiones es necesario “reexperimentar y revivir experiencias emocionales pasadas” (Reeve, 2010, p. 267). A esto se le llama “reparto social de emociones” (Rimé, Mesquita, Philippot y Boca, 1991, citados por Reeve, 2010):

Según estos mismos autores, este proceso consiste en tener conversaciones emocionales que normalmente se dan al final del día con personas del círculo íntimo, como puede ser la familia, la pareja, los amigos o los compañeros de equipo. En estas conversaciones se suele contar lo que pasó en los sucesos vividos, las emociones que se despertaron, lo que significó para uno y lo que se sintió y/o se siente. El resultado de compartir así nuestras emociones (si nos encontramos ante alguien que nos escucha de manera empática) es el recibimiento de apoyo y/o asistencia, el fortalecimiento de las respuestas de afrontamiento, la reafirmación de nuestro autoconcepto y la ayuda a la hora de dar sentido a la experiencia emocional (Lehman, Ellard y Wortman, 1986; Thoits, 1984, citados por Reeve, 2010). Por lo tanto, el reparto social de emociones es beneficioso en diversos ámbitos de la vida, pues además de la liberación emocional que podemos llegar a sentir y lo anteriormente comentado, también sirve para crear y mantener relaciones importantes, como puede ser la relación de pareja (Edwards, Manstead y MacDonald, 1984; Noller, 1984, citados por Reeve, 2010).

A continuación se recomendará que los guardias civiles se reúnan ocasionalmente para hablar de algún servicio en especial o un tema que les haya podido marcar emocionalmente, fomentando así la expresión de emociones que tal vez de otra manera no surgiría. El hecho

de hablar con sus propios compañeros hará que se sientan más comprendidos en ciertas ocasiones. Se propondrá, por ejemplo, que vayan a tomar algo tras la jornada laboral y traten el asunto hasta que derive en otras cosas que no tengan que ver con el trabajo o hasta que consideren oportuno, habiéndose cumplido el objetivo principal y creando a la vez una buena relación entre compañeros.

Por ejemplo: Hoy ha sucedido algo muy grave que no han podido resolver como quisieran y se sienten emocionalmente “tocados”, por lo que al terminar la jornada laboral deciden irse a un lugar a tomarse unos refrescos y comentar lo que ha pasado hasta que la conversación tome otro rumbo por sí sola o crean que ya no hay más que hablar.

Además, también se recomendará que lleven a cabo el “reparto social de emociones” al terminar la jornada laboral, ya sea con sus parejas o con cualquier persona que consideren adecuado. Si se diera el caso de que el guardia civil considere que no tiene a nadie al que le interese escucharle, se sugerirá que con las habilidades ya aprendidas transmita a la otra persona la importancia que tendría para él/ella poder expresar sus emociones y ser escuchado y apoyado.

A continuación se llevará a cabo una **dinámica**:

Se simulará una reunión en un bar, con los guardias civiles tomando un refresco, en la que se relatará un suceso impactante emocionalmente y se asignará un rol a cada participante: por ejemplo, unos estarían tristes, otros se sentirían frustrados, otros enfadados, otros desesperanzados, etc... y cada uno deberá representar el papel que le toque, intentando expresar como se sienten. En este punto, si la persona que dirige la sesión lo ve oportuno, puede sugerir que intenten cerrar el tema ya y se centren en otra cosa.

Una vez realizada la dinámica se procederá a explicar que en cierto modo los propios pacientes pueden “escoger” las emociones que quieren experimentar. Es decir, según Reeve (2010), conocemos las situaciones en las que se dan determinadas emociones (o que al menos hay más probabilidad de que surjan), por lo tanto podemos crear las emociones que nos interesen llevando a cabo conductas que nos lleven a lugares o situaciones específicas.

Por ejemplo, si queremos reírnos un rato y estar alegres, acudiremos a un fiesta. A su vez, si no queremos sentirnos tristes, podemos identificar qué situaciones harán florecer la tristeza y estar prevenidos o buscar otra alternativa. Además, se explicará que esto también ocurre con las personas con las que nos relacionamos; pues las interacciones con gente de diferente estatus provocará experiencias emocionales distintas. Así, no es lo mismo relacionarse con alguien de un estatus superior (tu jefe), equivalente (amigos, pareja) o

inferior (hijo, subordinado). Por tanto, nuestras elecciones pueden favorecer que se de una experiencia emocional deseada.

A continuación se hará la siguiente **actividad**:

Individualmente, los participantes deberán reflexionar sobre distintas situaciones que les hacen sentir enfadados, tristes, alegres, miedosos, asqueados y avergonzados (apuntándolo en un papel). Además, también deberán poner otra emoción a su elección. El objetivo es que aprendan a identificar qué emociones sienten en cada situación para que puedan controlar su experiencia emocional, bien mediante un acercamiento a situaciones que generen emociones positivas, un afrontamiento adecuado de situaciones que generen emociones negativas y un alejamiento de situaciones que disparen emociones negativas totalmente innecesarias.

Cuando los participantes hayan terminado se pedirán voluntarios que quieran comentar su reflexión. En caso de que nadie se ofreciera, la persona que guía la sesión escogería algún participante al azar y le instaría a hablar de sus experiencias emocionales (experiencias que no considere comprometedoras en ese contexto).

Finalmente, a modo de despedida se pondrá la canción “Ríe cuando puedas, llora cuando lo necesites” del artista El Chojin (<https://www.youtube.com/watch?v=VahPtB2GORc>).

### Anexo 3

#### SESIÓN 4 “Afrontando con éxito los retos del trabajo policial”

En primer lugar se aclarará a los participantes cuáles son los objetivos de esta sesión:

- ❖ Al finalizar el programa el participante será capaz de afrontar adecuadamente la inseguridad creada por las situaciones de peligro a las que se expone en su trabajo.
- ❖ Al finalizar el programa el participante será capaz de afrontar adecuadamente las consecuencias indeseadas de sus actuaciones, así como las exigencias inherentes a su labor policial.
- ❖ Al finalizar el programa el participante será capaz de identificar cuáles son las estrategias de afrontamiento óptimas para mantener una buena salud individual y organizacional.

A continuación se dará una breve explicación de los motivos por los que se realiza esta sesión:

Se pretende que los guardias civiles aprendan a manejar con éxito las situaciones a las que están expuestos en su trabajo (peligrosidad, incertidumbre, exigencias...), ya que estas, mal afrontadas, pueden desembocar en una inseguridad tanto física como psicológica que reduce el bienestar del individuo. Además, también se les enseñará a afrontar resultados laborales (individuales o grupales) indeseados, como puede ser el “fracaso” de una misión u objetivo. Esto es especialmente importante debido a que su trabajo consiste en preservar la seguridad de los ciudadanos y un resultado inesperado puede resentir gravemente la percepción que el guardia civil tiene de sí mismo y de su autoeficacia.

Seguidamente se presentarán los tres estilos de afrontamiento propuestos por Frydenberg y Lewis (1996 a) (citados por Viñas, Gonzalez, García, Mala y Casas, 2015):

1. Productivo: se basaría en acciones que se dirigen a resolver el problema.

- ❖ Centrarse en resolver el problema, distracción física, buscar diversiones relajantes, fijarse en lo positivo, etc...

2. No productivo/de no afrontamiento: se basaría en acciones que no se centran en resolver el problema.

- ❖ Preocuparse, no afrontamiento, ignorar el problema, reservarlo para uno mismo, autoinculparse, etc...

3. Estilo orientado a otros: se basaría en llevar a cabo estrategias que incluyen a otras personas.

- ❖ Buscar apoyo social, espiritual o profesional, invertir en amigos íntimos, buscar pertenencia, etc...

A continuación se les pedirá que escriban en un papel las estrategias que más utilizan y que al finalizar reflexionen sobre que estilo les identifica en la mayoría de las ocasiones. El objetivo de esto es que se involucren y pueda fluir el conocimiento de uno mismo. De esta manera podrán integrar mejor todo lo que van a aprender a lo largo de la sesión.

Una vez que hayan terminado se preguntará que estilo creen que es el más beneficioso (en general y teniendo en cuenta que siempre hay excepciones).

A continuación se les comentará que el afrontamiento productivo está relacionado con un mayor bienestar personal (Viñas et al., 2015). En el estudio realizado por estos autores se encontró que las estrategias “fijarse en lo positivo” y “distracción física” estaban relacionadas con un mayor bienestar personal. Por otro lado, “autoinculparse”, “reservarse el problema para sí mismo” y “no afrontamiento”, eran las estrategias que menos se relacionaban con un bienestar personal. En cuanto al afrontamiento orientado a otros, como ya se ha visto en las sesiones anteriores, puede ser un estilo muy beneficioso si se combina con el productivo.

Se les pedirá que escriban sobre una situación ocurrida recientemente en su trabajo (o en otro ámbito de sus vidas) en la que se fijaran en lo positivo, se distrajeran físicamente o llevaran a cabo cualquier otra estrategia perteneciente al estilo productivo. También deberán pensar en otra en la que tuvieran un estilo no productivo. Se les planteará la siguiente pregunta: *¿Qué situación se resolvió mejor? ¿Con cuál os sentisteis mejor?*

Para finalizar esta parte de la sesión, se pondrá algún ejemplo de situación en la que tengan que pensar cómo lo afrontarían.

Ejemplo: Tu jefe te pide que le prepares el café todos los días. A ti te molesta y sabes que no forma parte de tus funciones pero tienes miedo de lo que pueda pasar si se lo dices. Aun así, decides tomar cartas en el asunto ¿Cómo actuarías?

Ejemplo: Te han destinado a un lugar peligroso y lejos de tu familia. Sabes que vas a tener que pasar mucho tiempo ahí aunque no cuánto, y eso te produce malestar. ¿Cómo actuarías y qué pensarías para llevar la situación lo mejor posible? ¿Qué no harías?

Teniendo como inspiración el entrenamiento en inoculación de estrés, se ha decidido abordar la problemática del estrés policial a través del control de la activación (sesión 6), el conocimiento y control de distorsiones cognitivas y el entrenamiento en autoinstrucciones.

A continuación se hablará sobre las **distorsiones cognitivas**:

Esto será útil y aplicable a cualquier ámbito, ya sea laboral o no, pero en esta sesión se pretende hacer especial hincapié en que los guardias civiles las tengan muy en cuenta cuando se encuentren en situaciones en las que el resultado de algún servicio no ha sido el deseado, lo que puede llevar a pensar a los participantes que han “fracasado” como guardias civiles (por ejemplo cuando no han podido llegar a tiempo para salvar una o más vidas).

“Las distorsiones cognitivas son errores sistemáticos en el procesamiento de la información” (Olivares, Macià, Rosa, Olivares, 2013, p. 220). Según estos autores, estos errores dan lugar a respuestas desadaptativas para las personas.

Se comentarán las principales distorsiones cognitivas (extraídas de Olivares et al., 2013) y en cada una de ellas se pedirá que los participantes aporten ejemplos propios del trabajo (si ya son guardias civiles en activo) o de otro ámbito (si el programa se está impartiendo en la academia a los nuevos miembros):

### **Inferencia arbitraria**

Llegar a una conclusión sin tener evidencias o teniendo evidencias contrarias a la conclusión.

Ejemplo: Veo que mi compañero está de mal humor y pienso que está enfadado conmigo.

¿Y qué podemos hacer para identificar la distorsión cognitiva? Hacemos preguntas: “¿Estoy suponiendo cosas en lugar de averiguarlas?” “¿Tengo pruebas de esto que pienso?”.

A continuación daremos ejemplo de formas alternativas de reaccionar ante el hecho de que nuestro compañero esté de mal humor.

### **Personalización**

Crear que tienes la responsabilidad de sucesos ajenos pero no de sucesos propios.

Ejemplo: Cuando llegamos al sitio donde han dado el aviso de que alguien se estaba peleando nos encontramos que hay una persona muerta. A continuación pienso que yo tengo la culpa por no haber llegado antes.

Preguntas clave: *“¿Estoy culpándome de algo que no he hecho?” “¿Estoy tomándome como personal algo que no he hecho?”*

Igual que antes, se darán alternativas de pensamiento que desmonten la distorsión.

### **Sobregeneralización**

La sobregeneralización se da cuando generalizamos a todas las situaciones lo que nos ha pasado en una específica.

Ejemplo: Como en un servicio no supe actuar ante la reacción de familia de un fallecido pienso que no seré capaz de hacerlo en ninguna otra ocasión.

Ejemplo: Como en un servicio me dispararon en una pierna pienso que seguro que me pasa en todos los que sean similares.

Pregunta clave: *“¿Estoy generalizando este hecho a todos los de mi vida?” “¿Tengo pruebas de que lo que me pasó una vez me vaya a pasar siempre?”*

A continuación se desmontará este planteamiento.

### **Abstracción selectiva**

Centrarse sólo en ciertos detalles de la información de la que se dispone, de modo que ese detalle se encuentre fuera de contexto. Se presta atención sólo a lo negativo.

Ejemplo: Recibes un aviso de que un menor de 4 años ha desaparecido en un gran centro comercial. Tras estar un tiempo buscándole encuentras al niño en una calle cercana y ves que va de la mano con una persona. Cuando vas hacia allí, esa persona te ve y sale

corriendo. Tu compañero se queda con el niño y tu corres tras ella pero consigues desaparecer entre la gente y finalmente no la atrapas. Aunque la familia está muy agradecida contigo y con tu compañero, tú crees que no has hecho bien tu trabajo por no haber cogido a esa persona desconocida, quitando importancia al hecho de que gracias a vosotros el niño vuelve a estar con su familia y a salvo.

Preguntas clave: *“¿He considerado todos los aspectos de la situación?”* *“¿Estoy prestando atención sólo a lo negativo?”*

A continuación se desmontará este planteamiento.

### **Magnificación**

Se da cuando se exagera la relevancia de una experiencia negativa.

Ejemplo: Hoy en un servicio tenía que evitar que la gente pasara a un sitio y se me coló una persona y mi superior me echó la bronca. Ahora me siento muy avergonzado porque no he hecho bien mi trabajo y no me lo perdono.

Pregunta clave: *“¿Estoy exagerando la importancia de lo que ha ocurrido?”*

A continuación se desmontará este planteamiento.

### **Minimización**

Subestimar la importancia de una experiencia positiva.

Ejemplo: Hoy he impedido un robo a una señora mayor, aunque no se ha mostrado agradecida. Además, es mi deber. Por lo tanto, no le doy importancia a lo que he hecho.

Pregunta clave: *“¿Estoy quitando importancia al éxito que he tenido?”*

### **Pensamiento dicotómico**

No existe término medio, sólo se tienen en cuenta los extremos (siempre en sentido negativo).

Ejemplo: Como a veces me cuesta aprender cómo hacer las cosas en mi trabajo, yo creo que no soy buen guardia civil.

Pregunta clave: *“¿Estoy siendo rígido o flexible?”*

A continuación se desmontará este planteamiento.

### **Razonamiento emocional**

Cuando creemos que lo que sentimos refleja la realidad.

Ejemplo: Yo siento que no caigo bien a la gente, por lo tanto en mi equipo de trabajo no quieren que esté ahí.

Pregunta clave: “¿Lo que siento es realmente lo que ocurre en realidad?”

A continuación se desmontará este planteamiento.

### **Afirmaciones “debería...”**

Se da cuando aplicamos reglas rígidas sobre nuestras obligaciones o las de los demás.

Ejemplo: No debo tener ningún fallo en mi trabajo. Debo gustar a todo el mundo. Todos deben valorar positivamente lo que hago.

A continuación se desmontará este planteamiento.

Una vez finalizada esta parte de la sesión se procederá a introducir la última. Es esta ocasión se va a entrenar en el manejo de **autoinstrucciones**, es decir, aprenderán a autorregularse en el afrontamiento de una situación aversiva de estrés a través del cambio de pensamientos negativos.

El objetivo es que los guardias civiles puedan planificar su respuesta ante determinadas situaciones estresantes, controles los pensamientos, imágenes y sentimientos negativos generadores de estrés y reconozcan la activación experimentada (Meichenbaum, 1987, citado por Olivares et al., 2013).

Se les explicará que van a ver las cuatro fases que forman el proceso de afrontamiento, y en cada una de ellas se practicará y/o se reflexionará una forma eficaz de afrontamiento (Meichenbaum, 1987, citado por Olivares et al., 2013).

### ***Fase de preparación***

Esta fase es previa al enfrentamiento. Dado que normalmente podemos prever estas situaciones, podremos estar listos para cambiar los pensamientos negativos por lo positivos que ya hemos aprendido.

Para ello es importante que sepamos identificar las señales de baja intensidad de estrés, dado que cuanto antes lo hagamos más fácil será hacerle frente.

A continuación se pedirá a los participantes que apunten en un papel los pensamientos que tienen antes de enfrentarse a un estresor (para ello tendrán que pensar en un ejemplo propio de una situación que recuerden como estresante).

Se les pondrá un ejemplo para que sepan a qué nos referimos:

Cuando voy a hablar en público pienso: *“no les voy a gustar”, “me voy a quedar en blanco”, “me van a ver nervioso”, etc...*

Una vez que lo hayan hecho deberán buscar pensamientos alternativos positivos que podrían haber tenido.

Ejemplo: *“lo voy a hacer bien porque me lo sé”, “preocuparme no me sirve de nada”, “seguro que a alguien le interesa lo que digo”, “si me equivoco no pasa nada, a todo el mundo le puede pasar”, “sólo tengo que salir ahí, presentarme y empezar a hablar”, etc...*

Otros ejemplos más generales serían: *“¿qué tengo que hacer?”, “¿cómo puedo hacerlo?”, o “puedo pensar un plan para hacerle frente”.*

Finalmente se pedirán voluntarios que quieran exponer su ejemplo ante todos (esto se hará al final de cada fase).

### **Fase de confrontación**

En esta fase daremos el paso de enfrentarnos a la situación estresante, sin evitarla. Se harán autoverbalizaciones que reafirmen que podemos afrontar la situación.

A continuación se les pedirá que continúen con el ejemplo anterior y sigan el mismo procedimiento.

Se les pondrán los siguientes ejemplos (siguiendo con la situación del miedo a hablar en público): *“puedo hacerlo, lo estoy haciendo”, “algunos me prestan atención, les interesa lo*

*que digo”, “tranquilo, todo va bien”, “lo estoy haciendo bien”, “sigue así Paco, lo estás haciendo genial”, etc...*

### **Fase de afrontamiento de la activación emocional**

Se da durante la situación estresante, cuando la persona siente que va a perder el control. Es el momento de hacer autoverbalizaciones positivas que nos faciliten enfrentarnos a la situación.

Igual que en las otras fases, se les pedirá que anoten qué pensaban o cómo reaccionaron en este momento (siguiendo con su ejemplo anterior). A continuación transformarán esos pensamientos negativos en pensamientos positivos.

Ejemplo: *“estar nervioso no me sirve para nada, así que me voy a relajar”, “voy a tranquilizarme y la ansiedad se irá poco a poco”, “me he puesto nervioso pero no pasa nada, ahora me relajo ¡y arreglado!”, “sabía que podía ocurrir, pero sé que puedo controlarme”, “puedo tranquilizarme, ya lo he hecho antes”, “voy a respirar profundamente y a relajarme”, etc...*

### **Valoración de los esfuerzos**

Una vez que ya nos hayamos enfrentado a la situación estresante deberemos reforzar el éxito (en caso de que haya sido así).

En cualquier caso, los participantes deben tener en cuenta que lo principal es reflexionar sobre nuestra actuación e identificar qué ha facilitado o dificultado nuestro afrontamiento. Debemos reconocer el esfuerzo realizado y los pequeños cambios llevados a cabo, siempre recordando que se trata de un proceso gradual en el que cada pequeño avance es un gran paso.

Siguiendo con la dinámica anterior, los participantes analizarán qué valoración dieron a su actuación y propondrán una nueva (en caso de ser negativa la valoración original).

Ejemplos de autoverbalizaciones positivas: *“¡Bien, ya he terminado, lo he hecho!”, “lo he hecho muy bien y la próxima vez lo haré mejor aún”, “cada vez lo hago mejor”, “lo he hecho mejor de lo que esperaba”, etc...*

Si el resultado no ha sido bueno (objetivamente), las autoverbalizaciones pueden ser del tipo: *“no me ha salido muy bien, pero a la siguiente lo haré mejor”, “aunque no me ha salido*

*muy bien he hecho mucho progresos”, “no lo he hecho bien pero para la próxima ya sé qué tengo que cambiar”, “no he practicado lo suficiente, así que seguiré esforzándome”, “aunque aún no lo hago del todo bien ya he avanzado un poco”, etc...*

Es importante que cada persona adapte las autoverbalizaciones a su forma de expresarse. Además, lo más conveniente es que utilicen un vocabulario y unas frases que ellos ya tengan en su repertorio para que les sea más fácil. Para ello se les puede pedir que piensen en lo que se dicen (ellos mismos u otras personas) cuando están nerviosos por algo y se calman.



## **Anexo 4**

### **SESIÓN 5 “Nos cuidamos dentro y fuera del trabajo”**

En primer lugar se aclarará a los participantes cuáles son los objetivos de esta sesión:

- ❖ Al finalizar el programa el participante será capaz de identificar cuáles son los hábitos de vida saludables que pueden ayudar a mejorar su salud física y mental.
- ❖ Al finalizar el programa el participante será capaz de identificar cuáles son las estrategias de afrontamiento óptimas para mantener una buena salud individual y organizacional.

A continuación se comentará a los guardias civiles que existen ciertos hábitos de vida que pueden ser un factor de protección ante el estrés laboral y/o personal. Es decir, aumentan el bienestar y a la vez previenen y combaten el malestar.

Aunque existen muchos hábitos que puedan alcanzar este objetivo, en este programa se han seleccionado los siguientes: cuidado del sueño, ejercicio físico y mantenimiento de relaciones personales positivas.

#### **CUIDADO DEL SUEÑO**

Mantener unos buenos hábitos en lo referente al sueño hace que aumente el bienestar y es esencial en todas las personas. Sin embargo, debido a que los miembros de la Guardia Civil realizan un trabajo a turnos, conocer las claves para controlar y cuidar el sueño es especialmente necesario para ellos. De hecho, según una ficha informativa publicada por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales (Conselleria de Sanitat de la Generalitat Valenciana), este tipo de trabajos, por norma general, alteran el sueño debido a la disminución de las horas dormidas y de la calidad del sueño, lo que provoca que pueda surgir fatiga crónica y alteraciones del sistema digestivo, circulatorio y nervioso (irritabilidad, depresión...).

A continuación se les pedirá que digan lo que ellos consideren que ayuda a controlar y cuidar el sueño y se irá apuntando en una pizarra (o el material que esté disponible).

Una vez hayan terminado daremos paso a dar pautas de higiene del sueño e irán viendo si estaban en lo cierto o no.

**Higiene del sueño** (Espada, Olivares y Méndez, 2005 y Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, Conselleria de Sanitat de la Generalitat Valenciana)

- No se debe beber bebidas que tengan cafeína u otros excitantes 5 horas antes de acostarse.
- Si te acuestas por la noche, no beber alcohol desde las primeras horas de la tarde. Causa fragmentación y despertar precoz.
- 
- Dejar de fumar al menos dos horas antes de irse a la cama, ya que de lo contrario el nivel de nicotina en sangre será elevado y alterará el sueño.
- Hacer ejercicio físico regularmente, pero evitar hacerlo de forma vigorosa al menos dos horas antes de acostarse (porque activamos al cuerpo). No realizarlo al salir del turno de noche.
- Cenar moderadamente, sin exceso de proteínas ni azúcares refinados.
- Acondicionar el dormitorio para que predisponga al sueño y evitar aparatos eléctricos enchufados en las cercanías de la cama.
- Dos horas antes de acostarte realiza actividades de “desaceleración”, es decir, que te relajen y no te exijan demasiada actividad intelectual o tensión psicológica.

Otras recomendaciones:

- Quitar todo aquello que moleste para dormir: pendientes, reloj, etc... y utilizar ropa de cama y colchón cómodos.

**Control de estímulos** (Espada, Olivares y Méndez, 2005)

Si sufrimos insomnio podemos recurrir al control de estímulos.

1. Acostarse más o menos a la misma hora que lo hacías antes de tener problemas con el sueño.
2. Apagar la luz, mantenerte en la cama e intentar dormir.
3. Si después de 20 minutos no has conseguido dormirte, sal de esa habitación y vete a otra. Un vez te hayas ido realiza una actividad aburrida.
4. Cuando notes “signos de somnolencia” vete otra vez a la cama. Repite este proceso cuantas veces sea necesario.

5. Da igual lo poco que hayas dormido, al día siguiente levántate a la hora prevista.
6. Durante el día evita dormir (no sientas ni cabezadas).
7. Haz esto tantos días como sea necesario hasta volver a normalizar el sueño.
8. La cama sólo se usa para dormir. Si la usas para otra cosa (ver la tv, leer...) puedes romper la asociación entre acostarte y dormir.

***Intención paradójica del sueño*** (Espada, Olivares y Méndez, 2005)

Si las condiciones impiden llevar a cabo la técnica anterior, se puede probar esta.

1. Cuando llegue la hora habitual de irte a dormir, metete en la cama en un postura cómoda y apaga la luz.
2. Cierra los ojos y permanece relajado. Recuerda que tu objetivo es no dormirte.
3. No puedes hacer movimientos para no dormirte ni solucionar problemas mentalmente.
4. Si en algún momento experimentas ansiedad porque no te duermes, piensa que ese es el objetivo ¡lo estás haciendo bien!
5. Mantente despierto todo el tiempo que puedas. Si lo consigues, date la enhorabuena.
6. Si no te llegas a dormir o lo haces muy tarde, no importa, al día siguiente levántate a la hora planeada y no eches cabezadas durante el día.

A continuación se darán recomendaciones que pueden llevar a cabo durante y después de la jornada laboral en el trabajo a turnos (Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, Conselleria de Sanitat de la Generalitat Valenciana):

Durante:

- Si es posible, durante las 3 y las 6 de la madrugada, evitar tareas que requieran mantener una elevada atención.
- Si la jornada es larga (12 o 24 horas, por ejemplo) hacer una pausa larga que te permita comer un plato caliente.

- Siempre que sea posible hacer pausas muy breves con el objetivo de aliviar la fatiga mental y física. En estas pausas puedes beber agua, estirarte, ir al baño, relajarte, etc...

Tras acabar el turno de noche:

- Evita exponerte a la luz lo máximo posible. Para ello puedes llevar gafas de sol. Esto se debe a que la luz activa el reloj interno que te comunica que es hora de levantarse.
- Procura cuidar el entorno de sueño: avisa de que no te despierten, apaga teléfonos, evita ruidos y luces...
- Es recomendable prevenir las tareas domésticas que hay que hacer y delegar alguna siempre que sea posible.
- Evitar, si se puede, usar fármacos para inducir el sueño. Algunos pueden provocar dependencia, por lo que es preferible usar otras estrategias como la relajación.

## **EJERCICIO FÍSICO**

Se comunicará a los participantes que diversas investigaciones resaltan que el ejercicio físico produce beneficios en distintos ámbitos del bienestar psicológico, como serían la disminución de los niveles de ansiedad, el mejor afrontamiento al estrés, la mejora de la emotividad, la salud subjetiva y el estado de ánimo y el incremento de la autoestima (Akandere & Tekin, 2005; Biddle, Fox & Boutcher, 2000; Holmes, 1993; Lawlor & Hopker, 2001; McAuley, Mihalko y Bane, 1997, citados por Jiménez, Martínez, Miró & Sánchez, 2008).

Seguidamente se añadirá que esto es algo relativamente sencillo para ellos debido a que para pasar la oposición han tenido que practicar deporte regularmente. En el caso de guardias civiles que lleven varios años de servicio esta práctica puede haber desaparecido pero siempre les será más fácil retomarlo que a otras personas que nunca han practicado deporte de manera continua.

Antes de comenzar a dar recomendaciones se aclarará que se va a hablar de manera general y que no deben olvidar que cada cuerpo es un mundo. Lo más recomendable es acudir a un profesional de ese ámbito que personalice lo que hagamos.

### **¿Cuánto tiempo dedicarle a cada sesión de ejercicio?**

Diversos estudios sugieren que para que el beneficio se la realización de ejercicio sea notable el tiempo que se le dedique deberá oscilar entre los 20-60 minutos por sesión. Otra opción para saber cuánto has de estas es calcular que hayas llegado a quemar entre 200 y 300 kilocalorías (Miguel, Martín y Navlet, 2001, citado por Jiménez, Martínez, Miró y Sánchez, 2008).

### **¿Durante cuántos días a la semana?**

En torno a 3 y 5 días por semana. De hecho, con esa frecuencia es posible notar mejorías en 5 semanas en trastornos depresivos y en 10 semanas en trastornos de ansiedad (American College of Sports Medicine, 1999, citado por Jiménez et al., 2008).

### **¿Con qué intensidad?**

Como ya se ha comentado anteriormente, esto dependerá de qué forma física tenga cada persona, pero como dato general, la mayoría de estudios afirman que el ejercicio será saludable cuando el consumo máximo esté entre el 50% y el 85% de oxígeno (Van Amersfoort, 1996, citado por Jiménez et al., 2008).

A continuación se enseñará a calcular, a través de la frecuencia cardíaca, el 85% de su frecuencia máxima para que no la superen:

1.  $220 - (\text{edad de la persona}) = "x"$
2. Calculas el 85% de "x"
3. Lo que te dé son las pulsaciones por minuto que no debes superar.

Ejemplo:

1.  $220 - 40 = 180$
2.  $85\% \text{ de } 180 = 153$

### **¿Qué tipo de ejercicio?**

Por lo general, cualquier ejercicio que cumpla las características anteriores será beneficioso.

Cabe destacar que si nos encontramos ante ciertos trastornos como la ansiedad o la depresión, será eficaz lo siguiente (Van Amersfoort, 1996, citado por Jiménez et al., 2008):

- El ejercicio aeróbico de baja intensidad y alta duración (correr, nadar, bici, caminar, etc...).
- El ejercicio anaeróbico de alta intensidad y baja duración (pesas, carreras de velocidad, etc...)

Siendo lo más saludable una combinación de ambos.

Es importante destacar que es recomendable que las personas que sufren ansiedad comprueben si el deporte que quieren practicar les produce más tensión en lugar de aliviarla. Por ejemplo, para jugar al tenis se necesita estar muy concentrado y eso puede producir más tensión.

Finalmente, si hay alguien que considere que no puede hacer ejercicio regularmente de esta forma también puede optar por salir a caminar o ir andando a los sitios en lugar de coger el coche u otro tipo de transporte. Esto se debe a que ciertos estudios consideran que pasear durante al menos 10 minutos puede llegar a ser energizante (Thayer, Paters, Takahashi y Birkhead-Flight, 1993, citados por Jiménez et al., 2008).

Antes de finalizar con esta parte de la sesión se dejarán unos minutos para que se hagan un plan personal de ejercicio semanal. Esto aumentará las posibilidades de que lleven a cabo lo recomendado en la sesión.

### **RELACIONES SOCIALES** (Zaccagnini, 2010)

A continuación se comentará que mantener relaciones sociales afectivas positivas regularmente está relacionado con tener altos niveles de felicidad y bienestar subjetivo (Aternberg, 1988; Seligman, 2000; Eid y Larsen, 2007; Diener y Biswas-Diener, 2008, citados por Zaccagnini, 2010). De hecho, diversos estudios realizados en Brasil muestran que las relaciones de amistad están fuertemente vinculadas a la felicidad (Costa, 2015). Por lo tanto, el objetivo es que los participantes valoren este tipo de relaciones.

Según Zaccagnini (2010), la amistad resulta esencial para:

- El desarrollo personal positivo.
- El desarrollo evolutivo normal.
- La recuperación clínica de una problemática psicopatológica.

Por lo tanto, parece ser que lo más sensato sería procurar que las amistades sean un pilar indispensable en nuestra vida ya desde que como pequeños.

### **Pero... ¿Qué es la amistad?**

A continuación se seleccionarán algunos participantes al azar y se les preguntará qué es la amistad para ellos.

Seguidamente se le explicará que la amistad es un vínculo libremente establecido entre dos o más personas e implica cierta efectividad recíproca. En ella podemos encontrar 5 dimensiones básicas (Zaccagnini, 2008; Zaccagnini y Martín, 2008, citados por Zaccagnini, 2010):

- Compartir actividades y/o circunstancias.
- Comunicación y comprensión mutua.
- Afecto e interés por la otra parte.
- Confianza y sinceridad mutua.
- Disponibilidad y compromiso mutuo.

Pero no todos los amigos son iguales, por lo que se pueden distinguir tres tipos de amistades: amigos íntimos, buenos amigos y amigos circunstanciales.

Los **amigos íntimos** se proveerán entre ellos de un máximo apoyo (en especial apoyo emocional). Son los que siguen ahí tras divorcios, cambios de domicilio, enfermedades, etc... De hecho, "incluso su mera existencia, aunque no tengamos contacto frecuente con ellos, constituye una fuente de seguridad afectiva" (Zaccagnini, 2010, p. 67).

Por lo tanto, estos son los amigos que nos escucharán y apoyarán en los momentos de gran impacto emocional. Si retrocedemos unas sesiones atrás recordaremos que la expresión de emociones es una conducta beneficiosa, por lo que saber con qué amigos puedo contar para ello es importante.

A continuación se pedirá a los participantes que piensen en amigos íntimos a los que recurrirían buscando este tipo de apoyo. Para ello se pondrán ejemplos de situaciones: terminar la jornada laboral impactado por un suceso que no has podido evitar, la pérdida de un ser querido, una ruptura de pareja etc... Es importante que también se incluyan emociones intensas positivas, pues expresar tu alegría también es necesario y saludable (por ejemplo, recibir una noticia que te hace sentir muy alegre).

Los **buenos amigos** son aquellas personas que tienen un estilo y perspectivas de vida similares a las nuestras. Con ellos nos comunicaremos fácilmente y normalmente podemos contar con su ayuda debido a que existe cierta confianza. Son personas que nos conocen y nos comprenden y resultan un apoyo psicológico en los problemas del día a día.

A continuación se pedirá a los participantes que piensen en amigos íntimos a los que recurrirían buscando este tipo de apoyo. Para ello se pondrán ejemplos de situaciones: se te ha estropeado el coche y necesitas que te lleven a alguna parte, tienes que ir a “x” lugar pero no quieres ir solo, has tenido bronca con alguien y quieres desahogarte, has aprobado un examen importante y quieres celebrarlo, etc...

Los **amigos circunstanciales** son esas personas con las que compartimos circunstancias específicas (trabajo, estudios, deporte, vecindad...) y conectamos emocionalmente. Es decir, la relación va más lejos de lo que se espera en esa situación: hay afecto, comunicación fluida y el uno y el otro se caen bien.

En estos casos el apoyo prestado es puntual y suele estar relacionado con las circunstancias que les unen (cubrir a un compañero de trabajo que llega tarde, echar un vistazo a las plantas del vecino, contar lo que te ha pasado de camino al trabajo, etc...).

Aunque no lo parezca, según Zaccagnini (2010), este tipo de amistades son un factor muy importante para nuestra felicidad, ya que son las que están de manera cotidiana con nosotros. Son personas a las que se accede fácilmente y que no requieren un gran esfuerzo para mantenerlas ahí. Por lo tanto, es un tipo de apoyo y relación superficial que se puede obtener rápidamente. Por ejemplo, acabas de entrar a trabajar y en lo que vas a tu puesto has recibido varios “buenos días” y “¿cómo estás?”.

Finalmente, otro aspecto a destacar de los amigos circunstanciales es que como no hay demasiada confianza te fuerzas a mostrar una actitud más positiva, lo cual es saludable para nosotros porque se ha comprobado que mejora el estado de ánimo psicológico (Berscheid, 2003, citado por Zaccagnini, 2010).

Sin embargo, en ocasiones sí que puede resultar beneficioso que si nos encontramos mal o alterados demos una pequeña explicación de la causa, pues esto hará que al contarlo lo racionalicemos y nos demos cuenta de que tal vez nuestra reacción emocional sea excesiva.

Como conclusión, se animará a los guardias civiles a fomentar la creación y el mantenimiento de distintos tipos de amistades.

## Anexo 5

### SESIÓN 6 “Aprendiendo a relajarnos”

En primer lugar se aclarará a los participantes cuáles son los objetivos de esta sesión:

- ❖ Al finalizar el programa el participante será capaz de controlar su activación fisiológica a través de distintas técnicas de relajación.
- ❖ Al finalizar el programa el participante será capaz de identificar cuáles son las estrategias de afrontamiento óptimas para mantener una buena salud individual y organizacional.

A continuación se les explicará que van a aprender técnicas de respiración y de relajación que les ayuden a controlar la intensidad de su activación corporal. De este modo los participantes estarán dotados de herramientas que les permitan enfrentarse con éxito a los momentos de estrés y tensión originados dentro y fuera de su entorno laboral.

#### **RESPIRACIÓN** (Olivares, Macià, Rosa, Olivares, 2013)

Se les comentará que es común que al enfrentarnos a situaciones estresantes en nuestra vida diaria mantengamos hábitos inadecuados de respiración y un aumento de tensión en el organismo. Esto hace que la sangre no esté lo suficientemente oxigenada y aumenten los estados de fatiga y ansiedad.

En este punto se les pedirá que se acuerden de cuando comenzaron a correr para prepararse las oposiciones (o para otra cosa): probablemente la primera vez que salieron no sabían controlar su respiración y por ello tendrían que parar e interrumpir su entrenamiento. Pero poco a poco fueron aprendiendo a manejarla, hasta llegar a donde están hoy. Con este ejemplo se quiere hacer ver que al igual que una mala respiración les impedía correr y acercarse a sus metas y tuvieron que aprender a controlarla, una mala respiración también les impide que afronten con éxito situaciones estresantes. Y como ya hicieron en el pasado, todo lo que tienen que hacer es aprender a controlar adecuadamente la activación a través de la respiración.

Por lo tanto, se les dirá que unos adecuados hábitos de respiración contribuyen al mantenimiento de una buena salud.

#### **RELAJACIÓN** (Olivares, Macià, Rosa, Olivares, 2013)

Se les explicará que la relajación muscular progresiva también es un método exitoso para combatir la ansiedad, ya que son incompatibles. Cuando hayan aprendido a utilizar esta técnica podrán sustituir la sensación subjetiva de ansiedad y estrés, así como la tensión fisiológica, por un estado de relajación intenso.

A continuación comenzaremos con el entrenamiento en **respiración**.

Es una técnica útil si queremos conseguir una desactivación relativamente fácil y rápida. Con ella mejoraremos el uso de la capacidad pulmonar y oxigenaremos la sangre. Una vez que logremos manejar esta técnica facilitaremos su control voluntario y seremos capaces de automatizarlo en diversas situaciones de estrés.

En este programa se va a enseñar un procedimiento presentado por Olivares et al., (2013), que es un extracto del procedimiento original de Labrador, extraído de Labrador, De la Puente y Crespo (1995). Consta de 4 fases: fase de inspiración, fase de espiración, fase de alternancia inspiración-espiración y fase de generalización. Cada ejercicio tendrá una duración de 2 a 3 minutos y será repetido diversas veces (dejando un minuto de descanso).

### **Fase de inspiración**

Esta fase incluye 3 ejercicios:

#### 1. **INSPIRACIÓN ABDOMINAL**

- **Objetivo:** Dirigir el aire que se ha inspirado hacia la parte inferior de los pulmones.
- **¿Cómo?:**

Si se está sentado se deberá colocar una mano en el vientre (debajo del ombligo) y otra en el estómago.

Si se está tumbado las manos se pueden sustituir por libros o revistas que no pesen mucho.

Si el ejercicio está bien hecho sólo se notará el movimiento de la mano que está encima del vientre.

Este ejercicio se practicará hasta que se dominado. Una vez sepan hacerlo, se pasará al siguiente.

#### 2. **INSPIRACIÓN ABDOMINAL Y VENTRAL**

- **Objetivo:** Dirigir el aire inspirado hacia la parte inferior y media de los pulmones.
- **¿Cómo?:** Partiendo desde la posición anterior, llenaremos también la zona media.

El ejercicio estará bien hecho si también percibimos movimiento en la mano que está encima del estómago.

Este ejercicio se practicará hasta que se dominado. Una vez sepan hacerlo, se pasará al siguiente.

### 3. INSPIRACIÓN ABDOMINAL, VENTRAL Y COSTAL

- **Objetivo:** Conseguir una inspiración completa. Es decir, se llenará la zona inferior, media y superior.
- **¿Cómo?:** En tres tiempos, partiendo del ejercicio anterior, se terminará llenando la zona pectoral.

Este ejercicio se practicará hasta que se dominado. Una vez sepan hacerlo, se pasará al siguiente.

#### **Fase de espiración**

- **Objetivo:** Exhalar el aire de los pulmones.
- **¿Cómo?:** Siguiendo al ejercicio anterior, se entrecerrarán los labios para que se produzca un pequeño resoplido cuando salga el aire.

Este breve resoplido indicará que la espiración es controlada, relajada y se está haciendo correctamente.

Para ayudar a exhalar el aire de la zona superior de los pulmones (zona pectoral) se recomendará que levanten un poco lo hombros.

Este ejercicio se practicará hasta que se dominado. Una vez sepan hacerlo, se pasará al siguiente.

#### **Fase de alternancia inspiración-espiración**

- **Objetivo:** Entrenar de forma rítmica, secuencial y continua la alternancia entre inspiración y espiración.
- **¿Cómo?:**

**Inspiración:** De manera continua. Es decir, la fase de inspiración no estará marcada por tiempos, sino que se llenará las 3 zonas de manera continuada.

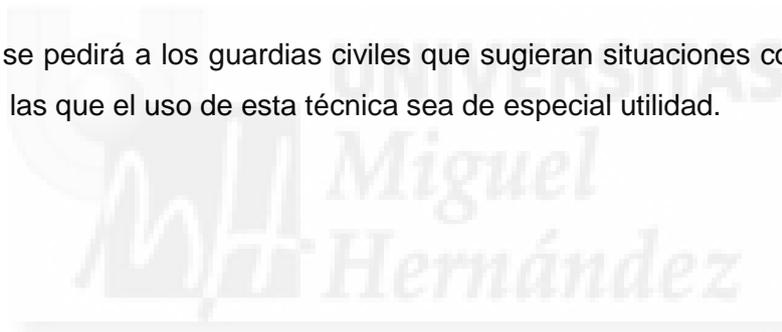
**Espiración:** Cada vez se hará de manera más silenciosa.

El ejercicio completo será realizado tantas veces como sea necesario para que los participantes lo manejen adecuadamente.

### **Fase de generalización**

- **Objetivo:** El objetivo es que los participantes pongan en práctica la técnica aprendida en su actividad cotidiana.
- **¿Cómo?:** Realizando los ejercicios en situaciones neutras y en situaciones generadoras de estrés. Además, se irán haciendo variaciones como la postura (de pie, sentado, tumbado...), el lugar, la tranquilidad del sitio, la luz, etc... Con esto automatizaremos la técnica y aprenderemos a controlar la respiración.

A continuación se pedirá a los guardias civiles que sugieran situaciones comunes en su día a día laboral en las que el uso de esta técnica sea de especial utilidad.



## Anexo 6

### SESIÓN 7 “Aprendiendo a relajarnos” (parte 2)

Tras hacer un pequeño recordatorio del día anterior comenzaremos con el entrenamiento en **relajación muscular progresiva**:

En primer lugar, se aclarará que resulta útil ante respuestas de activación intensas que provoquen problemas de salud importantes (ataques de pánico, agorafobia, insomnio, cefaleas tensionales, TEP, etc...).

Es este programa se va a utilizar la técnica de Bernstein y Borkovec (1983), modificada por Méndez, Olivares y Quiles (2008) y presentada por Olivares et al., (2013).

En segundo lugar, se comentarán las distintas posturas en las que se puede realizar la relajación muscular progresiva. En este caso, si fuera posible, practicaríamos tumbado en una esterilla evitando que haya tensión en la zona del cuello. Se añadirá que el ambiente idóneo es uno en el que no haya excesiva luz ni sonido.

A continuación se procederá a explicar la mecánica de esta técnica. Se comentará que van a tener que tensar y destensar un total de 16 grupos musculares y para ello van a ir siguiendo cuatro sencillas instrucciones:

- **1ª instrucción:** Tensar el grupo muscular que toque.

Ejemplo: “*Cuando yo diga, tensad el estómago encogiéndolo como si os fueran a dar un puñetazo... Adelante*”.

- **2ª instrucción:** Focalizar la atención en el grupo muscular que se ha tensado (durante 5 o 10 segundos).

Ejemplo: “*Sentid los músculos de vuestro brazo dominante tensado. Sentid la tirantez*”.

- **3ª instrucción:** Relajar el grupo muscular que toque.

Ejemplo: “*Ahora vais a relajar vuestra frente. Dejad de levantar las cejas... Adelante*”.

- **4ª instrucción:** focalizar la atención en el grupo muscular que acabamos de relajar, durante 30-45 segundos (la primera vez; la segunda y en adelante se recomienda que dure 45-60segundos).

Ejemplo: *“Seguid relajando los músculos del muslo y comparad la diferencia: antes estaba en tensión y ahora está relajado. Sentid la relajación en los músculos del muslo. Sentid como una sensación agradable se extiende por el muslo. Centrad toda vuestra atención en las sensaciones agradables e intensas que sentís mientras estáis relajados y tranquilos...”*.

Una vez finalizada la cuarta instrucción con todos los grupos musculares los guardias civiles permanecerán en ese estado de relajación unos 5-7 minutos. Finalmente se hará una cuenta atrás que irá activándoles poco a poco:

- *“Cinco, ya podéis mover los pies, las piernas, los muslos...”*;
- *“Cuatro, moved el tronco, la espalda, los hombros...”*;
- *“Tres, podéis mover las manos y los brazos”*;
- *“Dos, moved la cabeza”*;
- *“Uno, ya podéis abrir los ojos”*;
- *“Cero”*

Debido a que no se dispone del número de sesiones sugerido por los autores, se ha decidido dar unas pautas a los participantes para que puedan continuar practicando en sus casas. Se les comentará que el objetivo es que vayan haciendo más generales los grupos musculares hasta que al final se componga sólo de: cabeza y cuello, tronco, extremidades superiores y extremidades inferiores.

Una vez acabado el entrenamiento se comentará que si necesitaran una relajación más breve pueden llevar a cabo la relajación diferencial. A través de ella los guardias civiles podrán relajar únicamente los grupos musculares que consideren que están tensos cuando esto no debería ser así. Es especialmente útil cuando tienes tensos los músculos que están implicados en la tarea que debes ejecutar (Olivares et al., 2013).

Además, cuando consideren que están preparados, deberán saltarse el paso de tensar, para destensar directamente. Se aconsejará que practiquen una o dos veces al día durante 20 minutos (cuando estén con los 16 grupos musculares aún) y que progresivamente vayan disminuyendo la duración.

Para finalizar, se pasarán de nuevo los cuestionarios suministrados en la primera sesión.