



UNIVERSIDAD DE JAÉN
Máster Universitario en Psicología Positiva

Trabajo Fin de Máster

CIVILIS
Programa de
Intervención basado en
la Psicología Positiva
Contemplativa para
reducir el Incivismo
Laboral

Alumno: Francisco José Garrido de Toro

Tutor: Prof. D. José María Colmenero Jiménez

Julio, 2021

ÍNDICE

Resumen.....	1
Introducción, Conceptualización y Justificación Teórica.....	2
Incivismo Laboral	2
Definición y Características	2
Efecto en Espiral	3
Consecuencias	4
Otros Comportamientos Laborales Contraproducentes.....	5
Psicología Positiva Contemplativa	5
Definición y Características	5
Psicología Positiva	6
Ciencias Contemplativas y Prácticas Contemplativas.....	6
Bienestar y Virtud	8
Mindfulness, Compasión y Autocompasión	10
Emociones Positivas y Regulación de las Emociones Negativas	11
La Complejidad del Self	12
Programa EBC	13
Justificación: la Psicología Positiva Contemplativa ante el Incivismo Laboral	13
Otros Programas Basados en Ciencias Contemplativas.....	14
Objetivos	15
Objetivo General.....	15
Objetivos Específicos.....	16
Hipótesis.....	16
Metodología	16
Diseño	16
Participantes	17
Instrumentos de Evaluación	17
Procedimiento	19
Descripción del Plan de Intervención.....	19
Sesiones y Actividades	21
Cronograma.....	39

Recursos y Presupuesto	40
Resultados Esperados	41
Referencias Bibliográficas	43
Anexos	51

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Cronograma de las Fases de Estudio.....	20
Tabla 2	Sesión Pre Intervención Presentación	21
Tabla 3	Sesión 1 Aproximación al Bienestar Psicológico	22
Tabla 4	Sesión 2 Poniendo las Bases con Mindfulness	24
Tabla 5	Sesión 3 Experimentando Emociones Positivas	26
Tabla 6	Sesión 4 Fortalezas Humanas	28
Tabla 7	Sesión 5 Enfrentando la Adversidad	30
Tabla 8	Sesión 6 Compasión, Generosidad y Altruismo	32
Tabla 9	Sesión 7 Dando Voz al Yo Compasivo	34
Tabla 10	Sesión 8 El Hábito de la Práctica Meditativa	36
Tabla 11	Sesión Post Intervención Finalizando	37
Tabla 12	Sesiones de Seguimiento	38
Tabla 13	Cronograma Detallado del Programa de Intervención.....	39
Tabla 14	Presupuesto del Programa de Intervención	40

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Ejemplo de Espiral de Incivismo Laboral.....	4
Figura 2	Incivismo Laboral y Otras Formas de Comportamiento Contraproducentes	5
Figura 3	Modelo de Actividad Eudaimónica de Sheldon y Crecimiento Personal.....	8

Resumen

El incivismo laboral tiene un impacto emocional negativo en las personas implicadas, incrementando el nivel de estrés y reduciendo el bienestar psicológico. Está asociado con una disminución de la productividad, satisfacción laboral y compromiso. La manifestación, antecedentes y consecuencias del incivismo laboral están bien documentados, pero las estrategias para su prevención o reducción que permitan minimizar las consecuencias negativas para las personas y las organizaciones no lo están de la misma manera. Los beneficios del mindfulness sobre el estrés y de la psicología positiva sobre el bienestar psicológico están empíricamente bien estudiados y contrastados. Sin embargo, los efectos positivos de la combinación de ambas prácticas, denominada psicología positiva contemplativa, están empezando a ser investigados. El objetivo de este programa de intervención es poner de manifiesto cómo un aumento de las acciones virtuosas entrenadas a través de las prácticas contemplativas basadas en mindfulness está inversamente relacionado con el incivismo laboral. La intervención se aplicaría a un grupo experimental compuesto por personal de una organización para comprobar su efecto sobre el estrés, el bienestar psicológico y la eficacia individual en los equipos de trabajo con respecto a un grupo control.

Palabras clave: incivismo laboral, psicología positiva contemplativa, mindfulness, bienestar psicológico, estrés

Abstract

Workplace incivility has a negative emotional impact on the people involved, increasing the level of stress and reducing psychological well-being. It is associated with a decrease in productivity, job satisfaction and engagement. The manifestation, antecedents and consequences of workplace incivility are well documented, but the strategies for its prevention or reduction, which allow minimizing the negative consequences for people and organizations, are not. The benefits of mindfulness on stress and positive psychology on the well-being psychological are empirically well studied and contrasted. However, the positive effects of the combination of both practices, which are called positive contemplative psychology, are beginning to be investigated. The objective of this intervention program is to show how an increase in virtuous actions trained through contemplative practices based on mindfulness is inversely related to workplace incivility. The intervention would be applied to an experimental group made up of staff of an organization to test its effects on stress, psychological well-being and individual effectiveness in work teams compared to a control group.

Keywords: workplace incivility, contemplative positive psychology, mindfulness, well-being, stress

Introducción, Conceptualización y Justificación Teórica

Incivismo Laboral

Definición y Características

La encuesta de opinión paneuropea realizada en 2013 por la Agencia Europea para la Seguridad en el Trabajo (EU-OSHA) recoge que el 59% de las personas encuestadas informan que uno de los tres principales factores estresantes en el lugar de trabajo está relacionado con comportamientos inaceptables. Del mismo modo, en la encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes (ESNER) de 2019 informa que solamente el 46,3% de las organizaciones a nivel europeo en diversos sectores de actividad disponen de procedimientos para abordar problemas relacionados con los insultos, humillaciones, intimidaciones o acoso. Aunque España se sitúa por encima con un 56,3%, sigue siendo un porcentaje bastante bajo.

Otra encuesta realizada por Porath y Pearson (2013) en una amplia variedad de sectores profesionales de Estados Unidos y Canadá reveló que el 98% de las personas encuestadas fueron objeto de comportamientos groseros en 2011, y que la mitad de ellas indicaron que se les había faltado al respeto al menos una vez a la semana, frente a una cuarta parte en 1998. El 80% indicó que habían perdido tiempo de su trabajo preocupándose por el incidente, el 66% indicó que su rendimiento disminuyó y el 78% dijo que su compromiso con la organización había disminuido.

De estos datos se desprende que el comportamiento cívico y el respeto son fundamentales para generar un ambiente de satisfacción, productividad, armonía y fluidez en las relaciones dentro del ámbito laboral. Cuando la descortesía se introduce en las relaciones, éstas se deterioran y los comportamientos se pueden volver groseros, provocando sentimientos de malestar e infelicidad que pueden desembocar en conductas agresivas, cínicas y de bajo rendimiento, dando lugar a un clima desagradable (Pearson et al., 2005). Según Porath (2016), se ha incrementado el número de personas empleadas que informan acerca de comportamientos ausentes de cortesía, dureza en el trato e, incluso, de agresión y violencia. Se sabe con certeza que el incivismo laboral resulta costoso y que aún queda mucho por hacer en las organizaciones. Por tanto, existe la necesidad de actuar para intentar frenar esta escalada.

En el ámbito científico, la definición más aceptada considera el incivismo laboral como un comportamiento alejado de las normas sociales e intensidad baja con una intencionalidad ambigua de perjudicar a la víctima, violando las normas de respeto mutuo en el lugar de trabajo. Las conductas incívicas son característicamente groseras, irrespetuosas y desconsideradas hacia otras personas (Andersson y Pearson, 1999, p. 457).

Andersson y Pearson indican que la falta de cortesía incita a corresponder de igual manera, lo que fomentará una espiral de creciente negatividad en los comportamientos laborales que podría enturbiar el entorno de trabajo. Se obtendría un ambiente estresante que se extendería a todos los miembros que componen el grupo de trabajo, incluso a aquellos que no están directamente sujetos al trato irrespetuoso. Al contrario que en otras modalidades de agresión laboral en las que existe una diferencia de poder en la escala organizacional, el incivismo puede darse entre personal del mismo nivel. Sin embargo, la más frecuente y que produce un mayor impacto en la víctima es la que se ejerce desde una posición de superioridad.

Algunos ejemplos de incivismo son burlas, tonos y comentarios despectivos, miradas hostiles, atribuirse méritos ajenos, cotilleos o difusión de rumores falsos, ignorar o excluir a algún miembro del equipo, inmiscuirse en asuntos personales, socavar la credibilidad profesional, dejar en ridículo, regañar en público, no mirar o tratar con condescendencia (Carmona-Cobo et al., 2019; Lim et al., 2008).

Efecto en Espiral

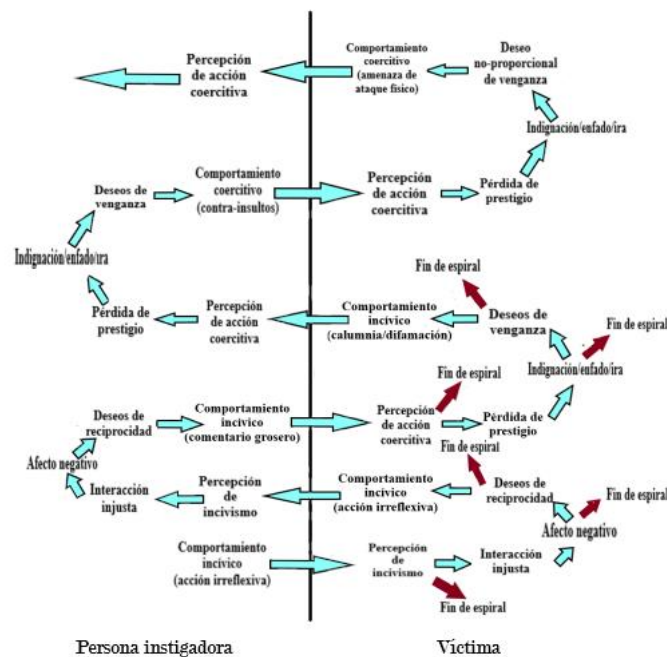
Andersson y Pearson (1999) se basan en un modelo de espiral para explicar el proceso de incremento de comportamientos contraproducentes. La Figura 1 representa un escenario simplificado de interacción. Sin embargo, la espiral de incivismo puede involucrar a una variedad de personas y una diversidad de comportamientos incívicos. De hecho, se pueden generar espirales de incivismo secundarias que pueden propagar sus efectos nocivos por toda la organización (Pearson et al., 2000).

El punto de comienzo es un acto de falta de respeto por parte de alguien que infringe una norma cívica. Este acto, si es percibido como un trato de interacción injusto, genera un estado afectivo negativo y un deseo de reciprocidad, que puede dar lugar, a su vez, a un comportamiento incívico hacia quien ha cometido la infracción, provocando en ésta el mismo efecto comportamental, afectivo y cognitivo que ha generado. Este proceso puede continuar por una doble vía. Por un lado, la espiral de incivismo puede continuar e incrementar en intensidad, pasando desde insultos, calumnias y desprestigio personal hasta llegar a actos de violencia en la organización, aunque investigaciones empíricas no han corroborado este aspecto (Cortina et al., 2017), siendo raros los casos que terminan de forma violenta. Por otro, puede terminarse esta espiral si la víctima ignora o decide no responder a la conducta antisocial, aun reconociendo la falta de respeto, o bien, si la persona infractora se disculpa, incitando el perdón de la víctima (Cortina et al., 2017). Como puede apreciarse en la Figura 1, los puntos clave de intervención

para frenar este efecto de espiral son: en la percepción del trato de interacción injusto, sobre el afecto negativo y en el deseo de reciprocidad por parte de la víctima.

Figura 1

Ejemplo de Espiral de Incivismo Laboral



Nota. Adaptado de “Tit for Tat? The Spiraling effect of incivility in the workplace”, por L. M. Andersson y C. M. Pearson, 1999, *Academy of Management Review*, 24(3), p. 460.

Consecuencias

El incivismo laboral tiene una serie de consecuencias (Cortina et al., 2001; Lim et al., 2008; Pearson y Porath, 2005):

- 1) A nivel individual: estrés e insatisfacción laboral, agotamiento emocional, ansiedad, depresión y distrés, disminución del bienestar físico y psicológico, disminución del esfuerzo (Garrosa et al., 2015), relaciones tensas y daño de la identidad social, deseos de venganza y evitación de la persona instigadora y burnout (Rahim y Cosby, 2016).
- 2) A nivel organizacional: baja productividad, aumento de la rotación, comportamiento cínico en la organización, falta de comunicación, clima laboral tenso, pérdida de reputación corporativa, bajas laborales y disminución del compromiso laboral con los objetivos de la organización y pérdida del sentido de pertenencia a la organización (Guo et al., 2020).

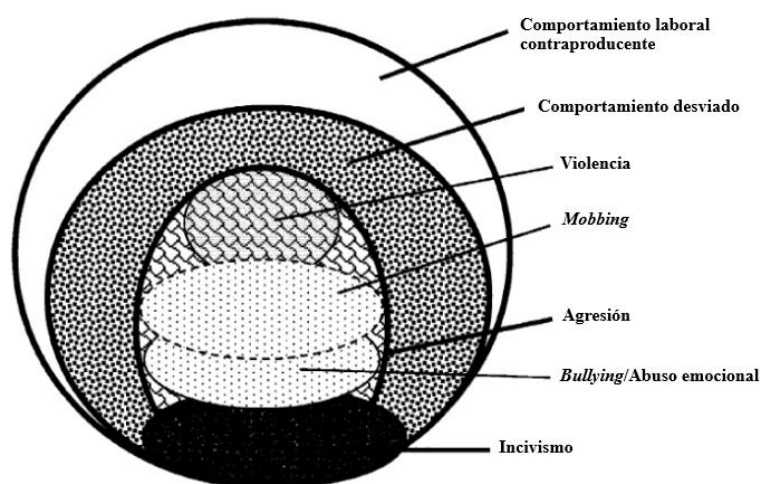
Otros Comportamientos Laborales Contraproducentes

Existen distintas formas de comportamientos laborales contraproducentes que, aunque se superponen, se distinguen en función de las siguientes dimensiones: intencionalidad de dañar (presente, ausente o ambigua), víctima de la conducta (organización y/o personas), normas que se infringen (sociales, del equipo de trabajo, organizacionales, etc.), persistencia (caso aislado o repetido en el tiempo), e intensidad y amplitud (Martinko et al., 2002).

Como podemos ver en la Figura 2, el constructo incivismo laboral se integra con otras formas de comportamientos contraproducentes.

Figura 2

Incivismo Laboral y Otras Formas de Comportamiento Contraproducentes



Nota. Adaptado de “Workplace incivility”, por C. M. Pearson, L. M. Andersson y C. L. Porath, en S. Fox y P. E. Spector (Eds.), *Counterproductive work behavior: Investigations of actors and targets* (p. 191), 2005, American Psychological Association.

Psicología Positiva Contemplativa

Definición y Características

La psicología positiva contemplativa es un marco teórico perteneciente al ámbito de la psicología positiva que busca mejorar el bienestar psicológico y subjetivo mediante la incorporación de un conjunto de técnicas procedentes de las ciencias contemplativas basadas en la evidencia científica (Cebolla y Alvear, 2019, p. 44).

Tanto la psicología positiva como las ciencias contemplativas tienen el objetivo común de mejorar el bienestar desde una perspectiva eudaimónica, que hace énfasis en una vida

orientada por las acciones virtuosas. Desde este punto de vista, el bienestar emerge de realizar prácticas de este tipo, que generan experiencias psicosociales positivas, que a su vez va a generar bienestar subjetivo, y que, mediante mecanismos de refuerzo, hará que se incrementen las conductas virtuosas, creándose, de esta manera, un ciclo de retroalimentación del bienestar.

La psicología positiva contemplativa, a través de su propuesta de entrenamiento en bienestar basado en las prácticas contemplativas (en adelante, EBC), pretende conseguir un self más virtuoso, altruista y compasivo, trabajando sobre los cuatro constituyentes del modelo de Richard J. Davidson (Davidson y Schuyler, 2015): mindfulness, aumento de las emociones positivas, resiliencia (regulación de las emociones negativas) y compasión, más un quinto constituyente basado en un cambio en la perspectiva multidimensional del self del modelo de McConnell (2011).

Psicología Positiva

La Psicología Positiva se podría definir como el estudio científico del bienestar y de la experiencia positiva del ser humano. Su interés se centra en el incremento de la competencia personal potenciando cualidades y virtudes a través de áreas muy diversas, como las emociones positivas, la gratitud, el saboreo, la resiliencia, el flow, la inteligencia emocional, el mindfulness o las fortalezas del carácter.

El bienestar se ha estudiado desde dos perspectivas diferenciadas, la hedónica y la eudaimónica. Esto ha derivado respectivamente en dos constructos: el bienestar subjetivo, que busca maximizar el afecto positivo y minimizar el negativo, y el bienestar psicológico, que busca el desarrollo del potencial humano mediante el cultivo de las virtudes y fortalezas, que darán lugar a un crecimiento personal.

El bienestar subjetivo, definido por Diener (2000), está formado por la satisfacción con la vida, alto afecto positivo y bajo afecto negativo. El bienestar psicológico de Ryff (1989) presenta las dimensiones de autonomía, crecimiento personal, propósito de vida, relaciones positivas, autoaceptación y dominio del entorno.

La psicología positiva contemplativa aboga por la integración de ambos tipos de bienestar, que emergen como consecuencia de la acción virtuosa.

Ciencias Contemplativas y Prácticas Contemplativas

La definición propuesta por Dorjee (2016) se centra en el estudio científico de las capacidades, procesos y estados de la mente que pueden modificarse mediante las prácticas contemplativas. Los dos conceptos clave son: la capacidad de autorregulación metacognitiva

(MSRC, del inglés, “Metacognitive Self-Regulatory Capacity”) y los modos de consciencia existencial (MEA, del inglés, “Modes of Existential Awareness”).

La MSRC de la mente consiste en la interacción entre sistemas y procesos de control atencional y de metacognición de los contenidos y procesos de la mente, de regulación emocional y de procesamiento conceptual. La MSRC permite una metacognición reflexiva de los procesos mentales, las sensaciones corporales y el comportamiento, así como la capacidad para modularlos adaptativamente. La acumulación de mejoras producidas en la MSRC va a generar, a su vez, cambios en los MEA. Específicamente, los MEA se refieren a los cambios experienciales en la interpretación del yo y de la realidad. Así, la necesidad de comprender el significado existencial y el propósito de la vida puede considerarse la principal fuerza motivacional de la mente, que se expresa de manera adaptativa a través de la participación en prácticas que conducen a la realización de los MEA más avanzados (Dorjee, 2018).

Por tanto, las Ciencias Contemplativas pueden definirse como el estudio interdisciplinar (desde la neurociencia, antropología, psicología, filosofía, tradiciones contemplativas, etc.) de la MSRC de la mente y los MEA asociados, siendo modulados por factores motivacionales/intencionales y contextuales de las prácticas contemplativas (Dorjee, 2016).

Las prácticas contemplativas se refieren a un conjunto de técnicas procedentes de las tradiciones contemplativas (budismo, hinduismo, taoísmo, cristianismo, estoicismo, etc.) que mediante un entrenamiento estructurado y disciplinado tienen como finalidad producir alteraciones en los procesos cognitivos y emocionales, como la atención y la regulación de ciertas formas de afecto negativo, así como mejorar ciertos rasgos del carácter que se consideran virtuosos (Davidson et al., 2012). Hay que destacar dos características centrales de estas prácticas, cuya finalidad es que la persona desarrolle la capacidad de concentrarse, adquiera conocimiento sobre sí misma y cultive una disposición prosocial: a) requieren ejercitarse en el mantenimiento de la atención en un objeto o contenido mental y b) deben estar orientadas hacia una acción virtuosa.

El desarrollo de las MSRC se puede conseguir a través de una práctica meditativa basada en mindfulness, ya que mejora la capacidad metacognitiva introspectiva y la atención al momento presente, junto con una actitud de no-juicio. Sin embargo, para un cambio en los MEA se requiere un entrenamiento de naturaleza emocional introduciendo otras prácticas contemplativas, como el cultivo de la compasión, bondad amorosa y ecuanimidad, unido a factores contextuales y motivacionales/intencionales.

Los contextos en los que puede aplicarse, y que determinan la intencionalidad de la práctica, son el clínico, psicoeducativo y espiritual (García-Campayo y Demarzo, 2018).

Las prácticas meditativas pueden dividirse en tres grandes grupos: atencionales, constructivas/generativas y deconstructivas (Dahl et al., 2015).

Bienestar y Virtud

Cebolla y Alvear (2019) se basan en dos modelos teóricos sobre el bienestar psicológico elaborados, uno por Ken Sheldon, y otro por Michaël Dambrun y Mattieu Ricard.

El modelo de actividad eudaimónica de Sheldon (2017) considera la eudaimonía, no como un estado emocional o mental positivo, sino como actividades que se consideran razonables, virtuosas, éticas o encomiables. En este caso, el término actividad estaría relacionado con valores, orientaciones, motivaciones, metas y comportamientos personales. Como muestra la Figura 3, estas acciones virtuosas son la causa del bienestar psicológico, y el bienestar subjetivo un resultado de ellas (Sheldon, 2017).

Figura 3

Modelo de Actividad Eudaimónica de Sheldon y Crecimiento Personal



Nota. Adaptado de “Revisiting the Sustainable Happiness Model and Pie Chart: Can Happiness Be Successfully Pursued?”, por K. M. Sheldon y S. Lyubomirsky, 2019, *The Journal of Positive Psychology*, 16(2), p. 6.

El modelo de la felicidad ego-centrado/desprendido de Dambrun y Ricard (2011) propone que la auténtica felicidad está vinculada a la forma de relación de la persona con su self (considerado en este contexto como la percepción que se tiene de la propia identidad, no enfocado en el contenido). Postula la existencia de dos aspectos cualitativamente distintos del funcionamiento psicológico relacionado con el self. Por una parte, el ego-centrado presenta un estilo de funcionamiento egocéntrico (el self asume un punto central de referencia con respecto a otras actividades psicológicas) y un sentido exagerado de importancia del self (la persona considera su condición más importante que la de las demás). Se experimenta como un self autosuficiente caracterizado por una percepción de sí misma como separada de las demás y única. Se basa fundamentalmente en la búsqueda de un bienestar hedónico e inestable. Contrariamente, el ego-desprendido está relacionado con la búsqueda de características como la bondad, altruismo, respeto, empatía, compasión y armonía. Nos acerca a un bienestar eudaimónico y estable. Está íntimamente relacionado con la trascendencia y sabiduría. Se experimenta como un self interdependiente caracterizado por un fuerte sentimiento de conexión con las demás personas (Dambrun y Ricard, 2011).

Según Cebolla y Alvear (2019), el bienestar psicológico es la causa y consecuencia de llevar a cabo determinadas acciones, basadas en el entrenamiento y la puesta en práctica de diversas habilidades, conocimientos y actitudes. Por tanto, siguiendo la propuesta de Richard J. Davidson (Davidson y Schuyler, 2015; Greater Good Science Center, 2016), los constituyentes que hay que entrenar para aumentar el bienestar son: a) una actitud positiva, saboreando las emociones positivas y reconociendo la bondad en otras personas; b) la resiliencia, que permite una recuperación rápida de las adversidades; c) la generosidad, empatía y altruismo y d) la regulación de la atención (mindfulness). En el programa EBC se incorpora el entrenamiento de un quinto constituyente: la multidimensional del self.

Profundizando aún más en las causas del bienestar psicológico, se llega a que éste puede incrementarse cultivando un comportamiento virtuoso. Según Morales-Vives et al. (2014), las virtudes pueden considerarse cualidades humanas o características de la personalidad relativamente estables relacionadas con la búsqueda de la excelencia y la moral, dignas de elogio, orientadas en la consecución de objetivos vitales y con una predisposición de hacer el bien. Cebolla y Alvear (2019) se basan en diferentes sistemas de clasificación de las virtudes: las virtudes de las principales tradiciones contemplativas budistas, las virtudes de la filosofía estoica y las virtudes basadas en la psicología científica.

Mindfulness, Compasión y Autocompasión

El término mindfulness ha sido conocido en el mundo occidental gracias al programa MBSR (del inglés, “Mindfulness-Based Stress Reduction”) para la reducción del estrés desarrollado por Jon Kabat-Zinn (1982). Aunque la práctica de meditación basada en mindfulness se utiliza como recurso psicoterapéutico de intervención en población con problemas de salud mental, en su origen budista fue concebida más bien como una herramienta de crecimiento personal.

Entendiendo por sufrimiento la interpretación que se realiza de los acontecimientos que nos producen dolor físico o psicológico, el camino para su liberación es el Octuple Sendero, compuesto de ocho componentes que se agrupan en tres categorías: sabiduría, meditación y ética. A su vez, la meditación se compone del recto esfuerzo, la recta concentración (shamadi) y la recta atención (sati) (Segovia, 2018). Desde este contexto, la práctica de meditación basada en mindfulness, aunque necesaria, no es suficiente para la liberación del sufrimiento, sino que debe ir acompañada de acciones éticas y virtuosas. A la integración de los aspectos cognitivo-atencionales (atención a la experiencia del momento presente), afectivos (amabilidad y aceptación emocional) y éticos se le ha denominado atención responsable (Alvear, 2017, p. 55).

La práctica de mindfulness requiere que la persona adopte unas actitudes determinadas (Kabat-Zinn, 2013): no juzgar, debe estar atenta tanto a las experiencias internas como externas; amabilidad hacia sí misma; paciencia, aceptando que cada proceso vital tiene su tiempo; mente de principiante (intentar liberarse de los condicionantes de las experiencias pasadas); confianza, en las propias intuiciones y en sí misma; no luchar, observar los pensamientos, sensaciones y sentimientos sin querer cambiarlos; y aceptación, no apego, dejar pasar los pensamientos y emociones.

En la confluencia entre la psicología científica y la psicología tradicional budista, otro importante componente, muy relacionado con el mindfulness, es la compasión. Es un constructo de gran complejidad y que se ha intentado definir de diversas formas. Para la tradición budista, la compasión es la sensibilidad al sufrimiento propio y al de las demás personas, unido al compromiso de aliviarlo. Basándose en esta perspectiva, Gilbert y Choden (2013) entienden que la compasión está compuesta de: a) una psicología del compromiso, que permite tomar consciencia del sufrimiento y aprender a tolerarlo y b) una psicología del alivio y prevención, que consiste en la realización de acciones para disminuir el sufrimiento y erradicar su causa. Por su parte, Neff (2003) considera la autocompasión compuesta de tres cualidades esenciales: la amabilidad de la persona consigo misma, la humanidad compartida, que aporta un

sentimiento de interconexión y reconocimiento del sufrimiento en todo ser humano y el mindfulness, que permite una consciencia de este sufrimiento, manteniéndolo el tiempo suficiente para darle una respuesta amable y de cuidado (Neff y Germer, 2020, p. 32-34). Estos dos conceptos, compasión y autocompasión, están íntimamente conectados, de modo que, para incrementar la compasión es necesaria una actitud autocompasiva, y una forma de aumentar la autocompasión es realizar acciones compasivas.

Siendo mindfulness una capacidad esencial, es necesario considerar otros componentes como la bondad y la amabilidad para dar lugar a acciones altruistas, virtuosas y de autocuidado emocional. Dos programas que los incorporan son Mindful Self Compassion (MSC) de Neff y Germer (2012) y la Terapia Focalizada en la Compasión (TFC) de Gilbert (2009).

Según Alonso y Germer (2016), la compasión y la autocompasión actúan en la persona incrementando su satisfacción con la vida, mejorando sus relaciones interpersonales y consigo misma, reconociendo y aceptando en las demás y en sí misma situaciones y emociones que resultan difíciles o desagradables y proporcionando una mayor tolerancia ante eventos estresantes y adversidades vitales.

Emociones Positivas y Regulación de las Emociones Negativas

El sistema emocional puede organizarse en torno a dos ejes independientes entre sí, uno evitativo y otro aproximativo, que no son opuestos sino complementarios. Aquí se sitúan dos tipos de emociones: las emociones negativas y las positivas.

Las emociones negativas presentan un tono hedónico desagradable, nos alertan de posibles peligros, amenazas o pérdidas y su función principal es la supervivencia. Las emociones positivas tienen un carácter agradable y están dirigidas principalmente a fomentar la creatividad y flexibilidad mental, a la consecución de logros y metas y al desarrollo personal y social (Fernández-Abascal, 2015).

El modelo de ampliación y construcción (Fredrickson, 1998, p. 307) propone que las emociones positivas permiten aumentar el conjunto de acciones y pensamientos y desarrollar recursos propios para afrontar situaciones difíciles. Estos recursos pueden ser físicos, intelectuales, sociales o psicológicos y son más duraderos que los estados emocionales que dieron lugar a su adquisición, por lo que es posible utilizarlos bajo otros contextos y estados emocionales.

De este modo, las emociones positivas permiten un pensamiento más flexible y creativo, que producirá un aumento de la resiliencia frente a las adversidades y una mejora del bienestar emocional. Este incremento de habilidades de afrontamiento predice, a su vez, nuevas

emociones positivas, generándose una espiral ascendente de positividad (Fredrickson, 2001, p. 223; Fredrickson y Joiner, 2002).

Además de sus efectos sobre la atención y la cognición, las emociones positivas fomentan los comportamientos prosociales y las acciones virtuosas como la cooperación, el agradecimiento y la generosidad. En el entrenamiento EBC se trabajan principalmente técnicas como el saboreo, la gratitud y las fortalezas del carácter (Cebolla y Alvear, 2019).

La resiliencia es la capacidad de dar una respuesta emocional adaptativa a los problemas y adversidades vitales afrontando las emociones negativas generadas (Lazarus, 1993). Por tanto, su regulación emocional implica un cambio en la forma de interpretar la situación o una inhibición del comportamiento respecto de la situación de manera que disminuya el impacto emocional (Gross, 2002). Las dos estrategias que se utilizan en este trabajo son la autocompasión y la exposición a situaciones emocionales incómodas basada en mindfulness con objeto de aceptarlas. La elección de estas estrategias es compatible con el modelo que proponen Cebolla y Alvear (2019). Mediante estas estrategias de regulación de las emociones negativas, junto con el mantenimiento de las emociones positivas, se producirá un incremento del bienestar que hará que aumente la probabilidad de realizar acciones virtuosas, compasivas y amables, generándose un círculo virtuoso.

La Complejidad del Self

El self se trabaja en el programa EBC desde una perspectiva multidimensional. Los autores se basan en diversos estudios acerca de la multiplicidad del self, pero recogen principalmente el estudio comparativo entre distintas formas de entrenamiento en mindfulness realizado por Singer y Engert (2018), el modelo de las múltiples facetas del self de McConnell (2011) y la teoría dialógica del self de Hermans (2001).

El proyecto ReSource es un programa de entrenamiento mental desarrollado por Singer y Engert (2018) que está compuesto de tres módulos centrados en mejorar: a) el control de la atención y la consciencia corporal, b) la compasión, la empatía, la motivación prosocial y la aceptación de las emociones difíciles (regulación emocional) y c) la metacognición y la comprensión propia y de las opiniones, valores y acciones de las demás personas (conectividad social intersubjetiva y sentimiento de interconexión y apertura al mundo).

Por su parte, Hermans (2001) se basa en la hipótesis de que el self está compuesto de múltiples partes dinámicas y autónomas, que se activan cada una de forma independiente en función del contexto, y que interaccionan entre ellas. Por lo que respecta a McConnell (2011), considera el self como una colección de múltiples facetas dependientes del contexto, que se

utilizan para orientar la conducta. Cada faceta del self tiene asociados un conjunto de atributos personales, accesibles en función de la representación del self que esté activo. Sin embargo, a diferencia de la teoría dialógica del self de Hermans (2001), ésta considera que existen facetas propias que son más centrales o accesibles que otras, y que revelan una mayor presencia incluso en ausencia de su contexto de activación.

La importancia de estos modelos reside en identificar la mayor cantidad posible de facetas que integran el self, y, en especial, el self compasivo y autocompasivo para entrenarlo y potenciarlo de forma que llegue a ser un self central que influya sobre el resto (Gilbert, 2015) (ver Anexo I), desarrollando una perspectiva menos egocentrada y más flexible (Cebolla y Alvear, 2019).

Programa EBC

El entrenamiento en bienestar basado en prácticas contemplativas (EBC) es un programa de intervención secular y científico que, al igual que la psicología positiva contemplativa, está inspirado en las tradiciones contemplativas, especialmente de la budista. Ha sido desarrollado por Ausiàs Cebolla y David Alvear.

El marco teórico en el que se basa son los modelos de Sheldon (2017) y Dambrun y Ricard (2011). Parte del supuesto de que mediante entrenamiento psicológico se puede conseguir un self desprendido más virtuoso y equilibrado. Los dos pilares de este entrenamiento son las prácticas procedentes de las ciencias contemplativas y la psicología positiva. Se estructura principalmente en dos líneas de trabajo: aumentar las virtudes e incrementar el bienestar mediante el entrenamiento de los cuatro constituyentes propuestos por Davidson más el trabajo con la multiplicidad del self.

La capacidad de regular la atención, generar estados mentales positivos e incrementar la consciencia corporal del mindfulness puede aumentar la eficacia de las intervenciones positivas (Cebolla et al., 2017).

Justificación: la Psicología Positiva Contemplativa ante el Incivismo Laboral

Se ha comprobado que las personas que presentan una regulación emocional deficiente y muestran niveles altos de afectos negativos y bajos de afectos positivos son propensas a comportarse de forma irrespetuosa y poco empáticas, lo que hará que aumente la probabilidad de que otras se vean envueltas en este tipo de conductas incívicas, generando dos resultados: una espiral de comportamientos incívicos, que dará lugar a la victimización y una insatisfacción

laboral de las víctimas, con todas las consecuencias personales y organizacionales comentadas (Kirk, 2009).

Por tanto, estas conductas antisociales generan un amplio espectro de respuestas emocionales negativas que, mantenidas en el tiempo, afectarán al bienestar físico y psicológico de todos los miembros del equipo de trabajo implicados, siendo contraproducentes para los objetivos de la organización. La psicología positiva contemplativa puede ser de utilidad para resolver estos conflictos interpersonales laborales y ahorrar importantes costes emocionales y económicos tanto al personal como a la organización. Por una parte, proporciona un modelo de comportamiento basado en las virtudes completamente incompatible con el incivismo laboral. Por otra parte, dota de una mayor compasión, capacidad empática, regulación emocional y comprensión de las consecuencias emocionales de la falta de respeto que va a permitir prevenir (detectando señales de hostilidad en las interacciones), amortiguar o reducir los efectos negativos de este tipo de conductas, beneficiándose tanto las víctimas y testigos como las personas que las cometen. La autocompasión y la compasión pueden parar esta espiral de negatividad en las relaciones, sustituyéndola por una espiral virtuosa y positiva (Neff y Germer, 2020, p. 212).

Sin entrar en aspectos de tipo legal, indicar que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 1995 establece la responsabilidad en las organizaciones públicas para asegurar la salud física y psicológica del personal empleado frente a los riesgos psicosociales. Actualmente, empresas como Amazon, Google, Intel, etc. utilizan de forma exitosa programas de entrenamiento basados en prácticas contemplativas como mindfulness para el mantenimiento y mejora del bienestar físico y psicológico de sus integrantes, que es la base de la satisfacción, eficacia y rendimiento en el trabajo. La psicología positiva contemplativa pretende dar un paso más, proporcionar, además, un bienestar sostenible mediante un entrenamiento basado en acciones virtuosas, el cual redundará en una mejorará de las relaciones interpersonales, especialmente, en aquellas que puedan resultar más difíciles o problemáticas.

Otros Programas Basados en Ciencias Contemplativas

En la actualidad, existen una gran cantidad de trabajos y programas de intervención que relacionan mindfulness con la psicoterapia y la medicina mediante programas estandarizados para prevenir o reducir el sufrimiento personal como la depresión, el estrés, la ansiedad, el dolor crónico, hipertensión, fibromialgia, etc. (ver Anexo II).

Gracias a la evidencia científica y la eficacia mostrada por el mindfulness en los ámbitos psicológicos y médicos, en los últimos años las organizaciones empresariales se han interesado

en incorporar su práctica con el objetivo de mejorar en aspectos como la creatividad, innovación, liderazgo, toma de decisiones, relaciones laborales o bienestar del colectivo trabajador (Glomb et al., 2011). A pesar de la importancia de las relaciones laborales y su relación con el bienestar y la productividad, hay escasos estudios, y prácticamente ningún programa de intervención basado en prácticas meditativas, que aborden los factores personales que permitan prevenir y/o reducir los efectos perjudiciales del incivismo laboral.

Una de las investigaciones que relacionan mindfulness con la injusticia en el contexto laboral es la de Long y Christian (2015). Estos autores encontraron que, en respuesta a un trato laboral injusto, las personas con niveles bajos de mindfulness como rasgo correlacionaban con una mayor cantidad de pensamientos de tipo rumiativo y con un aumento de la hostilidad.

La tesis doctoral elaborada por Tarraf (2017) amplía el anterior trabajo estudiando el efecto moderador de mindfulness sobre el incivismo laboral. Entre sus conclusiones se encuentran que las víctimas, al actuar con consciencia, sin juzgar y sin reactividad, se cuestionan menos a sí mismas, tienen menos pensamientos rumiativos negativos y utilizan estrategias más adaptativas como el perdón (evitando las represalias).

En el estudio realizado por Jang et al. (2020) encontraron que el mindfulness aplicado en el ámbito laboral es un moderador significativo entre el incivismo laboral y el engagement en el trabajo, y obtuvieron evidencia empírica de que reduce el estrés y los efectos adversos del incivismo laboral, manteniendo el nivel de compromiso laboral.

La investigación llevada a cabo por Hülshager et al. (2020) se centra en la falta de autorregulación emocional de quienes cometen los comportamientos incívicos. Estos autores desarrollan e investigan un modelo conceptual sobre el papel del mindfulness como rasgo en los procesos que dan lugar al incivismo laboral, encontrando que el personal con un nivel alto de mindfulness presenta una menor tendencia a realizar actos irrespetuosos, y que mantienen este comportamiento en el tiempo. Además, reaccionan de una manera moralmente aceptable, experimentando culpabilidad en caso de verse involucrados en situaciones de falta de respeto.

Objetivos

Objetivo General

Una vez analizados algunos de los estudios que abordan el incivismo laboral desde la perspectiva de las prácticas meditativas, este trabajo pretende ocupar un espacio en la intervención desde la psicología positiva contemplativa.

De este modo, basándome en el marco teórico y práctico expuesto, el objetivo general consiste en diseñar y comprobar la eficacia de un programa de intervención para reducir el incivismo laboral en entornos organizacionales basado en la Psicología Positiva Contemplativa.

Objetivos Específicos

- Reducir la frecuencia de comportamientos incívicos y conflictivos en el ámbito laboral.
- Incrementar el bienestar psicológico mediante una actitud guiada por las virtudes.
- Desarrollar el yo compasivo.
- Aumentar la eficacia individual en los equipos de trabajo.
- Reducir el nivel de estrés percibido.

Hipótesis

- Hipótesis 1: Se espera que el grupo experimental presente menos comportamientos incívicos y conflictivos en el ámbito laboral que el grupo control.
- Hipótesis 2: Se espera que el grupo experimental incremente el bienestar psicológico en mayor medida que el grupo de control.
- Hipótesis 3: Se espera que el grupo experimental desarrolle el yo compasivo en mayor grado que el grupo control.
- Hipótesis 4: Se espera que el grupo experimental presente mejoras significativas en la eficacia individual en los equipos trabajo comparado con el grupo control.
- Hipótesis 5: Se espera que el grupo experimental reduzca en mayor medida los niveles de estrés percibido respecto al grupo control.

Metodología

Diseño

Para el desarrollo de este programa de intervención, se empleará un diseño cuasi-experimental factorial mixto 2x3 con grupo de control y medidas pre-intervención, post-intervención y seguimiento. La variable independiente es el programa de intervención (entrenamiento en prácticas contemplativas) y las variables dependientes son el incivismo laboral, el bienestar psicológico, el estrés percibido, la compasión y el rendimiento individual en los equipos de trabajo. Las variables dependientes serán evaluadas tanto antes como después de la intervención, realizándose también dos seguimientos, uno a los seis meses y otro al año. De este modo, se podrá observar los posibles cambios de estas variables y si la intervención ha tenido efectos beneficiosos y se mantienen en el tiempo.

Se contará con un grupo experimental y un grupo control compuestos por personal de la Universidad de Jaén. La asignación a los grupos se hará de forma aleatoria. Ambos grupos realizarán la fase de pre y post intervención en las que se medirán las variables dependientes. El grupo experimental recibirá las sesiones programadas en la intervención y al grupo control se le explicará en la sesión de pre-intervención el concepto de incivismo laboral, los dos modelos de bienestar psicológico y los cuatro constituyentes de la felicidad en los que se basa el entrenamiento.

Participantes

La muestra seleccionada para la ejecución de este programa de intervención procederá de una población de la plantilla de la Universidad de Jaén. Se ofertará al personal funcionario de administración y servicios (PAS) del Servicio de Informática, que está compuesto por alrededor de 40 profesionales, tanto mujeres como hombres, con formación universitaria y que se dedican a las tecnologías de la información y la comunicación. El rango de edad está comprendido entre los 25 y 65 años, tienen el mismo horario de trabajo y desempeñan sus funciones en el mismo entorno laboral. El tamaño de los grupos formados dependerá de las personas que deseen participar en el estudio.

Se incluirán a todas aquellas personas que respondan de forma válida a los cuestionarios proporcionados, excluyendo a las que no los cumplimenten según las instrucciones indicadas.

También será motivo de exclusión las personas que se encuentren en fase aguda de algún trastorno clínico (bipolar, esquizofrenia, depresión mayor, etc.), con antecedentes de cualquier trastorno disociativo, con crisis epilépticas o muy medicadas.

La mitad de la muestra formará el grupo experimental y la otra mitad el grupo control, distribuyéndose de forma aleatoria.

Instrumentos de Evaluación

Cuestionario de Conflicto Interpersonal en el Trabajo (CIT; Benítez et al., 2012) (ver Anexo III). Este cuestionario se compone de dos dimensiones: la escala de conflicto de tarea (ítems 1, 2, 3 y 4) y la escala del conflicto de relaciones (ítems 5, 6, 7, 8 y 9). Los ítems se evalúan mediante una escala tipo Likert con respuestas que van desde 1 (*nada*) hasta 5 (*mucho*). La consistencia interna de la escala total es $\alpha=0.81$, de la dimensión conflicto de tarea $\alpha=0.70$ y de la dimensión conflicto de relación $\alpha=0.86$.

Escala de Incivismo Laboral/Workplace Incivility Scale (WIS; Cortina, Magley, Williams y Langhout, 2001) (ver Anexo IV). Se utiliza la versión corta (Matthews y Ritter,

2016) en español (Di Marco et al., 2018). Este cuestionario unidimensional se compone de 4 ítems. Estos se evalúan mediante una escala tipo Likert con respuestas que van desde 1 (*nunca*) a 5 (*muchas veces*). La consistencia interna (α de Cronbach) de la escala es $\alpha=0.79$.

Análisis del Comportamiento Individual/Individual Behavior Analysis (IBA; Harris, 1995) (ver Anexo V). Se utiliza su versión en español, elaborado por el Centro de Estudios Ramón Areces (2001) y validez estructural realizada por (Bonavia et al., 2015). Se trata de un cuestionario para el análisis del comportamiento individual que evalúa la eficacia de las personas para funcionar dentro de un equipo o grupo de trabajo. Presenta 3 dimensiones:

1. Habilidades comunicativas: permiten una comunicación eficaz y eficiente. Una puntuación alta indica buena habilidad comunicativa (ítems 3, 5, 9, 11, 15, 17, 19, 21, 29, 30, 33 y 35).
2. Expresión emocional: expresión de las propias emociones en sentido negativo. Una puntuación alta indica un exceso de emocionalidad que puede obstaculizar el funcionamiento del equipo de trabajo (ítems 6, 10, 12, 22, 23, 28, 34 y 36).
3. Aceptación: Disposición a mostrar tolerancia y respeto por los sentimientos e ideas del resto del equipo (ítems 1, 2, 4, 7, 8, 13, 14, 16, 20, 25, 26, 31 y 32).

Se compone de 36 ítems medidos mediante una escala de tipo Likert con los siguientes valores: 1 (*siempre*), 2 (*con frecuencia*), 3 (*en ocasiones*), 4 (*rara vez*) y 5 (*nunca*).

Escala de Estrés Percibido/Perceived Stress Scale (PSS-14; Cohen, Kmarck y Mermelstein, 1983) (ver Anexo VI). Se utiliza la versión española adaptada por Remor (2006). Este instrumento evalúa el estrés percibido durante el último mes. Está compuesto de 14 ítems medidos mediante una escala de tipo Likert con los siguientes valores: 0 (*nunca*), 1 (*casi nunca*), 2 (*de vez en cuando*), 3 (*a menudo*) y 4 (*muy a menudo*). La puntuación total se obtiene invirtiendo las puntuaciones de los ítems 4, 5, 6, 7, 9, 10 y 13 (en el siguiente sentido 0=4, 1=3, 2=2, 3=1 y 4=0) y sumando los 14 ítems. Así, puntuaciones altas indican un mayor nivel de estrés percibido. Su consistencia interna es de 0.81.

Escalas de Bienestar Psicológico/Psychological Well-Being Scales (PWBS; Ryff y Keyes, 1995) (ver Anexo VII). Se utiliza la versión abreviada española (Díaz et al., 2006). Este instrumento se compone de un total de 6 escalas y 39 ítems. Las subescalas son autoaceptación, relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, propósito en la vida y crecimiento personal. El formato de respuesta se realiza mediante una puntuación comprendida entre 1 (*totalmente en desacuerdo*) y 6 (*totalmente de acuerdo*). La consistencia interna de todas las escalas, excepto del crecimiento personal, cuya consistencia es únicamente aceptable ($\alpha=0.68$), es buena, con valores comprendidos entre 0.71 y 0.83.

Escala de Autocompasión/Self-Compassion Scale (SCS; Neff, 2003) (ver Anexo VIII). Fue el primer instrumento para evaluar la autocompasión. Ha sido validada con población española (García-Campayo et al., 2014). Consta de 26 ítems, al igual que la original, evaluados en una escala tipo Likert en un rango entre 1 (*casi nunca*) y 5 (*casi siempre*). Tiene seis subescalas: (1) Auto-amabilidad; (2) Auto-juicio; (3) Humanidad compartida; (4) Aislamiento; (5) Mindfulness; y (6) Sobre-identificación. La consistencia interna de la versión original es de $\alpha=0.94$ y de la española es de $\alpha=0.87$.

Procedimiento

Descripción del Plan de Intervención

El plan de intervención se realizará en varias fases.

Fase 1. Previamente, es necesaria la autorización del Comité de Ética en Investigación Humana (CEIH) de la Universidad de Jaén. Además, se requiere el consentimiento informado de cada participante en el que se indica el objetivo de la intervención, así como la confidencialidad y anonimato de la información recogida, asegurando en todo momento su integridad física y mental a través de una praxis adecuada. Para este cometido, deben seguirse las Normas Éticas Internacionales (American Psychological Association, 2010).

Una vez concedidos y recogidos todas las autorizaciones y permisos, se realizará una reunión informativa con el equipo directivo del Vicerrectorado de Universidad Virtual y la jefatura del Servicio de Informática para presentar el programa de intervención, haciendo mención de la duración, espacios necesarios y participantes.

Fase 2. A continuación, se asignarán las personas que participan en el programa aleatoriamente a los grupos experimental y control, y se procederá con la sesión de pre-intervención a ambos grupos, en la que se pasarán todos los cuestionarios y se explicarán los conceptos de incivismo laboral, los dos modelos de bienestar psicológico y los cuatro constituyentes de la felicidad.

Fase 3. Una vez establecidos los grupos, se procederá a aplicar la intervención al grupo experimental. El grupo control permanecerá en lista de espera. El programa de intervención tiene una duración de dos meses. Se divide en 8 sesiones, una sesión por semana, de unas dos horas de duración aproximada cada una. La primera sesión está enfocada a establecer un concepto personal de felicidad y motivar para un bienestar más sostenible y menos ego-centrado. De la sesión segunda a la séptima se trabaja cada uno de los constituyentes que

componen la intervención. Y finalmente, en la sesión octava se explicará la importancia de la práctica continuada y establecerla como un hábito.

Fase 4. Finalizado el entrenamiento, se procederá con la sesión post-intervención en la que se volverán a aplicar todos los cuestionarios tanto al grupo experimental como al grupo control.

Fase 5. Para evaluar el seguimiento, a los seis meses de finalizada la intervención, se procederá de igual modo que en la fase anterior, pasando la totalidad de los cuestionarios tanto al grupo experimental como al grupo control.

Fase 6. A los doce meses de concluir el programa, se repetirá el procedimiento seguido en la fase 5, pasando de nuevo todos los cuestionarios a ambos grupos. Si se observan resultados positivos, se aplicará la intervención al grupo control.

Tabla 1

Cronograma de las Fases de Estudio

Fase	Tarea	Fecha
1 <i>Puesta en contacto</i>	➤ Solicitud de autorización.	1ª semana septiembre 2021
	➤ Recogida de permisos y reunión con el equipo directivo.	2ª semana septiembre 2021
2 <i>Formación de grupos y Medidas pre intervención</i>	➤ Creación y asignación del grupo experimental y control.	3ª semana septiembre 2021
	➤ Cumplimentación de todos los cuestionarios.	
3 <i>Intervención</i>	➤ Sesión 1, Sesión 2, Sesión 3, Sesión 4, Sesión 5, Sesión 6, Sesión 7 y Sesión 8.	De 4ª semana septiembre a 3ª semana noviembre 2021
4 <i>Medidas post intervención</i>	➤ Cumplimentación de todos los cuestionarios.	4ª semana noviembre 2021
5 <i>1º Seguimiento (sexto mes)</i>	➤ Cumplimentación de todos los cuestionarios.	1ª semana junio 2022
6 <i>2º Seguimiento (al año)</i>	➤ Cumplimentación de todos los cuestionarios.	1ª semana diciembre 2022

Todas las sesiones de la fase de intervención presentan una estructura similar. Se realiza un repaso de lo aprendido en la sesión anterior, se revisan las tareas para hacer en casa y se comentan las estrategias que el grupo de participantes han realizado en sus puestos de trabajo.

Se continúa con las actividades que dan lugar al entrenamiento de las prácticas meditativas, fortalezas o estrategias de regulación emocional que corresponda a cada sesión. En caso de que haya una tarea para casa, se explicará. Y se finaliza con una discusión acerca de cómo poner en práctica las estrategias aprendidas, de forma que se llegue a especificar personas, situaciones y lugares en los que se podrían aplicar, así como el compromiso de llevarlas a cabo. Las prácticas meditativas deben registrarse diariamente (ver Anexo IX).

El plan de intervención lo llevarán a cabo profesionales de la psicología con formación en mindfulness. Se realiza una sesión semanal con objeto de poder asimilar lo aprendido y crear un hábito en la práctica que se mantenga en el tiempo.

Sesiones y Actividades

En caso de que las personas que participan en el programa no tengan nociones de mindfulness, se realizará una sesión de tres horas de duración, previa a la Sesión 1, en la que se practicarán las siguientes meditaciones: atención a la respiración, escaneo corporal y atención al pensamiento. La persona encargada del programa proporcionará los audios y material para que puedan practicar en casa y les ayudará resolviendo las posibles dudas que les surjan. No obstante, en las distintas sesiones del programa se practicarán meditaciones muy similares a las indicadas, por lo que no tendrán problema en seguir el entrenamiento de las distintas actividades.

Para la elaboración de las sesiones y actividades de este estudio, he realizado varios talleres formativos en mindfulness, el entrenamiento para el bienestar basado en prácticas contemplativas de Ausiàs Cebolla y David Alvear y el programa de mindfulness y compasión de Javier García Campayo y Virginia Gasió. Con el fin de preservar su rigor científico, las actividades seleccionadas desde la Sesión 1 a la Sesión 8 están basadas en el Programa EBC de Ausiàs Cebolla y David Alvear, incluyendo algunas fundamentales que son de los propios autores.

Tabla 2

Sesión Pre Intervención Presentación

Presentación	Sesión Pre – Intervención
Duración 1 hora	Objetivos ✓ Presentación e introducción del programa CIVILIS. ✓ Rellenar los cuestionarios pre intervención.

Recursos

- Humanos: psicólogo/a
- Materiales: fotocopias con los cuestionarios, bolígrafos, portátil, proyector

Contenido de la sesión

Actividad 1 (15'). Explicación del programa: conceptos y beneficios

Presentación del programa CIVILIS. Se explica en qué consiste el incivismo laboral, los dos modelos de bienestar psicológico y los cuatro constituyentes de la felicidad en los que se basa la intervención (ver Anexo X).

Actividad 2 (45'). Realización de los cuestionarios

El grupo de participantes contestan los cuestionarios en el siguiente orden:

1. Escala de Incivismo Laboral (WIS)
2. Cuestionario de Conflicto Interpersonal en el Trabajo (CIT)
3. Cuestionario para el Análisis del Comportamiento Individual (IBA)
4. Escala de Estrés Percibido (PSS-14)
5. Escalas de Bienestar Psicológico (PWBS)
6. Escala de Autocompasión (SCS)

Tabla 3

Sesión 1 Aproximación al Bienestar Psicológico

Aproximación al Bienestar Psicológico		Sesión 1
Duración 2 horas	Objetivos	
	✓ Presentar al grupo de participantes de manera distendida y poner de manifiesto las propias fortalezas, actitudes o habilidades. ✓ Elaborar una definición personal de felicidad. ✓ Motivar para un bienestar sostenible y menos ego-centrado. ✓ Entrenar la imaginación. ✓ Introducir la meditación de la esperanza.	
Recursos		
➤ Humanos: psicólogo/a ➤ Materiales: folios, bolígrafos, portátil, proyector		
Contenido de la sesión		
Actividad 1 (20'). Conociéndonos		
Se presenta la persona encargada de la intervención. A continuación, se pide a cada participante que piense y escriba algunos valores o habilidades que consideren importantes en su vida y algún suceso positivo que les haya ocurrido recientemente. Se forman parejas. Cada persona se presenta a la otra indicando la descripción que ha hecho de sí misma. En gran grupo, cada participante presenta a su pareja.		

Actividad 2 (15'). Explicación de las normas

Se explica la importancia de la confidencialidad, la puntualidad, la escucha atenta y libre de juicios y la participación. Para incorporar el aprendizaje adquirido en las sesiones es fundamental el compromiso con la realización de las tareas para casa (retos semanales).

Actividad 3 (20'). Preparándose para la felicidad

Se parte de la idea de que la felicidad es una búsqueda personal. Por ello, se pide que cada participante:

- Seleccione de la siguiente lista aquellas palabras que asocien a felicidad: amor, enfado, bienestar, amistad, compañía, tristeza, dinero, sexo, honradez, tristeza, poder, sufrimiento, compasión, indiferencia, gratitud, desprecio, empatía, orgullo, soledad, vergüenza, familia, etc. Si lo consideran necesario, pueden utilizar otras palabras que no aparezcan.
- Anote tres cosas que les hagan sentir bien y tres que les hagan sentir incomodidad.
- Elabore una definición personal de felicidad planteando preguntas del tipo ¿qué es para ti la felicidad?, ¿en qué consiste ser feliz?, ¿qué tipo de actividades te hacen feliz?, ¿son importantes tus relaciones familiares, de pareja, de amistad, de trabajo?, ¿cómo sería para ti una vida feliz e ideal?, etc.

Fuente: Adaptado de Arguís et al. (2012).

Actividad 4 (10'). Dedicando el bienestar

El objetivo es que cada persona deje de ser una misma el foco de atención y se centre en las personas a las que les gustaría dedicar el entrenamiento y se beneficiarían del bienestar que pueda conseguirse.

Fuente: Extraído de Cebolla y Alvear (2019).

Actividad 5 (20'). Mi lugar preferido

Además de entrenar la imaginación, este ejercicio pretende generar un sentimiento de seguridad y tranquilidad, así como, proporcionar un espacio de confort a la mente.

“Colócate en una posición cómoda sentada y cierra los ojos, respira pausadamente, sin forzar ... Visualiza un lugar agradable y tranquilo ... puede ser contemplando un atardecer, observando el mar en calma, paseando por un bosque o cualquier otro lugar que desees ... La escena debe contener la máxima cantidad de detalles posibles ... ¿Qué colores hay? ¿Hay algún olor o sabor especial? ¿Hay sonidos? ¿Notas algún tacto en las manos o pies?... Siente como si estuvieses inmersa/o en este mismo instante ... Puedes esbozar una ligera sonrisa por el placer de estar ahí e imaginar que ese lugar también se alegra de tu presencia ... Recuerda que puedes volver a este lugar siempre que lo necesites ... Permanece en ese lugar durante unos minutos”.

Al finalizar, se pregunta si se ha encontrado alguna dificultad.

Fuente: Adaptado de Gilbert (2015, p. 179-181).

Actividad 6 (25'). Meditación de la esperanza

Esta práctica consiste en una meditación guiada. Cada persona debe imaginar una escena de su vida pasada en la que se sintieran felices e identificar las actitudes, habilidades o fortalezas que pusieron en práctica para alcanzarla.

“Comienza adoptando una posición cómoda sentada, erguida y respirando pausada y conscientemente durante unos minutos hasta notar que el cuerpo y la mente se van serenando ... A continuación, cuenta diez respiraciones en silencio ... Visualiza un evento de tu vida pasada en la que sintieras una gran felicidad, alegría o gozo ... Explora los recuerdos que te vienen ... ¿Cuándo comenzó? ¿Qué generó este momento? ¿Lo compartías con alguien? ...

Intenta recordar cuantos más detalles mejor. Mientras, centra tu atención en las sensaciones corporales ... Siente las agradables sensaciones que te provocan el recuerdo de ese momento ... Mantén esta visión de felicidad durante un instante y pregúntate, ¿qué actitudes, habilidades o fortalezas psicológicas fueron necesarias para que se manifestara y se sostuviera este instante de felicidad, de alegría, de paz? ... Extiende esta visión de ti en el futuro. Imagínate dentro de un año e imagina un instante de felicidad, siéntelo, vívelo ... Extiende esta visión a cinco años y haz lo mismo ... ¿Qué actitudes, habilidades o fortalezas se deberán desarrollar en ti para sostener este momento de felicidad? ... Ahora, visualízate dentro de 20 años, con el cuerpo y el pelo un poco cambiado. Imagina una situación que te produzca felicidad ... ¿Qué habrás tenido que desarrollar para lograr este momento de plenitud? ¿Qué actitudes, habilidades o fortalezas habrás tenido que entrenar? ... Extiende esta visión a la ancianidad y hazte la misma pregunta ... ¿Qué actitudes, habilidades o fortalezas habrás tenido que desarrollar para alcanzar este momento de felicidad? ... Para concluir, siente este momento de paz y felicidad, sintiendo este gozo en todos los tiempos ... ¿Qué actitudes, habilidades o fortalezas habrás tenido que desarrollar para alcanzar estos momentos de felicidad? ... Permanece en este estado durante unos minutos".

Las personas que lo deseen podrán compartir en gran grupo sus sensaciones, impresiones o problemas surgidos durante la práctica.

Fuente: Extraído de Cebolla y Alvear (2019).

Actividad 7 (10'). Retos semanales

- Practicar diariamente la “meditación de la esperanza”.
- **Mi mejor “yo” futuro.** Consiste en visualizar y elaborar una descripción narrativa escrita de cómo sería en un futuro nuestro mejor “yo” posible en distintas facetas de la vida, por ejemplo, a nivel personal, familiar, laboral o social. Se comienza pensando en nuestra vida actual y cómo nos gustaría que fuese, indicando los objetivos y las cualidades que deberían adquirirse para lograrlo.

Fuente: Adaptado de Sheldon y Lyubomirsky (2006).

Tabla 4

Sesión 2 Poniendo las Bases con Mindfulness

Poniendo las Bases con Mindfulness	Sesión 2
Duración 2 horas	Objetivos ✓ Realizar prácticas meditativas atencionales basadas en mindfulness, que servirán de base al resto de constituyentes. ✓ Identificar los posibles obstáculos para la práctica meditativa. ✓ Aprender a motivarse para perseverar en la práctica meditativa.
Recursos ➤ Humanos: psicólogo/a ➤ Materiales: folios, bolígrafos, esterillas, mantas	
Contenido de la sesión	

Actividad 1 (20'). Revisión de los retos semanales

- Se revisa la narración de “Mi mejor yo futuro” de cada participante que lo desee para identificar las dificultades que hayan surgido en su elaboración.
- Cada persona puede compartir su experiencia con la “meditación de la esperanza”.

Actividad 2 (10'). Mindfulness de atención en la respiración

“Comienza adoptando una posición cómoda sentada, erguida y respirando pausada y conscientemente durante unos minutos hasta notar que el cuerpo y la mente se van serenando ... Nota tus sensaciones corporales y el contacto de los pies con el suelo ... Lleva la atención a aquella parte del cuerpo en la que notes con mayor intensidad la respiración. Pueden ser las fosas nasales, el pecho o el vientre. Toma consciencia, con cada inspiración, de la entrada del aire y, con cada espiración, de su salida ... No es necesario que cuentes ni que visualices las respiraciones ... Si adviertes que la atención divaga y se aleja de la respiración, amablemente deja que las distracciones pasen, sin juzgarlas, sin enfadarte. Vuelve a centrarte en la respiración y las sensaciones corporales ... Siente el flujo natural de la respiración. No tienes que forzarla, solo observarla ... Permanece en este estado durante unos minutos”.

Actividad 3 (20'). Auto-motivación

Cada participante elabora una lista con posibles inconvenientes que pueda encontrarse para la práctica diaria. A continuación, se indica una o dos posibles soluciones que se puedan adoptar frente a cada uno de ellos, junto con un beneficio. Se realiza una puesta en común y se elabora una lista de los obstáculos, las soluciones y beneficios propuestos. Por ejemplo,

Inconveniente	¿Qué haré?	¿Qué beneficios obtendré?
Me encuentro cansada/o, no tengo tiempo, estoy desmotivada/o, estoy estresado/a, ...	Prácticas más cortas, buscar otra hora, utilizar un diario mindfulness, practicar en grupo, ...	Regular las emociones, tomar distancia de los pensamientos, mayor concentración, ...

Actividad 4 (15'). ¿Qué bueno es estirarse! 1ª parte

En esta primera serie, los estiramientos se hacen en el suelo sobre una esterilla. Estas prácticas se efectúan prestando atención a la respiración, al movimiento, a los pensamientos y a las emociones. Es necesario disponer de ropa cómoda y algo de espacio físico. Es importante realizar los ejercicios lentamente y sin forzar el estiramiento. Si alguno resulta excesivamente difícil, se nota dolor o incomodidad excesiva es mejor abandonarlo y continuar con el siguiente. No deben sobrepasarse los propios límites (ver Anexo XI).

Fuente: Adaptado de Stahl y Goldstein (2012).

Actividad 5 (30'). Mindfulness de las sensaciones corporales

Esta práctica es aconsejable realizarla en el suelo sobre una esterilla, aunque también puede hacerse en una silla adoptando una posición cómoda y erguida. Se buscará un lugar sin ruidos ni interrupciones. No se trata de relajarse sino de observar el cuerpo atendiendo a las sensaciones corporales con una actitud de aceptación y apertura a lo que vaya surgiendo. Es conveniente tener una manta cerca.

“Comienza adoptando una posición cómoda y respirando pausada y conscientemente durante unos minutos hasta notar que el cuerpo y la mente se van serenando ... Nota tus sensaciones corporales y el contacto del cuerpo con el suelo ... Observa la entrada y salida del aire y el vaivén en el pecho y abdomen ... Si tu mente comienza a divagar, amablemente,

vuelve la atención de nuevo a la respiración y a las sensaciones corporales ... Pon tu atención en el pie izquierdo y observa que sensaciones aparecen ... No hay que visualizar ni imaginar las partes del cuerpo, sino focalizarse en las sensaciones ... Sube tu atención a la parte baja de la pierna izquierda ... Ahora, en la rodilla, muslo y cadera ... Pon la atención en el pie derecho y repite la misma operación ... pie derecho, rodilla, muslo y cadera derecha ... Desplaza la atención a la espalda ... abdomen, observa su vaivén ... pecho ... cuello ... Si notas alguna sensación incómoda, obsérvala con curiosidad e imagina que respiras con esa parte del cuerpo ... Ahora, vamos a los hombros, brazos y cuello ... Sube despacio a la boca, nariz, ojos, cejas, frente y parte superior de la cabeza ... Ahora, presta atención a la totalidad del cuerpo ... Permanece en este estado durante unos minutos”.

Fuente: Adaptado de García-Campayo (2019, p. 102-103).

Actividad 6 (15’). Mindfulness en los pensamientos y las emociones

“Comienza adoptando una posición cómoda, erguida y respirando pausada y conscientemente durante unos minutos hasta notar que el cuerpo y la mente se van serenando ... Sentimos que la mente, el cuerpo y la respiración se encuentran en sintonía y nos produce paz y tranquilidad ... A continuación, observamos a la mente y a los pensamientos que aparecen. Posiblemente, surjan también algunas emociones. Déjalos estar ... Observa el proceso de cómo aparecen, cómo se mantienen en el espacio mental y cómo desaparecen ... No tienes que hacer nada, simplemente, obsérvalos, con curiosidad, con aceptación ... Si tu mente comienza a divagar y te encuentras que te has dejado llevar por algún pensamiento o emoción, vuelve la atención a su observación y etiquétalo. ¿Es un recuerdo?, ¿un pensamiento?, ¿una fantasía?, ¿un plan de futuro?, o bien, ¿es una emoción?, ¿miedo?, ¿rabia?, ¿tristeza? ... Estos pensamientos y emociones no son la realidad, no eres tú. Tú eres la consciencia que observa ... Permanece en este estado durante unos minutos”.

Fuente: Adaptado de Simón (2013, p. 126-129).

Actividad 7 (10’). Retos semanales

- Antes de comenzar con la meditación, leer la narración de “Mi mejor yo futuro” y ofrecer los beneficios de la práctica.
- Diariamente y alternándolas, practicar la “meditación de las sensaciones corporales” y la “meditación de la esperanza”.
- Registrar los inconvenientes encontrados, cómo se han resuelto y beneficios encontrados.

Tabla 5

Sesión 3 Experimentando Emociones Positivas

Experimentando Emociones Positivas	Sesión 3
Duración 2 horas	Objetivos ✓ Reconocer y potenciar las emociones positivas. ✓ Utilizar la habilidad del saboreo de emociones positivas. ✓ Aprender a expresar gratitud.

Recursos

- Humanos: psicólogo/a
- Materiales: folios, bolígrafos, portátil, proyector, cojín o esterilla

Contenido de la sesión

Actividad 1 (20'). Revisión de los retos semanales

Trabajando en subgrupos de tres o cuatro personas, se debaten los inconvenientes encontrados para realizar las prácticas, cómo se han resuelto y qué beneficios han aportado. Un miembro del grupo toma nota y hace de portavoz para realizar una puesta común en gran grupo.

Actividad 2 (20'). Mis sensaciones preferidas

Esta actividad es introductoria al saboreo. Cada participante elabora una lista con dos experiencias sensoriales que les resulten especialmente agradables por cada uno de los cinco sentidos (ver Anexo XII). Se hace una puesta en común en la que cada integrante del grupo, si lo desea, comparte sus anotaciones.

Fuente: Extraído de Cebolla y Alvear (2019).

Actividad 3 (20'). Saboreo de las tres cosas positivas

Esta actividad consiste en hacer conscientes las emociones positivas generadas al recordar sucesos positivos pasados, presentes o futuros. Se enfoca la atención en estas experiencias (mindfulness), intensificándolas y prolongándolas en el tiempo (ver Anexo XIII). Es importante que cada participante anote tres cosas positivas que le hayan ocurrido durante la semana. Pueden ser tanto pequeñas cosas como grandes acontecimientos, aunque lo más normal es lo primero. A continuación, se indica que las traigan a la memoria con el mayor grado de detalle posible, incluyendo los cinco sentidos, qué estaban haciendo y si había o no más personas. Habrá que dejar entrar a los pensamientos, emociones y sensaciones, mantenerlos unos momentos y, por último, dejarlos ir. Se dedican entre 15 y 20 segundos a mantener las sensaciones positivas generadas.

Fuente: Adaptado de Bryant y Veroff (2007) y Seligman et al. (2005).

Actividad 4 (10'). Aguafiestas emocionales

En esta actividad se elabora una lista de pensamientos, sentimientos o acciones que suelen interrumpir una experiencia emocional positiva cuando una persona se encuentra inmersa en ella. Por ejemplo, en un contexto laboral, la alegría hace aumentar la cooperación y el agradecimiento, proponerse nuevos objetivos o celebrar logros de compañeras y compañeros. Algunos aguafiestas emocionales podrían ser la culpa, la envidia, la vergüenza, un exceso de sacrificio o la queja continua.

Fuente: Basado en Cebolla y Alvear (2019).

Actividad 5 (20'). Meditación del saboreo

“Comienza adoptando una posición cómoda, erguida y respirando pausada y conscientemente durante unos minutos hasta notar que el cuerpo y la mente se van serenando ... Trae a la mente una situación que te produjese una sensación agradable, como puede ser la contemplación de un paisaje, un paseo con la persona amada, un trabajo bien hecho, el sonido de una bonita música ... Visualiza la imagen con la mayor cantidad de detalles posibles ... ¿Qué clase de colores hay? ¿Hay algún sonido o música? ¿Percibes texturas o aromas? ... Experimenta de nuevo las sensaciones que te evocó ... ¿En qué parte del cuerpo

las notas, en el rostro, vientre o pecho? ... ¿Qué emoción estás experimentando? ... Deja que fluya suavemente por tu consciencia, sin forzarla ni querer retenerla ... Permanece unos minutos saboreando este momento”.

Fuente: Adaptado de van den Brink y Koster (2017, p. 314-315).

Actividad 6 (20'). Apuntes de gratitud

Este ejercicio tiene un efecto importante sobre el bienestar, y sus beneficios se mantienen durante algún tiempo. El propósito es valorar y agradecer las cosas positivas que nos ocurren en la vida. Se pide al grupo de participantes que escriban una nota en la que expresen tres motivos por los que últimamente sientan agradecimiento, indicando la persona y la situación en la que se encontraban. La gratitud, aunque puede ir dirigida a cuestiones importantes, tiene un gran efecto dirigida a las pequeñas cosas cotidianas del día a día. Esta actividad servirá a modo de introducción para elaborar un diario de gratitud. Si no se dedica a una persona, pueden escogerse otros aspectos por los que mostrar gratitud. Las anotaciones podrán ir variando de forma expresiva: pueden ser fotografías, registros de voz, dibujos, etc.

Fuente: Adaptado de Seligman et al. (2005).

Actividad 7 (10'). Retos semanales

- Leer la narración de “Mi mejor yo futuro”. Ofrecer y realizar la meditación. Alternar diariamente la “meditación de la atención en la respiración”, la “meditación de las sensaciones corporales” y la “meditación del saboreo”.
- Realizar el **cuestionario VIA** de 240 ítems (ver Anexo XIV).
- Practicar cada día el “saboreo de las tres cosas positivas” y los “apuntes de gratitud”.
- **Paseo con saboreo.** Se busca un lugar agradable por el que pasear (un bosque, un jardín, la orilla del mar, alguna calle de tu ciudad, un museo, etc.). Dedicarle al menos 20 minutos. El propósito es observar y saborear detalles del entorno o sensaciones internas que nos resulten atractivos y mostrar agradecimiento por poder disfrutarlos. Reflexionar sobre cómo nos sentimos después de la práctica.

Fuente: Adaptado de Bryant y Veroff (2007).

Tabla 6

Sesión 4 Fortalezas Humanas

Fortalezas Humanas	Sesión 4
Duración 2 horas	Objetivos ✓ Conocer las propias fortalezas. ✓ Aprender a utilizar las fortalezas personales en diferentes situaciones. ✓ Proyectar las fortalezas hacia el futuro.
Recursos ➤ Humanos: psicólogo/a ➤ Materiales: fotocopias de fortalezas, folios, bolígrafos	
Contenido de la sesión	

Actividad 1 (15'). Revisión de los retos semanales

Trabajando en subgrupos de tres o cuatro personas, se comentan las tareas realizadas durante la semana y qué experiencias han aportado. Un miembro toma nota y hace de portavoz para realizar una puesta común en gran grupo.

Actividad 2 (20'). Identificar las fortalezas personales

Basándose en los resultados del cuestionario VIA, cada participante analiza y responde a las siguientes preguntas:

- ¿Te identificas con las fortalezas?
- Por cada fortaleza, intenta recordar dos acciones del pasado en que la hayas utilizado.
- ¿Añadirías alguna otra fortaleza más?
- ¿Qué fortalezas usaste cuando estabas en un buen momento de tu vida?
- ¿Has usado alguna de estas fortalezas en momentos de estrés y preocupación?
- ¿Qué beneficios encuentras en estas fortalezas? ¿Son útiles a los demás?

Fuente: Adaptado de Niemiec (2019a).

Actividad 3 (30'). Potenciando fortalezas

Se entrega una lista con las 24 fortalezas (ver Anexo XV). Tras haber identificado visualmente una figura de referencia (real o ficticia, del pasado o presente), cada persona debe indicar aquellas fortalezas que piensa que posee, indicando al menos dos situaciones en las que podría utilizarlas. A continuación, cada participante que lo desee, elegirá una de ellas y realizará una representación poniéndola en acción.

Fuente: Basado en Niemiec (2019b).

Actividad 4 (25'). Aplicando las fortalezas en el trabajo

Una vez identificadas las cinco fortalezas principales, se pide a cada participante que elabore una lista con algunas actividades o situaciones habituales de su trabajo. A continuación, indicará qué fortalezas aplica a cada una. Opcionalmente, puede añadir algún proyecto o actividad laboral que no haya incluido y que le gustaría realizar para desarrollar alguna de las fortalezas. Se forman grupos de cuatro personas y se comentan las anotaciones de cada una.

Fuente: Elaboración propia.

Actividad 5 (20'). Meditación de la esperanza.

Se realiza esta práctica meditativa, pero incorporando los términos sobre fortalezas adquiridos en esta sesión.

Actividad 6 (10'). Retos semanales

- Incluir en la narración de “Mi mejor yo futuro” las fortalezas personales.
- Alternar diariamente la “meditación de las sensaciones corporales” y la “meditación de la esperanza”.
- **Genograma positivo.** Se colocan los nombres de los familiares masculinos en cuadrados y los femeninos en círculos. Si son pareja, se conectan con una línea horizontal, y si pertenecen a generaciones distintas, se conectan con una línea vertical (ver Anexo XVI). Se escriben dos o tres fortalezas que se piense que tiene cada familiar.

Fuente: Extraído de Niemiec (2019b).

- **Utilizando mis fortalezas.** Hay que reunirse con otra persona de este programa para comentar las fortalezas de cada una. Se escoge una de ellas para trabajarla durante la

semana. Se indican diversas situaciones en las que podría utilizarse. Puede emplearse la fortaleza de una forma distinta a la habitual.

Fuente: Basado en Tarragona (2014).

Tabla 7

Sesión 5 Enfrentando la Adversidad

Enfrentando la Adversidad		Sesión 5
Duración 2 horas	Objetivos ✓ Introducir el componente de resiliencia y sus beneficios. ✓ Conocer y regular las emociones negativas. ✓ Introducir el concepto de autocompasión y aprender a afrontar las dificultades con atención, flexibilidad y sentimientos de seguridad. ✓ Conocer y utilizar las prácticas generativas para aumentar la frecuencia de conductas prosociales.	
Recursos ➤ Humanos: psicólogo/a ➤ Materiales: folios, bolígrafos		
Contenido de la sesión		
Actividad 1 (15'). Revisión de los retos semanales Se revisa el genograma positivo y se resuelven posibles dudas que hayan surgido en su elaboración. Se forman grupos de tres personas para comentar la experiencia con las meditaciones realizadas durante la semana. Cada participante que lo desee puede compartirlo en gran grupo.		
Actividad 2 (25'). Identificando emociones difíciles Se pide que cada participante conteste en un folio a las siguientes cuestiones: ▪ ¿Qué conflicto laboral o personal has tenido recientemente? ¿Con quién? ▪ ¿Qué expectativa propia no se cumplió? ¿Afecto, justicia, éxito, seguridad? ▪ ¿Podrías poner nombre a la emoción que te generó? ▪ ¿Intenta expresar lo que pensabas? ▪ ¿Qué hiciste? Algunas emociones difíciles que pueden surgir son: ansiedad, miedo, ira, ridículo, etc. (ver Anexo XVII). Las personas que lo deseen pueden compartir en gran grupo sus anotaciones.		
Situación conflictiva	Emoción que sentí	Qué hice
Un compañero/a me grita, insulta, se burla de mí ...	Ira, humillación, vergüenza, ridículo ...	Me volví a mi mesa, le grité, lloré, respiré profundamente ...
Fuente: Elaboración propia		

Fuente: Elaboración propia.

Actividad 3 (25'). Meditación en las emociones difíciles

Las tres estrategias utilizadas son: etiquetar las emociones, tomar consciencia de la ubicación corporal de las emociones y ablandar (compasión física) - calmar (compasión emocional) - permitir (compasión mental). Es importante realizar esta actividad con una emoción que sea de intensidad moderada-baja que la persona esté sufriendo en este momento o recientemente (una mala relación laboral, familiar o problemas de salud física o psicológica). Si se observa que la práctica comienza a desbordar emocionalmente, tranquilamente debe abandonarse.

“Comienza adoptando una posición cómoda, erguida y respirando pausada y conscientemente durante unos minutos hasta notar que el cuerpo y la mente se van serenando... Imagina una situación conflictiva reciente de intensidad leve o moderada que te genere una cierta emoción difícil ... Intenta ponerle nombre ... puede ser miedo, estrés, ansiedad, tristeza, ira, desesperación ... nómbrala varias veces con un tono amable y comprensivo ... Ahora, toma consciencia de tu cuerpo ... y visualiza de nuevo la situación difícil ... observa que parte de tu cuerpo se siente más incómoda ... mantén la atención en ella ... Dirígele amabilidad ... Ahora, ablanda y afloja esa zona muscular ... coloca la mano sobre la parte del cuerpo que sientas que más lo necesita y envíale calma ... siente el calor de la mano sobre la zona ... Dirígete palabras amables como si se las estuvieses dirigiendo a un amigo o amiga que está atravesando una situación complicada ... *que sea amable conmigo, que esté a gusto, que esté en calma* ... Permite que el malestar esté presente, no tienes que controlarlo ni perseguir que desaparezca ... Permanece en este estado durante unos minutos, repitiendo, si lo deseas, el ciclo de ablandar-calmar-permitir”.

Cada persona que lo desee puede compartir sus sensaciones, impresiones o problemas que le hayan surgido durante la meditación.

Fuente: Adaptado de Neff y Germer (2020, p. 192-196).

Actividad 4 (15'). La pausa de la autocompasión

El objetivo es recordar los tres principios básicos de autocompasión cuando nos enfrentamos a dificultades en la vida diaria. Esta práctica puede hacerse con los ojos abiertos o cerrados. “Piensa y visualiza con el mayor detalle posible una situación laboral o personal conflictiva reciente que te produzca una emoción negativa de intensidad moderada-baja. ¿Quiénes están presentes? ¿Qué está sucediendo? ¿Qué se está diciendo? ... Observa las sensaciones que te provoca ... A continuación, repite mentalmente *este es un momento de sufrimiento ... el sufrimiento forma parte de la vida ... todo el mundo experimenta sufrimiento ... este sufrimiento pasará ... que pueda ser amable conmigo ... que esté bien* ... Permanece en este estado unos minutos”.

Fuente: Adaptado de Neff y Germer (2020, p. 69-71).

Actividad 5 (15'). Visualización del color compasivo

Esta meditación consiste en visualizar un color que se asocie con la compasión (normalmente, tonos pastel) y que transmitan una sensación de calidez y amabilidad.

“Comienza con los ojos cerrados y respira suave y rítmicamente ... Imagina un color que asocies a la compasión, un color que te produzca una sensación de calidez y amabilidad ... Imagina que te está rodeando ... y que poco a poco va penetrando en tu interior a través de tu corazón ... Imagina que comienza a extenderse lentamente al resto del cuerpo y que posee las cualidades de sabiduría, calidez y coraje ... Siente como este color quiere ayudarte ... si notas alguna parte del cuerpo que lo necesite, envíale una mayor dosis de color ... Permanece en este estado durante unos minutos”.

Fuente: Adaptado de Gilbert (2015, p. 181-182).

Actividad 6 (15'). Testigo del sufrimiento

Manteniendo el estado producido por la meditación de “Visualización del color compasivo”, se trae a la memoria una situación laboral en la que se ha observado una falta de respeto y consideración de una persona hacia otra. ¿Qué emoción sentiste?, ¿qué dijiste?, ¿cómo actuaste? ... Intenta situarte en la posición de la persona agraviada. ¿Qué emoción sientes?, ¿qué dices?, ¿cómo actúas?

Fuente: Elaboración propia.

Actividad 7 (10'). Retos semanales

- Identificar y anotar las emociones negativas que surjan durante la semana junto a la situación que la ha provocado.
- Leer la narración de “Mi mejor yo futuro”.
- Alternar diariamente la “meditación de las sensaciones corporales”, “meditación en las emociones difíciles” y la “visualización del color compasivo”.

Tabla 8

Sesión 6 Compasión, Generosidad y Altruismo

Compasión, Generosidad y Altruismo		Sesión 6
Duración 2 horas	Objetivos	
	✓ Conocer la importancia de la compasión y la generosidad para el bienestar psicológico. ✓ Comenzar a cultivar un estilo de vida compasivo. ✓ Valorar las relaciones personales y el trato respetuoso.	
Recursos		
➤ Humanos: psicólogo/a ➤ Materiales: folios, bolígrafos		
Contenido de la sesión		
Actividad 1 (15'). Revisión de los retos semanales		
Se revisan las dificultades que hayan podido surgir en las meditaciones. Se comentan las emociones negativas experimentadas durante la semana y cómo se han abordado.		
Actividad 2 (20'). Incorporando la compasión (perspectiva del self compasivo)		
Esta actividad consiste en que cada persona se imagine a sí misma como si tuviese las cualidades de compasión, sabiduría, confianza y valentía para afrontar las dificultades y con deseos de ayudarse a sí misma y a otras personas.		
“Comienza adoptando una posición cómoda, erguida y respirando pausada y conscientemente durante unos minutos hasta notar que el cuerpo y la mente se van serenando ... A continuación, imagina que el cuerpo se encuentra tranquilo, en paz y seguro, repleto de calidez y fortaleza ... Desde esta calidez, imagina una motivación bondadosa por ayudar y aliviar el sufrimiento propio y de otras personas ... que tienes una sabiduría capaz de generar pensamiento flexible para ver las situaciones y emociones difíciles como experiencias pasajeras y parte de la vida ... y que tienes una profunda sensación de confianza y coraje		

para afrontarlas ... ¿Qué pensarías? ... ¿Cómo te sentirías? ... ¿Cómo actuarías? ... Permanece unos minutos manteniendo esta agradable sensación”.

Cada participante que lo desee puede compartir sus pensamientos y sensaciones.

Fuente: Adaptado de Kolts (2020, p. 196-201).

Actividad 3 (15’). Mi gesto secreto

Esta actividad consiste en elaborar una relación de frases, críticas, acciones o gestos poco virtuosas, desagradables u ofensivas que puedan resultar molestas o hirientes para alguna persona de tu trabajo y que no le benefician de ninguna manera. Pueden ser dirigidas directamente o indirectamente mediante comentarios a terceras personas. Para ello, visualizamos un compañero o compañera con quien tengamos una relación poco cordial. Comenzamos la lista indicando *“Desde este momento, renuncio a dirigirme a X de alguna de las siguientes formas:”*.

Fuente: Elaboración propia.

Actividad 4 (15’). Entrenamiento en ecuanimidad

Inicialmente, esta actividad puede provocar dificultades en su realización por la carga emocional que supone, pero trabajándola de forma gradual, proporciona grandes beneficios. Se comienza visualizando y dirigiendo las frases hacia personas queridas o neutras para, finalmente, introducir personas difíciles. Esta práctica no obliga a perdonar ni supone que haya que cambiar nada, ni siquiera lo que se siente hacia las personas difíciles. Con el tiempo, quizás, puedan observarse pequeños cambios.

“Siéntate en una posición cómoda y respira pausada y conscientemente ... Visualiza una persona, imagen, animal o cosa que represente para ti una gran compasión, amabilidad y sabiduría ... quédate con las agradables sensaciones que te produce ... deja ir esa imagen. Ahora, evoca la imagen de una persona muy querida para ti, colócala en frente tuya y comparte las sensaciones con ella ... le envías compasión deseándole *que viva en paz, que encuentre alivio a su sufrimiento, que tenga salud, que sea feliz* ... siente las sensaciones que surjan ... Ahora, visualiza una persona que para ti sea neutra, con la que no tienes una relación directa ... le envías compasión deseándole *que viva en paz, que encuentre alivio a su sufrimiento, que tenga salud, que sea feliz* ... déjala ir. A continuación, selecciona una situación reciente de conflicto que hayas tenido y genera una imagen mental con el máximo detalle posible de la persona y de lo ocurrido ... Desde la perspectiva del yo compasivo, amable y sabio, al exhalar le envías compasión deseándole *que viva en paz, que encuentre alivio a su sufrimiento, que tenga salud, que sea feliz*... Permanece atento a las frases y las sensaciones corporales que vayan apareciendo... No tienes que cambiar ni controlar nada ... Si la atención se desvía, amablemente, vuelve a dirigirla a las frases y las sensaciones corporales ... Permanece en este estado unos minutos.”.

Fuente: Extraído de Simón (2015, p. 230-244).

Actividad 5 (25’). Escucha atenta

Esta actividad se realiza en parejas. Consiste en escuchar de forma compasiva a la persona que tenemos de pareja mientras que nos relata una situación de malestar que le haya ocurrido recientemente o en el pasado. Mientras se escucha la historia, se deja que fluyan las sensaciones que vayan surgiendo, abriendo paso a una actitud compasiva. En cada inspiración, la persona que escucha dirige la compasión hacia sí misma para conectarse con su cuerpo, y en la exhalación hacia la otra persona para conectarse con ella. Si la atención se desvía de la escucha, se regresa a la respiración dando y recibiendo compasión.

Fuente: Adaptado de Neff y Germer (2020, p. 185).

Actividad 6 (20'). Meditación en el altruismo

En esta actividad lo importante es generar y mantener un sentimiento de ayuda y amabilidad. “Comienza centrando la atención en la respiración ... observa como entra y sale el aire por la nariz ... haz tres respiraciones suaves para entrar en un estado de serenidad y calma ... Visualiza una situación en la que te sentiste satisfecho/a por haber hecho o dicho algo amable, sabio, maduro, con deseo de ayudar ... ¿Qué te hizo sentir así? ¿Qué estabas haciendo? ¿Había alguien presente? ... Ahora, deseas que estas cualidades se extiendan y mantengan en el tiempo ... Que vayan floreciendo y progresando de manera más profunda y madura ... Te alegras de todas las fortalezas adquiridas y desarrolladas en el pasado que han generado este gratificante momento ... Deseas que perduren y que continúen desarrollándose y potenciándose estas fortalezas para seguir creciendo y progresando ... Permanece en este estado unos minutos”.

Fuente: Adaptado de Cebolla y Alvear (2019) y Gilbert (2015, p. 187-192).

Actividad 7 (10'). Retos semanales

- Lectura de la narración de “Mi mejor yo futuro”.
- Ofrecimiento y alternar diariamente “meditación en el altruismo” con alguna otra que se desee.
- Adoptar la perspectiva del self compasivo en distintas situaciones de la vida cotidiana. Por ejemplo, antes de entrar a una reunión de trabajo o comenzar un nuevo proyecto.
- **Cinco gestos amables en un día.** Este ejercicio consiste en realizar cinco actos de amabilidad hacia una persona (compañero/a de trabajo, familiar, una persona desconocida, alguien con quien estamos enemistados/as, etc.). Puede ser: hacer un cumplido, ayudar a un miembro del equipo de trabajo, prestar algo propio, ofrecernos para tareas domésticas, hacer una donación, etc.

Tabla 9

Sesión 7 Dando Voz al Yo Compasivo

Dando Voz al Yo Compasivo		Sesión 7
Duración 2 horas	Objetivos ✓ Conocer la multiplicidad de la mente. ✓ Detectar y potenciar la parte compasiva y amable del self. ✓ Aprender a cuidar las distintas partes del self con actitud compasiva.	
Recursos ➤ Humanos: psicólogo/a ➤ Materiales: folios, bolígrafos, portátil, proyector		
Contenido de la sesión		
Actividad 1 (20'). Revisión de los retos semanales Se forman grupos de cuatro personas y se comentan las actividades realizadas durante la semana. Quien lo desee puede compartir sus experiencias en gran grupo.		

Actividad 2 (20'). Breve explicación sobre la multiplicidad del self

Para comprender la multiplicidad del self, se visualiza el vídeo <https://www.youtube.com/watch?v=Knd3hfE5G48> (Hersey, 2016). Se comenta en gran grupo y se resuelven dudas.

Fuente: Elaboración propia.

Actividad 3 (15'). Identificar la multiplicidad del self

En esta actividad se identificarán algunas de las distintas partes o “yoes” que nos habitan. En especial, aquellas que generan emociones que suelen evitarse para aprender a relacionarse con ellas de forma compasiva. Para ello, se piensa en distintas situaciones o contextos y se intenta identificar que “yo” se suele activar (ver Anexo XVIII). Se elabora una lista con todos los que se consigan identificar.

Fuente: Adaptado de Earley (2016, p. 78-80).

Actividad 4 (15'). Combinación Self-Fortaleza

Aunque puede indicarse alguna otra fortaleza que consideremos que tenemos, se toman como punto de partida las cinco obtenidas del VIA. Pensando en una situación laboral determinada, hay que relacionar los distintos “yoes” de la lista anterior con una fortaleza. Se anotan en un folio.

Situación laboral	Fortaleza	Self
Presto ayuda a un compañero/a	Generosidad	Yo cooperador

Fuente: Elaboración propia.

Actividad 5 (20'). Mis “yoes” en el trabajo

“Puedes permanecer con los ojos abiertos o cerrados. Adopta una postura sentada, erguida y cómoda. Realiza dos o tres respiraciones para serenar la mente ... Imagina o visualiza una situación laboral en la que estás comportándote incívicamente con un compañero/a ... ¿Qué yo está presente? ... ¿Qué está diciendo? ... ¿Qué siente? ... ¿Qué apariencia tiene? ... ¿Cómo lo notas en el cuerpo y dónde? ... ¿Cómo hace que te comportes? ... ¿Qué quiere? ... Escríbelo. Ahora, imagina o visualiza una situación laboral en la que estás siendo víctima de un comportamiento incívico por parte de un compañero/a ... ¿Qué yo está presente? ... ¿Qué está diciendo? ... ¿Qué siente? ... ¿Qué apariencia tiene? ... ¿Cómo lo notas en el cuerpo y dónde? ... ¿Cómo hace que te comportes? ... ¿Qué quiere? ... Escríbelo” (ver Anexo XIX).

Fuente: Elaboración propia.

Actividad 6 (20'). Meditación desde el self compasivo

“Comienza adoptando una posición cómoda, erguida y respirando pausada y conscientemente durante unos minutos hasta notar que el cuerpo y la mente se van serenando ... Imagina con el máximo detalle una situación que te provocó una emoción difícil y diste una respuesta inadecuada ... Pregúntate, ¿qué yo dominaba en esa situación? ... Tu “yo ansioso”, tu “yo temeroso”, tu “yo hostil” ... ¿Qué emoción sentiste?, ¿qué fortaleza lo guiaba?, ¿cómo justificas esa respuesta?, ¿cómo volviste a la calma? Ahora, imagina que tienes delante a esa parte de ti ... Deséale a ese yo interno ... *que tenga paz, que esté en equilibrio, que tenga bienestar, que quede libre de sufrimiento* ... Ahora, desde este yo abierto, curioso y compasivo, haz lo mismo con el resto de tus yoes. Da la bienvenida a cada uno de ellos ... Siente compasión por ellos, por sus dificultades y sufrimiento ... Acepta y

acoge a todos tus yoes con curiosidad y compasión ... Permanece en este estado unos minutos”.

Fuente: Extraído de Cebolla y Alvear (2019).

Actividad 7 (10'). Retos semanales

- Lectura de la narración de “Mi mejor yo futuro”.
- Alternar diariamente la “meditación en el altruismo” y la “meditación desde el self compasivo”.
- **La carta compasiva.** Este ejercicio consiste en que cada persona se escriba una carta a sí misma desde el self compasivo a un self difícil que está sufriendo. Para ello, pensamos en una situación laboral conflictiva que nos provoque una emoción negativa de intensidad moderada (ansiedad, vergüenza, autocrítica, etc.). A continuación, imaginamos que somos una persona que vamos creciendo en compasión, tal y como se ha realizado en la actividad 6 de esta sesión, y va surgiendo lentamente el deseo de ofrecer ayuda, comprensión, cariño, amabilidad y consuelo. Desde este self compasivo se comienza a escribir en primera persona (yo) al self sufriente en segunda persona (tú). Una vez escrita, es importante realizar una lectura desde la perspectiva del self compasivo para ver si expresa compasión genuina, y desde la del self sufriente para ver si tiene un enfoque afectuoso y cordial apropiado.
Fuente: Adaptado de van den Brink y Koster (2017, p. 281-283).
- **Trío de “yoes”.** Consiste en registrar tres “yoes” que se identifiquen en tres compañeras o compañeros de trabajo con quienes se interactúa habitualmente. Al menos, se debe incluir a alguien con quien se tenga una relación difícil.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 10

Sesión 8 El Hábito de la Práctica Meditativa

El Hábito de la Práctica Meditativa		Sesión 8
Duración 2 horas	Objetivos	
	✓ Generar motivaciones para continuar la práctica. ✓ Valorar el programa de intervención. ✓ Despedida.	
Recursos		
➤ Humanos: psicólogo/a ➤ Materiales: folios, bolígrafos, esterilla, música suave		
Contenido de la sesión		
Actividad 1 (20’). Revisión de los retos semanales		
En grupos de tres o cuatro personas se comentan las actividades de “La carta compasiva” y “Trío de yoes” realizadas durante la semana. Quien lo desee puede compartir su experiencia con el resto de participantes en gran grupo.		
Actividad 2 (20’). ¡Qué bueno es estirarse! 2ª parte		

En esta segunda serie, los estiramientos se hacen de pie. Estas prácticas se efectúan prestando atención a la respiración, al movimiento, a los pensamientos y a las emociones. Es necesario llevar ropa cómoda, una esterilla y algo de espacio físico. Es importante realizar los ejercicios lentamente y sin forzar el estiramiento. Si alguno resulta excesivamente difícil, se nota dolor o incomodidad excesiva es mejor abandonarlo y continuar con el siguiente. No deben sobrepasarse los propios límites (ver Anexo XX).

Fuente: Adaptado de Stahl y Goldstein (2012).

Actividad 3 (20'). Meditación de la Esperanza

Actividad 4 (20'). Reflexión personal acerca de la intervención

Cada participante expresa su opinión y valoración sobre el programa de intervención, indicando qué meditaciones les resultan más interesantes y qué han aprendido con el entrenamiento. Puede servir de ayuda preguntas del tipo ¿Cuál era tu propósito al comenzar la intervención? ¿Qué beneficios has conseguido? ¿En qué aspectos de tu vida puede ser de utilidad? ¿Qué dificultades has encontrado en las prácticas? ¿Cómo les harás frente a partir de ahora? ¿Qué actividades y meditaciones te han gustado más? ¿Cuáles vas a incorporar en tu vida? Se hace una puesta en común con el objetivo de compartir las experiencias personales.

Actividad 5 (20'). A partir de ahora quiero practicar

Cada participante elabora un programa diario de una semana de duración con las actividades y prácticas meditativas de las aprendidas que le gustaría incorporar en su rutina diaria. Debe comprometerse en su realización. Es importante tomar consciencia de que la formación ha terminado, pero no así la intervención. Es imprescindible hacer de la práctica un hábito que debe adoptarse, si es posible, para toda la vida o, al menos, hasta que finalice la última sesión de seguimiento.

Fuente: Elaboración propia.

Actividad 6 (20'). Mindfulness con música

La música puede convertirse en meditación, contemplación y escucha cuando capta toda nuestra atención y nos introduce en estados de percepción y consciencia emocional. En esta actividad, la música se convierte en una meditación de compasión. Mientras se escucha música suave, cada persona se envía buenos deseos a sí misma, a todas las personas y seres vivientes, dejando que surjan sentimientos positivos.

Cada participante puede elaborar su propia lista favorita de música que le evoque emociones positivas. Algunos ejemplos de selección pueden ser:

Soul Eyes, John Coltrane Quartet

Canon, Pachelbel

Jesu, Joy of Man's Desiring, Johann Sebastian Bach

Vois sur ton chemin, Les Petits Chanteurs de Saint-Marc

Yesterday, The Beatles

Hallelujah, Leonard Cohen

Fuente: Extraído de Germer (2011, p. 341-343).

Tabla 11

Sesión Post Intervención Finalizando

Finalizando		Sesión Post – Intervención	
Duración 45 min		Objetivos ✓ Realizar los cuestionarios post - intervención	
Recursos ➤ Humanos: psicólogo/a ➤ Materiales: fotocopias de los cuestionarios, folios, bolígrafos			
Contenido de la sesión			
Actividad 1 (45’). Realizar los cuestionarios Cada participante contesta a los cuestionarios en el siguiente orden: 1. Escala de Incivismo Laboral (WIS) 2. Cuestionario de Conflicto Interpersonal en el Trabajo (CIT) 3. Cuestionario para el Análisis del Comportamiento Individual (IBA) 4. Escala de Estrés Percibido (PSS-14) 5. Escalas de Bienestar Psicológico (PWBS) 6. Escala de Autocompasión (SCS)			

Tabla 12

Sesiones de Seguimiento.

Seguimiento		Sesiones de Seguimiento	
Duración 45 min		Objetivos ✓ Realizar los cuestionarios para el seguimiento y evolución de la intervención.	
Recursos ➤ Humanos: psicólogo/a ➤ Materiales: fotocopias de los cuestionarios, folios, bolígrafos			
Contenido de la sesión			
Actividad 1 (45'). Realizar los cuestionarios Cada participante contesta a los cuestionarios en el siguiente orden: - Escala de Incivismo Laboral (WIS) - Cuestionario de Conflicto Interpersonal en el Trabajo (CIT) - Cuestionario para el Análisis del Comportamiento Individual (IBA) - Escala de Estrés Percibido (PSS-14) - Escalas de Bienestar Psicológico (PWBS) - Escala de Autocompasión (SCS)			

Cronograma

Tabla 13

Cronograma Detallado del Programa de Intervención

S E S I O N E S		Septiembre				Octubre				Noviembre				Diciembre			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	Solicitud y petición de permisos																
	Sesión Presentación Pre - Intervención																
	Sesión 1. Aproximación al Bienestar Psicológico																
Constituyente 1	Sesión 2. Poniendo las Bases con Mindfulness																
Constituyente 2	Sesión 3. Experimentando Emociones Positivas																
	Sesión 4. Fortalezas Humanas																
Constituyente 3	Sesión 5. Enfrentando la Adversidad																
Constituyente 4	Sesión 6. Compasión, Generosidad y Altruismo																
Constituyente 5	Sesión 7. Dando Voz al Yo Compasivo																
	Sesión 8. El Hábito de la Práctica Meditativa																
	Sesión Finalización Post – Intervención																
	Seguimiento	1ª semana de junio de 2022 y 1ª semana de diciembre de 2022															

Recursos y Presupuesto

Tabla 14

Presupuesto del Programa de Intervención

PRESUPUESTO DEL PROGRAMA DE INTERVENCIÓN

Recursos Humanos

Psicólogos/as	Horas	Precio/Hora	Total
1	18 h 30 min	70,00 €	1.295,00 €
Total RRHH			1.295,00 €

Recursos Materiales

Material	Cantidad	Precio unidad	Total
Folios A4	(1 paquete) 500	5,00 €	5,00 €
Bolígrafos	20	0,50 €	10,00 €
Esterillas	20	4,00 €	80,00 €
Fotocopias	1.000	0,05 €	50,00 €
Mantas	20	5,00 €	100,00 €
Cojines	20	3,00 €	60,00 €
Total RRMM			305,00 €
Total			1.600,00 €

En caso de ser necesaria una sesión de introducción al mindfulness previa al inicio de la intervención, el coste total se incrementará en 210 €.

El coste de la sala con proyector, ordenador portátil, altavoces y pizarra dependerá del acuerdo establecido con la organización.

Resultados Esperados

Este programa de intervención tiene una función fundamental en las organizaciones. Es necesaria una mayor consciencia de la existencia del incivismo laboral y de las consecuencias negativas tanto para las personas que son víctimas como para las instigadoras, testigos y la propia organización. Deben dejar de tomarse las conductas incívicas como comportamientos molestos menores, inofensivos y privados que se deben resolver de forma personal; la organización debe intervenir desalentándolas. La dirección de la organización tiene el deber de hacer del entorno laboral un lugar respetuoso y desarrollar procedimientos de conducta ética y profesional entre la plantilla (Akella y Lewis, 2019; Pearson et al., 2000).

Mediante este programa de intervención se pretende que el personal empleado pueda desarrollar sus fortalezas de carácter y conseguir un aumento de los comportamientos virtuosos y compasivos en el trabajo, consiguiendo prevenir y/o disminuir los comportamientos conflictivos indeseables, así como mitigar sus consecuencias negativas como el absentismo laboral, el estrés, la ansiedad y la depresión, aumentando la empatía, las conductas prosociales, el bienestar psicológico y la satisfacción y el rendimiento laboral. Además, la integración de entrenamiento en habilidades y fortalezas propias de la psicología positiva con el de las prácticas meditativas va a permitir a la persona enfrentarse a nuevos conflictos y complejas situaciones con un repertorio más amplio de recursos. El mindfulness proporciona una mayor capacidad de concentración. La autocompasión y la compasión facilitan una toma de decisiones más equilibrada, creativa y ecuánime a la hora de resolver los conflictos laborales.

Estos beneficios van a repercutir directamente en la mejora de la prestación de los servicios y en la calidad de los mismos. Mejorar el bienestar psicológico del personal trabajador va a estimular una mejora en las relaciones laborales y un mayor compromiso con los objetivos y los procesos de cambio organizacionales.

Hoy día, se interviene principalmente ante conductas contraproducentes de mayor envergadura e ilegales, como son el acoso laboral. Sin embargo, es necesario trabajar en actitudes cívicas, de modo que la educación y el respeto sean la norma de interacción que predomine en toda organización.

Por último, indicar que, aun siendo numerosos los beneficios, existen algunas limitaciones en este programa, que pueden extenderse a otras intervenciones basadas en mindfulness y psicología positiva (Hervás et al., 2016):

- a) Pueden producirse abandonos de participantes debido a la exigencia de una alta demanda en motivación, junto con una dedicación diaria y continuada en la realización de las prácticas y su posterior seguimiento.
- b) Requiere de una alta formación, experiencia y profesionalidad por parte de las personas responsables de impartir el entrenamiento.
- c) Existe la posibilidad de que aparezcan efectos adversos.
- d) La falta de un grupo de control activo no permite comparar la eficacia de este programa basado en prácticas contemplativas con otro tipo de intervenciones psicológicas.
- e) No se estudian los perfiles de personalidad de la población seleccionada que puedan presentar mayor compatibilidad con este tipo de prácticas.
- f) En las ciencias contemplativas existen muchos otros tipos de meditación que pueden ser beneficiosos para el bienestar psicológico y que no se incluyen en este trabajo.

Además de solventar algunas de estas limitaciones, otra mejora en este programa podría ser la incorporación de actividades relacionadas con el perdón. Perdonarse y perdonar a otras personas puede ser efectivo para mejorar el bienestar de las que han sufrido una situación de incivismo, humillación o trato irrespetuoso, así como el de las que se arrepienten de haber cometido este tipo de acciones. En cualquier caso, la complejidad de esta fortaleza queda fuera del alcance de esta intervención tal y como está diseñada, ya que implicaría una modificación que repercutiría en una mayor duración y coste.

Referencias Bibliográficas

- Akella, D. y Lewis, V. J. (2019). The Modern Face of Workplace Incivility. *Organization Management Journal*, 16(2), 55-60. <https://doi.org/10.1080/15416518.2019.1604202>
- Alonso, M. y Germer, C. K. (2016). Autocompasión en Psicoterapia y el Programa Mindful Self Compassion: ¿Hacia las Terapias de Cuarta Generación?. *Revista de Psicoterapia*, 27(103), 169-185. <https://doi.org/10.33898/rdp.v27i103.111>
- Alvear, D. (2017). *Mindfulness en positivo. La ciencia de la atención plena y la psicología positiva en el camino del bienestar*. (2ª ed.). Milenio.
- American Psychological Association. (2010). *Ethical principles of psychologist and code of conduct*. <https://apa.org/ethics/code/index>
- Andersson, L. M. y Pearson, C. M. (1999). Tit for Tat? The Spiraling Effect of Incivility in the Workplace. *The Academy of Management Review*, 24(3), 452-471. <https://doi.org/10.2307/259136>
- Arguís, R., Bolsas, A. P., Hernández, S. y Salvador, M. M. (2012). *Programa Aulas Felices. Psicología Positiva aplicada a la Educación*. <https://educaposit.blogspot.com>
- Benítez, M., León-Pérez, J. M., Ramírez, J., Medina, F. J. y Munduate, L. (2012). Validación del Cuestionario de Conflicto Interpersonal en el Trabajo (CIT) en empleados españoles. *Estudios de Psicología*, 33(3), 263-276. <https://doi.org/10.1174/021093912803758228>
- Bonavia, T., Molina, J. G. y Puchol, A. (2015). Validez estructural de un cuestionario para medir comportamientos eficaces en los equipos de trabajo. *Anales de Psicología*, 31(2), 667-676. <https://doi.org/10.6018/analesps.31.2.184041>
- Bryant, F. B. y Veroff, J. (2007). *Savoring: A new model of positive experience*. Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Carmona-Cobo, I., López-Zafra, E. y Garrosa, E. (2019). Observers' reactions to workplace incivility in the masculine domain: How does roles congruency explain gender bias in future workers?. *Scandinavian Journal of Psychology*, 60, 628-636. <https://doi.org/10.1111/sjop.12576>
- Carter, R. (2008). *Multiplicidad. La nueva ciencia de la personalidad*. Kairós.

- Cayoun, B. A. (2013). *TCC con mindfulness integrado*. Desclée De Brouwer.
- Cebolla, A. y Alvear, D. (2019). *Psicología Positiva Contemplativa*. Kairós.
- Cebolla, A., Enrique, A., Alvear, D., Soler, J. y García-Campayo, J. (2017). Psicología Positiva Contemplativa: Integrando mindfulness en la psicología positiva. *Papeles del Psicólogo*, 38(1), 12-18. <https://doi.org/10.23923/pap.psicol2017.2816>
- Cortina, L. M., Kabat-Farr, D., Magley, V. J. y Nelson, K. (2017). Researching rudeness: The past, present, and future of the science of incivility. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 299-313. <https://doi.org/10.1037/ocp0000089>
- Cortina, L. M., Magley, V. J., Williams, J. H. y Langhout, R. D. (2001). Incivility in the workplace: Incidence and impact. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(1), 64-80. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.6.1.64>
- Dahl, C. J., Lutz, A. y Davidson, R. J. (2015). Reconstructing and deconstructing the self: Cognitive mechanisms in meditation practice. *Trends in Cognitive Sciences*, 19(9), 515-523. <https://doi.org/10.1016/j.tics.2015.07.001>
- Dambrun, M. y Ricard, M. (2011). Self-centeredness and selflessness: a theory of self-based psychological functioning and its consequences for happiness. *Review of General Psychology*, 15(2), 138-157. <https://doi.org/10.1037/a0023059>
- Davidson, R. J., Dunne, J., Eccles, J. S., Engle, A., Greenberg, M., Jennings, P., Jha, A., Jinpa, T., Lantieri, L., Meyer, D., Roeser, R. W. y Vago, D. (2012). Contemplative Practices and Mental Training: Prospects for American Education. *Child Development Perspectives*, 6(2), 146-153. <https://doi.org/10.1111/j.1750-8606.2012.00240.x>
- Davidson, R. J. y Schuyler, B. S. (2015). Neuroscience of Happiness. En J. F. Helliwell, R. Laryard y J. Sachs (Eds.), *World Happiness Report 2015* (pp. 82-105). Sustainable Development Solutions Network. <https://worldhappiness.report/ed/2015>
- Díaz, D., Rodríguez-Carvajal, R., Blanco, A., Moreno-Jiménez, B., Gallardo, I., Valle, C. y van Dierendonck, D. (2006). Adaptación Española de las escalas de Bienestar Psicológico. *Psicothema*, 18(3), 572-577.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34-43. <https://doi.org/10.1037//0003-066x.55.1.34>

- Di Marco, D., Martínez-Corts, I., Arenas, A. y Gamero, N. (2018). Spanish Validation of the Shorter Version of the Workplace Incivility Scale: An Employment Status Invariant Measure. *Frontiers in Psychology*, 9, 1-9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00959>
- Dorjee, D. (2016). Defining Contemplative Science: The Metacognitive Self-Regulatory Capacity of the Mind, Context of Meditation Practice and Modes of Existential Awareness. *Frontiers in Psychology*, 7. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01788>
- Dorjee, D. (2018). *Neuroscience and Psychology of Meditation in Everyday Life. Searching for the Essence of Mind*. Routledge.
- Earley, J. (2016). *La terapia del Self*. Eleftheria.
- Fernández-Abascal, E. G. (2015). *Disfrutar de las emociones positivas*. Grupo 5.
- Fredrickson, B. L. (1998). What Good Are Positive Emotions? *Review of general psychology: journal of Division 1, of the American Psychological Association*, 2(3), 300-319. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.2.3.300>
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology. The broaden-and-build theory of positive emotions. *The American psychologist*, 56(3), 218-226. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.56.3.218>
- Fredrickson, B. L. y Joiner, T. (2002). Positive Emotions Trigger Upward Spirals Toward Emotional Well-Being. *Psychological Science*, 13(2), 172-175. <https://doi.org/10.1111/1467-9280.00431>
- García-Campayo, J. (2019). *Mindfulness. Nuevo Manual Práctico. El Camino de la Atención Plena*. Siglantana.
- García-Campayo, J. y Demarzo, M. (2018). *¿Qué sabemos del Mindfulness?*. Kairós.
- García-Campayo, J., Navarro-Gil, M., Andrés, E., Montero-Marín, J., López-Artal, L. y Demarzo, M. M. (2014). Validation of the Spanish versions of the long (26 items) and short (12 items) forms of the Self-Compassion Scale (SCS). *Health and Quality of Life Outcomes*, 12(1), 1-9. <https://doi.org/10.1186/1477-7525-12-4>
- Garrosa, E., Carmona-Cobo, I., Moreno-Jiménez, B. y Sanz-Vergel, A. I. (2015). El impacto emocional del incivismo laboral y el abuso verbal en el trabajo: El papel protector de la recuperación diaria. *Anales de Psicología*, 31(1), 190-198.

- Germer, C. K. (2011). *El poder del mindfulness: Libérate de los pensamientos y las emociones autodestructivas*. Paidós.
- Gilbert, P. (2009). Introducing compassion-focused therapy. *Advances in Psychiatric Treatment*, 15(3), 199-208. <https://doi.org/10.1192/apt.bp.107.005264>
- Gilbert, P. (2015). *Terapia Centrada en la Compasión. Características distintivas*. Desclée De Brouwer.
- Gilbert, P. y Choden. (2013). *Mindful Compassion*. Constable and Robinson.
- Glomb, T. M., Duffy, M. K., Bono, J. E. y Yang, T. (2011). Mindfulness at Work. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 30, 115-157. [https://doi.org/10.1108/S0742-7301\(2011\)0000030005](https://doi.org/10.1108/S0742-7301(2011)0000030005)
- Greater Good Science Center. (28 de enero de 2016). *Richard Davidson: The Four Constituents of Well-Being* [Vídeo]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=HeBpsiFQiTI&t=361s>
- Gross, J. J. (2002). Emotion regulation: affective, cognitive, and social consequences. *Psychophysiology*, 39(3), 281-291. <https://doi.org/10.1017/s0048577201393198>
- Guo, J., Qiu, Y. y Gan, Y. (2020). Workplace incivility and work engagement: the chain mediating effects of perceived insider status, affective organizational commitment and organizational identification. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-00699-z>
- Hermans, H. J. M. (2001). The Dialogical Self: Toward a Theory of Personal and Cultural Positioning. *Culture and Psychology*, 7(3), 243-281. <https://doi.org/10.1177/1354067X0173001>
- Hersey, B. [Altea Psicólogos Granada] (8 de diciembre de 2016). *Terapia de los sistemas de la familia interna* [Vídeo]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=Knd3hfE5G48>
- Hervás, G., Cebolla, A. y Soler, J. (2016). Intervenciones psicológicas basadas en mindfulness y sus beneficios: estado actual de la cuestión. *Clínica y Salud*, 27(3), 115-124. <https://doi.org/10.1016/j.clysa.2016.09.002>

- Hülsheger, U. R., van Gils, S. y Walkowiak, A. (2020). The regulating role of mindfulness in enacted workplace incivility: An experience sampling study. *Journal of Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1037/apl0000824>
- Jang, J., Jo, W. y Kim, J. S. (2020). Can employee workplace mindfulness counteract the indirect effects of customer incivility on proactive service performance through work engagement? A moderated mediation model. *Journal of Hospitality Marketing and Management*, 29(7), 812-829. <https://doi.org/10.1080/19368623.2020.1725954>
- Kabat-Zinn, J. (2013). *Mindfulness para principiantes*. Kairós.
- Kirk, B., Schutte, N. y Hine, D. (2009). The role of emotional self-efficacy, emotional intelligence, and affect in workplace incivility and workplace satisfaction. En C. E. J. Härtel, N. M. Ashkanasy y W. J. Zerbe (Eds.), *Research on Emotion in Organizations. Emotions in Groups, Organizations and Cultures, Volume 5* (pp. 211-225). Emerald Group Publishing Limited. [https://doi.org/10.1108/S1746-9791\(2009\)0000005011](https://doi.org/10.1108/S1746-9791(2009)0000005011)
- Kolts, R. L. (2020). *Manual clínico de terapia centrada en la compasión*. Desclée De Brouwer.
- La Vaca Independiente. (3 de diciembre de 2015). *Entrevista de Claudia Madrazo al Dr. Richard J. Davidson* [Vídeo]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=JKQHGAJWlvQ&t=260s>
- Lazarus, R. S. (1993). From Psychological Stress to the Emotions: A History of Changing Outlooks. *Annual Review of Psychology*, 44, 1-22. <https://doi.org/10.1146/annurev.ps.44.020193.000245>
- Lim, S., Cortina, L. M. y Magley, V. J. (2008). Personal and workgroup incivility: Impact on work and health outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 95–107. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.1.95>
- Long, E. C. y Christian, M. S. (2015). Mindfulness Buffers Retaliatory Responses to Injustice: A Regulatory Approach. *Journal of Applied Psychology*, 100(5), 1409-1422. <https://doi.org/10.1037/apl0000019>
- Martinko, M. J., Gundlach, M. J. y Douglas, S. C. (2002). Toward an integrative theory of counterproductive workplace behavior: A causal reasoning perspective. *International Journal of Selection and Assessment*, 10, 36-50. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00192>

- McConnell, A. R. (2011). The multiple self-aspects framework: self-concept representation and its implications. *Personality and Social Psychology Review*, 15(1), 3-27. <https://doi.org/10.1177/1088868310371101>
- Morales-Vives, F., Raad, B. D. y Vigil-Colet, A. (2014). Psycho-lexically based virtue factors in Spain and their relation with personality traits. *The Journal of General Psychology*, 141(4), 297-325. <https://doi.org/10.1080/00221309.2014.938719>
- Neff, K. D. (2003). The Development and Validation of a Scale to Measure Self-Compassion. *Self and Identity*, 2(3), 223-250. <https://doi.org/10.1080/15298860309027>
- Neff, K. D. y Germer, C. K. (2012). A Pilot Study and Randomized Controlled Trial of the Mindful Self-Compassion Program. *Journal of Clinical Psychology*, 69(1), 28-44. <https://doi.org/10.1002/jclp.21923>
- Neff, K. D. y Germer, C. K. (2020). *Cuaderno de trabajo de Mindfulness y Autocompasión*. Desclée De Brouwer.
- Niemiec, R. M. (2019a). *Atención plena y fortalezas de carácter. Una guía práctica para el florecer*. Editorial El Manual Moderno.
- Niemiec, R. M. (2019b). *Fortalezas de carácter. Guía de intervención*. Editorial El Manual Moderno.
- Pearson, C. M., Andersson, L. M. y Porath, C. L. (2000). Assessing an attacking workplace incivility. *Organizational Dynamics*, 29(2), 123-137. [https://doi.org/10.1016/S0090-2616\(00\)00019-X](https://doi.org/10.1016/S0090-2616(00)00019-X)
- Pearson, C. M., Andersson, L. M. y Porath, C. L. (2005). Workplace incivility. En S. Fox y P. E. Spector (Eds.), *Counterproductive work behavior: Investigations of actors and targets* (pp. 177-200). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10893-008>
- Porath, C. L. (2016). *The hidden toll of workplace incivility*. Consultado el 25 de diciembre de 2020. <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/the-hidden-toll-of-workplace-incivility>
- Porath, C. L. y Pearson, C. M. (2013). The price of incivility. *Harvard Business Review*, 91(1-2), 114-146. <https://hbr.org/2013/01/the-price-of-incivility>

- Rahim, A. y Cosby, D. M. (2016). A model of workplace incivility, job burnout, turnover intentions, and job performance. *Journal of Management Development*, 35(10), 1255-1265. <https://doi.org/10.1108/jmd-09-2015-0138>
- Remor, E. (2006). Psychometric Properties of a European Spanish Version of the Perceived Stress Scale (PSS). *The Spanish Journal of Psychology*, 9 (1), 86-93. <https://doi.org/10.1017/s1138741600006004>
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Segovia, S. (2018). Mindfulness y el contexto budista. En M. A. Santed y S. Segovia (Eds.), *Mindfulness. Fundamentos y aplicaciones* (pp. 3-20). Ediciones Paraninfo.
- Seligman, M. E. P., Steen, T. A., Park, N. y Peterson, C. (2005). Positive Psychology Progress: Empirical Validation of Interventions. *American Psychologist*, 60(5), 410-421. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.60.5.410>
- Sheldon, K. M. (2017). *Understanding the good life: eudaimonic living involves well-doing, not well-being.* <http://www.sydneysymposium.unsw.edu.au/2017/chapters/SheldonSSSP2017.pdf>
- Sheldon, K. M. y Lyubomirsky, S. (2006). How to increase and sustain positive emotion: the effects of expressing gratitude and visualizing best possible selves. *The Journal of Positive Psychology*, 1(2), 73-82. <https://doi.org/10.1080/17439760500510676>
- Sheldon, K. M. y Lyubomirsky, S. (2019). Revisiting the Sustainable Happiness Model and Pie Chart: Can Happiness Be Successfully Pursued?. *The Journal of Positive Psychology*, 16(2), 145-154. <https://doi.org/10.1080/17439760.2019.1689421>
- Singer, T. y Engert, V. (2018). It matters what you practice: differential training effects on subjective experience, behavior, brain and body in the ReSource Project. *Current Opinion in Psychology*, 28, 151-158. <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2018.12.005>
- Stahl, B. y Goldstein, E. (2012). *Mindfulness para reducir el estrés. Una guía práctica.* (2ª ed.). Kairós.

- Tarraf, R. C. (2017). *Understanding Workplace Incivility Experiences and the Moderating Role of Mindfulness* [Tesis doctoral, The University of Western Ontario]. Electronic Thesis and Dissertation Repository.4757. <https://ir.lib.uwo.ca/etd/4757>
- Tarragona, M. (2015). *Tu mejor tú*. Alianza.
- TED. (24 de octubre de 2018). *Christine Porath: Why being respectful to your coworkers is good for business* [Vídeo]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=YY1ERM-NIBY&t=66s>
- van den Brink, E. y Koster, F. (2017). *Vida Compasiva basada en Mindfulness*. Desclée De Brouwer.

Anexos

Anexo I. Los Atributos y Habilidades del Self Compasivo

ATRIBUTOS	
Preocupación por el bienestar	Desarrollar la motivación para intentar reducir el sufrimiento propio y el de otras personas.
Sensibilidad	Ser sensible al sufrimiento propio y al de otras personas.
Simpatía (sentir con)	Estar en sintonía con los sentimientos de otras personas.
Tolerancia al sufrimiento	Tolerar las situaciones o emociones difíciles.
Empatía (sentir en)	Ser capaz de situarse y comprender desde la perspectiva de otras personas, e incluso, entre nuestras partes internas.
No enjuiciar	Cada persona se acepta a sí misma y a las demás sin juzgar, de forma respetuosa y sin prejuicios.
HABILIDADES	
Atención compasiva	Reenfocar la atención con amabilidad y sin juzgar.
Imaginería compasiva	Utilizar la imaginación para atraer imágenes que nos generen bienestar.
Sensaciones compasivas	Saborear las sensaciones físicas provocadas por la compasión.
Pensamientos y racionamientos compasivos	Observar los pensamientos, cómo conectamos con ellos, y notar sus efectos sobre el bienestar.
Sentimientos compasivos	La elección de una actitud afectuosa, amable y no egocéntrica generará emociones cálidas, serenas o de gratitud.

Fuente: Adaptado de Gilbert (2015) y van den Brink y Koster (2017).

Anexo II. Principales Programas de Intervención Basados en Mindfulness

Dentro del ámbito clínico y sanitario, los principales programas de intervención basados en mindfulness, cuyo entrenamiento consta de 8 semanas a razón de una sesión semanal, son:

- Reducción del Estrés Basado en Mindfulness (MBSR, del inglés, “Mindfulness-Based Stress Reduction”) elaborado por Kabat-Zinn (1982). Este programa tiene el mérito de ser el primer desarrollo estandarizado y secularizado procedente de la práctica budista. Incluye distintas prácticas meditativas y se realizan en un contexto laico. Con los ejercicios se pretende desarrollar la atención, reducir el estrés y un self desprendido.
- Terapia Cognitiva Basada en Mindfulness (MBCT, del inglés, “Mindfulness-Based Cognitive Therapy”) elaborado por Segal, Williams y Teasdale (2002). Este programa está enfocado a la prevención de la depresión y de sus recaídas, aunque también ha sido aplicado con eficacia en pacientes con depresión, con trastorno bipolar o ansiedad. Incorpora el entrenamiento en mindfulness dentro de la terapia cognitiva. El objetivo de la intervención es que cada paciente aprenda a relacionarse con su trastorno con aceptación, no juicio y curiosidad. Muy relacionado con éste, está la Terapia Cognitivo Conductual con Mindfulness Integrado (MICBT, del inglés, “Mindfulness Integrated Cognitive Behavior Therapy”) desarrollado por Cayoun (2011).
- Terapia Focalizada en la Compasión (CFT, del inglés, “Compassion Focused Therapy”) diseñado por Gilbert (2009). Es un importante modelo porque introduce la compasión dentro del marco teórico neurocientífico bajo tres sistemas cerebrales: logro, amenaza y calma. Realiza un entrenamiento para desarrollar una figura de apego y reducir el sentimiento de culpabilidad y vergüenza que generan las personas con depresión.
- Mindfulness y Auto-Compasión (MSC, del inglés, “Mindfulness Self-Compassion”) elaborado por Neff y Germer (2012). Es el primer modelo en introducir el concepto de compasión bajo tres características: mindfulness, autocompasión y humanidad compartida. El entrenamiento está enfocado en adquirir un diálogo interno más autocompasivo y menos autocrítico, proporcionar y recibir compasión y ser una persona más bondadosa.

Anexo III. Cuestionario de Conflicto Interpersonal en el Trabajo (CIT)

Cuestionario de Conflicto Interpersonal en el Trabajo (CIT)

Centrándose en las relaciones que mantiene con sus compañeros/as a la hora de llevar a cabo una tarea, indique por favor en qué grado se producen las siguientes situaciones. Para ello, rodee con un círculo un número de la siguiente escala:

Nada	Un poco	Algo	Bastante	Mucho	
1	2	3	4	5	
1. ¿Se dan puntos de vista contrapuestos sobre las tareas a realizar?	1	2	3	4	5
2. ¿Se dan desacuerdos sobre el modo de llevar a cabo las tareas?	1	2	3	4	5
3. ¿Se expresan las diferencias sobre las tareas?	1	2	3	4	5
4. ¿Difieren vuestros puntos de vista sobre el contenido de las tareas?	1	2	3	4	5
5. ¿La atmósfera de trabajo es hostil?	1	2	3	4	5
6. ¿Son frecuentes las murmuraciones?	1	2	3	4	5
7. ¿Se dan sentimientos de hostilidad entre las partes?	1	2	3	4	5
8. ¿Algunas personas intentan perjudicar a los demás?	1	2	3	4	5
9. ¿Se percibe un clima de conspiración latente?	1	2	3	4	5

Conflicto de tarea: ítems 1, 2, 3 y 4

Conflicto de relación: ítems 5, 6, 7, 8 y 9

Fuente: Extraído de Benítez et al. (2012).

Anexo IV. Escala de Incivismo Laboral (WIS)

0	1	2	3	4
Nunca	Una o dos veces	Algunas veces	Frecuentemente	Muchas veces

Las instrucciones que se proporcionan al grupo de participantes son: Durante este último año, ¿ha estado en una situación en la que un/una compañero/a o supervisor/a ...

(1) ¿Ha/n prestado poca atención a sus ideas o ha/n mostrado poco interés en sus opiniones?

(2) ¿Le ha/n interrumpido o ha/n comenzado a hablar mientras usted hablaba?

(3) ¿Le ha/n ignorado o ha/n dejado de hablarle (por ejemplo: le ha/n hecho el vacío)?

(4) ¿Han/n hecho bromas a su costa?

Fuente: Extraído de Di Marco et al. (2018).

Anexo V. Cuestionario de Análisis del Comportamiento Individual (IBA)

1	2	3	4	5
Siempre	Con frecuencia	En ocasiones	Rara vez	Nunca

1. Ayuda a los demás a expresar sus ideas.
2. Intenta comprender los sentimientos (enfado, impaciencia, rechazo) que expresan los miembros del grupo.
3. Demuestra inteligencia.
4. Comprende a los demás cuando tienen dificultades.
5. Expresa sus ideas clara y concisamente.
6. Expresa sus propios sentimientos (por ejemplo, cuando está enfadado, impaciente o se siente ignorado).
7. Está abierto a las ideas de los demás; busca nuevas maneras de resolver los problemas.
8. Es tolerante y acepta los sentimientos de los demás.
9. Piensa con rapidez.
10. Cuando las cosas no salen a su manera, se altera o se enfada.
11. Es persuasivo, un “buen vendedor de ideas”.
12. Detecta rápidamente cuando le gusta o disgusta lo que dicen los demás.
13. Escucha activamente e intenta utilizar las ideas expresadas por otros miembros del grupo.
14. Ayuda a los demás miembros del grupo a expresar sus sentimientos (por ejemplo, cuando están irritados o molestos).
15. Demuestra un alto nivel de competencias técnicas y profesionales.
16. Es cálido y amable con los compañeros de trabajo.
17. Es capaz de atraer la atención de los demás.
18. Sus sentimientos son transparentes. No pone “cara póker”.
19. Es rápido a la hora de adoptar ideas nuevas.
20. Anima a los demás a hablar sobre cualquier tema que les moleste o incomode.
21. Aporta buenas sugerencias.
22. Su orgullo se siente herido cuando piensa que no ha dado lo mejor de sí mismo.
23. Persigue sus ideas con agresividad.
24. Por lo general, uno sabe a qué atenerse con él/ella.
25. Anima a los demás a expresar sus ideas antes de actuar.
26. Intenta ayudar cuando los demás están molestos o enfadados.
27. Somete a prueba las ideas nuevas.
28. Es competitivo. Le gusta ganar y odia perder.
29. Presenta las ideas de manera convincente.
30. Responde franca y abiertamente.
31. Está dispuesto a llegar a un compromiso o cambiar.
32. Si otros miembros del grupo se enfadan o se molestan, les escucha con empatía y comprensión.
33. Ofrece soluciones eficaces a los problemas.
34. Tiende a ser emocional.
35. Habla de manera que los demás le escuchan.
36. Cuando los sentimientos se disparan, se enfrenta directamente a ellos en lugar de cambiar de tarea o intentar suavizar el problema.

Habilidades comunicativas: ítems 3, 5, 9, 11, 15, 17, 19, 21, 29, 30, 33 y 35

Expresión emocional: ítems 6, 10, 12, 22, 23, 28, 34 y 36

Adaptación: ítems 1, 2, 4, 7, 8, 13, 14, 16, 20, 25, 26, 31 y 32

(Los ítems 18, 24 y 27 no destacan para ninguno de los factores indicados)

No hay puntuación global. Se recomienda el análisis individual de los ítems.

Fuente: Extraído de Bonavia et al. (2015).

Anexo VI. Escala de Estrés Percibido (PSS-14)

Las preguntas en esta escala hacen referencia a sus sentimientos y pensamientos durante el último mes. En cada caso, por favor indique con una “X” cómo usted se ha sentido o ha pensado en cada situación.

0	1	2	3	4
Nunca	Casi nunca	De vez en cuando	A menudo	Muy a menudo

1. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha estado afectado por algo que ha ocurrido inesperadamente?	0	1	2	3	4
2. En el último mes, ¿con qué frecuencia se ha sentido incapaz de controlar las cosas importantes en su vida?	0	1	2	3	4
3. En el último mes, ¿con qué frecuencia se ha sentido nervioso o estresado?	0	1	2	3	4
4. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha manejado con éxito los pequeños problemas irritantes de la vida?	0	1	2	3	4
5. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que ha afrontado efectivamente los cambios importantes que han estado ocurriendo en su vida?	0	1	2	3	4
6. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha estado seguro sobre su capacidad para manejar sus problemas personales?	0	1	2	3	4
7. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que las cosas le van bien?	0	1	2	3	4
8. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que no podía afrontar todas las cosas que tenía que hacer?	0	1	2	3	4
9. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha podido controlar las dificultades de su vida?	0	1	2	3	4
10. En el último mes, ¿con que frecuencia se ha sentido que tenía todo bajo control?	0	1	2	3	4
11. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha estado enfadado porque las cosas que le han ocurrido estaban fuera de su control?	0	1	2	3	4
12. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha pensado sobre las cosas que le quedan por hacer?	0	1	2	3	4
13. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha podido controlar la forma de pasar el tiempo?	0	1	2	3	4
14. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que las dificultades se acumulan tanto que no puede superarlas?	0	1	2	3	4

CORRECCIÓN

La puntuación total se obtiene invirtiendo las puntuaciones de los ítems 4, 5, 6, 7, 9, 10 y 13 (en el siguiente sentido 0=4, 1=3, 2=2, 3=1 y 4=0) y sumando los 14 ítems. Puntuaciones altas indican un mayor nivel de estrés percibido.

Fuente: Extraído de Remor (2006).

Anexo VII. Escalas de Bienestar Psicológico (PWBS)

1	2	3	4	5	6
Muy en desacuerdo	Bastante en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Algo de acuerdo	Bastante de acuerdo	Muy de acuerdo

1. Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas
2. A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones
3. No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente
4. Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida
5. Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga
6. Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad
7. En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo
8. No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar
9. Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mí
10. Me juzgo por lo que yo creo que es importante, no por los valores que otros piensan que son importantes
11. He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto
12. Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo
13. Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría
14. Siento que mis amistades me aportan muchas cosas
15. Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones
16. En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo
17. Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro
18. Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí
19. Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad
20. Me parece que la mayor parte de las personas tienen más amigos que yo
21. Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general
22. Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen
23. Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida
24. En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo
25. En muchos aspectos, me siento decepcionado de mis logros en la vida
26. No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza
27. Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos
28. Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria
29. No tengo claro qué es lo que intento conseguir en la vida
30. Hace mucho tiempo que dejé de intentar hacer grandes mejoras o cambios en mi vida
31. En su mayor parte, me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo
32. Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí
33. A menudo cambio mis decisiones si mis amigos o mi familia están en desacuerdo
34. No quiero intentar nuevas formas de hacer las cosas; mi vida está bien como está
35. Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo
36. Cuando pienso en ello, realmente con los años no he mejorado mucho como persona
37. Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona
38. Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento
39. Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla

CORRECCIÓN

Autoaceptación: Ítems 1, 7, 13, 19, 25 y 31

Relaciones positivas: Ítems 2, 8, 14, 20, 26 y 32

Autonomía: Ítems 3, 4, 9, 10, 15, 21, 27 y 33

Dominio del entorno: Ítems 5, 11, 16, 22, 28, y 39

Crecimiento personal: Ítems 24, 30, 34, 35, 36, 37 y 38

Propósito en la vida: Ítems 6, 12, 17, 18, 23 y 29

Los ítems inversos son: 2, 4, 5, 8, 9, 13, 15, 20, 22, 25, 26, 27, 29, 30, 33, 34 y 36

Equivalencias Bienestar Psicológico

234	Puntuación máxima
>176	BP Alto
141-175	BP Bueno
117-140	BP Moderado
<116	BP Bajo

Fuente: Extraído de Díaz et al. (2006).

Anexo VIII. Escala de Autocompasión (SCS)

Cada subescala se calcula realizando la media de las respuestas a todos los ítems de la subescala. Para calcular el valor total primero hay que calcular las puntuaciones reversas de los ítems de las subescalas negativas autojuicio, aislamiento, y sobreidentificación (ej: 1 = 5, 2 = 4, 3 = 3. 4 = 2, 5 = 1), para después computar la media total de las seis subescalas.

1	2	3	4	5
Casi nunca	De vez en cuando	Cerca de la mitad de las veces	Bastante a menudo	Casi siempre

1. Desapruebo mis propios defectos e incapacidades y soy crítico/a respecto a ellos.
2. Cuando me siento bajo/a de ánimo, tiendo a obsesionarme y a fijarme en todo lo que va mal.
3. Cuando las cosas me van mal, veo las dificultades como parte de lo que a todo el mundo le toca vivir
4. Cuando pienso en mis deficiencias, tiendo a sentirme más separado/a y aislado/a del resto del mundo.
5. Trato de ser cariñoso/a conmigo mismo/a cuando siento malestar emocional.
6. Cuando fallo en algo importante para mí, me consumen los sentimientos de ineficacia.
7. Cuando estoy desanimado y triste, me acuerdo de que hay muchas personas en el mundo que se sienten como yo.
8. Cuando vienen épocas muy difíciles, tiendo a ser duro/a conmigo mismo/a.
9. Cuando algo me disgusta trato de mantener mis emociones en equilibrio.
10. Cuando me siento incapaz de alguna manera, trato de recordarme que casi todas las personas comparten sentimientos de incapacidad.
11. Soy intolerante e impaciente con aquellos aspectos de mi personalidad que no me gustan.
12. Cuando lo estoy pasando verdaderamente mal, me doy el cuidado y el cariño que necesito.
13. Cuando estoy bajo/a de ánimo, tiendo a pensar que, probablemente, la mayoría de la gente es más feliz que yo.
14. Cuando me sucede algo doloroso trato de mantener una visión equilibrada de la situación.
15. Trato de ver mis defectos como parte de la condición humana.
16. Cuando veo aspectos de mí mismo/a que no me gustan, me critico continuamente.
17. Cuando fallo en algo importante para mí, trato de ver las cosas con perspectiva.
18. Cuando realmente estoy en apuros, tiendo a pensar que otras personas lo tienen más fácil.
19. Soy amable conmigo mismo/a cuando estoy experimentando sufrimiento.
20. Cuando algo me molesta me dejo llevar por mis sentimientos.
21. Puedo ser un poco insensible hacia mí mismo/a cuando estoy experimentando sufrimiento.
22. Cuando me siento deprimido/a trato de observar mis sentimientos con curiosidad y apertura de mente.
23. Soy tolerante con mis propios defectos e imperfecciones o debilidades.
24. Cuando sucede algo doloroso tiendo a hacer una montaña de un grano de arena.
25. Cuando fallo en algo que es importante para mí, tiendo a sentirme solo en mi fracaso.
26. Trato de ser comprensivo y paciente con aquellos aspectos de mi personalidad que no me gustan.

CORRECCIÓN

Aspectos autocompasivos

Auto-Amabilidad: ítems: 5, 12, 19, 23, 26

Humanidad común: ítems: 3, 7, 10, 15

Mindfulness, ítems: 9, 14, 17, 22

Aspectos no autocompasivos

Auto-Juicio, ítems: 1, 8, 11, 16, 21

Aislamiento, ítems: 4, 13, 18, 25

Sobre-identificación, ítems: 2, 6, 20, 24

INTERPRETACIÓN

Entre 1.0 y 2.5 nivel bajo de autocompasión

Entre 2.5 y 3.5 nivel moderado de autocompasión

Entre 3.0 y 5.0 nivel alto de autocompasión

Hay que tener en cuenta que puntuaciones altas en los aspectos no autocompasivos indican menos autocompasión, mientras que puntuaciones bajas en estos aspectos indican más autocompasión.

Fuente: Extraído de García-Campayo et al. (2014).

Anexo IX. Registro Diario de la Práctica de Meditación Mindfulness

Día	Fecha	Mañana ⁽¹⁾		Duración	Calificación ⁽³⁾	Noche ⁽²⁾		Duración	Calificación ⁽⁴⁾
		Pensamientos	Sensaciones			Pensamientos	Sensaciones		
Lunes									
Martes									
Miércoles									
Jueves									
Viernes									
Sábado									
Domingo									

(1), (2) Rellenar solamente si se ha realizado la práctica.

(3), (4) Evalúe de 1 (muy difícil) a 10 (muy fácil) la dificultad de la práctica, teniendo en cuenta si ha advertido las distracciones y ha traído de vuelta la atención al cuerpo, a la respiración o a las instrucciones.

Fuente: Extraído de Cayoun (2013).

Anexo X. Presentación del Programa de Intervención CIVILIS

Se explican los siguientes puntos:

1. ¿Qué es el incivismo laboral?

Para introducir el concepto de incivismo laboral y su repercusión, se proyecta el vídeo <https://www.youtube.com/watch?v=YY1ERM-NIBY&t=66s> (visualizado el 21 de abril de 2021) (TED, 2018). Contiene subtítulos en español.

2. El modelo de actividad eudaimónica de Sheldon

Se utiliza la Figura 3 para explicar el modelo de actividad eudaimónica. Este modelo defiende que el compromiso con experiencias y acciones virtuosas ayudan a las personas a satisfacer sus necesidades psicológicas básicas (competencia, autonomía y relación), que, a su vez, proporcionan un elevado bienestar subjetivo. Este bienestar sirve de reforzador para que se produzcan nuevas acciones virtuosas. De este modo, se completa y retroalimenta el ciclo. Mientras que la fuente de satisfacción de necesidades permanezca constante (porque la persona continúa realizando actividades eudaimónicas), el bienestar será sostenible o duradero (Sheldon, 2017; Sheldon y Lyubomirsky, 2019).

3. El modelo de felicidad ego-centrada/desprendida de Dambrun y Ricard.

Según este modelo, la auténtica felicidad duradera se consigue mediante un funcionamiento psicológico desprendido o desinteresado. Este funcionamiento ego-desprendido puede incrementar la empatía y la compasión y disminuir las emociones negativas; es el responsable de un bienestar psicológico sostenible.

La otra vía es un funcionamiento ego-centrado basado en aspectos de tipo hedónico que da lugar a un estado de bienestar fluctuante.

4. Los cuatro constituyentes de la felicidad.

Se proyecta el vídeo <https://www.youtube.com/watch?v=JKQHGAJWlvQ&t=260s> (visualizado el 21 de abril de 2021) hasta el minuto 8 en el que R. J. Davidson expone los cuatro constituyentes del bienestar (La Vaca Independiente, 2015):

- Atención (mindfulness).
- Capacidad para aumentar el tiempo de permanencia de las emociones positivas mediante la compasión.
- Resiliencia o estrategias de regulación de las emociones negativas.
- Generosidad (pro-sociabilidad).

Fuente: Basado en Cebolla y Alvear (2019).

Anexo XI. ¡Qué bueno es estirarse! 1ª parte

“Nos tumbamos en el suelo con los brazos separados del cuerpo y las palmas de las manos hacia arriba. Mantenemos una respiración natural, sin forzarla ni modificarla, notando como el abdomen sube y baja ... Observamos las sensaciones corporales ... Inspiramos y encojemos la rodilla derecha y la acercamos al pecho abrazándola ... Respiramos normalmente, prestando atención a las sensaciones, pensamientos o emociones que se presenten ... Al espirar, llevamos la pierna derecha al suelo y hacemos el mismo ejercicio con la pierna izquierda ... Ahora, llevamos las dos piernas al pecho y nos balanceamos hacia delante y atrás, y hacia un lado y otro ... Apoyamos las piernas en el suelo, llevamos los brazos hacia atrás y estiramos todo el cuerpo ... Respiramos de forma natural ... Relajamos la postura y nos colocamos a cuatro patas, manteniendo los brazos derechos y las manos debajo de los hombros. Inspiramos y levantamos la cabeza y llevamos las lumbares hacia el suelo. Espiramos y arqueamos la espalda, elevándola, y llevamos la cabeza entre los brazos. Repetimos rítmicamente el movimiento de la columna hacia abajo al inspirar y hacia arriba al espirar ... A continuación, vamos a realizar un ejercicio de equilibrio. Desde esta posición, estiramos el brazo derecho hacia delante y la pierna izquierda hacia atrás. La mirada se dirige hacia el suelo. Observamos que se encuentran alineados brazos, columna, cervicales y pierna ... Mantenemos una respiración normal, notando las sensaciones, pensamientos o emociones ... Realizamos una respiración profunda y repetimos el ejercicio con el brazo izquierdo y la pierna derecha ... El resto del cuerpo que no participa en el ejercicio lo mantenemos lo más relajado posible ... Al espirar, nos tumbamos boca abajo. En la siguiente espiración levantamos la parte superior del cuerpo, apoyando los antebrazos en el suelo, manteniendo la cintura y piernas en contacto con el suelo. En esta posición inspiramos y espiramos varias veces ... Nos volvemos a tumbar boca arriba, con la espalda apoyada en el suelo. Doblamos las rodillas y apoyamos la planta del pie en el suelo, lo más cerca que podamos de los glúteos. Los brazos permanecen apoyados en el suelo, a lo largo del cuerpo y con las palmas de las manos hacia abajo. Elevamos la pelvis hacia arriba. Al inspirar, elevamos un poco más, llevando la barbilla hacia el pecho. Al espirar, bajamos la espalda y la cabeza lentamente ... Realizamos este movimiento rítmico varias veces. Al inspirar, elevamos las lumbares, al espirar las bajamos hacia el suelo ... Paramos y apoyamos las piernas en el suelo. Observamos las sensaciones que tenemos en el cuerpo. Respiramos de forma natural, notando una agradable sensación de bienestar”.

Fuente: Adaptado de Stahl y Goldstein (2012).

Anexo XII. Mis Sensaciones Preferidas

Visual (asombrarnos ante cosas bellas como un amanecer, una obra de arte, la naturaleza, etc.)	a) b)
Auditivo (una buena música, el canto de los pájaros, las olas del mar, etc.)	a) b)
Olfativo (un café recién hecho, la tierra mojada, etc.)	a) b)
Táctil (un abrazo, el agua sobre la piel, acariciar el pelo, etc.)	a) b)
Sabor (comidas que nos resulten deliciosas)	a) b)
Estados Mentales (paz, serenidad, plenitud, alegría)	a) b)

Fuente: Extraído de Cebolla y Alvear (2019).

Anexo XIII. Saboreo de las Tres Cosas Positivas

Algunas estrategias de saboreo que pueden ser útiles son:

- Compartir las con otras personas o seres queridos.
- Guardar recuerdos de eventos positivos para recordarlos más adelante.
- Felicitar por los logros conseguidos.
- Dejar que la actividad positiva que estemos realizando nos envuelva.
- Agudizar lo máximo posible los sentidos para experimentar con mayor intensidad.
- Apreciar lo bueno que nos sucede en el día a día.

Algunos aspectos con los que puede entrenarse el saboreo son:

- El apreciar la belleza de la naturaleza.
- Las relaciones personales cordiales, amables y de apoyo que se mantienen con la pareja, hijos, amigos/as o compañeros/as de trabajo.
- El disfrutar de nuestras actividades favoritas como escuchar buena música, leer, pasear, ir al cine, los museos, etc.
- Los pequeños placeres cotidianos como un baño de agua caliente, fruta fresca, abrazos, caricias, gestos de amabilidad, etc.
- Celebraciones y logros personales.

Fuente: Adaptado de Bryant y Veroff (2007).

Anexo XIV. Cuestionario VIA

1. Entrar en <https://www.authentic happiness.sas.upenn.edu/es/testcenter>. Seleccionar idioma español. Es necesario registrarse para acceder al cuestionario. Seleccionar “Login” y “Register”.



2. Una vez registrado, introducir el “Nombre de usuario” y la “Contraseña”.

3. Seleccionar “Hacer el Test” de la opción “Cuestionario VIA de Fortalezas Personales”.

Cuestionarios sobre Rasgos	Mi Puntuación	Rango Resultado	Última Tomado	Opciones y Detalles
Cuestionario de Tenacidad Evalúa la fortaleza de la perseverancia	N/A	N/A	N/A	Hacer el Test
Cuestionario VIA de Fortalezas Personales Evalúa 24 fortalezas del carácter	N/A	N/A	N/A	Hacer el Test
Cuestionario de Fortalezas VIA para Niños Evalúa 24 fortalezas personales en niños	N/D	N/D	N/D	Hacer el Test
Cuestionario de Trabajo-Vida Evalúa la satisfacción con la vida laboral	N/A	N/A	N/A	Hacer el Test
Cuestionario de Gratitud Evalúa la tendencia al agradecimiento	N/A	N/A	N/A	Hacer el Test
Cuestionario de Motivaciones Transgresoras Evalúa la capacidad de perdonar	N/A	N/A	N/A	Hacer el Test
Test de Optimismo Evalúa el optimismo hacia el futuro	N/A	N/A	N/A	Hacer el Test
Test Breve de Fortalezas Mide 24 fortalezas de carácter	N/A	N/A	N/A	Hacer el Test

4. Realizar el test contestando todos los ítems.



Authentic Happiness

[Cerrar sesión](#)

[Inicio](#) [Initiatives](#) [Saber Más](#) [Cuestionarios](#) [About Us](#) [Cuenta](#) [Select Language](#)

[Inicio](#) / [Cuestionarios](#) / [Cuestionario VIA de Fortalezas Personales](#)

Cuestionario VIA de Fortalezas Personales



Por favor, elija una opción en respuesta a cada declaración. Todas las preguntas reflejan las declaraciones que mucha gente encuentra conveniente, pero queremos que conteste sólo en términos de si la declaración describe cómo eres.

Por favor, ser honesto y preciso!

No podemos clasificar sus fortalezas hasta que conteste todas las 240 preguntas.

Todas las preguntas deben ser completadas para este cuestionario para ser anotado.

1. Encuentro el mundo un lugar muy interesante.

☐ Muy parecido a mí

☐ Algo parecido a mí

☐ Neutro

☐ Algo diferente a mí

☐ Muy diferente a mí

5. Descargar los resultados.

Fuente: Tomado de <https://www.authentichappiness.sas.upenn.edu/es/testcenter>

Anexo XV. Virtudes y Fortalezas

CLASIFICACIÓN DE LAS PRINCIPALES VIRTUDES					
Filosofía	Budismo		Psicología		
Estoicismo	Mahayana	Theravada	Proyecto VIA	Modelo Trifactorial	Análisis psicológico
Sabiduría práctica (prudencia)	Generosidad	Generosidad	Sabiduría	Cuidado	Seguridad en uno mismo
Justicia (moralidad)	Conducta (ética)	Moralidad	Coraje	Indagación	Rectitud
Coraje (fortaleza)	Paciencia	Renuncia	Humanidad	Autocontrol	Compasión
Templanza (moderación)	Esfuerzo alegre (Entusiasmo)	Energía/Esfuerzo	Justicia		Sociabilidad
	Concentración meditativa	Paciencia	Templanza		Reflexión
	Sabiduría	Sinceridad	Trascendencia		Perseverancia (esfuerzo)
		Determinación			Serenidad
		Amor bondadoso			
		Ecuanimidad			
		Sabiduría			

Fuente: Adaptado de Cebolla y Alvear (2019).

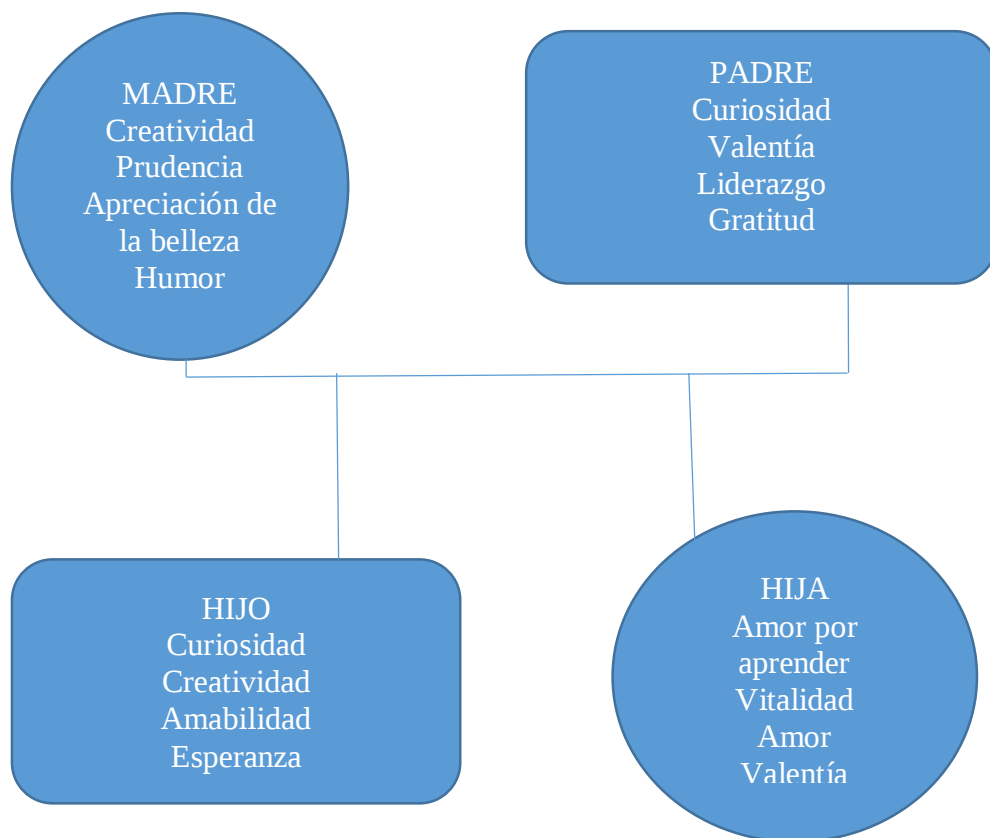
VIRTUDES (Peterson y Seligman)

F
O
R
T
A
L
E
Z
A
S

Sabiduría y Conocimiento	Coraje	Humanidad	Justicia	Templanza	Trascendencia
Creatividad	Valentía	Amor	Civismo	Perdón y Compasión	Apreciación de la belleza y la excelencia
Curiosidad	Persistencia	Generosidad	Justicia	Humildad y modestia	Gratitud
Mente abierta	Integridad	Inteligencia social	Liderazgo	Prudencia	Esperanza
Pasión por aprender	Vitalidad			Autocontrol	Humor
Perspectiva					Espiritualidad

Anexo XVI. Genograma Positivo

Ejemplo



Anexo XVII. Listado de Emociones

EMOCIONES NEGATIVAS/DIFÍCILES			EMOCIONES POSITIVAS		
Ansiedad	Miedo	Ira	Serenidad	Compasión	Aceptación
Depresión	Envidia	Terror	Amor	Felicidad	Asombro
Antipatía	Remordimiento	Culpa	Empatía	Alivio	Entusiasmo
Vergüenza	Desesperanza	Soledad	Curiosidad	Dicha	Admiración
Preocupación	Orgullo	Desaliento	Gozo	Satisfacción	Afecto
Tensión	Inseguridad	Amargura	Contento	Agrado	Diversión
Desamparo	Confusión	Celos	Perplejidad	Interés	Deseo
Rencor	Rechazo	Disgusto	Ternura	Encanto	Cariño
Humillación	Relegado	Hundido	Amabilidad	Gratitud	Calidez
Impulsividad	Apatía	Odio	Jovialidad	Acogedor	Alegría

Anexo XVIII. Lista Ejemplo de la Multiplicidad del Self

- **ABIERTO A LA EXPERIENCIA:** creativo, curioso, aventurero, romántico, juguetón
- **EXTRAVERTIDO:** atrevido, dinámico, locuaz, asertivo, jovial, entusiasta
- **ESTABLE:** ecuánime, calmado, satisfecho, optimista, tolerante, sereno, autosuficiente
- **AGRADABLE:** cordial, amable, cooperador, confiable, leal, amigable, compresivo, abierto
- **MINUCIOSO:** organizado, metódico, eficiente, tenaz, formal, trabajador, responsable
- **CONSERVADOR:** dogmático, cauto, rutinario, realista, obediente, convencional
- **INTROVERTIDO:** retraído, callado, vergonzoso, reprimido, reservado, educado, tímido, solitario
- **TENSO:** celoso, envidioso, susceptible, ansioso, colérico, deprimido, obsesivo
- **DESAGRADABLE:** antipático, rudo, testarudo, crítico, violento, desconfiado, saboteador
- **DESCUIDADO:** desorganizado, ineficaz, inmaduro, extravagante, rebelde, exhibicionista

Fuente: Adaptado de Carter (2008, p. 203).

Anexo XIX. Mis Yoes en el Trabajo

¿Qué yo está presente?	
¿Qué está diciendo?	
¿Qué siente emocionalmente?	
¿Qué apariencia tiene?	
¿En qué parte del cuerpo lo notas?	
¿Cómo hace que te comportes?	
¿Qué quiere?	

Fuente: Adaptado de Earley (2016).

Anexo XX. ¡Qué bueno es estirarse! 2ª parte

“Comenzamos de pie, con las piernas separadas a la altura de los hombros y los brazos a ambos lados. Observamos la postura de los pies a la cabeza. Los pies bien apoyados en el suelo y distribuyendo el peso de forma equitativa entre ambos. Las rodillas están algo flexionadas. La espalda está alineada con la cadera, hombros y cervicales. Al inspirar, levantamos los brazos lentamente por encima de la cabeza. Al espirar, volvemos las palmas de las manos hacia afuera y bajamos los brazos como si quisiéramos meternos en una burbuja ... Al inspirar, volvemos a subir los brazos con las palmas hacia dentro y estirando pies y brazos lo que podamos ... Realizamos dos o tres respiraciones y bajamos pies y brazos ... Al inspirar, llevamos los brazos sobre la horizontal con las palmas hacia afuera. Estiramos hacia ambos lados y mantenemos ... Al espirar, bajamos los brazos ... Al inspirar, elevamos los brazos por encima de la cabeza e inclinamos el torso hacia el lado derecho ... Respiramos normalmente, notando las sensaciones, pensamientos o emociones que se presenten ... Lentamente, deshacemos la postura, volviendo los brazos a ambos lados del cuerpo ... Repetimos el mismo ejercicio hacia el lado izquierdo ... Ahora, vamos a realizar ejercicios de cuello. Al inspirar, dejamos caer la cabeza hacia el lado derecho, como si quisiéramos tocar el hombro con la oreja. Al espirar, volvemos la cabeza al centro. Realizamos el mismo ejercicio hacia el lado izquierdo ... Lo repetimos lentamente un par de veces ... Al inspirar, giramos la cabeza hacia la derecha, y al espirar la volvemos al centro. Repetimos hacia el otro lado ... Realizamos el ejercicio un par de veces ... Respiramos normalmente, observando sensaciones, pensamientos o emociones ... A continuación, al inspirar, apoyamos las manos en las caderas y ponemos el cuerpo derecho. Al espirar, giramos la cabeza, el torso y la cadera hacia un lado, sin girar las rodillas. Mantenemos durante un par de respiraciones ... Al espirar, volvemos al centro ... Repetimos el ejercicio hacia el otro lado ... Ahora, inspiramos y levantamos los brazos por encima de la cabeza estirando el cuerpo. Espiramos y bajamos lentamente los brazos, doblando la cintura e intentando tocar con las manos el suelo ... No hay que forzar, hasta donde se llegue. Si lo necesitas, dobla un poco las rodillas. Se respira normalmente dos veces y se vuelve muy lentamente, vertebra a vertebra, a la posición erguida, levantando la cabeza lo último ... Repetimos este ejercicio tres veces ... A continuación, realizaremos un ejercicio de equilibrio. Desde la posición de pie y erguida, apoyamos el peso del cuerpo sobre el pie derecho. Doblamos la pierna izquierda hacia atrás y estiramos el brazo derecho. Si podemos, cogemos el pie izquierdo con la mano izquierda. Si lo necesitas, toma un apoyo ... Respiramos un par de veces y volvemos a la posición erguida. Repetimos el ejercicio con la otra pierna y brazo ... Realizamos lentamente este ejercicio tres

veces ... Desde la posición de pie, respiramos normalmente, observando las sensaciones, pensamientos o emociones. Notamos una agradable sensación de bienestar”.

Fuente: Adaptado de Stahl y Goldstein (2012).