

GRADO EN PSICOLOGÍA

CURSO 2024/2025

CONVOCATORIA DE 26 DE FEBRERO DE 2025

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

“MOBBING, PSICOTERROR LABORAL”

María de los Ángeles González Granja

Tutor : Prof. D. Carlos Candela Agulló

Elche, 14 de Febrero de 2025.



ÍNDICE

| | |
|--------------------------------|----|
| Índice | 2 |
| Resumen | 3 |
| Introducción | 4 |
| Método | 9 |
| Discusión y Conclusiones | 16 |
| Referencias | 17 |
| Anexos. | 20 |



RESUMEN

El mobbing como fenómeno complejo, multidimensional y multicausal cuya delimitación, evaluación, tratamiento y prevención requiere de un enfoque holístico, focalizado en la persona y en el contexto (familia, lugar de trabajo, medidas legales, etc) que incluye variables biológicas, psicológicas y sociales.

El objetivo del presente trabajo es la realización de una propuesta de intervención para que sea guía en el reconocimiento del problema, identificándolo tempranamente, dándole respuesta con premura, cuya finalidad es la mayor cohesión entre los trabajadores contribuyendo a un mayor rendimiento organizacional. Es por ello que hemos comenzado con un estudio de los diferentes autores respecto a la definición de mobbing y sus consecuencias. Para paliar el presente problema de una forma proactiva se ha creado una propuesta de intervención con cinco sesiones de 45 minutos de duración cada una; en la primera sesión se abordará el término mobbing y las señales de alerta así cómo y dónde pedir ayuda, al finalizar se evaluará con la realización de un Quizizz. La segunda de las sesiones versará sobre habilidades sociales, al finalizar el programa los trabajadores serán capaces de comunicarse asertivamente, pedir ayuda y expresar sus emociones de un modo adecuado a la situación, para evaluarlo utilizaremos el *Cuestionario de Escala Social de Duke* (Medina et al., 2021) así como *la Escala de habilidades sociales* (Goldstein, 2002).

Es mediante estrategias de afrontamiento más adaptativas para solucionar sus problemas, centrándose en la emoción y afrontamiento por evitación como desarrollamos la tercera sesión, la cual será evaluada con la *Estrategia de Afrontamiento* (Cano, 2007). Por otra parte, la desregulación emocional, tanto para jefes como para trabajadores, sitúa el desbloqueo y la desactivación en un previo trabajo a realizar, cómo afrontar situaciones difíciles mediante sesión de mindfulness; *La Escala de Regulación Emocional* (Gratz y Roemer, 2004) servirá para determinar el grado de confidencialidad interna.

Y, como colofón, la última de las sesiones se centrará en la autoestima de los trabajadores, utilizaremos como escala el *Test de Autoestima* de Rosenberg.

Todas las escalas aplicadas dan un alto alfa de Cronbach lo cual indica cuán consistentes y relacionados están entre sí los ítems.

Llegándose a la conclusión que el suicidio es la más grave consecuencia del mobbing, eso puede llevar a la creación de una ley al menos empresarial que impida el avasallamiento de las víctimas con lo que contribuirá en un mayor rendimiento empresarial.

Palabras clave: mobbing; intervención; autoestima; suicidio; hostigador; asertividad.

INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo vamos a tratar un tema tan en auge como es el mobbing. Para ello vamos a hacer referencia al término español hostigamiento psicológico en el trabajo; que según la RAE (2023) significa:

1. No hacer caso a alguien, no tomarlo en consideración.
2. Menospreciar a una persona.

Según Piñuel (2001), hay en nuestra literatura alusiones, *El Poema del Mío Cid*, muestra la tragedia de quien tuvo que partir al destierro, pues el monarca no aceptaba en su corte a un noble que pudiera hacerle sombra por su prestigio. Con este poema vislumbramos las interacciones entre hostigador y víctima; las víctimas pasivas reclaman consuelo pero es raro cuando suscitan elogio y admiración; El Cid cómo víctima que se resiste a la presión, realizando hazañas hasta que se ganó de nuevo el favor de Alfonso VI.

Dos son los prismas de la persona hostigada; uno cómo víctima pasiva, en dónde la persona se agazapa. La otra, como parte proactiva, dónde la persona marca las distancias con respecto al maltrato y minusvalora al fustigador (ésta persona afronta los hechos como víctima resistente).

El Prof. Enzo Spaltro, de la Universidad de Bolonia, comenzó a estudiar el problema. Primero utilizó el término OVNI, (Operarios Valiosos Ninguneados Injustamente). En inglés el término es UFO Unidentified Feudal Opprobium (Oprobio feudal no identificado). (Spaltro, 1988).

En este trabajo centraremos la atención en la víctima y en las personas que pueden poner remedio a través de actuaciones de índole institucional y los márgenes de acorralamiento por parte del acosador. Hablamos de terror, y para ello definimos:

“Todo terror es psíquico, porque se alimenta en la mente y en las vivencias personales” (Prieto, 2011).

Según Konrad Lorenz (1963, citado en Piñuel, 2001) define mobbing como el ataque de una coalición de miembros débiles de una misma especie contra otro individuo más fuerte que ellos. Mientras que por el contrario es definido por el profesor Leymann (1996) como un proceso de destrucción; compuesto por una serie de actuaciones hostiles que aisladamente pueden parecer anodinas pero cuya repetición constante tiene efectos perniciosos. Es por ello que el trato vejatorio y ultrajante del psicoterror tiene como objeto acabar con el equilibrio y la resistencia psicológica del otro, minándolo y desgastándolo emocional y físicamente (Piñuel, 2001). Es así como el aspecto cognitivo resulta decisivo para resistir, ya que lo que produce sufrimiento, no son los acontecimientos, sino las opiniones acerca de ellos y los juicios y valoraciones, acerca de cómo debe ser o deberían

haber sido las cosas (Valles, 1999). El acosador desarrolla maniobras que suele incluir: dobles sentidos; amenazas veladas; insultos y vejaciones encubiertas; manipulación malintencionada de las palabras de la víctima; referir a terceros cosas que el acosado jamás a dicho (López y Camps, 1999). El cónyuge informado del acoso sufrido por su pareja debe posicionarse de manera radical e incondicional en favor de la víctima, y ésta debe sentirlo así (Rogers, 1978); la respuesta compasiva supone una verdadera revolución en el pensamiento de la víctima (Mckay-Fanning, 1991); Una de las mejores vacunas contra la introyección consiste en desarrollar la autoestima (Bonet, 1997), el desarrollo de una sólida autoestima se asemeja al ascenso por una escalera. Conforme va aumentando su autoestima asciende en peldaños. (Burns, 1998).

Las personas que son injusta y cruelmente torturadas, acosadas sexualmente, minadas psicológicamente necesitan de una elevada maduración psicológica que determine su “resistencia o sumisión”.

El psicoterror supone una carga social y económica, esto es debido a la utilización que se realiza posteriormente de los servicios de salud, el impacto psicológico y social que tiene en el comportamiento del individuo e incluso a la posible discapacidad a largo plazo, llegando en algunos casos a las personas que lo sufren a pensar en el suicidio (OMS, 2014). Así mismo, las personas que sobreviven al psicoterror se pueden sentir enfadadas, humilladas o avergonzadas por considerarse las culpables de haberlo sufrido (Rueda López, 2010).

La importancia que se está otorgando al mobbing, se refleja en el gran número de programas de intervención emergentes, cuyo objetivo común es la prevención de dicha conducta. Ante la creciente incidencia del suicidio (López y Camps, 1999) podemos tener en cuenta el programa *prevensuice* aplicable en la prevención del suicidio que podemos aplicar a la prevención del mobbing. El programa “*Hablar es prevenir*” (FSME, s.f, 2021). Este programa está dirigido a la población general, los profesionales e instituciones de diversos sectores implicados en la prevención, las personas de riesgo, los familiares y las personas que han perdido a un ser querido por suicidio cualquiera que sea la causa. Esta intervención consta de diferentes acciones divididas en cuatro ejes de actuación:

- Divulgación, sensibilización y concienciación sobre la conducta y la manera de prevenirla.

- Formación de profesionales, tanto legal, como sanitario o social.

- Desarrollo de herramientas de prevención: como la app “Prevensuic” , creada para facilitar el trabajo entre profesionales, personas de riesgo y familiares.

- Y, ayuda a la postvención: intervención realizada a las personas que han perdido un ser querido.

Según un estudio de la Universidad de Alcalá de Henares determina que un 11% de la población activa refiere ser víctima de acoso laboral. Kelly Dann, editor de la revista norteamericana *Workforce*, manifiesta que el 25% de los trabajadores norteamericanos experimentan o han experimentado en sus carreras acoso psicológico o “psicoterror laboral”.

El mobbing no es consecuencia de problemas laborales sino por motivos interpersonales entre los miembros de la empresa (Wild, 1997). El crearse una propuesta de intervención ante este hecho viene como punto de partida el estrés en el puesto de trabajo (Wild, 1997; Namie, 2002); mientras que la falta de instrumentos específicos es uno de los principales problemas que se nos plantean para medir el impacto en las empresas. Se puede medir el número de personas que lo padecen, la duración, la frecuencia. Actualmente se estudia el tipo y magnitud de las consecuencias del psicoterror. Es así como con el *LIPT* (*Leymann Inventory of Psychological Terrorization*, 1990) herramienta que nos permite valorar la incidencia que tiene el acoso en la empresa. Entendemos que la propuesta de intervención sería viable permitiendo un mayor rigor empresarial para evitar el acoso o al menos detectarlo si éste se produce. El trabajo está muy limitado ya que no hemos relacionado el estrés con otros problemas de salud (Langner, 1962, citado en Piñuel, 2001) siendo la máxima consecuencia que podría ocasionar en los que sufren psicoterror (el suicidio o ideación suicida), para ello aplicaríamos el cuestionario de Salud (Goldberg, 1972). Orientaciones futuras sería el realizar un análisis en el plano micro y macroempresarial (Namie, 2000).

Una investigación del profesor Cary Cooper (2023) del Instituto de Ciencia y Tecnología de la Universidad de Manchester cifraba las pérdidas empresariales por acoso en 18,9 millones.

El sentido común es el resultado de muchas estrategias es por ello, que se investigue más exhaustivamente para resolverlo (Field, 1996). El tratamiento clínico ante el psicoterror sólo palía lo superficial no alcanzando la causa. Es por ello que nuestra propuesta trata el problema psicosocial así como la autoestima como principal forma de afrontamiento del estrés. Según la NIOSH (1999) existen tres tipos de programas para hacer frente al acoso:

- a) Estrategias preventivas.
- b) Intervención ante el acoso.
- c) Control y evaluación (Davenport, Schwartz y Elliot, 1999).

Según el establecimiento de buenas prácticas, la experiencia de los años anteriores pueden usarse como directriz para las empresas (INSHT, 2001) en la lucha contra el psicoterror. Es por ello que los programas realizados por Bohren (1993) determinan cómo 4 los requisitos básicos:

- a) política de prohibición del acoso en la empresa.
- b) Que todo trabajador sepa que es el acoso y la forma de combatirlo.
- c) Divulgación de respuestas frente al acoso.
- d) Que se indiquen y se hagan cumplir las normas que usarán las empresas para frenar a los acosadores.

Otro de los programas que hemos desarrollado y aplicado es el de prevención realizado por Piñuel (2001) con el barómetro Cisneros I y 11 ítems.

La violencia ejercida contra los empleados en el trabajo, en sus diferentes manifestaciones (física, psíquica, social, sexual...) no es un fenómeno reciente, pero ha sido ignorado durante mucho tiempo por la sociedad, al atribuirle un carácter laboral que afectara el ámbito privado.

El fenómeno es complejo, al influir en su génesis factores de índole muy diversa. Abordarlo requiere tanto conocer el contexto en que se produce como las variables y circunstancias que acompañan a estas conductas. Podrá así caracterizarse con la mayor objetividad, sin incurrir en estereotipos que distorsionen la realidad de un fenómeno que afecta a los trabajadores por el simple hecho de cumplir con su deber, con independencia de su condición social o estatus en el empleo.

La información que aporta este estudio: propuesta de intervención, permite analizar esta problemática a fin de determinar su alcance, así como sus efectos concurrentes y causas.

Son múltiples los factores que determinan el acoso. Estos factores pueden ser: de riesgo, que son aquellos que aumentan la probabilidad de que aparezca dicha problemática, o de protección, que inhiben, reducen o atenúan sus consecuencias (Asociación Alavesa de Familiares y Personas con Enfermedad Mental [ASAFES], 2023)

Algunos de los factores protectores personales que más se destacan son: la presencia de hábitos que favorece la salud física, el desarrollo de la inteligencia emocional y habilidades sociales, contar con una buena autoestima, una adecuada gestión de la frustración y valores positivos tales como el respeto o la cooperación (ASAFES, 2022). Del mismo modo, algunos de los factores protectores familiares que encontramos en ASAFES (2022) son la presencia de un apoyo familiar adecuado (con una comunicación estable, fluida y reflexiva), una dinámica positiva y buenas relaciones familiares. Por último, en cuanto a factores protectores sociales destacan: la existencia de redes de apoyo entre iguales, la prevención del acoso y la educación emocional y en valores positivos dentro del ámbito laboral, entre otros (ASAFES, 2022).

Por ello, teniendo en cuenta las referencias de los factores que se han trabajado en otros talleres de mobbing y la importancia que da la bibliografía a algunas variables en concreto para la prevención, en el diseño de este programa se han escogido como pertinentes a trabajar con los empleados que sufren psicoterror, las habilidades sociales, la regulación emocional, las estrategias de afrontamiento y autoestima. Asimismo, el taller también estará compuesto por una sesión en la que se proporcionará información relevante sobre el acoso y otra sesión en la que se trabajará con los jefes sobre los estilos de liderazgo y comunicación. En cuanto a las habilidades sociales, se pueden definir como “ un conjunto de conductas que permiten al individuo desarrollarse en un contexto individual o interpersonal, expresando sentimientos, actitudes, deseos, opiniones o derechos de un modo adecuado a la situación” (Lacunza y De González, 2011, p.59). En un estudio se identificó que la carencia de apoyo de sus compañeros presentó asociaciones negativas de mayor magnitud con riesgo e ideaciones suicidas (Muriel y Buitrago, 2020). Es decir, que a menor apoyo social mayor riesgo de suicidio. Del mismo modo, en otras investigaciones se observó que a mayor apoyo social percibido, mayor protección frente a la ideación suicida

(Neri et al., 2019). Algunos de los programas de intervención más relevantes para la prevención, como el proyecto Seyle y el Empathy, se han centrado en mejorar entre otras variables, el apoyo social y las habilidades sociales (Buitrago et al., 2018). Por otro lado, para Lazarus y Folkman (1986), las estrategias de afrontamiento son un conjunto de respuestas emocionales, cognitivas y conductuales que se definen como modos de afrontamiento que median la experiencia de estrés, y que tienen como finalidad reducir la respuesta fisiológica y emocional o manifiesta que el individuo pone en marcha para contrarrestar los efectos de las emociones que valora como amenazantes (Vila, 2018). Las clasificaciones más utilizadas en el estudio del afrontamiento son: el afrontamiento centrado en el problema, centrado en la emoción y el afrontamiento por evitación (Compas et al., 2001; Elliot y Fraude, 2001; Li et al., 2006; Zhang et al., 2012).

Por otra parte, la desregulación emocional se puede definir como una construcción multidimensional de respuestas emocionales desadaptativas, donde independiente de su intensidad, la situación se observa como una vivencia de emociones angustiantes (Hemming et al., 2019). En cambio la regulación emocional la podemos definir como las interpretaciones que la persona hace de su malestar emocional y las respuestas emocionales de carácter tanto fisiológico, cognitivo y emocional que lleva a cabo con el fin de aceptar su sufrimiento psicológico (Sánchez et al., 2022).

En cuanto a la autoestima, ésta puede considerarse como uno de los pilares sobre los que se construye la personalidad y uno de los más potentes predictores del grado de ajuste psicológico durante la adultez (Díaz Falcón et al., 2018, Dubois et al., 1998, como se citó en Martínez- Antón et al., 2007). La autoestima se puede definir como la evaluación que cada persona hace sobre sí misma basándose en muchos aspectos como la personalidad, las relaciones sociales y el aspecto físico, entre otros (Diputació Barcelona s. f.), pudiendo formar una valoración positiva o negativa. Por lo cual el tener una autoestima baja frente a los factores estresantes del medio social actual, puede llegar a presentar un factor de riesgo para la aparición de ideación o conductas suicidas. Según la literatura científica, se observó que la sintomatología depresiva y la baja autoestima favorecen la presencia de ideación suicida (Duarté y Roselló, 1999; Roselló y Berrios, 2004).

El objetivo del TFG es determinar previamente el acoso a que se puede ver sometido el trabajador. Se realizará una detección precoz mediante una propuesta de intervención, con el fin de reclamar la inclusión de supuestos legales que tipifiquen y penalicen las conductas que persiguen y consiguen la destrucción física, sexual y psicológica de la víctima. Eso se considera relevante porque el mobbing es un tema que afecta a todas las organizaciones y empresas, independiente de su tamaño o sector. Al entender cómo el acoso puede afectar al rendimiento, las empresas y organizaciones pueden tomar medidas de tal forma que esto contribuya a la creación de una legislación, que si bien no es estatal, bien puede ser empresarial.

Además, puede ser útil para los estudiantes y académicos interesados en el tema, y su impacto sobre la víctima y el rendimiento, así como la creación de una posible legislación para evitar el suicidio. Al proporcionar un análisis exhaustivo con una propuesta de intervención, se espera que éste trabajo pueda servir de guía para futuras investigaciones.

MÉTODO

Población: Los estudios llevados a cabo por el profesor Leyman entre las víctimas de acoso laboral, revelan una mayor proporción de acoso laboral en algunos profesionales, como los trabajadores de enseñanza primaria, media o universitaria; los trabajadores de la salud (personal de enfermería en particular), los cuidadores de guarderías y escuelas infantiles; y los miembros de organizaciones sin ánimo de lucro o de instituciones y organizaciones religiosas.

Objetivo General:

Prevención de acoso laboral en población de trabajadores de la enseñanza primaria en un centro educativo.

Objetivos específicos:

*Al finalizar el programa los trabajadores aumentarán su conocimiento sobre mobbing, las señales de alerta a tener en cuenta sabiendo cómo pedir ayuda en caso de necesitarlo.

* Al finalizar el programa los trabajadores serán capaces de comunicarse asertivamente, pedir ayuda y expresar sus emociones.

* Al finalizar el programa los trabajadores utilizarán estrategias de afrontamiento más adaptativas a la hora de solucionar sus problemas.

*Al finalizar el programa los trabajadores serán capaces de reconocer y aceptar sus emociones, no sentirse culpables por sentir ciertas de éstas y controlarán las conductas que se lleven a cabo tras sentir una emoción.

*Al finalizar el programa los trabajadores tendrán un mayor autoestima.

Desarrollo de las sesiones

Sesión 1: El acoso laboral.

Duración de la sesión: 45 minutos

Objetivo:

*Al finalizar el programa el trabajador aumentará su conocimiento sobre el acoso, las señales de alerta a tener en cuenta y sabiendo cómo pedir ayuda en caso de necesitarlo.

Materiales:

-aula de teoría

-Material del aula (proyector, pizarra, mesas, sillas...)

-Explicación: “ Prevención del acoso laboral”

Desarrollo de la sesión.

1. Presentación de la psicóloga de lo que va a hacer durante ésta y las demás sesiones (5 minutos)
2. Video de presentación del mobbing (Anexo 1) (5 minutos)
3. Explicación de lo que es el acoso laboral (5 minutos)
4. Explicación de las diferentes señales de alerta y cómo tratar con alguien que pensamos o sabemos que puede estar en riesgo de acoso. También, se explicará cómo y dónde pedir ayuda en caso de necesitarlo (15 minutos)
5. Luego se realizará un juego de role playing, en el que se pondrán situaciones en las que se ven “señales de alerta directas” (por ejemplo, alguien dice que quiere desaparecer o dormir y no despertar jamás) y vemos las diferentes reacciones que hay que tener. (10 minutos)
6. Quizizz sobre mobbing. (Anexo 2) (5 minutos)

Sesión 2: Mejora de las habilidades sociales.

Duración de las sesión: 45 minutos

Objetivo:

Al finalizar el programa los trabajadores serán capaces de comunicarse asertivamente, pedir ayuda y expresar sus emociones.

Materiales:

- Aula de teoría.
- Material del aula (proyector, pizarra, mesas y sillas...)
- Diario y bolígrafos.
- Autorregistro. (Anexo 2).
- Diapositivas: “Expresión emocional”. (Anexo 4).

Desarrollo de la sesión:

1. Presentación de la sesión. (5 minutos).
2. La primera habilidad de la que hablaremos es la asertividad. Les preguntaremos si saben lo que es y después de que comenten lo que saben les explicaremos el concepto de asertividad, añadiendo un ejemplo para que puedan visualizarlo (5 minutos)
3. Actividad práctica de asertividad, un role playing. Se expondrá en grupos de 3 y, tendrán que actuar, en 3 situaciones diferentes en las que cada uno hará un papel de sujeto pasivo, agresivo o asertivo, e irán cambiando los roles. (10 minutos).
4. Seguiremos con la breve explicación de la siguiente habilidad, pedir ayuda o un favor. (5 minutos)

5. Después se les pasará un autorregistro (Anexo 3) para que durante el día siguiente apunten las veces en las que han pedido ayuda o un favor, y anoten detalles de cómo ha ido la situación. (5 minutos)
6. Finalmente haremos una breve explicación sobre la expresión emocional. (Anexo 4). Y la trabajaremos mediante la siguiente actitud; Se le repartirá a cada uno un pequeño diario dónde deberán contar una situación que hayan vivido, escribiéndolo como si lo contaran a un amigo, se les dará el diario para que lo lleven y continúen escribiendo al menos una experiencia cada semana, ya sea positiva o negativa. (10 minutos)
7. Una vez finalizada la actividad, se concluirá la sesión preguntando si tienen alguna duda y animándolos a aplicar en adelante lo aprendido durante la práctica. (5 minutos)

La asertividad es una forma de comunicación que consiste en defender tus derechos, expresar tus opiniones y realizar sugerencias de forma honesta, sin caer en la agresividad o la pasividad respetando a los demás , pero sobre todo respetando tus propias necesidades. Por ejemplo para que se entienda mejor: imaginad que tengo prisa y estoy haciendo cola en el aseo del trabajo. De pronto veo que se me cuele una persona pasiva. Por el contrario una persona agresiva podría reaccionar gritando a la persona que se ha colado, insultándole, e incluso agrediendo físicamente. Reaccionando asertivamente no nos quedamos callados a la injusticia o lo que nos molesta , le diríamos a la persona, sin gritar, que estamos nosotros primero, que tenemos prisa y le pediríamos que nos dejara pasar.

En toda relación debe practicarse la escucha activa consiste en estar constantemente presentes cuando alguien nos está hablando, centrar por completo nuestra atención en el mensaje que nos demanda. Para ello es importante:

- Dejar hablar.
- Evitar la crítica.
- Preguntar las veces que sea necesario.
- Saber interpretar, lo que la persona nos dice con sus gestos, su postura, mirada... lenguaje no verbal.

¿Alguno se ha dado cuenta de algo mientras hacía el cuestionario? ¿De que no tiene una forma de comunicarse correcta; o que hay cosas que podría hacer mejor , si ya las hace?

Sesión 3: Estrategias de afrontamiento.

Duración :45 minutos.

Materiales:

- Tarjetas sobre estilos de afrontamiento. (Anexo 5).
- Póster sobre técnicas de solución de problemas. (Anexo 6).

Póster sobre “Estrategias de Afrontamiento de Estrés”. (Anexo 7).

Folios, bolígrafos y tijeras.

Bolsa.

Objetivo:

Al finalizar el programa el trabajador utilizará estrategias de afrontamiento más activas a la hora de solucionar sus problemas.

Desarrollo de la sesión:

1. Durante los primeros 5 minutos se introducirá la sesión explicando brevemente que se realizará en ella.
2. Seguidamente, durante aproximadamente otros 10 minutos, se pasará a explicar mediante apoyo de los posters, las diferentes estrategias de afrontamiento al estrés que existen y la técnica de solución de problemas.
3. Después, se repartirán las tarjetas (Anexo 5), y el psicólogo explicará algunas situaciones difíciles o estresantes como, por ejemplo “hay un compañero de trabajo me ha dicho que otro amigo me ha estado criticando a las espaldas” y, por parejas tendrán que identificar cuáles son sus estrategias de afrontamiento actuales y cuáles son las que les gustaría tener; (15 minutos)
4. Por último, los últimos 15 minutos de la sesión se utilizarán para realizar una actividad en la que los asistentes deberán escribir en un folio (en mayúsculas para que haya anonimato) una situación que les preocupe y no sepan cómo solucionarla. Estos papeles se juntarán todos en una bolsa y se repartirán de forma aleatoria. Luego, cada compañero utilizando la técnica de Solución de Problemas antes vista, deberá primeramente proponer diferentes alternativas de solución para ese problema y, valorar del 1 al 10 cada alternativa que ha propuesto por cómo de eficiente cree que puede ser. Esta lista se devolverá al psicólogo y al final de la sesión se dirá en caso de que alguien quiera volver a tenerla puede hablar con el psicólogo para con su folio leerlo y proponer las nuevas soluciones.

Sesión 4: Entiende y acepta las emociones

Duración:45 minutos

Objetivo:

Al finalizar el programa los trabajadores serán capaces de reconocer y aceptar sus emociones, no sentirse culpables por sentir ciertas de estas y controlarán las conductas que se deben llevar a cabo tras sentir una emoción.

Materiales:

-Aula

-Material del aula (pizarra, proyector, mesas, sillas...)

-Póster sobre las emociones (Anexo 8)

-Folios y bolígrafos

Desarrollo de la sesión:

1. Póster: explicación breve sobre las emociones. (Anexo 8)(6 minutos)
2. Primera actividad: escribir en un folio las emociones que siente normalmente, los pensamientos y sensaciones que acompañan a estas emociones y cómo suelen reaccionar (9 minutos)
3. Segunda actividad: juego de las emociones. Deben girar por la sala y cuando el psicólogo mande para tocar a las personas más próxima y poner cara de una emoción, relatándose mutuamente una situación de esa emoción que hayan vivido.
4. Última actividad: pequeña sesión de mindfulness siguiendo los pasos que propone Simón (2013) sobre el afrontamiento de las emociones difíciles. Los pasos son los siguientes: pararse, respirar hondo, tomar consciencia de la emoción, permitir la emoción, darnos cariño, soltar la emoción, actuar o no (15 minutos).

Sesión 5: Autoestima

Duración:45 minutos

Objetivo:

*Al finalizar el programa los trabajadores tendrán una mayor autoestima.

Materiales:

- Aula.
- Folios y bolígrafos.
- Bolsa.

Desarrollo:

1. Presentación y explicación breve sobre los contenidos de la sesión. (5 minutos)
2. Explicación de la autoestima. (5 minutos)
3. Actividad sobre cualidades positivas. (15 minutos)
4. Actividad: un paseo por el bosque. (15 minutos)
5. Cierre de la sesión. (5 minutos)

Evaluación

La pre-evaluación de los objetivos propuestos a conseguir en los trabajadores con el programa de prevención tendrá lugar, primeramente, una semana antes de comenzar con las sesiones, mientras que el objetivo relacionado con los jefes se medirá por primera vez en la sesión programada para ellos dentro de la intervención junto con los trabajadores, en la sesión 4.

Dicha pre-evaluación de los objetivos orientados a los trabajadores se realizará durante una sesión dedicada únicamente a pasar los cuestionarios elegidos para medir cada uno de los objetivos. Por otro lado, la post-evaluación de ambos se realizará una semana después de haber concluido la última sesión del programa. Asimismo, se realizará

un seguimiento de mantenimiento de los objetivos aplicándoles el cuestionario un mes, seis meses y un año después de finalizada la intervención.

En primer lugar, para poder evaluar el objetivo general del programa de prevención, se evaluará la conducta sobre violencia en el entorno laboral realizada (Piñuel, 2001) según el barómetro Cisneros I en donde el número de encuestas válidas fue $n=988$, el error muestral 3,5%, y el intervalo de confianza del 95,5%. Esta escala consta de un total de 11 ítems con un sistema de respuesta likert de 1 a 4, siendo 1 totalmente en desacuerdo y 4 totalmente de acuerdo. En cuanto a las propiedades psicométricas presenta un coeficiente de Alfa de Cronbach= $0,8372$. La elevada consistencia interna queda subrayada por el coeficiente hallado.

Para el conocimiento sobre mobbing se realizará una prueba de test. Consiste en la elección en las que los trabajadores deberán escoger la respuesta correcta. La puntuación de esta evaluación se recogerá sumando un punto por cada respuesta acertada, así a mayor puntuación mayor conocimiento sobre conducta de mobbing.

Las variables son:

Variable 1: El acoso laboral es para mí una pesada cargada en mi trabajo cotidiano

Variable 2: sólo de pensar que tengo que ir al trabajo cada mañana, se me pone la carne de gallina.

Variable 3: Padezco algún problema psicológico que atribuyo yo al acoso laboral

Variable 4: El acoso moral es un problema habitual en el lugar en el que trabajo

Variable 5: El acoso laboral fue en trabajos anteriores una pesada carga para mí.

Variable 6: En el lugar en que trabajo, el acoso laboral generalizado reduce mucho nuestra eficacia.

Variable 7: El acoso laboral generalizado en mi lugar de trabajo me perturba mucho.

Variable 8: He sido objeto de acoso en otra empresa anterior

Variable 9: Ya me ocurrió anteriormente tener que dejar de trabajar, debido a haber sido sometido a acoso laboral.

Variable 10: Ya me ha ocurrido al ser transferido a otro lugar de trabajo como consecuencia de ser sometido a acoso laboral.

Variable 11: En el lugar en que trabajo, otras personas han sido acosadas laboralmente en el transcurso de los últimos doce meses.

Por otro lado, para evaluar las habilidades sociales se utilizarán dos cuestionarios. El primero es la Escala social de Duke (Medina et al., 2021) (Anexo 9). Está formado por 11 ítems y consta de una escala de tipo Likert, donde 1 es Mucho menos de lo que deseo y 5 es Tanto como deseo. En la corrección, una puntuación igual o mayor a 32 indicaría un apoyo normal, mientras que menor a 32 indica un apoyo social percibido bajo. A menor puntuación, menor apoyo social percibido (Servicio Andaluz de Salud,s.f.). En cuanto a las

propiedades psicométricas, se observa una alta consistencia interna y el alfa de Cronbach de la escala general fue de 0,90 (Bellón et al., 1996). El segundo cuestionario que se va a utilizar es la Escala de Habilidades Sociales de 1978 de Goldstein (Goldstein, 2002) (Anexo 10), que nos permite identificar en qué medida el sujeto es competente o deficiente en el empleo de una habilidad social, así como el tipo de situación en la que lo es. Está formada por 50 ítems, con una escala de respuesta tipo Likert donde 1 es Nunca y 5 es Siempre. Este instrumento agrupa las diferentes habilidades sociales en seis factores: Primeras habilidades sociales, Habilidades sociales avanzadas, Habilidades relacionadas con los sentimientos, Habilidades alternativas a la agresión, Habilidades para hacer frente al estrés y Habilidades de planificación. La puntuación de la escala se obtiene sumando la puntuación obtenida en los diferentes ítems que componen cada uno de los factores. El coeficiente de consistencia interna alfa de Cronbach es de 0,9244 (Goldstein, 2002).

En cuanto a las estrategias de afrontamiento, se evaluará que los trabajadores después de la sesión correspondiente empleen estrategias más activas o adaptativas que anteriormente. Para ello, se utilizará la Adaptación Española del Inventario de *Estrategias de Afrontamiento* de Cano (2007) (Anexo 11), que mide las diferentes estrategias de afrontamiento que emplean las personas en situaciones estresantes. Esta escala recoge dos tipos de información; una, cualitativa, donde se responde a la frecuencia de utilización de determinadas estrategias de afrontamiento así como el grado de eficacia percibida en el afrontamiento. Esta escala recoge dos tipos de información; una cualitativa, donde las personas describe una situación estresante de afrontamiento que emplean las personas que se encuentran en esa situación y cómo reaccionó ante ella, y otra, cuantitativa, donde se responde a la frecuencia de utilización de determinadas estrategias de afrontamiento así como el grado de eficacia percibida en el afrontamiento. Esta última parte del inventario, cuenta con 40 ítems con una escala de respuesta tipo Likert, donde 0 es En absoluto y 4 es Totalmente. Este instrumento agrupa las estrategias de afrontamiento en ocho factores, de las cuales se consideran adaptativas o activas las que corresponden a los factores de Resolución de problemas, Reestructuración cognitiva, Apoyo social y Expresión emocional. Y, por el contrario, las estrategias que corresponden a los factores de Evitación del problema, Pensamiento desiderativo, Retirada social y Autocrítica, se consideran desadaptativas o pasivas. La corrección de este Inventario se realiza mediante la suma de los ítems que corresponden a cada factor (ver claves de respuesta en Anexo 12), siendo las estrategias que corresponden a los factores que obtengan mayor puntuación, las que las personas más utilizan. En cuanto a lo que se refiere a la validez del instrumento, éste explica un 61% de la varianza y cuenta con unos coeficientes de consistencia interna entre 0,63 y 0,89 (Cano et al., 2007).

Para evaluar la regulación emocional de los jefes y trabajadores, se utilizará la adaptación al castellano de la *Escala de Dificultades en la Regulación Emocional* (DERS, Difficulties in Emotion Regulation Scale, Gratz y Roemer, 2004, adaptación de Hervás y Jódar (2008) (Anexo 13). Esta escala evalúa diferentes aspectos de la desregulación emocional a través de 28 ítems que se puntúan con una escala tipo Likert, donde 1 es Casi nunca y 5 es Casi siempre. Los ítems se dividen en 5 subescalas: Descontrol emocional, Rechazo emocional, Interferencia cotidiana, Desatención emocional y Confusión emocional.

La puntuación total de la escala se obtiene invirtiendo los ítems inversos y sumando las puntuaciones de todos los ítems (ver clave de corrección en Anexo 14). A mayor puntuación en la escala global, existen más dificultades en la regulación emocional. En cuanto a las propiedades psicométricas de esta escala, encontramos que la consistencia interna de alfa de Cronbach es de 0,93 y en las subescalas no baja de 0,73 (Hervás y Jódar, 2008).

Por último, para realizar la evaluación de la autoestima se utilizará la Adaptación Española del *Test de Autoestima* de Rosenberg (Atienza, Moreno y Balaguer, 2000) (Anexo 15). Esta escala consta de 10 ítems y se responden mediante escala tipo Likert donde 1 es Muy en desacuerdo y 4 Muy de acuerdo. Para la corrección de las puntuaciones de los ítems, se cambiarán las puntuaciones de los ítems inversos y se sumarán las puntuaciones. Una vez calculada las puntuaciones directas deben pasarse a centiles, utilizando los criterios de corrección correspondientes. A mayor puntuación, tiene mayor grado de autoestima. El coeficiente alfa de Cronbach para la consistencia interna obtenido en la investigación es de 0,86 (Atienza, Moreno, y Balaguer, 2000).

4.DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

El objetivo que se pretende conseguir y que al finalizar esta propuesta de intervención es la prevención de acoso laboral en población de trabajadores de la enseñanza primaria en un centro educativo; y esto se llevará a término con el cumplimiento de los objetivos específicos de un mayor conocimiento sobre el acoso laboral, pudiendo detectar las señales de alarma entre los compañeros y poniendo en su conocimiento a quien pueden pedir ayuda en caso de sufrir mobbing, llegando las víctimas a ser capaces de responder asertivamente, esto quiere decir, que son capaces de defender sus derechos y expresar sus opiniones sin caer en la agresividad o la pasividad, esto podrán hacerlo utilizando estrategias de afrontamiento (ante el psicoterror), más activas para solucionar los problemas, siendo capaces de reconocer y aceptar sus emociones no sintiéndose culpables por sentirlos y todo ello con un aumento de su autoestima.

Para el cumplimiento de los anteriores objetivos hemos realizado una propuesta de intervención en la cual mediante clases magistrales de explicaciones teóricas en las cuales llegarán a alcanzar un mayor conocimiento del acoso laboral con la realización de juegos y actividades así como sesiones de mindfulness para el afrontamiento de las situaciones difíciles, conseguiremos que los trabajadores aumenten su autoestima de tal forma que les resultará la mejor vacuna contra la introyección, el aprecio genuino de uno mismo como persona digna de respeto; la aceptación tolerante de las propias debilidades; el afecto, cariño y comprensión hacia uno mismo; la atención y cuidado de las propias necesidades; éstas cuatro nos lleva a la estrategia de extrayección que requiere ir hacia atrás y solicitar aclaración de la acusación para lo cual se necesita una sólida autoestima. Es por ello que el adiestramiento en habilidades sociales y en asertividad suele requerir la intervención de un profesional, ya que la asertividad puede transformarse al final en agresividad de tal forma que perdería eficacia como respuesta puntual y efectiva al psicoterror.

Con el presente documento figuran de manera especial las técnicas que enseñan a las víctimas a no resignarse a tal papel, a no entrar ni en la indefensión (victimismo) ni en la agresividad, de tal manera que no se dejen manejar por el hostigador.

Con la presente propuesta de intervención se pretende un mayor conocimiento del mobbing y aprender a identificarlo tempranamente, dándole respuesta de forma proactiva y no reactiva, analizando las defensas que la víctima puede desarrollar, pero no nos hemos centrado en las características de los "psicoterroristas"; en posteriores estudios deberíamos estudiar la figura del acosador, aunque el problema que podría plantearse es que al someter en la misma propuesta a ambos, la víctima ante el miedo, le genere ansiedad, vergüenza o autorreproche de tal forma que no evalúe correctamente la situación ni la respuesta a dar.

El presente trabajo presenta las limitaciones de no haberse puesto en práctica en alguna organización, en el marco micro y macroempresarial, de tal forma, que pudiésemos realizar una pre-evaluación y una post-evaluación al mes, a los seis meses y al año para comprobar su efectividad.

Como hemos reseñado el no estudiarse el perfil del acosador es un campo de estudio para investigaciones futuras, lo cuál contribuirá en un más amplio conocimiento para el ejercicio de la vida profesional, aunque el tratamiento clínico sólo palía lo superficial no la causa.

Aunque una de las principales orientaciones futuras en España es la creación de una Ley de Prevención de Riesgos, ya que aunque podemos aplicar medidas, no existe una Ley que pueda recogerla.

REFERENCIAS

Acosta, F. p., y Clavero, F.H. (2014). Miedo y habilidades sociales en el contexto pluricultural de Ceuta. *Apuntes de Psicología* 32(3),261-270. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5290216>

Asociación Alavesa de Familiares y Personas con Enfermedad Mental. (2022). *Guía para la salud mental y la prevención del suicidio en centros educativos*. <https://www.consaludmental.org/publicaciones/Guia-promocion-salud-mental-prevencion-suicidio-asafes.pdf>

Atienza, F.L., Moreno, Y. y Balaguer, I. (2000). Análisis de la Dimensionalidad de la Escala de Autoestima de Rosenberg en una muestra de Valencianos. *Revista de Psicología Universitas Tarraconensis*, 22, 29-42.

Bellón, J. A., Delgado, A., de Dios, J., y Lardelli, P. (1996). Validez y fiabilidad del cuestionario de apoyo social funcional Duke-UNC-11. *Atención Primaria* 18(4), 153-163.

Bohren, J. (1993). "Six myths of sexual harassment". *Management Review* 18,61-63.

Bonet, J. V. (1997). "Sé amigo de ti mismo". Sal Terrae. Santander.

Burns, D. (1998). "Ten days to self-esteem" en (C. Mruk[ed]). Autoestima: teoría y práctica, Desclée de Brouwer,142. Bilbao.

Cano García, F.J., Rodríguez Franco, L., y García Martínez, J. (2007). Adaptación española del Inventario de Estrategias de Afrontamiento. *Actas Españolas de Psiquiatría*, 35 (1), 29-39.

Compas, B. E., Connor-Smith, J. k., Saltzman, H., Thomsem, A. H. y Wadsworth, M. (2001). Coping with stress: Progress, problems, and potential. *Psychological Bulletin*, 127, 87-127.

Cooper, C. ; Ventounols-Fotinos R. & Stamotios Antonia, A. (2023). "Resilience in Modern Day Organizations". Routledge.

Davenport, N. ; Schwartz, R.D. y Elliot, G.P. (1999). Mobbing Emotional abuse in the American workplace. *Civil Society Publishing Ames*.

Díaz Falcón, D., Fuentes Suárez, I., y Senra Pérez, N. C. (2018). Autoestima: su desarrollo desde las instituciones educativas. *Revista Conrado*, 14(64), 98-103.

Diputació Barcelona, s.f. Guía 6: me emociONas.

<https://www.diba.cat/es/web/fem-tec/memociones>

Duarté, Y. M., y Roselló, J. (1999). Riesgo suicida, sintomatología depresiva y actitudes disfuncionales. *Revista Interamericana de Psicología*, 33, 219-234.

Elliott, J. L. y Frude, N. (2001). Stress, coping styles, and hopelessness in self-poisoner. *Crisis: The Journal of Crisis Intervention and Mobbing Prevention*, 22 (1), 20-26.

Field. T(1996) Bully in sight, Wesses Press, Wantage.

Fundación Española para la Prevención del suicidio (s. f) Prevensuic

<https://w.w.w.prevensuic.org>

Fundación Española para la prevención del suicidio (19 diciembre de 2022). Suicidios España 2021. Observatorio del suicidio en España 2021.

Gratz y Roemer (2004) . Difficulties in Emotion Regulation Scale (DERS)

Goldstein, (2002). ESCALA DE EVALUACIÓN DE HABILIDADES SOCIALES BIBLIOTECA DE PSICOMETRÍA. Academia. edu.
https://www.academia.edu/37172809/ESCALA_DE_EVALUACION_DE_HABILIDADESSOCIALES_BIBLIOTECA_DE_PSICOMETRIA?auto=download

González de Rivera, J. L. (2002a.). Los síndromes de estrés. *Core Academie*, Madrid.

Hemming, L., Taylor, P., Haddock, G., Shaw, J. y Pratt, D. (2019). A systematic review and meta-analysis of the association between alexithymia and Mobbing. *Journal of affective disorders*, 254, 34-48.

Hervás, G. y Jódar, R. (2008). Adaptación al castellano de la Escala de Dificultades en la Regulación Emocional. *Clínica y Salud*, 19(2),139-156.

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2001). Mobbing, violencia física y acoso sexual. Madrid.

Lacunza , A.B., y De González, N.C. (2011). Las habilidades sociales. Su importancia en la prevención de trastornos psicológicos. *Fundamentos de humanidades*, 23,159-182.

Lazarus, R. y Folkman, S. (1986). *Coping and adaptation*. Madrid: Martinez Roca

Leymann, H. (1996). *Mobbing, la persecution au travail*. Seuil. Paris.

Li, C., DiGiuseppe, R. y Froh J. (2006). The roles of sex, gender, and coping in adults depression. *Journal*, 41(163), 409-15.

López García, J. A y Camps del Sanz, P. (1999) . “ Aspectos clínicos y prevención del psicoterror laboral” . *Mapfre Medicina*, 10, 253-260

Martinez-Antón, M., Buelga, S. y Cava, M. J. (2007). La satisfacción con la vida y su relación con la autoestima. *Anuario de Psicología*, 38(2), 5-15.

Medina, W. J. T., Velez, M. P., Contreras, E. K. P., Sizer, M. E. A., Castro, S., y Pacheco, G. A. B. (2021). Propiedades psicométricas del cuestionario de apoyo social funcional Duke-UNK-11 en una muestra de adultos ecuatorianos. *Eureka*, 18(1)

Muriel , V. L., y Buitrago, S. C.C. (2020). Factores de riesgo: revisión de tema. *Archivos de Medicina* (Manizales), 20 (2), 472-480.

McKay M-Fanning, P.(1991). Autoestima : evaluación y mejora. Martínez Roca. Barcelona.

Namie, R. (2000). The bully at work. *Sourcebooks*. Naperville

NIOSH. (1999). Stress at work. *Publicación n°99-101*.Cincinnati.

Organización Mundial de la Salud (2014). Prevención del suicidio: un imperativo global.

Organización Mundial de la Salud (2021).Suicidio.

<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/suicid>

Organización Mundial de la Salud (2014). Prevención de suicidio: un imperativo global.

Piñuel, I. (2001). *Mobbing, cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. *Sal Terrae*. Santander.

Prieto, J. M. (2011). Formación y Evaluación de Personal. *Facultad de Psicología*. Universidad Complutense de Madrid.

Rogers, C. (1978). La psicoterapia centrada en el cliente. *Paidós*. Barcelona .
Roselló, J. y Berríos, M. N. (2004). Ideación suicida, Depresión, Actitudes Disfuncionales, Eventos de Vida Estresantes y Autoestima en una muestra de Puertorriqueños/as. *Interamerican Journal of Psychology*, 38(2), 295-302.

Rueda López, F. (2010). Guía sobre la prevención del suicidio para personas con ideación suicida y familiares.

Sánchez, M. E., Elizalde, M. y Salcido, L. J (2022). Regulación emocional como factor protector. *Psicología y Salud*, 32(1), 49-56. Servicio Andaluz de Salud. (s. f.-a). *Cuestionario de Apoyo Social Funcional de Duke-UNC-11*. *huvn.es*

Simón, P. V. (2013). *Aprender a practicar mindfulness*. Sello Editorial.

Spaltro, E. y de Vito, P. (1988). *Psicologia per la organizzazioni*. La Nuova Italia Scientifica.

Vila, R. M. C. (2018) . Estilos de afrontamiento en instituciones educativas. *PsiqueMag*, 7 (1), 61-75.

Wild, R. (1997). *Games basses play*. *Comtemporany Books*. Chicago.

Zhang, X., Wang, H., Xia, Y., Liu, X. y Jung, E. (2012). Stress, coping and suicide ideation in Chinese . *Journal*, 35, 683-690.



ANEXOS

Anexo 1. Vídeo sobre mobbing.

https://youtu.be/Y_n0_l5p4ck?si=w7ko3X1566G7sNAC

Anexo 2. Quizizz sobre Mobbing

<https://quizizz.com/join?gc=26902344>

Anexo 3. Autorregistro

| | Persona y Lugar | Emoción sentida en ese momento | Reacción de la otra persona | ¿Qué podría haber mejorado? |
|-------------------|-----------------|--------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| Petición 1 | | | | |
| Petición 2 | | | | |
| Petición 3 | | | | |
| Petición 4 | | | | |

Anexo 4. Diapositivas sobre expresión emocional

- Desde pequeños, hemos aprendido por estas respuestas de nuestros padres, que había emociones "buenas" y emociones "malas" o, dicho de otra forma, que había emociones que estaba bien expresar y otras que no estaba tan bien hacerlo.



www.free-powerpoint-templates.com

- Igual que es necesario expresar la alegría y el interés por algo que nos ocurre, es necesario también expresar nuestro dolor, rabia, malestar, etc., por algo que nos ha ocurrido.

- Si no mostramos estas emociones, las reprimimos.
- Y al reprimirlas, no aprendemos formas "sanas" de expresarlas. Pero de alguna manera necesitan salir.



www.free-powerpoint-templates.com

- Por ello, es muy importante que aprendamos a expresar emociones. Para nosotros, nos servirá para soltar todo eso que tenemos haciéndonos daño a nosotros, a nuestro cuerpo y, posiblemente, a las relaciones con nuestros seres queridos.



www.free-powerpoint-templates.com

Anexo 5. Tarjetas sobre estilo de afrontamiento

TARJETAS - ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO PASIVAS

PREOCUPARME



@psikeduca

DARME LA CULPA DE TODO



@psikeduca

CALLARME Y NO EXPRESARME



IGNORAR LA SITUACIÓN PROBLEMA



TARJETAS - ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO PASIVAS

PREOCUPARME



@psikeduca

DARME LA CULPA DE TODO



@psikeduca

CALLARME Y NO EXPRESARME



@psikeduca

IGNORAR LA SITUACIÓN PROBLEMA



@psikeduca

GRITAR Y HACER DAÑO A LOS DEMÁS



@psikeduca

HACERME DAÑO A MI MISMO/A



@psikeduca

QUERER HACERLO TODO YO SOLO/A



@psikeduca

PASAR HORAS EN EL MÓVIL O EN VIDEOJUEGOS



@psikeduca

**PLANIFICAR
CÓMO
RESOLVER** 

@psikeduca

**ACEPTAR LA
SITUACIÓN** 

@psikeduca

**REALIZAR
RELAJACIONES** 

@psikeduca

**LLAMAR A
URGENCIAS** 

@psikeduca

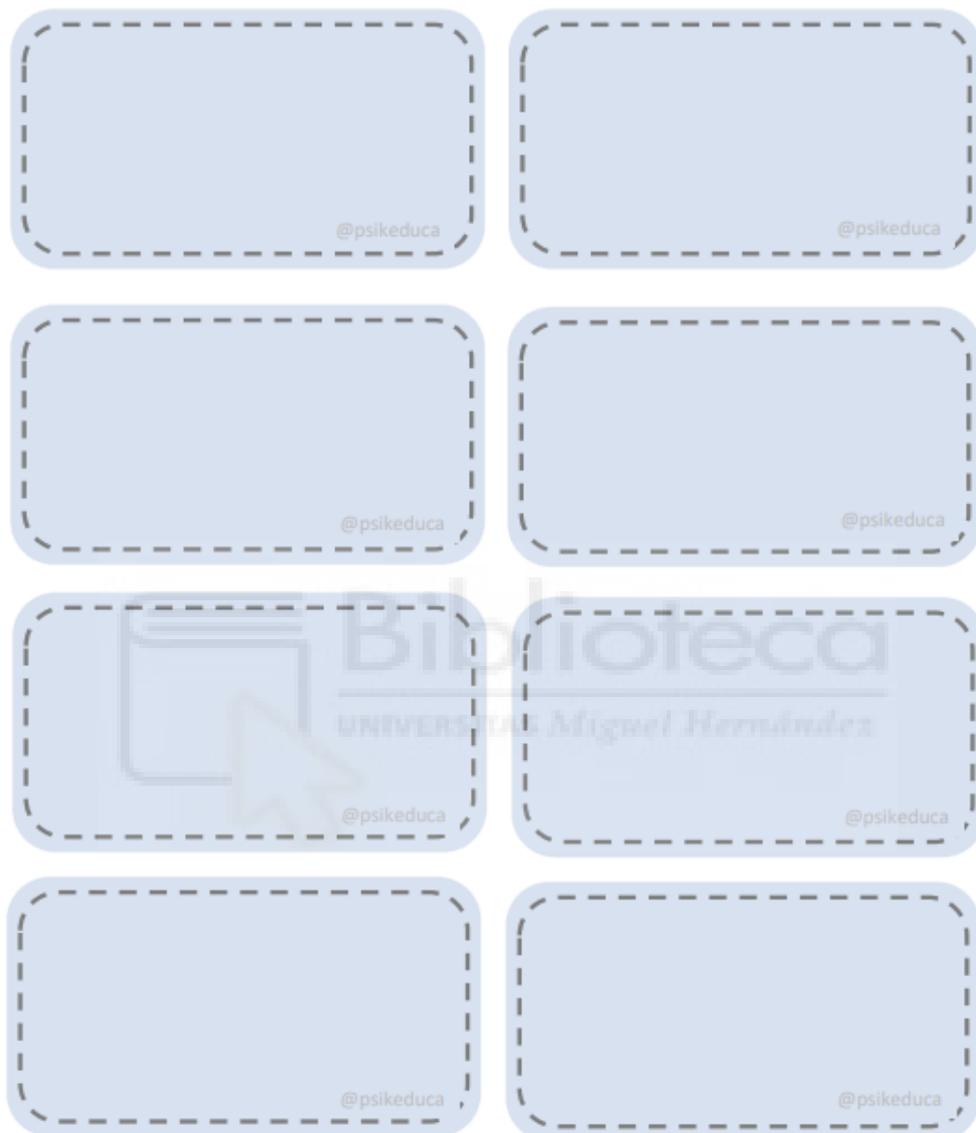
**MIS ESTRATEGIAS DE
AFRONTAMIENTO ACTUALES**

@psikeduca

**MIS NUEVAS ESTRATEGIAS
DE AFRONTAMIENTO**

@psikeduca

TARJETAS – OTRAS ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO



Anexo 6. Póster sobre técnicas de solución de problemas.



Técnica de Solución de Problemas



Lic. Carlos Morales
Psicoterapeuta

Es una técnica psicológica utilizada para tomar mejores decisiones, ayudando así a:



Reducir el estrés



Aumentar nuestras opciones



Lograr resultados positivos al decidir

Pasos de la técnica:



* Revalorar un problema, es "dejar de verlo como problema", para esto, hay que comprender que un problema no es un problema, sino solamente una falta de solución, al tener soluciones, deja de ser problema.

** Esta técnica sirve para tomar decisiones racionales.

*** Los problemas son parte de la vida, pero pararse a tomar decisiones es muy bueno, incluso si no buscamos soluciones, eso es una decisión, que puede resultar dañina si no tenemos cuidado.

Anexo 7. Póster sobre estrategias de afrontamiento del estrés

INCOSAME

Estrategias de afrontamiento ante el estrés

¿qué son?

Son las acciones que se utilizan para reducir, minimizar, dominar o tolerar las demandas internas y externas de una determinada situación estresante.

Evaluación de la situación que se percibe estresante o amenazante.

- Evaluación primaria**
Valoración de la amenaza.
Valoración de desafío.
Evaluación de pérdida o daño.
- Evaluación Secundaria**
Determinar acciones o recursos para enfrentar el estresor.
- Evaluación Terciaria**
Emplea las estrategias de afrontamiento.

Algunas formas de afrontar un evento

Estrategias activas

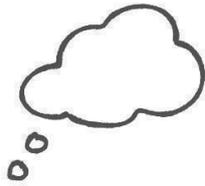
- Apoyo social
- Reestructuración cognitiva (modificar el significado de la situación estresante)
- Expresar cómo se siente ante el acontecimiento estresante
- Resolución de problemas/ confrontar la situación

Estrategias pasivas

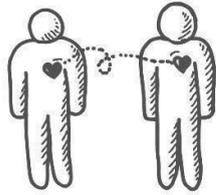
- Evitación/ Negación
- Evitar pensar en la situación
- Autocrítica ("Soy un inútil")
- Retirada social (alejarse de personas significativas)

Anexo 8. Póster emociones

EMOCIONES



Pensamientos



Sentimientos



Sensación de agrado o
desagrado

EMOCIONES primarias



sorpresa



felicidad



tristeza



miedo



ira



asco

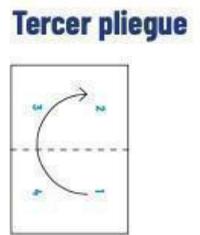
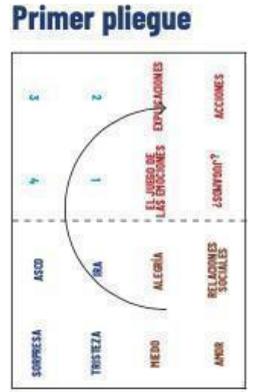
La **emoción** aparece de forma inmediata y tiene una duración corta

Los **sentimientos** aparecen cuando se acepta la emoción y tienen una duración más larga

Anexo 9. Fichas juego de las emociones

EL JUEGO DE LAS EMOCIONES

| | | | |
|-----------------|----------------------------|----------------------|----------------------|
| SORPRESA | ASCO | 3 | 4 |
| TRISTEZA | IRA | 2 | 1 |
| MIEDO | ALEGRÍA | EXPLICACIONES | ACCIONES |
| AMOR | RELACIONES SOCIALES | ¿SOMOS? | ¿QUÉ HACEMOS? |



Explicaciones

Familia de la sorpresa:

1. ¿De qué juego online te ha sorprendido más ganar una partida? Explica cómo fue.
2. Di una película que tuviera un resultado sorprendente. Explica cómo era el final y por qué te sorprendió.
3. ¿Qué te gustaría que saliera del próximo cofre del Fornite (o del juego que quieras)? Explica que harías.
4. Si pudieras pasar un día con una persona ¿a quién elegirías? Explica como la sorprenderías para conseguir que aceptara la propuesta.

Familia del miedo

1. ¿Qué cosa te da tanto miedo que no la harías por nada del mundo?
2. Explica cómo crees que se sentirá el pollito más pequeño si pierde la fila y no encuentra la familia. ¿De qué crees que tendrá miedo?
3. Explica la escena de una película que te dio mucho miedo cuando la viste.
4. Explica algún sueño que te despertó del susto que te dio.

Familia del asco

1. ¿Qué animal comestible te haría más asco comer? Reproduce el ruido que haría cuando mascaras.
2. Explica cómo quedaría un yogur al sol pasados veinte días de su fecha de caducidad? Lo tienes que hacer con todo tipo de detalle: color, textura, olor...
3. Describe, durante al menos cuarenta segundos, la escena de película que más asco te haya dado.
4. Imagina que pones la mano en una caja negra sin saber qué hay en su interior. ¿Cuál es la cosa que te haría más asco encontrar? Describe tus sensaciones durante el menos treinta segundos.

Familia de la tristeza

1. Si vieras un chico desconocido o chica desconocida llorando en la calle ¿qué le dirías? Explica al menos tres acciones para intentar consolarla.
2. Di cinco adjetivos sobre el estado de ánimo que le quedará a una gallina que se ha despistado y no encuentra el nido con los huevos.
3. En treinta segundos, describe un cuadro que transmita tristeza. ¿Cuál es el tema? ¿Qué colores tiene?
4. Explica cómo crees que se sentirá un chico o chica que ve como los otros se van y lo aislan cada vez que llega a un lugar.

Familia de la alegría

1. Explica a un extraterrestre qué es la felicidad a través de una historia con un final feliz. Debe durar un minuto como mínimo.
2. ¿Cuál crees que sería la mayor alegría de un pingüino? Cuéntanos por qué.
3. Si vivieras en un lugar idílico, ¿qué es lo que más te motivaría para levantarte de buen humor?
4. ¿Cuál es el personaje de ficción más alegre que te viene a la mente en este momento? ¿Por qué?

Familia de la ira

1. Estás en la final de la copa, tu equipo ha estado ganando durante la mayor parte de la temporada, pero en los cinco últimos minutos el otro equipo se pone por delante y gana la copa. Describe cómo se siente el equipo y como lo demostráis.
2. Imagina que llevas toda la tarde jugando (a cartas, juegos online ...) y aún no has ganado ninguna partida. Todos están contentos porque han ganado alguna, y tú... ¿Cómo estás? ¿Cómo lo explicarías?
3. ¿Qué crees que es lo que haría enfadar más a un elefante? ¿Cómo lo demostraría?
4. Imagina que llevas rato participando en una actividad que encuentras aburridísima pero no puedes marchar. ¿Puedes describir cómo te sientes y qué haces?

Familia del amor

1. Hace mucho tiempo que intentas encontrar un lugar donde practicar una afición que te entusiasma. Por fin, alguien te da un contacto y cuando vas descubres que es justo lo que buscabas! ¿Cómo te sientes respecto a la persona que te ha facilitado el contacto?
2. Imagina que tienes una mascota. ¿Cómo definirías la relación que tenéis? ¿Piensas que tu actitud hacia la mascota es la misma que la de la mascota hacia ti?
3. Explica, durante treinta segundos, qué sientes cada vez que te encuentras con una persona que te hace sentir muy feliz.
4. Te has enterado de que un compañero acaba de perder a su madre. ¿Cómo te dirigirás a él o ella el primer día que os encontréis?

Relaciones sociales

1. Convence al grupo para que miren aquella película o serie que más te haya gustado. Tienes un minuto para persuadirlos.
2. Has descubierto alguien en tik tok que publica unos videos que te entusiasman. Si pudieras conocer a esta persona ¿Qué le dirías? ¿Cómo definirías tu actitud?
3. Imagina que tienes un millón de seguidores en tik tok. ¿Qué les explicarías en tus videos?
4. Imagina que desde casa ensucias la mejor camisa que tiene tendida el vecino del piso de abajo. ¿Qué piensas que te dirá cuando suba a pedir explicaciones?

Acciones

Familia de la sorpresa:

1. En veinte segundos tienes que conseguir sorprender al grupo.
2. Expresa sorpresa utilizando un papel y un lápiz o bolígrafo.
3. Inventa una actividad de mindfulness basada en la sorpresa y enséñala al grupo en menos de un minuto
4. Haz una cara de sorpresa agradable y una cara de sorpresa desagradable. Obtendrás el punto si el grupo sabe reconocerlas a la primera.

Familia del miedo

1. Durante veinte segundos, actúa como lo harías si vieras fuego en la puerta o en la ventana del edificio. ¡No olvides poner cara de miedo!
2. Consigue que alguien tenga una reacción de alerta (susto o similar).
3. Pide a alguien que te diga una letra. Di cuatro emociones o estados emocionales de la familia del miedo que contengan esta letra.
4. Representa como te comportarías durante la lectura de los finalistas en la ceremonia de los Oscars, si te hubieran nominado como mejor actor o actriz.

Familia del asco

1. Consigue en menos de un minuto que un compañero se toque la nariz a causa de tus explicaciones.
2. Haz muecas de asco, sin reír, durante treinta segundos.
3. Tienes que imaginar algo que te haga asco y el grupo tendrá que adivinarla, con un máximo de quince preguntas de respuesta sí/no.
4. Tienes que representar con las manos una acción vinculada con el asco. El resto del grupo tiene que adivinar qué quiere representar tu gesto.

Familia de la tristeza

1. Canta una canción o melodía triste.
2. Representa, con mímica, como consuelas a una persona que está llorando muy tristemente. ¡No te olvides de la expresión facial!
3. Representa la tristeza utilizando sólo un papel.
4. Elige dos compañeros o compañeras e imagínate que os habéis presentado con mucha ilusión a un concurso de maquetas. En el momento de recibir los votos del jurado, vuestro proyecto resulta el último sin obtener ningún voto. ¿Cuál sería vuestra reacción? Representadla.

Familia de la alegría

1. Representa como celebrarías la noticia de que te han seleccionado para las Olimpiadas.
2. Baila, demostrando alegría, durante un mínimo de treinta segundos.
3. Piensa un ritmo alegre y consigue, en un minuto, que el grupo lo haga contigo.
4. Haz una coreografía con las manos para representar el nombre de una emoción de la familia de la alegría (haciendo las letras con las manos o bien dibujando en el aire). El resto del grupo tendrá que adivinar la emoción que estás representando. Tienes tres intentos.

Familia de la ira

1. Representa la reacción que tendría alguien que ha estado haciendo un castillo con mil naipes y alguien lo tira por gastarle una broma pesada.
2. Haz mucho ruido pateando, dando puñetazos y gritando para demostrar tu enojo.
3. Tienes que encontrar un compañero voluntario o compañera voluntaria. Le pedirás que haga una postura estática demostrando un enojo muy grande. Tú deberás repetirla haciendo efecto espejo.
4. Pide al grupo que diga desordenadamente los números del uno al cinco. Tendrás que representar diferentes intensidades de emociones de la familia de la ira (gesticulando con la cara y el cuerpo, gritando ...) en función del número que digan, donde uno es la intensidad mínima y cinco la máxima.

Familia del amor

1. Pide a alguien que te ayude. Debe taparte los ojos y dirigirte, sólo con palabras y sin tocarte, para encontrar algo que tus compañeros habrán escondido.
2. Has perdido el rotulador que le iba mejor a tu compañero. Debes pedirle perdón y conseguir que ría y te perdona.
3. Haz un gesto que signifique calma y tus compañeros deben adivinar qué significa y repetirlo.
4. Consigue que tus compañeros te hagan la «ola» tres veces de ida y vuelta. ¡Cada vez la ola debe ser más alta!

Relaciones sociales

1. Busca una pareja para, haciendo el juego del espejo, cogernos la oreja derecha con la mano izquierda, taparnos la nariz con la mano derecha, cerrar el ojo derecho y, manteniendo las manos y el ojo en su posición, ponernos de rodillas en el suelo y volvernos a levantar.
2. En treinta segundos, tienes que encontrar cinco personas que compartan contigo al menos un aspecto de tu imagen y poneros en fila india.
3. Consigue, en menos de treinta segundos, que al menos seis personas intercambien entre ellas una pieza de ropa y se la pongan.
4. Tienes veinte segundos para conseguir hacer reír al menos a una persona.

Anexo 10. Adaptación al español de la Escala Paykel de Suicidio

Por favor, ponga una cruz en la casilla que considere que se ajusta más lo que has sentido o experimentado durante el **último año**

| | | |
|--|----|----|
| 1. ¿Has sentido que la vida no merece la pena? | Sí | No |
| 2. ¿Has deseado estar muerto? Por ejemplo, ir a dormir y desear no levantarse. | Sí | No |
| 3. ¿Has pensado en quitarte la vida aunque realmente no lo fueras a hacer? | Sí | No |
| 4. ¿Has llegado al punto en el que considerarías realmente quitarte la vida o hiciste planes sobre cómo lo harías? | Sí | No |
| 5. ¿Alguna vez has intentado quitarte la vida? | Sí | No |



Anexo 11. Escala de Apoyo Social Percibido

| Instrucciones para el paciente: En la siguiente lista se muestran algunas cosas que otras personas hacen por nosotros o nos proporcionan. Elija para cada una la respuesta que mejor refleje su situación, según los siguientes criterios: | Mucho menos de lo que deseo | Menos de lo que deseo | Ni mucho ni poco | Casi como deseo | Tanto como deseo |
|--|-----------------------------|-----------------------|------------------|-----------------|------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1.- Recibo visitas de mis amigos y familiares | | | | | |
| 2.- Recibo ayuda en asuntos relacionados con mi casa | | | | | |
| 3.- Recibo elogios y reconocimientos cuando hago bien mi trabajo | | | | | |
| 4.- Cuento con personas que se preocupan de lo que me sucede | | | | | |
| 5.- Recibo amor y afecto | | | | | |
| 6.- Tengo la posibilidad de hablar con alguien de mis problemas en el trabajo o en la casa | | | | | |
| 7.- Tengo la posibilidad de hablar con alguien de mis problemas personales y familiares | | | | | |
| 8.- Tengo la posibilidad de hablar con alguien de mis problemas económicos | | | | | |
| 9.- Recibo invitaciones para distraerme y salir con otras personas | | | | | |
| 10.- Recibo consejos útiles cuando me ocurre algún acontecimiento importante en mi vida | | | | | |
| 11.- Recibo ayuda cuando estoy enfermo en la cama | | | | | |
| PUNTUACIÓN TOTAL | | | | | |

Anexo 12: Escala de Habilidades Sociales

LISTA DE CHEQUEO DE HABILIDADES SOCIALES

Nombre:..... Edad:.....

Año de estudio:..... Centro Educativo:.....

INSTRUCCIONES

Las proposiciones de la presente lista se refieren a experiencias de la vida diaria, de tal modo que describan como Ud. se comporta, siente, piensa y actúa. No es un test clásico, dado que no hay respuestas correctas ni incorrectas, todas las respuestas son validas.

Encierra en un circulo la respuesta que más crea conveniente:

Marque 1 si su respuesta es NUNCA.

Marque 2 si su respuesta es MUY POCAS VECES.

Marque 3 si su respuesta es ALGUNA VEZ.

Marque 4 si su respuesta es A MENUDO.

Marque 5 si su respuesta es SIEMPRE.

Responda rápidamente y recuerde de contestar todas las preguntas.

| Items | Nunca | Muy pocas veces | Alguna vez | A menudo | Siempre |
|--|-------|-----------------|------------|----------|---------|
| 1. ¿Presta atención a la persona que le está hablando y hace un esfuerzo para comprender lo que le están diciendo? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. ¿Habla con los demás de temas poco importantes para pasar luego a los más importantes? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. ¿Habla con otras personas sobre cosas que le interesan a los demás? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. ¿Determina la información que necesita y se la pide a la persona adecuada? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. ¿Permite que los demás sepan que agradece los favores, etc.? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. ¿Se da a conocer a los demás por propia iniciativa? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. ¿Ayuda a que los demás se conozcan entre sí? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. ¿Le gusta algún aspecto de la otra persona o alguna de las actividades que realiza? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. ¿Pide ayuda cuando tiene alguna dificultad? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. ¿Elige la mejor forma para integrarse en un grupo o para participar en una determinada actividad? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11. ¿ Explica con claridad a los demás como hacer una tarea específica? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 12. ¿Presta atención a las instrucciones, pide explicaciones, lleva adelante las instrucciones correctamente? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13. ¿Pide disculpas a los demás por haber hecho algo mal? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14. ¿Intenta persuadir a los demás de que sus ideas son mejores y que serán de mayor utilidad que las de la otra persona? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15. ¿Intenta reconocer las emociones que experimenta? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16. ¿Permite que los demás conozcan lo que siente? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17. ¿Intenta comprender lo que sienten los demás? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18. ¿Intenta comprender el enfado de la otra persona? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19. ¿Permite que los demás sepan que se interesa o se preocupa por ellos? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20. ¿Piensa por qué está asustado y hace algo para disminuir su miedo? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21. ¿Se dice a si mismo o hace cosas agradables cuando se merece una recompensa? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 22. ¿Reconoce cuando es necesario pedir permiso para hacer algo y luego lo pide a la persona indicada? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 23. ¿Se ofrece para compartir algo que es apreciado por los demás? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 24. ¿Ayuda a quien lo necesita? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 25. ¿Llega a establecer un sistema que le satisfaga tanto como a quienes sostienen posturas diferentes? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 26. ¿Controla su carácter de modo que no se le "escapan las cosas de la mano"? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 27. ¿Defiende sus derechos dando a conocer a los demás cual es su postura? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 28. ¿Se las arregla sin perder el control cuando los demás le hacen bromas? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 29. ¿Se mantiene al margen de situaciones que le puedan ocasionar problemas? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 30. ¿Encuentra otras formas para resolver situaciones difíciles sin tener que pelearse? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 31. ¿Les dice a los demás cuando han sido ellos los responsables de originar un determinado problema e intenta encontrar solución? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 32. ¿Intenta llegar a una solución justa ante la queja justificada de alguien? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 33. ¿Expresa un cumplido sincero a los demás por la forma en que han jugado? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 34. ¿Hace algo que le ayude a sentir menos vergüenza o a estar menos cohibido? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 35. ¿Determina si lo han dejado de lado en alguna actividad y, luego, hace algo para sentirse mejor en esa situación? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 36. ¿Manifiesta a los demás que han tratado injustamente a un amigo? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 37. ¿Considera con cuidado la posición de la otra persona, comparándola con la propia, antes de decidir lo que hará? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 38. ¿Comprende la razón por la cual ha fracasado en una determinada situación y que puede hacer para tener más éxito en el futuro? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 39. ¿Reconoce y resuelve la confusión que se produce cuando los demás le explican una cosa pero dicen o hacen otras que se contradicen? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 40. ¿Comprende lo que significa una acusación y por qué se la han hecho y, luego piensa en la mejor forma de relacionarse con la persona que le ha hecho la acusación? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 41. ¿Planifica la mejor forma para exponer su punto de vista antes de una conversación problemática? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 42. ¿Decide lo que quiere hacer cuando los demás quieren que haga otra cosa distinta? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 43. ¿Resuelve la sensación de aburrimiento iniciando una nueva actividad interesante? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 44. ¿Reconoce si la causa de algún acontecimiento es consecuencia de alguna situación bajo su control? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 45. ¿Toma decisiones realistas sobre lo que es capaz de realizar antes de comenzar una tarea? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 46. ¿Es realista cuando debe dilucidar como puede desenvolverse en una determinada tarea? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 47. ¿Resuelve que necesita saber y como conseguir la información? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 48. ¿Determina de forma realista cual de los numerosos problemas es el más importante y el que debería solucionar primero? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 49. ¿Considera las posibilidades y elige la que le hará sentirse mejor? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 50. ¿Se organiza y se prepara para facilitar la ejecución de su trabajo? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Anexo 13. Escala de de Comunicación Familiar —Family Communication Scale (FCS)

CF_1. Los miembros de mi familia estamos satisfechos con la forma de comunicarnos.

CF_2. Los miembros de mi familia sabemos escuchar.

CF_3. Los miembros de mi familia nos expresamos afecto entre nosotros.

CF_4. En nuestra familia compartimos los sentimientos abiertamente.

CF_5. Disfrutamos pasando tiempo juntos.

CF_6. Los miembros de mi familia discutimos los sentimientos e ideas entre nosotros.

CF_7. Cuando los miembros de mi familia preguntamos algo, las respuestas son sinceras.

CF_8. Los miembros de mi familia intentamos comprender los sentimientos de los otros.

CF_9. Los miembros de mi familia resolvemos tranquilamente los problemas.

CF_10. En nuestra familia expresamos nuestros verdaderos sentimientos.

Anexo 14: Adaptación española del Inventario de Estrategias de Afrontamiento

Anexo 1

Inventario de Estrategias de Afrontamiento

(Tobin, Holroyd, Reynolds y Kigal, 1989. Adaptación por Cano, Rodríguez y García, 2006)

El propósito de este cuestionario es encontrar el tipo de situaciones que causa problemas a las personas en su vida cotidiana y cómo éstas se enfrentan a estos problemas. Piense durante unos minutos en un hecho o situación que ha sido muy estresante para usted en el último mes. Por estresante entendemos una situación que causa problemas, le hace sentirse a uno mal o que cuesta mucho enfrentarse a ella. Puede ser con la familia, en la escuela, en el trabajo, con los amigos, etc. Describa esta situación en el espacio en blanco de esta página. Escriba qué ocurrió e incluya detalles como el lugar, quién o quiénes estaban implicados, por qué le dio importancia y qué hizo usted. La situación puede estar sucediendo ahora o puede haber sucedido ya. No se preocupe por si está mejor o peor escrito o mejor o peor organizado, sólo escribala tal y como se le ocurra. Continúe escribiendo por detrás si es necesario.



De nuevo piense unos minutos en la situación o hecho que haya elegido. Responda a la siguiente lista de afirmaciones basándose en cómo manejó usted esta situación. Lea cada frase y determine el grado en que usted hizo lo que cada frase indica en la situación que antes eligió marcando el número que corresponda:

0: en absoluto; 1: un poco; 2: bastante; 3: mucho; 4: totalmente

Esté seguro de que responde a todas las frases y de que marca sólo un número en cada una de ellas. No hay respuestas correctas o incorrectas; sólo se evalúa lo que usted hizo, pensó o sintió en ese momento.

Inventario de Estrategias de Afrontamiento

| | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 1. Luché para resolver el problema | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2. Me culpé a mí mismo | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3. Deje salir mis sentimientos para reducir el estrés | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 4. Deseé que la situación nunca hubiera empezado | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5. Encontré a alguien que escuchó mi problema | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 6. Repasé el problema una y otra vez en mi mente y al final vi las cosas de una forma diferente | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 7. No dejé que me afectara; evité pensar en ello demasiado | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 8. Pasé algún tiempo solo | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 9. Me esforcé para resolver los problemas de la situación | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 10. Me di cuenta de que era personalmente responsable de mis dificultades y me lo reproché | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 11. Expresé mis emociones, lo que sentía | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 12. Deseé que la situación no existiera o que de alguna manera terminase | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 13. Hablé con una persona de confianza | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 14. Cambié la forma en que veía la situación para que las cosas no parecieran tan malas | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 15. Traté de olvidar por completo el asunto | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 16. Evité estar con gente | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 17. Hice frente al problema | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 18. Me criticqué por lo ocurrido | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 19. Analicé mis sentimientos y simplemente los dejé salir | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 20. Deseé no encontrarme nunca más en esa situación | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 21. Dejé que mis amigos me echaran una mano | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 22. Me convencí de que las cosas no eran tan malas como parecían | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 23. Quité importancia a la situación y no quise preocuparme más | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 24. Oculté lo que pensaba y sentía | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 25. Supe lo que había que hacer, así que doblé mis esfuerzos y traté con más ímpetu de hacer que las cosas funcionaran | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 26. Me reprimí por permitir que esto ocurriera | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 27. Dejé desahogar mis emociones | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 28. Deseé poder cambiar lo que había sucedido | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 29. Pasé algún tiempo con mis amigos | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 30. Me pregunté qué era realmente importante y descubrí que las cosas no estaban tan mal después de todo | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 31. Me comporté como si nada hubiera pasado | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 32. No dejé que nadie supiera como me sentía | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 33. Mantuve mi postura y luché por lo que quería | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 34. Fue un error mío, así que tenía que sufrir las consecuencias | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 35. Mis sentimientos eran abrumadores y estallaron | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 36. Me imaginé que las cosas podrían ser diferentes | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 37. Pedí consejo a un amigo o familiar que respeto | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 38. Me fijé en el lado bueno de las cosas | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 39. Evité pensar o hacer nada | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 40. Traté de ocultar mis sentimientos | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Me consideré capaz de afrontar la situación | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |

FIN DE LA PRUEBA

Anexo 15. Claves de corrección Inventario de Estrategias de Afrontamiento

| Anexo 1 | | Inventario de Estrategias de Afrontamiento (Tobin, Holroyd, Reynolds y Kigal, 1989. Adaptación por Cano, Rodríguez y García, 2006) | | | | | | | |
|---|------------------------|---|------|-------|-------|-------|------|------|-------|
| Inventario de Estrategias de Afrontamiento (claves de corrección) | | | | | | | | | |
| Resolución de problemas (REP) | 01 + 09 + 17 + 25 + 33 | | | | | | | | |
| Autocrítica (AUC) | 02 + 10 + 18 + 26 + 34 | | | | | | | | |
| Expresión emocional (EEM) | 03 + 11 + 19 + 27 + 35 | | | | | | | | |
| Pensamiento desiderativo (PSD) | 04 + 12 + 20 + 28 + 36 | | | | | | | | |
| Apoyo social (APS) | 05 + 13 + 21 + 29 + 37 | | | | | | | | |
| Reestructuración cognitiva (REC) | 06 + 14 + 22 + 30 + 38 | | | | | | | | |
| Evitación de problemas (EVP) | 07 + 15 + 23 + 31 + 39 | | | | | | | | |
| Retirada social (RES) | 08 + 16 + 24 + 32 + 40 | | | | | | | | |
| Inventario de Estrategias de Afrontamiento (baremo) | | | | | | | | | |
| Pc | REP | AUT | EEM | PSD | APS | REC | EVP | RES | Pc |
| 1 | 1 | | | | | | | | 1 |
| 2 | 2 | | | 0 | 0 | 0 | | | 2 |
| 3 | 3 | | | 1 | 1 | 1 | | | 3 |
| 4 | 4 | | 0 | 1 | 2 | 2 | | | 4 |
| 5 | 5 | | 1 | 2 | 3 | 2 | 0 | | 5 |
| 10 | 6 | | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | | 10 |
| 15 | 8 | | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 0 | 15 |
| 20 | 10 | | 4 | 6 | 6 | 6 | 2 | 1 | 20 |
| 25 | 11 | | 5 | 7 | 7 | 6 | 3 | 1 | 25 |
| 30 | 12 | 0 | 5 | 8 | 8 | 7 | 3 | 2 | 30 |
| 35 | 13 | 1 | 6 | 9 | 8 | 8 | 4 | 2 | 35 |
| 40 | 14 | 2 | 7 | 10 | 9 | 9 | 4 | 2 | 40 |
| 45 | 15 | 3 | 8 | 12 | 10 | 9 | 5 | 3 | 45 |
| 50 | 16 | 3 | 9 | 12 | 11 | 10 | 5 | 3 | 50 |
| 55 | 16 | 4 | 9 | 13 | 12 | 11 | 6 | 4 | 55 |
| 60 | 16 | 5 | 10 | 14 | 13 | 12 | 7 | 4 | 60 |
| 65 | 17 | 6 | 11 | 15 | 13 | 12 | 7 | 5 | 65 |
| 70 | 18 | 7 | 11 | 16 | 14 | 13 | 8 | 5 | 70 |
| 75 | 19 | 8 | 12 | 16 | 15 | 14 | 8 | 6 | 75 |
| 80 | 19 | 10 | 14 | 17 | 16 | 15 | 9 | 7 | 80 |
| 85 | 20 | 12 | 15 | 18 | 17 | 16 | 10 | 8 | 85 |
| 90 | 20 | 14 | 16 | 19 | 18 | 17 | 11 | 9 | 90 |
| 95 | 20 | 16 | 18 | 20 | 19 | 18 | 13 | 11 | 95 |
| 96 | 20 | 17 | 18 | 20 | 20 | 19 | 13 | 11 | 96 |
| 97 | 20 | 18 | 19 | 20 | 20 | 19 | 14 | 11 | 97 |
| 98 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 19,28 | 16 | 13 | 98 |
| 99 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 16 | 15 | 99 |
| Media | 14,25 | 5,11 | 8,98 | 11,66 | 10,93 | 10,17 | 5,81 | 3,93 | Media |
| DT | 5,01 | 5,05 | 5,05 | 5,05 | 5,12 | 4,94 | 3,89 | 3,53 | DT |
| N | 335 | 335 | 335 | 334 | 332 | 335 | 334 | 334 | N |

Anexo 16. DERS

ESCALA DE DIFICULTADES EN LA REGULACIÓN EMOCIONAL (DERS)

INSTRUCCIONES: Por favor, indique con una "X" con qué frecuencia se le pueden aplicar a usted las siguientes afirmaciones:

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---------------|-----------------------|-------------------------|--------------|
| Casi nunca | Algunas veces | La mitad de las veces | La mayoría de las veces | Casi siempre |
| 1. Percibo con claridad mis sentimientos. | | | 1 2 3 4 5 | |
| 2. Presto atención a cómo me siento. | | | 1 2 3 4 5 | |
| 3. Vivo mis emociones como algo desbordante y fuera de control. | | | 1 2 3 4 5 | |
| 4. No tengo ni idea de cómo me siento. | | | 1 2 3 4 5 | |
| 5. Tengo dificultades para comprender mis sentimientos. | | | 1 2 3 4 5 | |
| 6. Estoy atento a mis sentimientos. | | | 1 2 3 4 5 | |
| 7. Doy importancia a lo que estoy sintiendo. | | | 1 2 3 4 5 | |
| 8. Estoy confuso/a sobre lo que siento. | | | 1 2 3 4 5 | |
| 9. Cuando me siento mal, reconozco mis emociones. | | | 1 2 3 4 5 | |
| 10. Cuando me siento mal, me enfado conmigo mismo/a por sentirme de esa manera. | | | 1 2 3 4 5 | |
| 11. Cuando me encuentro mal, me da vergüenza sentirme así. | | | 1 2 3 4 5 | |
| 12. Cuando me siento mal, tengo dificultades para sacar el trabajo adelante. | | | 1 2 3 4 5 | |
| 13. Cuando me siento mal, pierdo el control. | | | 1 2 3 4 5 | |
| 14. Cuando me siento mal, creo que estaré así durante mucho tiempo. | | | 1 2 3 4 5 | |
| 15. Cuando me encuentro mal, creo que acabaré sintiéndome muy deprimido/a. | | | 1 2 3 4 5 | |
| 16. Cuando me siento mal, me resulta difícil centrarme en otras cosas. | | | 1 2 3 4 5 | |
| 17. Cuando me encuentro mal, me siento fuera de control. | | | 1 2 3 4 5 | |
| 18. Cuando me siento mal, me siento avergonzado conmigo mismo/a por sentirme de esa manera. | | | 1 2 3 4 5 | |
| 19. Cuando me encuentro mal, me siento como si fuera débil. | | | 1 2 3 4 5 | |
| 20. Cuando me encuentro mal, me siento culpable por sentirme así. | | | 1 2 3 4 5 | |
| 21. Cuando me siento mal, tengo dificultades para concentrarme. | | | 1 2 3 4 5 | |
| 22. Cuando me siento mal, tengo dificultades para controlar mi comportamiento. | | | 1 2 3 4 5 | |
| 23. Cuando me siento mal, me irrito conmigo mismo/a por sentirme así. | | | 1 2 3 4 5 | |
| 24. Cuando me encuentro mal, empiezo a sentirme muy mal sobre mí mismo/a. | | | 1 2 3 4 5 | |
| 25. Cuando me siento mal, creo que regodearme en ello es todo lo que puedo hacer. | | | 1 2 3 4 5 | |
| 26. Cuando me siento mal, pierdo el control sobre mi comportamiento. | | | 1 2 3 4 5 | |
| 27. Cuando me siento mal, tengo dificultades para pensar sobre cualquier otra cosa. | | | 1 2 3 4 5 | |
| 28. Cuando me siento mal, mis emociones parecen desbordarse. | | | 1 2 3 4 5 | |

Puntuación Inversa

1 = 5

2 = 4

3 = 3

4 = 2

5 = 1

CLAVES DE CORRECCIÓN

mis emociones parecen desbordarse

Atención - Desatención: 2(i) + 6 (i) + 7 (i) + 9 (i)

Claridad - Confusión: 1(i) + 4 + 5 + 8

Aceptación - Rechazo: 10 + 11 + 18 + 19 + 20 + 23 + 24

Funcionamiento - Interferencia: 12 + 16 + 21 + 27

Regulación - Descontrol: 3 + 13 + 14 + 15 + 17 + 22 + 25 + 26 + 28

DERS TOTAL: Suma de todas las escalas

| Ítem | Subescala | Puntuación |
|------|--------------------------------|------------|
| 1 | Claridad - Confusión | Inversa |
| 2 | Atención - Desatención | Inversa |
| 3 | Regulación - Descontrol | Directa |
| 4 | Claridad - Confusión | Directa |
| 5 | Claridad - Confusión | Directa |
| 6 | Atención - Desatención | Inversa |
| 7 | Atención - Desatención | Inversa |
| 8 | Claridad - Confusión | Directa |
| 9 | Atención - Desatención | Inversa |
| 10 | Aceptación - Rechazo | Directa |
| 11 | Aceptación - Rechazo | Directa |
| 12 | Funcionamiento - Interferencia | Directa |
| 13 | Regulación - Descontrol | Directa |
| 14 | Regulación - Descontrol | Directa |
| 15 | Regulación - Descontrol | Directa |
| 16 | Funcionamiento - Interferencia | Directa |
| 17 | Regulación - Descontrol | Directa |
| 18 | Aceptación - Rechazo | Directa |
| 19 | Aceptación - Rechazo | Directa |
| 20 | Aceptación - Rechazo | Directa |
| 21 | Funcionamiento - Interferencia | Directa |
| 22 | Regulación - Descontrol | Directa |
| 23 | Aceptación - Rechazo | Directa |
| 24 | Aceptación - Rechazo | Directa |
| 25 | Regulación - Descontrol | Directa |
| 26 | Regulación - Descontrol | Directa |
| 27 | Funcionamiento - Interferencia | Directa |
| 28 | Regulación - Descontrol | Directa |

Anexo 17. Escala de Autoestima de Rosenberg

ESCALA DE AUTOESTIMA DE ROSENBERG (RSE)

(Rosenberg, 1965; Atienza, Balaguer, & Moreno, 2000)

Por favor, lee las frases que figuran a continuación y señala el nivel de acuerdo o desacuerdo que tienes con cada una de ellas, marcando con un aspa la alternativa elegida.

| | | Muy en desacuerdo | En desacuerdo | De acuerdo | Muy de acuerdo |
|----|--|----------------------|------------------|---------------|-------------------|
| 1 | Me siento una persona tan valiosa como las otras | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2 | Generalmente me inclino a pensar que soy un fracaso | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3 | Creo que tengo algunas cualidades buenas | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 4 | Soy capaz de hacer las cosas tan bien como los demás | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5 | Creo que no tengo mucho de lo que estar orgulloso | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 6 | Tengo una actitud positiva hacia mí mismo | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 7 | En general me siento satisfecho conmigo mismo | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 8 | Me gustaría tener más respeto por mí mismo | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 9 | Realmente me siento inútil en algunas ocasiones | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 10 | A veces pienso que no sirvo para nada | 1 | 2 | 3 | 4 |

ANEXO 18: Tabla 1: Propuesta de intervención

(elaboración propia).

| | | | | | |
|--|--|--|---|--|---|
| Sesión. | 1: El acoso laboral. | 2: Mejora de las habilidades sociales. | 3: Estrategias de afrontamiento. | 4: Entiende y acepta las emociones. | 5: Autoestima. |
| Duración. | 45 minutos. | 45 minutos. | 45 minutos. | 45 minutos. | 45 minutos. |
| Objetivo al finalizar el programa: los trabajadores | aumentarán su conocimiento sobre mobbing, las señales de alerta a tener en cuenta sabiendo cómo pedir ayuda en caso de necesitarlo | serán capaces de comunicarse asertivamente, pedir ayuda y expresar sus emociones. | utilizarán estrategias de afrontamiento más activas a la hora de solucionar sus problemas. | serán capaces de reconocer y aceptar sus emociones, no sentirse culpables por sentir ciertas de estas y controlarán las conductas que se deben llevar a cabo | tendrán una mayor autoestima. |
| Materiales | -aula de teoría -Material del aula (proyector, pizarra, mesas, sillas...) -Explicación: “ Prevención del acoso laboral” | -Aula -Material del aula (proyector, pizarra, mesas y sillas...) -Diario y bolígrafos -Autorregistro (Anexo 2) -Diapositivas : “Expresión emocional” (Anexo 4) | Tarjetas sobre estilos de afrontamiento. (Anexo 5). Póster sobre técnicas de solución de problemas. (Anexo 6). Póster sobre “Estrategias de afrontamiento del Estrés”. (Anexo 7). | -Aula -Material del aula(pizarra, proyector, mesas, sillas...) -Póster sobre las emociones (Anexo 8) -Folios y bolígrafos | -Aula -Folios y bolígrafos -Bolsa |

| | | | | | |
|-------------------|---|---|---|--|--|
| | | -Dispositivo con internet para Quizizz (Anexo 2) | Folios, bolígrafos y tijeras. Bolsa. | | |
| Desarrollo | Video sobre mobbing. -explicación de que es mobbing. -señales de alerta, como tratar con alguien que los sufre y a quien acudir. -Juego de role playing. -Quizizz. (Anexo 2). | -Coloquio sobre asertividad. -role playing. -Pedir ayuda o un favor. Autorregistro (Anexo 3). -Explicación sobre expresión emocional. (Anexo 4). | -Explicación afrontamiento. -Póster estrategias (Anexo 5) -Póster estrés. (Anexo 6) -Tarjetas de afrontamiento. (Anexo 7) -Escribir en un folio situación que les preocupa. | -Póster sobre las emociones. (Anexo 8). -Escribir en un folio las emociones que siente normalmente y sensaciones como suele reaccionar. (Anexo 9). -Juego de emociones. (Anexo 9). -Sesión de mindfulness ante situaciones difíciles. | -Explicación sesión. -Explicación autoestima. -Actividad sobre cualidades positivas. -Juego un paseo por el bosque. -Cierre. |
| Evaluación | Programa violencia en el entorno laboral de Piñuel (2001). Quizizz (Anexo 2). Escala Paykel (Anexo 10). | -Cuestionario de escala social de Duke (Medina et al., 2021) (Anexo 11). -Escala de habilidades sociales (Goldstein, 2002). (Anexo 12). | -Inventario de estrategias de afrontamiento de Cano (2007). (Anexo 14). -Corrección (Anexo 15). | -Escala de Dificultades en la Regulación Emocional de Gratz y Roemer, 2004, adaptación de Hervás y Jódar (2008) (Anexo 16) -Escala de comunicación familiar. (Anexo 13) | -Test de autoestima de Rosenberg (Atienza, Moreno y Balaguer, 2000). (Anexo 17). |
| Población | Trabajadores | Trabajadores | Trabajadores | Trabajadores y jefes | Trabajadores |

