



UNIVERSIDAD DE JAÉN
Centro de Estudios de Postgrado

Trabajo Fin de Máster

**EL PAPEL DE LA
INTELIGENCIA EMOCIONAL
SOBRE EL ESTRÉS EN
ENFERMERÍA: PROPUESTA
DE UN PROGRAMA DE
INTERVENCIÓN EN
HABILIDADES EMOCIONALES**

Alumno/a: Yell, Beckie Louise

Tutor/a: Prof. D. José María Augusto Landa

Dpto: Psicología

Enero, 2020

ÍNDICE

1. Resumen	3
1.1. Abstract	4
2. Introducción	4
2.1. Modelos de la Inteligencia Emocional	5
2.3. La Inteligencia Emocional y el Síndrome Burnout	8
2.4. El apoyo social como estrategia de afrontamiento	11
3. Los estresores ocupacionales en la profesión de enfermería	11
4. Programas de entrenamiento de Inteligencia Emocional relacionados	13
5. Objetivos	14
6. Metodología	15
6.1. Participantes	15
6.2. Instrumentos	15
6.3. Procedimiento	17
7. Aplicación del programa	18
8. Discusión y resultados	33
9. Referencias bibliográficas	34
10. Anexos	41

1. Resumen

El Síndrome Burnout se define como un síndrome psicológico de agotamiento emocional, despersonalización y una reducción del rendimiento personal, que repercute negativamente tanto en la salud física como en la mental de los/as profesionales de enfermería (Maslach, 1993). El desarrollo de programas de Inteligencia Emocional (IE) en este ámbito ha demostrado que favorece el equilibrio emocional de dichos profesionales. El objetivo de este presente trabajo es proponer un programa de intervención basado en el modelo de IE de Mayer y Salovey (1997) dirigido a enfermeros/as. Tiene como finalidad desarrollar y entrenar sus habilidades de percepción, facilitación, comprensión y regulación emocional, con el fin de mejorar y/o amortiguar los efectos negativos del Síndrome Burnout, lo cual redundará en una mejora de la calidad de vida de este colectivo. Para ello, se realizará un estudio cuasi-experimental, con una muestra de 80 enfermeros/as procedentes del Complejo Hospitalario de Jaén: Urgencias Hospital Médico-Quirúrgico.

Palabras clave: Inteligencia Emocional, Profesional de Enfermería, Síndrome de Burnout.

1.1. Abstract

Burnout Syndrome is defined as a psychological syndrome of emotional exhaustion, depersonalization and a reduced personal performance, which negatively affects both the physical and mental health of nursing professionals (Maslach, 1993). The development of Emotional Intelligence (EI) programmes in this field has shown that it favours the emotional balance of these professionals. The objective of this dissertation is to propose an intervention programme based on the Mayer and Salovey EI model (1997) for nurses. Its aim is to develop and train their perception, facilitation, understanding and emotional regulation skills, in order to improve and/or buffer the negative effects of Burnout Syndrome which will improve their quality of life. A quasi-experimental study will be carried out with a sample of 80 nurses from a hospital in Jaén.

Keywords: Emotional Intelligence, Nursing Professional, Burnout Syndrome.

2. Introducción

2.1. Antecedentes históricos de la Inteligencia Emocional

La inteligencia emocional (IE) es un constructo de gran interés e importancia dentro de la Psicología Positiva. Se ha observado desde múltiples enfoques y existen casi tantas definiciones de este término, como autores que han escrito sobre el tema. El origen histórico de la Inteligencia Emocional tuvo sus inicios en los estudios que se ocupaban tanto de la emoción como de la inteligencia, los dos componentes primordiales de la IE (Bajo Gallego y González Hervías, 2014).

En el año 1920, Thorndike, introdujo el concepto de la inteligencia social, propuesta a partir de la “Ley de Efecto” (Thorndike, 1898), la cual la definió como “la capacidad de comprender y manejar todas aquellas personas con las que nos relacionamos, para actuar sabiamente en las relaciones humanas” (Law, Wong, Huang y Li, 2008).

Otro antecedente próximo a la IE es el concepto de las Inteligencias Múltiples (IM), recogido en el libro “Frames of Mind” de Howard Gardner. Utiliza el término “múltiples” para resaltar el hecho de que existe una infinidad de capacidades humanas y decide utilizar el término de “inteligencias” para señalar/hacer hincapié en la importancia de cada una de estas capacidades, dándoles el mismo peso que las que detecta tradicionalmente el test de cociente intelectual (CI) (Gardner, 1983). La definición que propone Gardner de la inteligencia es “la habilidad para resolver problemas o elaborar un producto importante en un contexto cultural” (Gardner, 1983) y afirma que existen siete tipos de inteligencia: inteligencia auditiva musical, inteligencia corporal-cinestésica, inteligencia espacial, inteligencia verbal-lingüística, inteligencia lógico-matemática, la inteligencia interpersonal y por último, la inteligencia intrapersonal (Gardner, 1993).

Según Gardner el cociente intelectual no explica en su totalidad la capacidad cognitiva de una persona, ya que no incluye ni la inteligencia interpersonal, ni la intrapersonal. La inteligencia interpersonal constituye la capacidad para comprender a los demás y notar sus sentimientos, estados de ánimo, motivaciones e intenciones (Gardner y Hatch, 1989). Por lo contrario, la inteligencia intrapersonal se refiere al conocimiento y acceso que uno mismo posee a sus propios sentimientos y motivaciones y la capacidad para seleccionarlos adecuadamente para orientar su vida (Gardner, 1993). Dichas inteligencias están muy relacionadas con la inteligencia social de Thorndike y ambas contribuyeron de forma

importante a la creación del concepto de la Inteligencia Emocional de Mayer y Salovey (Salovey y Mayer, 1990).

A pesar de la gran variedad de definiciones de la IE, la de Mayer y Salovey (1997) es una de las más aceptadas y populares. La define como “la capacidad de percibir con exactitud, valorar y expresar emociones; la habilidad para encontrar y/o generar sentimientos cuando éstos facilitan el pensamiento y la capacidad de comprender y regular las emociones con el objetivo de promover el crecimiento emocional e intelectual” (Mayer y Salovey, 1997, p.5).

2.2. Modelos de la Inteligencia Emocional

El modelo de habilidad

El modelo de habilidad considera a la Inteligencia Emocional como una habilidad o aptitud mental, encargada de procesar la información emocional, de tal manera, debe solaparse con la capacidad cognitiva. Dichos modelos postulan que la IE es "la capacidad de llevar a cabo un razonamiento preciso sobre las emociones y la habilidad de utilizar las emociones y el conocimiento emocional para mejorar el pensamiento" (Mayer, Roberts y Barsade, 2008, p. 511).

Modelo de Mayer y Salovey

El modelo de habilidad de Mayer y Salovey (1997) fue el que más importancia alcanzó y los autores postulan que el procesamiento inteligente de las emociones ayuda a que las personas logren estados de bienestar.

Según Mayer (1983) la Inteligencia Emocional se puede definir como "las características cognitivas internas correspondientes a las diferencias individuales en el rendimiento, para la resolución efectiva de problemas" (Mayer, 1983 citado en Molero Moreno, Saiz Vicente y Esteban Martínez, 1998, p. 22).

Posteriormente, Salovey y Mayer (1990) estructuraron el concepto de la IE a partir de los lineamientos de Gardner en su teoría de las IM y la definen como “un subconjunto de la inteligencia social que incluye la capacidad para controlar los sentimientos y emociones propias y las emociones de los demás, con el fin de ser capaz de discriminar entre ellos y utilizar esta información de forma inteligente, guiando el pensamiento y las acciones.”

A lo largo de los años se ha reformulado dicho modelo, hasta que consiguieron la consolidación de éste y establecieron una definición más completa. De tal manera que, según Mayer y Salovey, la IE es “la capacidad de percibir con exactitud, valorar y expresar emociones; la capacidad de encontrar y/o generar sentimientos cuando éstos faciliten el pensamiento y la capacidad de comprender y regular las emociones para promover el crecimiento emocional e intelectual” (Mayer y Salovey, 1997, p. 5). El modelo de Mayer y Salovey (1997) incluye cuatro habilidades o ramas que son las siguientes:

a) Percepción y expresión de las emociones. Conlleva la habilidad para identificar y reconocer tanto a las emociones propias como aquellas de los demás. Además, implica ser capaz de prestar atención y descifrar de forma precisa las emociones expresadas de forma verbal y no verbal.

b) Facilitación o asimilación emocional del pensamiento. Hace referencia a la capacidad para generar sentimientos que faciliten el pensamiento, ya que, las emociones pueden priorizar o guiar al pensamiento, focalizando la atención hacia la información que es realmente importante. Además, incluye la habilidad para tomar en consideración los sentimientos a la hora de razonar o tomar decisiones.

c) Comprensión y análisis de las emociones. Supone la habilidad para separar la amplia variedad de señales emocionales, asignarles una etiqueta verbal y ser capaz de reconocer en que categorías se agrupan. Incluye la interpretación de las emociones, es decir, reflexionar y descubrir las causas de tal estado anímico y sus posibles consecuencias. Además, implica la habilidad para entender la complejidad de los cambios emocionales, ya que, hay veces que se pueden experimentar varias emociones simultáneamente.

d) Regulación emocional. Implica estar abierto tanto a los estados emocionales positivos como negativos, aprovechando o descartando la información emocional que les acompaña. Es la capacidad para regular las emociones propias y de los demás, con el fin de minimizar las negativas e incrementar las positivas, a través de un abanico amplio de estrategias que modifican nuestros sentimientos y los de los demás.

Es un modelo jerárquico, de manera que, en el nivel inferior se encuentran las habilidades más básicas y asciende hasta las más complejas. Para que un individuo regule adecuadamente sus emociones, es necesario que tenga una buena comprensión emocional y una comprensión eficaz requiere una adecuada percepción y expresión emocional. En cambio, lo inverso no siempre se da el caso, ya que, hay personas que poseen una alta percepción emocional pero carecen a veces de la habilidad para comprender y regular sus estados emocionales (Mayer y Salovey, 1997).

Modelo mixtos

Los modelos mixtos se diferencian bastante de los modelos de habilidad, debido a que no consideran a la IE como una inteligencia per se, sino como una mezcla de intelecto y unas medidas de personalidad y afecto (Petrides y Furnham, 2001).

Modelo de Goleman

El modelo de Goleman, fue el que tuvo el mérito de introducir el término de la IE en el mundo laboral y según su modelo define a la IE como “la habilidad de darse cuenta los sentimientos propios y de los que nos rodean, de ser una fuente de motivación propia y manejar las relaciones sociales” (Goleman, 1995, p.89). En la siguiente reformulación del modelo, manifiesta la existencia de un Cociente Emocional (CE).

La existencia de tal cociente no se contrapone al clásico Cociente Intelectual, sino que ambos se complementan. Su modelo se emplea en diferentes organizaciones para predecir la eficiencia y el rendimiento personal y cuenta con cuatro competencias básicas (Goleman, 1995):

1. Autoconciencia (Self-awareness) – Es la capacidad de reconocer los propios estados internos emocionales y sentimientos, además de tomar conciencia del efecto que puede tener sobre los demás.
2. Auto-dirección o autorregulación (Self.management). Es la habilidad de automanejo y la capacidad de adaptarnos a diferentes situaciones.
3. Conciencia social (Social-awareness). Recoge la capacidad de darse cuenta de los sentimientos, necesidades y preocupaciones de los demás.
4. Manejo social (Relationship management). Los individuos presentan la habilidad de influir y manejar las relaciones con los demás. Esto le permite formar redes de apoyo y desarrollar destrezas como la capacidad para trabajar en equipo.

Modelo de Bar-On

El modelo mixto de Bar-On (1997) considera a la IE como "un conjunto de capacidades, competencias y habilidades de naturaleza no cognitivas que influyen en la vida de las personas, de tal manera que, les ayudan a enfrentarse con éxito a las demandas y presiones vitales" (p. 14). El modelo Se compone de cinco áreas específicos y cuenta con un total de 15 subescalas (Bar-On, 2006):

- 1- Componente intrapersonal. Incluye un total de 5 subescalas (autoconciencia emocional, asertividad, independencia, auto-aprecio y autorrealización).
- 2- Componente interpersonal. Cuenta con 3 subescalas (empatía, responsabilidad social y manejo de las relaciones interpersonales).
- 3- Componentes de adaptación. Se compone de 3 subescalas (resolución de problemas, conciencia de la realidad y flexibilidad).
- 4- Gestión de estrés. Tiene 2 subescalas (tolerancia al estrés y control de impulsos).
- 5- Estado de ánimo en general. Por último, este componente, cuenta con 2 subescalas (felicidad y optimismo).

2.3. La Inteligencia Emocional y el Síndrome Burnout

El estrés psicológico se desarrolla cuando las demandas externas de los individuos exceden sus recursos de afrontamiento. A pesar de que en ciertas ocasiones el estrés puede ayudar a un individuo a concentrarse más, un estrés excesivo y crónico provoca consecuencias negativas, tales como sentirse presionado y abrumado. Incluso puede provocar insomnio, fatiga, irritabilidad, ansiedad y depresión. Para muchos individuos, las demandas procedentes de su entorno de trabajo son un factor contribuyente a sentirse estresado y la prevalencia de estrés laboral ha aumentado en las últimas décadas (Moss, Good, Gozal, Kleinpell y Sessler, 2016).

El estrés según Lazarus y Folkman (1984) se define como “una relación entre el individuo y su entorno, que se evalúa como amenazante por tener recursos insuficientes y que pone en peligro su bienestar” (p. 84). Es decir, el estrés es el resultado de un desequilibrio entre las demandas exigidas en una profesión y las propias habilidades de afrontamiento.

El primer autor en mencionar el síndrome Burnout fue Freudenberg (1974) para describir el estado físico y psicológico que observó en los voluntarios que trabajan en una clínica de desintoxicación. Un año después, se dio cuenta que muchos de ellos se sentían agotados, se irritaban con facilidad y tenían la tendencia de evitar a sus pacientes (Augusto Landa y López-Zafra, 2010). Es una respuesta psicológica que ocurre cuando un individuo está expuesto ante un estrés laboral crónico, de naturaleza interpersonal y emocional. El síndrome Burnout se ha convertido en un fenómeno habitual entre los/as profesionales que están expuestos diariamente a situaciones estresantes, tales como, bomberos, policías, profesores/as y todos los tipos de profesionales de la salud (Moss, et al., 2016). Posteriormente, Maslach definió el Burnout en el año 1970 como "un síndrome de

agotamiento emocional, despersonalización y reducción del logro personal que puede ocurrir entre los individuos que realizan trabajos en los que se relacionan diariamente con otras personas" (Maslach, 1982, p. 3).

La primera dimensión de agotamiento emocional, representa el componente individual del síndrome burnout. Es la idea percibida que tienen los individuos de quedarse sin recursos suficientes frente a una situación estresante, dando lugar a síntomas como la ansiedad, irritabilidad y cansancio (Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001).

El componente de despersonalización, es esencial, ya que, alude al contexto interpersonal del síndrome. La presencia de esta dimensión quiere decir que el/la profesional ha desarrollado actitudes negativas e insensibilidad hacia las demás personas con las que se relaciona diariamente. Realmente, dicha dimensión representa un impedimento para quienes trabajan en los servicios humanos, ya que, dichos servicios se caracterizan por la necesidad de conexión y empatía (Wilkinson, Whittington, Perry y Eames, 2017).

Por último, la disminución del logro o desempeño personal, recoge el aspecto autoevaluativo. Los/profesionales tienen la sensación de no estar rindiendo como deberían y de no estar logrando sus objetivos laborales (Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001). Por tanto, acaban autoevaluándose de forma negativa y lo anterior se deriva en una reducción del sentimiento de competencia personal (Halbesleben y Buckley, 2004).

Es un período de estrés prolongado y es probable que sea consecuencia de situaciones laborales poco gratificantes y con una gran carencia de feedback y reconocimiento positivo (Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001).

Según los autores Maslach y Jackson (1986), el estrés y el agotamiento están estrechamente relacionados, ya que, la existencia de demandas -como la carga de trabajo - y la ausencia de recursos -como el apoyo social-dan lugar al desarrollo del agotamiento (Rothmann, Jackson y Kruger, 2003).

Las emociones son una parte importante de la reacción al estrés o agotamiento y una de las dimensiones del modelo de Burnout de Maslach es el agotamiento emocional (Maslach y Jackson, 1986). Según Brotheridge y Grandey (2002) el burnout puede desarrollarse si un individuo se encuentra en un trabajo emocionalmente exigente.

El trabajo emocional es el proceso por el cual los empleados regulan sus manifestaciones emocionales, con el fin de satisfacer las expectativas procedentes de la organización y específicas de sus funciones profesionales. Si se ejerce un trabajo emocional, las consecuencias derivadas incluyen un deterioro tanto de la salud física como psicológica (Brotheridge y Lee, 2003).

Sin embargo, la Inteligencia Emocional podría servir como una herramienta personal para enfrentarse a situaciones emocionales. La investigación empírica ha demostrado que la IE en enfermeros/as se relaciona con más estrategias de adaptación al estrés, actuando como un apoyo a la hora de realizar un trabajo emocional (Montes-Berges y Augusto Landa, 2007). Existe una relación inversa entre la IE y el estrés, y la IE y el agotamiento (Augusto Landa, López-Zafra y Pulido Martos, 2011). Un estudio realizado por Gerits, Derksen, Verbruggen, y Katzko (2005) hallaron que los/as enfermeros/as con niveles altos de IE, informaban presentar un número menor de síntomas de agotamiento.

Investigaciones que se centran en el análisis de la relación entre la inteligencia emocional y el ajuste personal coinciden en que la IE predice el nivel de agotamiento de los docentes. El estudio de Extremera, Fernández-Berrocal y Duran (2003), hallaron que los sujetos que tienen la habilidad para entender sus estados emocionales y prolongar las emociones positivas mientras que disminuyen los estados emocionales negativos, informan de tener niveles más bajos de agotamiento. De manera similar, Augusto-Landa, Berrios-Martos, López-Zafra y Aguilar-Luzón (2006) demostraron que los componentes/dimensiones de la IE percibidapredijeron las dimensiones del agotamiento en un estudio realizado con profesionales de enfermería.

Gardner (2005), mediante un entrenamiento de la IE, descubrió que el nivel de IE de los sujetos había aumentado significativamente. Además, tras la finalización del programa, una disminución del estrés laboral y la mejora de la salud física y psicológica fueron evidentes.

La carencia de habilidades de regulación emocional entre los/as profesionales de enfermería puede incrementar las consecuencias negativas de su contexto laboral estresante. De manera que, entrenar sus habilidades emocionales para percibir y comprender sus emociones o para manejarlas con el fin de conseguir sus propias metas, son relevantes para promover su bienestar (Garrosa, Moreno-Jiménez, Rodríguez-Muñoz y Rodríguez-Carvajal, 2011).

Por otro lado, ser capaz de evaluar y distinguir entre las respuestas emocionales de los pacientes y usar esta información como guía de pensamientos y acciones, puede ser vital en el establecimiento de una buena relación enfermero/a-paciente (Limonero, Tomás-Sábado, Fernández-Castro y Gómez-Benito, 2004).

2.4. El apoyo social como estrategia de afrontamiento

El apoyo social es uno de los mecanismos de adaptación más eficaces para controlar los efectos del estrés y promover el bienestar individual (Payne, 2001). Existen estudios con enfermeros/as que lo avalan, ya que, se observó que tener apoyo social tenía un efecto positivo en la capacidad de hacer frente al estrés (Kristen et al., 2013).

Además, el apoyo de la pareja, familiares y/o amigos, minimiza o erradica los estímulos estresantes, cambia la percepción de los estresores y mejora el estado anímico de los profesionales. Una red de apoyo social deficiente o ausente, en sí misma, puede ser una fuente de estrés o un aspecto que empeora la salud, el bienestar y tiene relaciones significativas con la depresión (Ortega Ruiz y López Ríos, 2004).

Las investigaciones sobre la relación existente entre dichas variables muestran que la falta de apoyo social facilita el desarrollo del burnout y el apoyo social está asociado de forma negativa con dicho síndrome. También se ha descubierto que la existencia de un mayor nivel de apoyo por parte de los compañeros de trabajo y el/la jefe/a inmediato (Aranda, Pando y Pérez, 2004), se asocia con una menor incidencia de burnout. El apoyo social como variable puede disminuir los niveles de ansiedad y promueve el esfuerzo de utilizar nuevas estrategias para hacer frente al estrés (Gil-Monte y Pedro, 2003).

El apoyo social consta con dos niveles de análisis: el estructural y el funcional. El estructural se refiere a la dimensión más objetiva de las relaciones, y el funcional es la evaluación subjetiva que realiza el individuo acerca del apoyo social que recibe. Según Gracia y Herrero (2006), hay cuatro ejes que proponen lo siguiente acerca del apoyo social: la ayuda percibida tiene el mismo peso e importancia que la disponible; la comunidad, las redes sociales y las relaciones íntimas pueden ser fuentes del apoyo social; el apoyo se divide en dos tipos, la instrumental – es una ayuda tangible, como ayudar a una persona con una tarea. La emocional– es la acción de escuchar y cuidar a la otra persona, y por último, el apoyo que se recibe a diario es tan importante como el que se recibe en situaciones graves.

3. Los estresores ocupacionales en la profesión de enfermería

La tarea primordial de los servicios humanos es modificar a los pacientes física o psicológicamente. Como se ha comentado anteriormente, los/as profesionales de los servicios humanos pueden estar expuestos a situaciones crónicas de estrés laboral (Limonero et al., 2004), pero ¿Por qué son tan estresantes?

Los/as profesionales de enfermería son uno de los colectivos más propensos a sufrir altos niveles de agotamiento. Se caracteriza por ser una profesión emocionalmente exigente y hay un número incontable de estresores ocupacionales (Chou, Hecker, y Martin, 2012).

A diario tienen que lidiar con la enfermedad, el sufrimiento humano, así como, los estados emocionales de los pacientes y familiares. El agotamiento, también puede deberse a las malas condiciones laborales, como la sobrecarga de trabajo, las exigencias laborales (Happell, Dwyer, Reid-Searl, Burke, Caperchione y Gaskin, 2013), la falta de apoyo social y recompensas.

El agotamiento que se deriva de ejercer dicha profesión, puede presentar consecuencias negativas para la salud y bienestar de los/as profesionales, como para la organización en sí (Limonero et al., 2004). Existen estudios que demuestran que el síndrome burnout afecta de forma negativa a la calidad de vida de los/as profesionales de salud y dicha relación puede verse alterada por una serie de variables sociodemográficas como la educación, la cantidad de horas laborales y el área de trabajo (Fradelos et al., 2014). Las variables que pueden afectar la calidad de vida laboral son el agotamiento o cansancio psicológico, desacuerdo con el salario en relación con las exigencias y las pocas posibilidades de realizar actividades de ocio debido a las altas demandas laborales (Ortega Ruiz y López Ríos, 2004)

Asimismo, el burnout puede dar lugar a síntomas emocionales, comodepresión, sentimientos de fracaso, una disminución de autoestima, hostilidad y agresividad e incluso síntomas físicos, como cefaleas, fatiga crónica, disfunciones sexuales y dolor muscular entre otros (Bakker y Schaufeli, 2000).

Con respecto a los síntomas cognitivos, se ha de destacar la falta de concentración y la dificultad en la toma de decisiones. Por otro lado, los síntomas conductuales, como llevar a cabo conductas de riesgo, la evitación de las responsabilidades y una inadaptación en los ámbitos vitales (Ortega Ruiz y López Ríos, 2004; Bakker y Schaufeli, 2000).

En cuanto a la organización, puede resultar en conflictos laborales, aumentar las intenciones de abandonar la profesión y disminuir la productividad. Además, podría provocar un deterioro de la calidad del servicio (Tummers, Landerweerd y van Merode, 2002), ya que, tal “desgaste” podría incapacitarles para ejercer su labor profesional de una forma eficiente y satisfactoria (Limonero et al., 2004).

Por último, presenta una serie de síntomas sociales, como el aislamiento social, conflictos interpersonales y la evitación del contacto con otros/as profesionales, lo cual dificulta el rendimiento laboral (Ortega Ruiz y López Ríos, 2004; Bakker y Schaufeli, 2000).

La mayor parte de la literatura existente sobre el síndrome burnout en los profesionales de enfermería se ha centrado en detectar las posibles fuentes situacionales de estrés (Tummers, et al., 2002). Sin embargo, Lazarus y Folkman (1984), en su modelo transaccional, postulan que una situación determinada no tiene por qué ser estresante. Según estos autores, los aspectos esenciales que hay que tener en cuenta es cómo se evalúa y se afronta la situación por parte de la persona.

No se descarta la necesidad de tener en cuenta los factores situacionales que pueden dar lugar a este agotamiento, pero muchos de dichos factores son difíciles de modificar. Desde este enfoque, la gravedad y cronicidad del estrés laboral depende de cómo cada individuo valora las situaciones estresantes en relación a sus recursos personales, qué estado emocional les produce y qué estrategias de afrontamiento desarrolla ante dichas situaciones (Tummers, et al., 2002).

Según Chang y Sanna (2001) las emociones juegan un papel mediador, debido a que, en función del estado emocional provocado por la situación estresante, los individuos afrontan mejor o peor dichas situaciones. De tal manera que podemos potenciar las estrategias de afrontamiento de los/as profesionales a través de la Inteligencia Emocional, ya que, podría desempeñar un papel fundamental a la hora de desarrollar estrategias de afrontamiento frente al estrés.

De manera que, una persona que posee un manejo eficaz de sus propias respuestas emocionales, puede afrontar su propio estrés laboral, escogiendo las estrategias más adecuadas para atenuar/mitigar su impacto. Además, se produciría una mejora en la calidad de los cuidados proporcionados por parte de los/as enfermeros/as (Elam, 2000).

Teniendo en cuenta los argumentos expuestos anteriormente y las repercusiones sociales y económicas que se derivan del síndrome burnout, la necesidad de implementar programas de intervención basados en la IE en la profesión de enfermería es cada vez más imprescindible (Limonero et al., 2004).

4. Programas de entrenamiento de la Inteligencia Emocional relacionados

La literatura científica pone de manifiesto que las puntuaciones más altas de Inteligencia Emocional se correlacionan con niveles más bajos de estrés percibido,

adaptación positiva al estrés, un nivel inferior de agotamiento y estilos positivos de manejo de conflictos (Augusto Landa, López-Zafra, Berrios Martos y Aguilar-Luzón, 2008).

La IE es un concepto significativo para la práctica de la enfermería. Los programas diseñados para desarrollar habilidades de Inteligencia Emocional han demostrado obtener una mejora en las puntuaciones de IE, resultados laborales y satisfacción de los pacientes (Codier, Muneno, Franey, y Matsuura, 2010).

Schoeps, Tamarit, De la Barrera y González Barrón (2019), llevaron a cabo un programa de intervención en habilidades emocionales para profesores y las puntuaciones iniciales mostraron diferencias significativas entre el grupo de intervención y control para las variables de agotamiento y síntomas emocionales. Concretamente, el grupo experimental mostró puntuaciones más bajas de indolencia, agotamiento, culpabilidad y depresión que el grupo control y mayor satisfacción con la vida y autoestima.

Un estudio llevado a cabo por Meng y Qi (2018), encontraron beneficios significativos en la IE percibida y el estrés en el grupo experimental en comparación con el grupo control. Dichos programas son especialmente importantes para los/as empleados/as en riesgo de agotamiento prematuro y para los/as que tienen una sobrecarga de trabajo (Groves, McEnrue y Shen, 2010).

En otro estudio realizado por Bamberger, Genizi, Kerem, Reuven-Lalung, Dolev, Srugo y Rofe (2017), sus hallazgos muestran que el grupo experimental, tras una intervención de entrenamiento de IE de 18 meses, obtuvo una puntuación significativamente más alta en las escalas de IE intrapersonal, manejo del estrés y adaptabilidad que los del grupo de control. Además, dicha intervención se asoció con una mejora general de la calidad de vida en comparación con los participantes del grupo control.

5. Objetivos

Objetivo general

Diseñar un programa de intervención de competencias emocionales con el objeto de minimizar las consecuencias negativas del burnout y potenciar los niveles de calidad de vida y salud en el colectivo de enfermería. Este entrenamiento se basará en el modelo de habilidad de Mayer y Salovey (1997).

6. Metodología

6.1. Participantes

La muestra estará compuesta por 80 enfermeros/as procedentes del Complejo Hospitalario de Jaén: Urgencias Hospital Médico-Quirúrgico, de los cuales 53 serán mujeres y 27 serán hombres, con edades comprendidas entre 25 y 60 años.

6.2. Instrumentos

Escala de salud (SF-36; Ware y Sherbourne, 1992). Este instrumento mide conceptos relevantes para el estado de salud. En este estudio se empleará la adaptación al castellano de Alonso, Prieto y Antó (1995) y es una versión reducida con un total de 5 ítems. Los ítems recogen estados positivos y negativos de la salud física y del bienestar emocional. La versión española presenta una consistencia interna adecuada de .77.

Cuestionario de Inventario de Burnout de Maslach (MBI; Maslach y Jackson, 1986). Se empleará la versión española del MBI de Gil-Monte y Peiró (1999). Es un cuestionario autoadministrado y consta de 22 ítems, organizados en tres escalas: 1) Realización Personal en el Trabajo, pretende valorar los sentimientos de autoeficacia y realización personal (8 ítems), 2) Agotamiento Emocional, se define como la sensación de sobreesfuerzo físico y emocional debido a las altas exigencias/demandas laborales (9 ítems) y 3) Despersonalización, recoge el grado en que cada uno reconoce actitudes frías y negativas y distanciamiento hacia las personas (5 ítems). El cuestionario trata de investigar acerca de los sentimientos y actitudes del profesional con respecto a su trabajo y hacia los pacientes. El cuestionario presenta una escala tipo Likert de 7 puntos (0 = nunca; 6 = todos los días) y los índices de consistencia interna (alfa de Cronbach) para la versión española fue de .9.

Satisfaction With Life Scale/Escala de Satisfacción con la Vida de Diener (SWLS; Diener, Emmons, Larsen y Griffin, 1985). Se empleará la versión española de SWLS (Atienza, Pons, Balaguer y García-Merita, 2000) que cuenta con 5 ítems para evaluar la satisfacción con la vida a través de la evaluación global que hacen las personas sobre esta. Consta con los siguientes ítems: (a) “En la mayoría de los aspectos mi vida es como quiero que sea”, (b) “Hasta ahora he conseguido de la vida las cosas que considero importantes”, (c) “Estoy satisfecho con mi vida”, (d) “Si pudiera vivir mi vida otra vez, la repetiría tal y como

ha sido” y (e) “Las circunstancias de mi vida son buenas”. Para la versión adaptada al castellano se realizó una reducción de las alternativas de respuesta, ya que, la versión original cuenta con una escala tipo Likert de 7 puntos. La versión española tiene una escala tipo Likert de 5 puntos (1=muy en desacuerdo, 5=muy de acuerdo) y la puntuación global oscila entre 5 (baja satisfacción) a 25 (alta satisfacción). Presenta una estructura unidimensional y ha mostrado buenas propiedades psicométricas. La versión española muestra una consistencia interna (alfa de Cronbach) alta con valores entre .89 y .79. En cuanto a las correlaciones negativas de la escala, ha mostrado tener correlaciones negativas con el afecto negativo, ansiedad y depresión y por otra parte correlaciones positivas con otros instrumentos de bienestar (Diener et al., 1985).

Nursing Stress Scale (NNS)/Escala de estresores ocupacionales en enfermería (NNS; Gray-Toft y Anderson, 1981). Se utilizará la versión validada al español de López Fernández (2002) para medir el estrés laboral. Consta de 34 ítems que describen diferentes situaciones propias de la profesión de enfermería en el ámbito hospitalario. Dichas situaciones son las posibles causas del estrés laboral que sufren los/as profesionales. En cada ítem, la puntuación varía desde: nunca (0), a veces (1), frecuentemente (2) y muy frecuentemente, puntuándose en todos los ítems desde cero para nunca hasta tres para muy frecuentemente (3), de forma que las posibles puntuaciones totales pueden oscilar entre cero, que correspondería con un mínimo nivel de estresores, hasta ciento dos para el máximo. Dichos ítems se agrupan en 7 factores: (1) Carga de trabajo, (2) Muerte y sufrimiento, (3) preparación insuficiente, (4) falta de apoyo, (5) incertidumbre en el tratamiento (6) problemas con los médicos y (7) problemas con otros miembros del equipo de enfermería y su versión española presenta una (alfa de Cronbach) de .89.

Escala de Inteligencia Emocional de Wong-Law (WLEIS; Wong y Law, 2002). Se empleará la versión española del instrumento (Extremera, Rey y Sánchez-Álvarez, 2019) y esta escala es una medida de autoinforme, compuesta por 16 ítems con un total de 4 ítems por cada factor. Los factores son (a) valoración y expresión de las emociones propias, (b) valoración y reconocimiento de las emociones de los demás, (c) regulación de las emociones propias y (d) uso de las emociones para facilitar el desempeño/rendimiento. Se responde sobre una escala tipo Likert de 7 puntos (1 = completamente en desacuerdo; 7 = completamente de acuerdo). Los índices de consistencia interna (alfa de Cronbach) obtenidos por los autores en el estudio original (Wong y Law, 2002) son desde .83 hasta .90. Extremera,

Rey y Sánchez-Álvarez (2019) informaron de una consistencia interna (alfa de Cronbach) de .79 a .84.

The Questionnaire on the Frequency of and Satisfaction with Social Support (QFSSS)/El Cuestionario de Frecuencia y Satisfacción con el Apoyo Social (CFSAS; Hombrados-Mendieta, Gómez-Jacinto, Domínguez-Fuentes, García-Lieva y Castro-Travé, 2012). Se empleará este instrumento con el fin de evaluar la frecuencia y el grado de satisfacción con el apoyo social percibido procedente de diferentes fuentes en relación a tres tipos de apoyo (emocional, informacional e instrumental) recibido de cuatro fuentes de apoyo (pareja, familia, amigos y comunidad). Tiene 12 ítems para medir la frecuencia y la satisfacción y se mide con una escala tipo Likert de 5 puntos (1= insatisfecho, 5 = muy satisfecho). La puntuación, tanto para la frecuencia y la satisfacción, varía de 3 a 15. Las puntuaciones totales de las cuatro fuentes y tres tipos de apoyo van desde 12 a 45 y de 4 a 20, respectivamente. Muestra una consistencia interna (alfa de Cronbach) alta que oscila entre .76 y .95 y se ha demostrado que es un instrumento adecuado para la evaluación multidimensional del apoyo social.

6.3. Procedimiento

Diseño

El diseño del presente trabajo será un diseño cuasi-experimental basado en el modelo de investigación-acción, evaluando la eficacia del entrenamiento de IE sobre la mejora de la calidad de vida referida a la salud. Se contará con dos grupos de enfermeros/as, uno experimental y uno control, con medidas pre y post intervención y un seguimiento de 1 año (un seguimiento a los 6 meses y tras pasar otros 6 meses, se realizará otro). Los participantes serán asignados a los grupos en función de las puntuaciones obtenidas en la escala de salud (SF-36). Los de baja salud general constituirán el grupo experimental y lo de buena salud general, el grupo control. En el grupo experimental habrá un total de 45 participantes (de los cuales 15 serán hombres y 30 mujeres) y el control, un total de 35 participantes (12 hombres y 23 mujeres). Los sujetos pertenecientes al grupo experimental contestarán a las pruebas un total de 4 veces (una vez antes de realizar el entrenamiento, tras la intervención, transcurridos 6 meses y de nuevo tras pasar otros 6 meses). Los del grupo control contestarán a los instrumentos en las sesiones pre y post intervención, además recibirán una charla sobre la

Inteligencia Emocional y sus beneficios, mientras que el grupo experimental participará en todas las sesiones programadas.

El programa de intervención estará estructurado en 9 sesiones, de los cuales, todos tendrán una duración diferente, en función de las actividades programadas. Se llevará a cabo en una sala amplia en el Complejo Hospitalario de Jaén: Urgencias Hospital Médico-Quirúrgico y la sala dispondrá de 5 mesas grandes, 45 sillas, una pizarra y rotuladores y un proyector/pantalla. Se impartirá una sesión por semana, en este caso, se escogerá los martes.

Habrà un total de 7 sesiones de entrenamiento y una primera sesión (pre intervención) que servirá para explicarles a los participantes el modo de trabajo y los beneficios que conlleva un entrenamiento en IE para mejorar su calidad de vida. Además, en dicha sesión, se realizará la primera aplicación de los instrumentos. El formato de trabajo será de tipo seminario teórico-práctico dirigido y aplicado de forma grupal a los/as profesionales de enfermería que informen de baja calidad de vida y los que obtuvieron una baja puntuación en la escala SF-36.

El entrenamiento se llevará a cabo a lo largo de 2 meses, en concreto, tendrá lugar desde febrero a marzo incluido. Finalmente, durante la segunda semana de abril el equipo realizará el análisis de los resultados y la evaluación del programa (cronograma - Anexo 2).

Para poder realizar dicho entrenamiento, el primer paso consistiría en pedirle permiso al Comité de Bioética de la Universidad de Jaén. El segundo paso sería concertar una cita con el/la jefe/a del Comité Ético del Complejo Hospitalario de Jaén: Urgencias Hospital Médico-Quirúrgico. Esta reunión tendrá como finalidad explicarle en qué consiste este programa de entrenamiento, además de pedirle permiso para poder aplicar los instrumentos de medición.

Tras obtener todos los permisos, se les informará a todos los participantes en qué consiste el entrenamiento y se les entregará un consentimiento informado, en el que se les informará acerca del objeto de estudio. En dicho consentimiento se les garantizará en todo momento el anonimato y la confidencialidad de los datos. Todos los sujetos tendrán que acceder voluntariamente a participar en este estudio.

7. Aplicación del programa

Desarrollo de las sesiones

CONTENIDO	Nº SESIÓN	TIEMPO
<i>Justificación del programa y pre intervención</i>	Sesión 1	1 hora y 15 minutos

<i>Percepción y expresión emocional I</i>	Sesión 2	1 hora y 35 minutos
<i>Percepción y expresión emocional II</i>	Sesión 3	1 hora y 40 minutos
<i>Facilitación emocional</i>	Sesión 4	1 hora y 50 minutos
<i>Comprensión de las emociones I</i>	Sesión 5	2 horas y 20 minutos
<i>Comprensión de las emociones II</i>	Sesión 6	1 hora y 10 minutos
<i>Regulación de las emociones I</i>	Sesión 7	1 hora y 45 minutos
<i>Regulación de las emociones II</i>	Sesión 8	2 horas y 5 minutos
<i>Post intervención y feedback del programa</i>	Sesión 9	1 hora

SESIÓN 1 – Justificación del programa y pre intervención – 1 hora y 15'

Objetivos:

- Introducir y sensibilizar los/as profesionales de enfermería sobre los contenidos que se impartirán y los beneficios derivados.
- Informar a dichos profesionales acerca de la metodología que se va a emplear a lo largo del programa.
- Realizar la primera aplicación de los instrumentos (pre intervención).

Fase inicial – 30'

La sesión inicial comenzará con la presentación del equipo encargado de implementar el programa y la responsable de llevar a cabo dicho programa, la experta en Psicología Positiva (EPP). Comenzará con una breve explicación de la necesidad e importancia de potenciar la Inteligencia Emocional de los/as profesionales de enfermería. A continuación, la psicóloga acordará junto con los participantes las normas a seguir en cada momento del transcurso del programa. Las normas serán las siguientes: la confidencialidad, participación libre, el respeto y el compromiso de esforzarse al máximo en las sesiones.

Posteriormente, se les explicará la organización de las sesiones, la metodología, los momentos en los cuales se van a realizar las mediciones y qué mide cada cuestionario. A continuación, se les presentará los contenidos a desarrollar y recibirán una explicación del síndrome Burnout, conocerán cuáles son sus causas y las repercusiones negativas a los que puede dar lugar dicho síndrome, en los diferentes ámbitos de la vida de un individuo. Recibirán una sesión introductoria a la IE y al Modelo de Inteligencia Emocional de Mayer y Salovey, explicándoles los beneficios que supone aumentar el nivel de IE para reducir el

Síndrome Burnout. Además, se les informará acerca de la naturaleza jerárquica del Modelo de Mayer y Salovey, y por lo tanto, la necesidad de comenzar con las habilidades más básicas hasta poder trabajar las más complejas. Conocerán cuáles son las cuatro habilidades a trabajar durante el desarrollo del programa, aunque al iniciar las diferentes sesiones recibirán un breve recordatorio acerca de cada habilidad.

Fase intervención – 40’

A continuación se procederá a la aplicación de los instrumentos, lo que constituye la medida pre intervención. Se les entregará los cuestionarios y se les explicará las instrucciones para su correcta cumplimentación, además de resolverles cualquier duda que les pueda surgir con respecto a la ambigüedad de los ítems. Los instrumentos son los siguientes:

INSTRUMENTOS	AUTOR ORIGINAL Y AÑO
Cuestionario de Inventario de Burnout de Maslach (MBI)	Maslach et al., 1996.
Escala de Satisfacción con la Vida de Diener (SWLS)	Diener, Emmons, Larsen y Griffin, 1985.
Escala de estresores ocupacionales en enfermería (NNS)	Gray-Toft y Anderson, 1981.
Escala de Inteligencia Emocional de Wong-Law (WLEIS)	Wong y Law, 2002.
Cuestionario de Frecuencia y Satisfacción con el Apoyo Social (CFSAS)	Hombrados-Mendieta, Gómez-Jacinto, Domínguez-Fuentes, García-Lieva y Castro-Travé, 2012.

Fase final – 5’

Una vez cumplimentados todos los cuestionarios, les daremos las gracias a los participantes por su colaboración y les recordaremos el horario y el lugar de las siguientes sesiones. Se les pedirá puntualidad para poder impartir todas las actividades programadas sin interrupciones.

SESIÓN 2 – PERCEPCIÓN Y EXPRESIÓN EMOCIONAL I– 1 hora y 35’

Fase inicial –50’

En primer lugar, se les volverá a recordar las normas acordadas en la primera sesión y se llevará a cabo la primera actividad para liberar posibles tensiones y para que el grupo se

conozca mejor. Posteriormente, como recordatorio se les explicará en qué consiste la habilidad a trabajar, tanto a nivel interpersonal como intrapersonal y se les hablará sobre su importancia y utilidad. En todo momento, se les animará al grupo participar y finalmente, la EPP dará una breve explicación de las actividades que se van a llevar a cabo durante las sesiones de percepción y expresión emocional.

Actividad 1

Nombre	UNA PRESENTACIÓN MUDA
Objetivos	➤ Realizar una presentación de una forma inusual. ➤ Ampliar el conocimiento de los demás miembros del grupo. ➤ Adquirir la capacidad para expresarse de forma no verbal. ➤ Entender la importancia de la comunicación no verbal. ➤ Favorecer la distensión en el grupo.
Procedimiento	Los miembros del grupo van presentándose como si fuesen mimos. A través de gestos tendrán que explicar lo máximo posible sobre ellos. El resto de los/as compañeros/as deben intentar adivinar lo que están intentando transmitir. Una vez finalizada la presentación es importante abrir un pequeño debate intentando dar respuesta a unas breves preguntas.

Fase de intervención – 30'

En esta fase la EEP explicará en qué consiste la siguiente actividad y los objetivos, a la vez que resolverá cualquier duda que les pueda surgir.

Actividad 2

Nombre	¿SABES QUÉ EMOCIÓN ESTOY EXPRESANDO?
Objetivos	➤ Aumentar la destreza para identificar emociones a partir de expresiones faciales. ➤ Mejorar la habilidad para asociar ciertos estados emocionales con diferentes situaciones.
Procedimiento	Se escoge un participante para ver tres escenas de películas. El participante (A), verá las escenas en el ordenador y con auriculares con atención. Los demás participantes (B), estarán detrás del ordenador, observando detenidamente a la expresión emocional del participante (A). A continuación, el resto de los participantes (B), verán las mismas escenas, pero en distinto orden. Su tarea consiste en adivinar en qué orden fueron presentadas las escenas al participante (A).

Fase final – 15’

En primer lugar la EEP explicará que para la próxima sesión deben de traer una serie de objetos y materiales para hacer un collage. La tarea consiste en activar su “radar emocional” y tendrán que traer objetos que están relacionados con las emociones (por ejemplo, una fotografía, una noticia, un recuerdo, publicidad, frases célebres, etc.). Además, tienen que aportar cualquier material que consideren útiles para hacer un collage. A continuación, se les mandará una actividad para realizar en casa.

Finalmente, la EEP hará un breve resumen de lo tratado en esta sesión, sobre todo resaltarán los aspectos importantes y además, hará una ronda rápida, preguntándoles que se han llevado de la sesión de hoy. Sobre todo para ver que han aprendido y para hacerles reflexionar acerca de los nuevos conocimientos adquiridos. También le servirá como feedback, para evaluar si se les está dotando de nuevos conocimientos (lo anterior se hará de forma transversal en la última sesión de cada habilidad durante todo el programa).

Actividad 3 – Deberes para casa (Anexo 3)

Nombre	EL EMOCIONÓMETRO
Objetivos	➤ Aprender a identificar y reconocer cuáles son las emociones que sentimos a diario. ➤ Identificar las causas de nuestros estados emocionales. ➤ Adquirir la habilidad para reconocer las respuestas fisiológicas y conductuales de cada emoción.
Procedimiento	A cada participante se le entrega una hoja de registro y se les explica que tienen que rellenar esta hoja a diario durante una semana, hasta la siguiente sesión. La actividad consiste en tomar conciencia de las emociones que han sentido a lo largo del día e identificar las situaciones que las han provocado. Además, tienen que intentar identificar sus respuestas fisiológicas y conductuales que se derivan de cada estado emocional. Es útil para que enseñarles acerca de la función adaptativa de las emociones y que van a sentir una variedad de emociones a lo largo del día y no es una única emoción que predomina.

SESIÓN 3 – PERCEPCIÓN Y EXPRESIÓN EMOCIONAL II-1 hora y 40’

Fase inicial –5’

Para comenzar la sesión, la EPP hará un breve resumen de lo impartido en la última sesión, incitando en cada momento la participación activa de los participantes y explicará las actividades que se impartirán durante la sesión

Fase intervención – 60’

En primer lugar, se hará una puesta en común voluntaria para comentar la tarea para casa “el emocionómetro” y cada participante explicará de forma libre las diferentes emociones y las situaciones en las que las han experimentado. De esta manera, reflexionarán acerca de los estados emocionales y desarrollarán la capacidad para comprenderlas mejor, a su vez que, aprenderán acerca de las diferentes respuestas fisiológicas y conductuales que se derivan de cada emoción. A continuación, impartirá la siguiente actividad.

Actividad 1

Nombre	EMO-ART
Objetivos	➤ Adquirir la habilidad para percibir emociones básicas y complejas en el mundo que nos rodea y no sólo a través de la expresión emocional. ➤ Aprender a expresar las emociones y sentimiento a través de diferentes medios. ➤ Desarrollar la capacidad para interaccionar con los/as demás compañeros/as de un modo empático y respetuoso,
Procedimiento	Lo primero que tendrán que hacer los participantes es depositar todo el material que han traído desde casa, que se les pidió en la sesión anterior. De la misma manera, la EPP aportará todo el material que haya traído. A continuación, se solicitará una breve lluvia de ideas para que nombren algunas emociones complejas (celos, agradecimiento, furia, nostalgia, etc.) y se pondrán en la pizarra. La EPP, repartirá los participantes en equipos de 5 personas y hará un sorteo de las emociones nombradas anteriormente. A cada grupo, le tocará una emoción y tendrán que expresarla a través de un collage, utilizando todos los materiales que se han coleccionado por parte de todos. Finalmente los grupos tendrán que explicar su collage.

Fase final – 35’

Primero la EPP explicará y mandará los deberes para casa y finalmente realizarán la actividad de despedida.

Actividad 2 – Deberes para casa

Nombre	DO YOU REMEMBER...?
Objetivos	➤ Comprobar si prestamos atención a las emociones que hemos sentido en el pasado.
Procedimiento	Los participantes tienen que enfocar su atención en el pasado, por ejemplo en su niñez (antes de los 10 años) o en su adolescencia. La tarea consiste en evocar tres acontecimientos, positivos o negativos, que fueron importantes para ellos y describirlos con detalle.

Actividad 3 - Despedida

Nombre	LO QUE MÁS ME GUSTA DE TI ES...
Objetivos	➤ Hacer cumplidos de manera honesta y justa. ➤ Recibir con humor y naturalidad los elogios y cumplidos. ➤ Reflexionar sobre nuestras habilidades de interacción positiva.
Procedimiento	La tarea consiste moverse por el aula y elogiar a nuestros/as compañeros/as de manera honesta y justa, mirándoles a los ojos y acompañando el elogio con gestos y expresiones faciales acorde con lo que se dice. Posteriormente, cuando les toca recibir un cumplido, deben mostrar su agradecimiento y expresar la emoción que les evoca recibir dicho elogio. En el caso de no estar de acuerdo con el cumplido, la persona puede discrepar amablemente la alabanza, pero mostrar su agradecimiento por haberle hecho el cumplido. Se puede poner música alegre de fondo para animar al grupo.

SESIÓN 4 – FACILITACIÓN EMOCIONAL– 1 hora y 50’

Fase inicial –10’

En primer lugar, como recordatorio se les explicará en qué consiste la habilidad a trabajar y se les hablará sobre que su importancia y utilidad. En todo momento, se les animará al grupo participaryfinalmente, la EPP dará una breve explicación de las actividades que se van a llevar a cabo durante la sesión de facilitación emocional.

Fase de intervención –1 hora y 30’

Primero, se hará una puesta en común para corregir los deberes de la sesión anterior y a continuación la EPP comenzará con la primera actividad.

Actividad 1 – (Anexo 4)

Nombre	EMOTION MATCHING
Objetivos	➤ Aprender que es la facilitación emocional. ➤ Reflexionar acerca de la funcionalidad de distintas emociones. ➤ Adquirir la capacidad para relacionar emociones con diferentes tareas y actividades.
Procedimiento	A cada participante se le entregará una tarjeta con una emoción. Hay más participantes que emociones, por lo tanto, se repetirán. La EPP dirá en voz alta una situación/actividad y rápidamente la persona que considera que su emoción le ayudaría en dicha situación, tendrá que levantar la mano. El/la primero/a en levantar la mano y nombrar una emoción adecuada, ganará un punto, de esta forma, se anima a los/as demás participar. Sería necesario hacer una breve puesta en común para cada situación, para comentar cómo dicha emoción puede ayudarnos para llevar a cabo la tarea y explicarles porque la emoción es válida o no.

Actividad 2

Nombre	¿QUÉ ESTADOS DE ÁNIMO ME AYUDAN EN MI DÍA A DÍA?
Objetivos	➤ Reflexionar acerca de la funcionalidad de distintas emociones. ➤ Relacionar emociones con diferentes tareas y actividades en el ámbito laboral y personal.
Procedimiento	La EPP pondrá a los participantes en grupos de 4 personas y esta vez tienen que reflexionar entre todos acerca de situaciones que se enfrentan con frecuencia, tanto en el ámbito laboral como en el personal. Cada grupo podrá poner la cantidad de tareas que vean necesarios y entre todos tendrán que pensar cuales son los estados de ánimo adecuados que les facilitan llevar a cabo dichas tareas. Para lo comentado anteriormente es aconsejable dejarles unos 10 - 15 minutos. Finalmente, cada grupo tendrá que explicar las situaciones y emociones que han elegido. Los demás participantes pueden comentar o sugerir más emociones, de tal manera que reflexionamos aún más acerca de las posibles emociones beneficiosas.

Fase final –10'

Finalmente, la EEP hará un breve resumen de lo tratado en esta sesión, sobre todo resaltaré los aspectos importantes y además, hará una ronda rápida, preguntándoles que se han llevado de la sesión de hoy. Sobre todo para ver que han aprendido y para hacerles reflexionar acerca

de los nuevos conocimientos adquiridos. También le servirá como feedback, para evaluar si se les está dotando de nuevos conocimientos.

SESIÓN 5 – COMPRENSIÓN EMOCIONAL I –2 hora y 20’

Fase inicial–35’

En primer lugar, como recordatorio se les explicará en qué consiste la habilidad a trabajar y se les hablará sobre que su importancia y utilidad, fomentando en todo momento, la participación del grupo. A continuación, la EPP explicará e impartirá la actividad de distensión y finalmente dará una breve explicación de las actividades que se van a llevar a cabo durante la sesión de comprensión emocional.

Actividad 1

Nombre	LA PELOTA ANIMAL
Objetivos	➤ Recordar datos de los miembros del grupo. ➤ Favorecer la distensión en el grupo. ➤ Eliminar tensiones que impiden sacar el niño o niña que llevan dentro.
Procedimiento	Si es un grupo numeroso, se dividirán en grupos de máximo 10 personas. Cada grupo tendrá una pelota y un/a compañero/a tiene que lanzar la pelota hacia el aire y decir un nombre. En este caso, el grupo se conocerá bastante, por lo tanto, se les puede pedir que digan el nombre de la persona y su fecha de nacimiento, algún hobby o cualquier dato interesante de dicha persona. La persona nombrada debe atrapar la pelota e intentar dar a algún compañero/a. Si la pelota alcanza a alguien, este será el nuevo lanzador.

Fase de intervención – 1 hora y 40’

En esta fase la EEP explicará en qué consiste la siguiente actividad y los objetivos, a la vez que resolverá cualquier duda que les pueda surgir.

Actividad 2 – (Anexo 5)

Nombre	TABÚ EMOCIONAL
Objetivos	➤ Ampliar el vocabulario emocional. ➤ Desarrollar la capacidad para explicar las emociones utilizando sinónimos y ejemplos. ➤ Aprender a identificar el significado de las emociones. ➤ Desarrollar la capacidad para etiquetar y dar nombre a las emociones.

Procedimiento	Antes de iniciar la actividad, se le pide a los participantes que anoten en un folio el nombre de todas las emociones que conozcan, con la finalidad de ver que vocabulario emocional poseen y cuáles son las emociones que se pueden utilizar en el juego. Posteriormente, se les explican las siguientes instrucciones: • Un integrante del grupo va a escoger una emoción de las listas que han redactado anteriormente. • El juego consiste en explicar la emoción al resto del grupo con una dificultad añadida: Habrá que explicarla sin decir una serie de palabras (palabras tabú) que el educador indicará antes de empezar a explicar la emoción. • El resto del grupo tendrán que adivinar la emoción lo más rápido posible y quien la adivine, será el/la siguiente en salir.
----------------------	--

Actividad 3 – (Anexo 6)

Nombre	DOMINÓ EMOCIONAL
Objetivos	➢ Ampliar el vocabulario y conocimiento emocional. ➢ Desarrollar la capacidad para interpretar el significado de las emociones generadas durante una situación intrapersonal e interpersonal. ➢ Experimentar los beneficios que aporta el trabajo cooperativo frente a la competitividad.
Procedimiento	Se forman grupos de máximo 5 personas y a cada grupo se les da un juego de dominó. Se les explica las siguientes instrucciones: • Es muy parecido al clásico dominó y cada ficha tiene dos entradas (una con una emoción y otra con una situación) que coinciden con una ficha por la izquierda y otra por la derecha. • Para saber si lo habéis hecho bien, el juego de fichas se cierra sobre sí mismo y no sobra ninguna ficha.

Fase final – 5'

Hará una ronda rápida preguntándoles que nuevos conocimientos han adquirido en la sesión.

SESIÓN 6 – COMPRENSIÓN EMOCIONAL II –1 hora y 10'

Fase inicial – 10'

Para comenzar la sesión, la EPP hará un breve resumen de lo impartido en la última sesión y explicará de forma breve las actividades que se van a desarrollar durante la sesión.

Fase intervención –40'

Realizarán la siguiente actividad, fomentando en cada momento la participación activa de los participantes.

Actividad 1 – (Anexo 7)

Nombre	BROADWAY EMOCIONAL
Objetivos	➤ Adquirir habilidades empáticas. ➤ Desarrollar la habilidad para ponernos en el lugar de los demás y comprender sus diferentes estados emocionales.
Procedimiento	La EPP tiene unas tarjetas con una serie de situaciones, que repartirá a los grupos, y tendrán que repartirse los papeles y meterse en el rol, para poder llevar a cabo un “teatrillo”. A continuación, lo expondrán al resto de los participantes y los demás tendrán que responder a una serie de preguntas: • ¿Cómo se siente cada uno de los personajes? • ¿Qué es lo que ha ocurrido para que se sienten de esa manera? • ¿Qué creéis que estaban pensando? Cada situación se interpretará dos veces, ya que, después de la primera interpretación, ahora los participantes se intercambiarán los roles y se volverá a representar. Finalmente, se les anima a contestar a las siguientes preguntas: • ¿Cómo os habéis sentido en cada uno de los roles que habéis interpretado? Es fundamental destacar la importancia de la empatía para mejorar las relaciones sociales y serán menos conflictivas si comprendemos sus estados emocionales y motivos.

Fase final –20’

En primer lugar, la EPP explicará y mandará los deberes para casa. A continuación, hará un breve resumen de lo tratado en esta sesión, sobre todo resaltaré los aspectos importantes y además, hará una ronda rápida, preguntándoles que se han llevado de la sesión de hoy. Sobre todo para ver que han aprendido y para hacerles reflexionar acerca de los nuevos conocimientos adquiridos. También le servirá como feedback, para evaluar si se les está dotando de nuevos conocimientos.

Actividad 2 – Deberes para casa (Anexo 8)

Nombre	UN CUENTO EMOCIONANTE
Objetivos	➤ Adquirir conocimiento acerca de la relación que existe entre los pensamientos y las emociones, es decir, cómo los estados emocionales suelen acompañarse de determinadas maneras de pensar y valorar una situación en concreto.

	➤ Mejorar la comprensión acerca de cómo las emociones pueden variar a lo largo del tiempo.
Procedimiento	A cada persona se le asigna 3 etiquetas emocionales y se les explican que deben de narrar una historia en la que el personaje principal sienta dichas emociones en un breve espacio de tiempo. De la misma manera, deben describir por qué se siente de esa manera, es decir, detallar que ocurrió y la interpretación que hizo el personaje del acontecimiento. En la siguiente sesión lo tendrán que contar al resto del grupo y finalmente se debe de hacer una reflexión grupal acerca del hecho de que las emociones no son estáticas y que van cambiando, ya que las situaciones se van modificando y nuestra forma de pensar de la situación también.

SESIÓN 7 – REGULACIÓN EMOCIONAL I – 1 hora y 45'

Fase inicial – 30'

En primer lugar, como recordatorio se les explicará en qué consiste la habilidad a trabajar y se les hablará sobre que su importancia y utilidad, fomentando en todo momento, la participación del grupo. A continuación, la EPP explicará e impartirá la actividad de distensión y finalmente dará una breve explicación de las actividades que se van a llevar a cabo durante las sesiones de regulación emocional.

Actividad 1

Nombre	¿QUÉ TE QUITA LA FELICIDAD?
Objetivos	➤ Desinhibirse. ➤ Crear un clima distendido. ➤ Fomentar la complicidad en el grupo. ➤ Provocar la risa verdadera.
Procedimiento	La EPP le entrega un globo a cada participante y un trozo de lana de unos 50 cm de largo. Sentado en círculo, cada participante llenará su globo y se les dice que con cada bocanada de aire expulsamos algo que nos desagrada, que nos molesta, el estrés o las tensiones, etc. Después, cada uno/a atará la cuerda a su globo y se lo atará al tobillo, como si fuera una especie de grillete. Con música animada de fondo, les animamos a soltar lastre. Cada participante intentará explotar su propio globo o el de los/as demás. Los estallidos de los globos les generan una gran euforia, a la vez que se fortalece el significado simbólico del globo como el grillete de nuestras vidas.

Fase intervención – 55’

Primero, se hará una puesta en común para corregir los deberes de la sesión anterior y a continuación la EPP comenzará con la actividad.

Actividad 2 – (Anexo 9)

Nombre	¿QUÉ HAGO CUANDO ME SIENTO...?
Objetivos	➤ Tomar conciencia de como regulamos nuestros propios estados emocionales. ➤ Adquirir la habilidad para proponer estrategias de regulación óptimas.
Procedimiento	La actividad consiste en pensar y analizar qué hicieron cuando una situación les hizo sentirse alegres, enfadados, tristes y con miedo. Consiste en recordar con todos sus detalles, que cosas hicieron o que hacen en general cuando les pasa eso. Además, deben de comentar si intentaron cambiar su estado emocional o no. Finalmente, se puede hacer una puesta en común para comentar las diferentes estrategias útiles que desean probar en el futuro.

Fase final –20’

La EPP explicará y mandará los deberes para casa. A continuación, hará un breve resumen de lo tratado en esta sesión, sobre todo para resaltar los aspectos importantes y además, hará una ronda rápida, preguntándoles que se han llevado de la sesión de hoy.

Actividad 3 – Deberes para casa (Anexo X)

Nombre	MI HAPPY REGISTRO
Objetivos	➤ Tomar conciencia de las experiencias positivas que nos ocurren a diario. ➤ Identificar y apreciar los beneficios que conlleva reflexionar acerca de los aspectos positivos en vez de los negativos.
Procedimiento	Se les entrega una ficha en el que tienen que apuntar al menos dos experiencias positivas que les han ocurrido cada día y tendrán que rellenar la ficha durante siete días, hasta la próxima sesión. Es importante dejar claro que cualquier experiencia positiva es válida, siempre y cuando les ha incitado ese estado emocional. La EPP podrá poner ejemplos para ayudarles, por ejemplo, mi compañera de piso me guardó un trozo de tarta de su cumpleaños; se me acercó un perro muy amable en la calle y lo pude acariciar.

SESIÓN 8 – REGULACIÓN EMOCIONAL II – 2 horas y 5'

Fase inicial – 10'

Para comenzar la sesión, la EPP hará un breve resumen de lo impartido en la última sesión y explicará de forma breve las actividades que se van a desarrollar durante la sesión.

Fase intervención – 60'

Primero, se hará una puesta en común para corregir los deberes de la sesión anterior y a continuación la EPP comenzará con la actividad.

Actividad 1 – (Anexo 10)

Nombre	HAY UNA CARTA PARA TI
Objetivos	➤ Reconocer que surgen conflictos en todos los ámbitos de nuestras vidas. ➤ Aprender a buscar ayuda para resolverlos. ➤ Tomar conciencia de la importancia de solucionar los conflictos.
Procedimiento	La EPP les explicará que esta actividad consiste en resolver conflictos que hayan podido surgir en el ámbito laboral o personal. Cada uno tendrá una ficha, en el cual deben de apuntar un conflicto que está sin resolver, además de poner posibles soluciones. Después, lo tienen que meter en el “buzón” y finalmente se hará una puesta en común para leer los conflictos entre todos e intentar dar posibles soluciones por parte de los/as compañeros/as.

Fase final –55'

Para finalizar la penúltima sesión de la intervención, la EPP les preguntará que conocimientos nuevos han adquirido durante este programa y en qué situaciones creen que les será útil emplear sus nuevas habilidades. A continuación, les explicará en qué consiste la actividad de despedida.

Actividad 2

Nombre	POST-IT EMOTIVOS
Objetivos	➤ Hacer cumplidos de manera honesta y justa. ➤ Recibir con naturalidad los elogios y cumplidos. ➤ Reflexionar sobre nuestras habilidades de interacción positiva. ➤ Mejorar la calidad de las relaciones interpersonales. ➤ Tomar conciencia de la importancia de relacionarse con personas positivas.
Procedimiento	La EPP colocará todos los colores, material de escritura y post-it en

una mesa y explicará al grupo que tienen que dedicarle un post-it a cada uno de los miembros. Pueden escribir/dibujar algo agradable de esa persona o lo que van a recordar de dicha persona después de esta experiencia. Cuando hayan terminado deben de colocar los post-it en las espaldas de las personas, de forma anónima y de forma que cada uno termine con una espalda llena de halagos y recuerdos. La EPP puede poner música de fondo para animar al grupo.

SESIÓN 9 – POST INTERVENCIÓN – 1 hora

Objetivo:

- Llevar a cabo la medida del programa con el objetivo de obtener datos y extraer los resultados posteriores.

Fase inicial – 5’

La EPP explicará a todos los participantes, tanto los del grupo experimental como control, la necesidad e importancia de la segunda medición, para poder analizar los resultados y evaluar la eficacia del programa.

Fase intervención – 40’

A continuación se procederá a la aplicación de los instrumentos, lo que constituye la medida post intervención. Se les entregará los cuestionarios y se les explicará las instrucciones para su correcta cumplimentación, además de resolverles cualquier duda que les pueda surgir con respecto a la ambigüedad de los ítems.

Fase final –15’

Por último, la EPP les entregará un cuestionario de satisfacción del programa, que podrán rellenar de forma opcional, y les dará las gracias a todos, por su implicación y participación en el programa.

Evaluación por parte del equipo de intervención

Tras la finalización de las fases de entrenamiento, el equipo de intervención procederá a registrar y analizar los datos obtenidos a través de los instrumentos de evaluación, con el fin de valorar la eficacia y el nivel de consecución de los objetivos propuestos.

8. Discusión y resultados

La profesión de enfermería ha llegado a convertirse en una carrera contra el reloj. Se encuentran abrumados por la sobrecarga de trabajo y se les exige distribuir su semana laboral en múltiples actividades y funciones, todo ello acorde con el nivel de exigencia que les requieren los pacientes a quienes cuidan (Wilkinson, et al., 2017)

A todo lo mencionado anteriormente, suelen sumarse factores como los conflictos interpersonales, la falta de apoyo social y reconocimiento positivo por parte de la organización (Fradelos, et al., 2014). Dichas causas pueden dar lugar a problemas de salud en los/as profesionales, como el estrés crónico y agotamiento y con el paso del tiempo, derivándose en el síndrome Burnout.

Las emociones poseen un papel mediador, ya que, dependiendo del estado emocional que provoca la situación estresante, las estrategias de afrontamiento pueden variar en gran medida (Chang y Sanna, 2001). Dichas estrategias de afrontamiento se pueden potenciar a través de la Inteligencia Emocional, ya que, la IE desempeña un papel crucial a la hora de desarrollar estrategias de afrontamiento frente al estrés (Limonero, et al., 2004).

Mediante el programa que se expone en presente trabajo, se pretende potenciar las habilidades de Inteligencia Emocional del grupo experimental y se espera obtener una puntuación significativamente más alta en las escalas de IE interpersonal e intrapersonal, manejo del estrés y se asociará a una mejor calidad de vida (Bamberger, et al., 2017). El entrenamiento en dichas habilidades, logrará una mejora en la calidad de los cuidados proporcionados por parte de los/as enfermeros/as y lo que conllevará a una mayor satisfacción de los pacientes (Elam, 2000). Además, se espera que las puntuaciones muestren diferencias significativas entre el grupo experimental y el control con respecto a las variables de agotamiento y síntomas emocionales. En concreto, el grupo experimental presentará puntuaciones más bajas agotamiento y depresión que el grupo control y mostrarán una mayor satisfacción con la vida y autoestima (Schoeps, et al., 2019).

Se puede resaltar como punto fuerte el modo de trabajar las habilidades de la IE, ya que, se trabajan de una manera ordenada, continuada y jerárquica, basado en un modelo que cuenta con rigor científico. Por otro lado, tiene una gran importancia, debido a que, prácticamente no existen referencias de trabajos de entrenamiento en habilidades emocionales en dicho gremio.

De tal forma que, dicho entrenamiento les proporcionará a los/as profesionales de enfermería una serie de destrezas, orientadas al manejo eficaz de sus propias respuestas emocionales. De forma que, les ayudarán a afrontar su propio estrés laboral, escogiendo las estrategias más adecuadas para mitigar su impacto (Elam, 2000).

9. Referencias bibliográficas

- Alonso, J., Prieto, L. y Antó, J. M. (1995). La versión española del SF-36 Health Survey (Cuestionario de Salud SF-36): un instrumento para la medida de los resultados clínicos. *Medicina Clínica*, 104(20), 771-776. Recuperado de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/7783470>
- Aranda, C., Pando, M. y Pérez, M. (2004). Apoyo social y síndrome de quemarse en el trabajo o burnout: Una revisión. *Psicología y Salud*, 14(1), 78-97. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/291/29114109.pdf>
- Atienza, F. L., Pons, D., Balaguer, I. y García-Merita, M. (2000). Propiedades psicométricas de la escala de satisfacción con la vida en adolescentes. *Psicothema*, 12(2), 314-319. Recuperado de <http://www.psicothema.com/psicothema.asp?id=296>
- Augusto Landa, J. M. y López-Zafra, E. (2010). The Impact of Emotional Intelligence on Nursing: An Overview. *Psychology*, 1, 50-58. doi: [10.4236/psych.2010.11008](https://doi.org/10.4236/psych.2010.11008).
- Augusto Landa, J. M., López-Zafra, E. y Pulido Martos, M. (2011). Inteligencia Emocional Percibida y estrategias de afrontamiento al estrés en profesores de enseñanza primaria: propuesta de un modelo explicativo con ecuaciones estructurales (SEM). *Revista de Psicología Social*, 26(3), 413-425. doi: [10.1174/021347411797361310](https://doi.org/10.1174/021347411797361310)
- Augusto Landa, J. M., López-Zafra, E., Berrios Martos, M. P. y Aguilar-Luzón, C. (2008). The relationship between emotional intelligence, occupational stress and health in nurses: a questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 45(6), 888-901. doi: [10.1016/j.ijnurstu.2007.03.005](https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2007.03.005)
- Augusto Landa, J. M., López-Zafra, E., Martínez de Antóñana, R., y Pulido Martos, M. (2006). Perceived emotional intelligence and life satisfaction among university teachers. *Psicothema*, 18, 152-157. Recuperado de <http://www.psicothema.com/psicothema.asp?id=3291>
- Bajo Gallego, Y. y González Hervías R. (2014). La salud emocional y el desarrollo del bienestar enfermero. *Metas de Enfermería*, 17(10), 12-16. Recuperado de

<https://www.enfermeria21.com/revistas/metas/articulo/80677/la-salud-emocional-y-el-desarrollo-del-bienestar-enfermero/>

- Bakker, A. y Schaufeli, W. (2000). Burnout contagion processes among teachers. *Journal of Applied Social Psychology*, 30(11), 2289-2308. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1559-1816.2000.tb02437.x>
- Bamberger, E., Genizi, J., Kerem, N., Reuven-Lalung, A., Dolev, N., Srugo, I. y Rofo, A. (2017). A pilot study of an emotional intelligence training intervention for a paediatric team. *Archives of Disease in Childhood*, 102(2), 159-164. doi: 10.1136/archdischild-2016-310710.
- Bar-On, R. (1997). *The Emotional Quotient Inventory (EQ-i): A Test of Emotional Intelligence*. Toronto, Canada: Multi-Health Systems, Inc.
- Bar-On, R. (2006). The Bar-On model of Emotional-Social intelligence. *Psicothema*, 18, 13-25. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/6509274_The_Bar-On_Model_of_Emotional-Social_Intelligence
- Brotheridge, C. M. y Grandey, A. A. (2002). Emotional labour and burnout: comparing two perspectives of “people work”. *Journal of Vocational Behaviour*, 60, 17–39. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1815>
- Brotheridge, C. M. y Lee, R. T. (2003). Development and validation of the emotional labour scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, 365–379. <https://doi.org/10.1348/096317903769647229>
- Cabello González, R. y Bona, C. (2016). *Programa INTEMO+: mejorar la Inteligencia Emocional de los adolescentes*. Madrid: Pirámide.
- Chang, E. C. y Sanna, L. J. (2001). Optimism, pessimism, and positive and negative affectivity in middle-aged adults: A test of a cognitive-affective model of psychological adjustment. *Psychology and Aging*, 16(3), 524-531. doi: [10.1037//0882-7974.16.3.524](https://doi.org/10.1037//0882-7974.16.3.524)
- Chou, H. Y., Hecker, R. y Martin, A. (2012). Predicting nurses’ well-being from job demands and resources: a cross-sectional study of emotional labour. *Journal of Nursing Management*, 20(4), 502-511. doi: 10.1111/j.1365-2834.2011.01305.x.
- Codier, E., Muneno, L., Franey, K. y Matsuura, F. (2010). Is emotional intelligence an important concept for nursing practice? *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 17(10), 940-948. doi: [10.1111/j.1365-2850.2010.01610.x](https://doi.org/10.1111/j.1365-2850.2010.01610.x)

- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J. y Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 1. Recuperado de http://labs.psychology.illinois.edu/~ediener/Documents/Diener-Emmons-Larsen-Griffin_1985.pdf
- Elam, C. L. (2000). Use of “Emotional Intelligence” as one measure of medical school applicants’ noncognitive characteristics. *Acad Med*, 75(5), 445-446. doi: [10.1097/00001888-200005000-00011](https://doi.org/10.1097/00001888-200005000-00011)
- Extremera, N., Fernández-Berrocal, P., y Durán, M. A. (2003). Inteligencia emocional y burnout en profesores. *Encuentros en Psicología Social*, 1, 255-259. Recuperado de http://emotional.intelligence.uma.es/documentos/PDF5burnout_en_profesores.pdf
- Extremera, N., Rey, L., y Sánchez-Álvarez, N. (2019). Validation of the Spanish version of the Wong Law emotional intelligence scale (WLEIS-S). *Psicothema*, 31(1), 94-100. <https://doi.org/10.7334/psicothema2018.147>
- Fernández Berrocal, P. y Ramos Díaz, N. (2012). *Desarrolla tu Inteligencia Emocional*. Barcelona: Kairós.
- Fradelos, E., Tzitzikos, G., Giannouli, V., Argyou, P., Vassilopoulou, C. y Theofilou, P. (2014). Assessment of burn-out and quality of life in nursing professionals: the contribution of perceived social support. *Health Psychology Research*, 2, 984. doi: [10.4081/hpr.2014.984](https://doi.org/10.4081/hpr.2014.984)
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-65. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- García Larrauri, B. (2008). *Programa para mejorar el sentido del humor: ¡porque la vida con buen humor merece la pena!* Madrid: Pirámide.
- Gardner, H. (1983). *Frames of Mind: the theory of multiple intelligences*. New York: Basic Books. <https://doi.org/10.1177/001698628502900212>
- Gardner, H. (1993). *Inteligencias múltiples: la teoría en la práctica*. Barcelona: Paidós Ibérica.
- Gardner, H. y Hatch, T. (1989). Multiple intelligences go to school: The educational implications of the theory of multiple intelligences. *Educational Researcher*, 18, 4-10. <https://doi.org/10.3102/0013189X018008004>
- Gardner, L. (2005). *Emotional intelligence and occupational stress*. Unpublished doctoral dissertation. Swinburne University, Melbourne, Australia. Recuperado de <https://researchbank.swinburne.edu.au/file/192b5434-264d-4487-a619-14bf39eeb891/1/Lisa%20Gardner%20Thesis.pdf>

- Garrosa, E., Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Muñoz, A. y Rodríguez-Carvajal, R. (2011). Role stress and personal resources in nursing: a cross-sectional study of burnout and engagement. *International Journal of Nursing Studies*, 48(4), 479-489. doi: 10.1016/j.ijnurstu.2010.08.004.
- Gerits, L., Derksen, J. J. L., Verbruggen, A. B. y Katzko, M. (2005). Emotional Intelligence profiles of nurses caring for people with severe behaviour problems. *Personality and Individual Differences*, 38, 33–43. <http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2004.03.019>
- Gil-Monte, P. R. y Peiró, J. M. (1999). Validez factorial del Maslach Burnout Inventory en una muestra multiocupacional. *Psicothema*, 11(3), 679-689. Recuperado de <http://www.psicothema.com/pdf/319.pdf>
- Gil-Monte, P. y Pedro, R. (2003). Síndrome Burnout: ¿síndrome de quemarse por el trabajo, desgaste profesional, estrés laboral enfermedad de Tomás? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 19(2), 181-197. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231318052004.pdf>
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. New York: Bantam. doi: 10.1037/h0095822
- Gracia, E., y Herrero, J. (2004). La comunidad como fuente de apoyo social: evaluación e implicaciones en los ámbitos individual y comunitario. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 38(2), 327-342. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/rlps/v38n2/v38n2a07.pdf>
- Gray-Toft, P. y Anderson, J. G. (1981). The Nursing Stress Scale: Development of an instrument. *Journal of Behavioral Assessment*, 3(1), 11–23. Recuperado de <https://link.springer.com/article/10.1007%2FBBF01321348>
- Groves, K. S., McEnrue, M. P. y Shen, W. (2010). Developing and measuring the Emotional Intelligence of leaders. *Journal of Management Development*, 27(2), 225-250. doi: 10.1108/02621710810849353
- Halbesleben, J. y Buckley, M. (2004) “Burnout in Organizational Life”. *Journal of Management*, 30(6), 859-879. <https://doi.org/10.1016/j.jm.2004.06.004>
- Happell, B., Dwyer, T., Reid-Searl, K., Burke, K. J., Caperchione, C. M. y Gaskin, C. J. (2013). Nurses and stress: recognizing causes and seeking solutions. *Journal of Nursing Management*, 21(4), 638-647. doi: 10.1111/jonm.12037.
- Hombrados-Mendieta, I., Gómez-Jacinto, L., Domínguez-Fuentes, J. M., García-Leiva, P., y Castro-Travé, M. (2012). Types of social support provided by parents, teachers and

- classmates during adolescence. *Journal of Community Psychology*, 40(6), 645–664. doi: 10.1002/jcop.20523
- Kristen, L. A., Catherine, J., Shumaker, A., Edilma, L., Yearwood, A. B., Nancy, A., Crowell, A. C., Joan, B. y Riley, A. (2013). Perceived stress and social support in undergraduate nursing students' educational experiences. *Nurse Education Today*, 33, 419–424. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2012.11.009>
- Law, K. S., Wong, C. S., Huang, G. y Li, X. (2008). The effects of emotional intelligence on job performance and life satisfaction for the research and development scientists in China. *Asia Pacific Journal Management*, 25, 51-69. doi: 10.1007/s10490-007-9062-3
- Lazarus, R. S. y Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer Publishing Company. Recuperado de <https://epdf.pub/stress-appraisal-and-coping.html>
- Limonero, J. T., Tomás-Sábado, J., Fernández-Castro, J. y Gómez-Benito, J. (2004). Influencia de la Inteligencia Emocional percibida en el estrés laboral de enfermería. *Ansiedad y Estrés*, 10(1), 29-41. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/235325244_Influencia_de_la_inteligencia_emocional_percibida_en_el_estres_laboral_de_enfermeria *Influence of perceived emotional intelligence in nursing work stress*
- López Fernández, J. A. (2002). *Validación de la Escala de Estrés de Enfermería (NNS)*. Universidad de La Laguna, España. Recuperado de <http://www.cop.es/colegiados/T-00921/tesina.pdf>
- Maslach, C. (1982) *Burnout: The Cost of Caring*. New York: Prentice-Hall.
- Maslach, C. (1993). Burnout: a multidimensional perspective. En W. B. Schaufeli, C. Maslach, y T. Marek (Eds.), *Professional burnout: recent developments in theory and research* (pp. 19-32). Washington, DC: Taylor y Francis. <https://doi.org/10.4324/9781315227979>
- Maslach, C. y Goldberg, J. (1998). Prevention of burnout: new perspectives. *Applied and Preventive Psychology* 7, 63–74. [https://doi.org/10.1016/S0962-1849\(98\)80022-X](https://doi.org/10.1016/S0962-1849(98)80022-X)
- Maslach, C. y Jackson, S. E. (1986). *Maslach Burnout Inventory*, 2nd edn. Consulting Psychologist Press, Palo Alto, CA.
- Maslach, C., Schaufeli W. B. y Leiter M. P. (2001) Job burnout. *Annual Review Psychology*, 52, 397–422. <http://dx.doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>.

- Mayer, J. D. y Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? En P. Salovey y D. Sluyter (Eds.), *Emotional Development and Emotional Intelligence: Implications for Educators* (pp. 3-34). New York: Harper Collins. Recuperado de <http://ei.yale.edu/publication/emotional-intelligence-4/>
- Mayer, J., Roberts, R. y Barsade, S.G. (2008). Human Abilities: Emotional Intelligence. *Annual Review of Psychology*, 59, 507-536. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.59.103006.093646>
- Meng, L. y Qi, J. (2018). The effect of an Emotional Intelligence Intervention on Reducing Stress and Improving Communication Skills of Nursing Students. *NeuroQuantology*, 16(1), 37-42. doi: 10.14704/nq.2018.16.1.1175
- Merino González, S. (2017). *La carpeta de las emociones: Proyecto didáctico para segundo ciclo de Educación Infantil*. Universidad Internacional de La Rioja, España.
- Molero Moreno, C., Saiz Vicente, E. y Esteban Martínez, C. (1998). Revisión histórica del concepto de la inteligencia: una aproximación a la inteligencia emocional. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 30(1), 11-30. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2834736>
- Montes-Berges, B. y Augusto Landa J. M. (2007). Exploring the relationship between perceived emotional intelligence, coping, social support and mental health in nursing students. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 14, 163–171. doi: [10.1111/j.1365-2850.2007.01059.x](https://doi.org/10.1111/j.1365-2850.2007.01059.x)
- Moss, M., Good, V. S., Gozal, D., Kleinpell, R. y Sessler, C. N. (2016). Burnout síndrome in critical care health care professionals: a call for action. *American Journal of Critical Care*, 25(4), 368-376. doi: <http://dx.doi.org/10.4037/ajcc2016133>
- Ortega Ruiz, C. y López Ríos, F. (2004). El burnout o síndrome de estar quemado en los profesionales sanitarios: revisión y perspectivas. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 4(1), 137-60. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/337/33740108.pdf>
- Payne, N. (2001). Occupational stressors and coping as determinants of burnout in female hospice nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 33(3), 396–405. doi: [10.1046/j.1365-2648.2001.01677.x](https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.2001.01677.x)
- Petrides, K. V. y Furnham, A. (2001). Trait emotional intelligence: Psychometric investigation with reference to established trait taxonomies. *European Journal of Personality*, 15, 425-448. <https://doi.org/10.1002/per.416>

- Rothmann, S., Jackson, L. T. B. y Kruger, M. M. (2003). Burnout and job stress in a local government: the moderating effect of sense of coherence. *SA Journal of Industrial Psychology*, 29, 52–60. doi: 10.4102/sajip.v29i4.122
- Ruiz Aranda, D. (2013). *Guía para mejorar la Inteligencia Emocional de los adolescentes*. Madrid: Pirámide.
- Salovey, P. y Mayer, J. D. (1990). *Emotional Intelligence: Imagination, Cognition and Personality*. New York: Basic Books. doi: 0.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG
- Salovey, P. y Mayer, J. D. (1990). *Emotional Intelligence: Imagination, Cognition and Personality*. New York: Basic Books. doi: 0.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG
- Schoeps, K., Tamarit, A., De la Barrera U. y González Barrón, R. (2019). Effects of emotional skills training to prevent burnout syndrome in schoolteachers. *Ansiedad y Estrés*, 25, 7-13. <https://doi.org/10.1016/j.anyes.2019.01.002>
- Segura Morales, M. y Arcas Cuenca, M. (2003). *Programa de competencia social*. Madrid: Narcea.
- Thorndike E. L. (1898). Animal intelligence: An experimental study of the associative processes in animals. *Psychological Review Monographs Supplements*, 2(5), 551-553. <https://doi.org/10.5962/bhl.title.25848>
- Thorndike, E. L. (1920). Intelligence and its uses. *Harper's Magazine*, 140, 227-235.
- Tummers, G. E. R., Landeweerd, J. A., y van Merode, G. G. (2002). Organization, work and work reactions: A study of the relationship between organizational aspects of nursing and nurses' work characteristics and work reactions. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 16(1), 52–58. <https://doi.org/10.1046/j.1471-6712.2002.00050.x>
- Ware, J. E. y Shelbourne, C. D. (1992). The MOS 36-item short-form health survey (SF-36). I. Conceptual framework and item selection. *Medical Care*, 30(6), 473 – 483. Recuperado de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/1593914>
- Wilkinson, H., Whittington, R., Perry, L., y Eames, C. (2017). Examining the relationship between burnout and empathy in healthcare professionals: A systematic review. *Burnout Research*, 6, 18–29. <http://dx.doi.org/10.1016/j.burn.2017.06.003>
- Wong, C. S. y Law, K. S. (2002). The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. *Leadership Quarterly*, 13, 243-274. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(02\)00099-1](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(02)00099-1)

ANEXOS

SESIÓN 1 – PRE INTERVENCIÓN

Anexo 1 – Consentimiento informado

D./Dña.:_____ con D.N.I.:_____

HE SIDO SUFICIENTEMENTE INFORMADO Y ENTIENDO QUE:

Los miembros del equipo de evaluación, están investigando el papel de la Inteligencia Emocional sobre el estrés en enfermería y para eso están llevando a cabo un programa de intervención en habilidades emocionales. El programa de intervención pertenece al departamento de Psicología de la Universidad de Jaén y tiene como finalidad desarrollar y entrenar habilidades de percepción, facilitación, comprensión y regulación emocional, con el objetivo de mejorar y/o amortiguar los efectos negativos del Síndrome Burnout.

La información que se obtiene sobre todos los participantes se registrará en un archivo informático y será completamente confidencial. Ningún participante será identificado personalmente en la comunicación de los resultados procedentes de la aplicación de los instrumentos.

Comprendo que mi participación es voluntaria y autorizo a:

Recoger y registrar los datos obtenidos mediante los instrumentos, por parte de el/la EPP a cargo de implementar dicho programa.

Así doy y firmo mi consentimiento informado para participar en dicho programa en_____ a fecha de_____.

Fdo.: D./Dña._____

D./Dña._____ he informado de todo lo anterior al firmante, aclarando sus dudas y apreciando su comprensión de todos los términos expuestos:

Fdo.: D./Dña.

PARA CUALQUIER DUDA PUEDE CONTACTAR CON EL GRUPO MEDIANTE EL
TELÉFONO: 622381264

Anexo 2 – Cronograma del programa

FEBRERO	L	M	X	J	V
	3		5	6	7
	10		12	13	14
	17		19	20	21
	24		26	27	28

ABRIL	L	M	X	J	V
			1	2	3
	6 	7 	8 	9 	1 
	13	14	15	16	17
	20	21	22	23	24

MARZO	L	M	X	J	V
	2		4	5	6
	9		11	12	13
	16		18	19	20
	23		25	26	27
	30				



Sesión de entrenamiento



Sesión pre y post intervención



Evaluación por parte del equipo

Anexo X – Programación de las sesiones y actividades

CONTENIDO	FECHA	HORARIO	ACTIVIDADES
<i>Justificación del programa y pre intervención</i>	4/02/2020	11:30-12:45	 Presentación y explicación de los contenidos.  Primera aplicación de los instrumentos.
<i>Percepción y expresión emocional I</i>	11/02/2020	11:00- 12:35	 Actividad 1: Una presentación muda.  Actividad 2: ¿Sabes qué emoción estoy expresando?  Actividad 3: El emocionómetro.
<i>Percepción y expresión emocional II</i>	18/02/2020	11:00- 12:40	 Actividad 1: Emo-art.

			✚ Actividad 2: Do you remember? ✚ Actividad 3: Lo que más me gusta de ti es...
<i>Facilitación emocional</i>	25/02/2020	11:00- 12:50	✚ Actividad 1: Emotion matching. ✚ Actividad 2: ¿Qué estados de ánimo me ayudan en mi día a día?
<i>Comprensión de las emociones I</i>	3/03/2020	10:00-12:20	✚ Actividad 1: La pelota animal. ✚ Actividad 2: Tabú emocional. ✚ Actividad 3: Dominó emocional.
<i>Comprensión de las emociones II</i>	10/02/2020	11:00-12:10	✚ Actividad 1: Broadway emocional. ✚ Actividad 2: Un cuento emocionante.
<i>Regulación de las emociones I</i>	17/03/2020	11:00-12:45	✚ Actividad 1: ¿Qué te quita la felicidad? ✚ Actividad 2: ¿Qué hago cuando me siento...? ✚ Actividad 3: Mi happy registro.
<i>Regulación de las emociones II</i>	24/03/2020	10:00-12:05	✚ Actividad 1: Hay una carta para ti. ✚ Actividad 2: Post-it emotivos.
<i>Post intervención y feedback</i>	31/03/2020	11:30-12:30	✚ Segunda aplicación de

<i>del programa</i>			los instrumentos.  Cumplimentación del cuestionario de satisfacción.
<i>Evaluación por parte del equipo</i>	6 – 10 Abril 2020	17:00-20:00	

SESIÓN 2 – PERCEPCIÓN Y EXPRESIÓN EMOCIONAL I

Nombre	UNA PRESENTACIÓN MUDA
Tiempo/Nº grupo	40' / No se limita
Tipología	Rompe hielo y distensión
Objetivos	➤ Realizar una presentación de una forma inusual. ➤ Ampliar el conocimiento de los demás miembros del grupo. ➤ Adquirir la capacidad para expresarse de forma no verbal. ➤ Entender la importancia de la comunicación no verbal. ➤ Favorecer la distensión en el grupo.
Materiales	No se requieren
Procedimiento	Los miembros del grupo van presentándose como si fuesen mimos. A través de gestos tendrán que explicar lo máximo posible sobre ellos (gustos, aficiones, vida familiar, algo característico de sí mismos). El resto de los/as compañeros/as deben intentar adivinar lo que están intentando transmitir. El tiempo de exposición idóneo es de 3 minutos. Una vez finalizado el tiempo es el turno de otro/a compañero/a y así hasta que acaben todos. Una vez finalizada la presentación es importante abrir un pequeño debate intentando dar respuesta a unas breves preguntas: • ¿Cómo se han sentido al expresarse únicamente por gestos/comunicación no verbal? • ¿Cómo se han sentido cuando les entendían? • ¿Cómo se han sentido cuando no les entendían? • ¿Qué dificultades hemos tenido para expresarnos?
Evaluación	Es importante ver cómo reaccionan/contestan a las preguntas finales, cuando expresan sus opiniones para saber si la actividad ha alcanzado los objetivos propuestos o no.
Variantes	El tiempo puede modificarse según el tamaño del grupo. Si se

	considera que es un grupo muy numeroso, las presentaciones pueden realizarse por equipos.
--	---

Nombre	¿SABES QUÉ EMOCIÓN ESTOY EXPRESANDO?
Tiempo/Nº grupo	30' / Individual
Tipología	Conocimiento y expresión
Objetivos	➤ Aumentar la destreza para identificar emociones a partir de expresiones faciales. ➤ Mejorar la habilidad para asociar ciertos estados emocionales con diferentes situaciones.
Materiales	Papel, material de escritura, ordenador, proyector y auriculares.
Procedimiento	Se escoge un participante para ver tres escenas de películas. El participante (A), verá las escenas en el ordenador y con auriculares con atención. Los demás participantes (B), estarán detrás del ordenador, observando detenidamente a la expresión emocional del participante (A). A continuación, el resto de los participantes (B), verán las mismas escenas, pero en distinto orden. Su tarea consiste en adivinar en qué orden fueron presentadas las escenas al participante (A).
Evaluación	Se evalúa comprobando si los demás participantes han adivinado el orden correcto de las escenas. Si no aciertan el orden, sería necesario comentar cuales son las expresiones faciales que más les llamaron la atención y que les llevaron a pensar que era dicha emoción.
Variantes	El tiempo de exposición de la película puede variarse, ya que algunas de las escenas son extensas.
Fuente	Actividad de Pablo Fernández Berrocal y Natalia Ramos Díaz - Desarrolla tu Inteligencia Emocional.

Enlaces para las películas

-  Príncipe de Egipto (minute 6:35 – 8:47)
<https://www.youtube.com/watch?v=Q1TaZHp94QE>
 Despicable me 2 (vídeo entero) - https://www.youtube.com/watch?v=CJ9Tdvqlo_Y
 Acusados (vídeo entero) - <https://www.ecartelera.com/videos/clip-acusados/>

Nombre	EL EMOCIONÓMETRO
Tiempo/Nº grupo	10' (diarios) / Individual
Tipología	Toma de conciencia

Objetivos	➤ Aprender a identificar y reconocer cuáles son las emociones que sentimos a diario. ➤ Identificar las causas de nuestros estados emocionales. ➤ Adquirir la habilidad para reconocer las respuestas fisiológicas y conductuales de cada emoción.
Materiales	Material de escritura. La hoja de registro se adjunta
Procedimiento	A cada participante se le entrega una hoja de registro y se les explica que tienen que rellenar esta hoja a diario durante una semana, hasta la siguiente sesión. La actividad consiste en tomar conciencia de las emociones que han sentido a lo largo del día e identificar las situaciones que las han provocado. Además, tienen que intentar identificar sus respuestas fisiológicas y conductuales que se derivan de cada estado emocional. Es útil para que enseñarles acerca de la función adaptativa de las emociones y que van a sentir una variedad de emociones a lo largo del día y no es una única emoción que predomina.
Evaluación	Es necesario hacer una puesta en común voluntaria para comentar acerca de las diferentes emociones y las situaciones en las que las han experimentado. De esta manera, reflexionan acerca de sus estados emocionales y son capaces de comprenderlas mejor, a su vez que, les ayudará a percibir diferentes respuestas y conductuales en uno mismo y en los demás.
Variantes	Si algún miembro del grupo no quiere aportar información en la puesta en común, se podría comentar al final de la sesión con la EPP.

Anexo 3 – Hoja de registro del emocionómetro

DÍA	EMOCIÓN	CAUSA	REACCIÓN FISIOLÓGICA	REACCIÓN CONDUCTUAL
8/12/19	Enfado	Mi pareja me dijo que no sabía conducir.	Empecé a respirar muy deprisa.	Me bajé del coche y le dije, ahora vas a conducir tú.

SESIÓN 3 – PERCEPCIÓN Y EXPRESIÓN EMOCIONAL II

Nombre	EMO-ART
Tiempo/Nº grupo	40' / Grupos de 5
Tipología	Autoconocimiento
Objetivos	➤ Adquirir la habilidad para percibir emociones básicas y complejas en el mundo que nos rodea y no sólo a través de la expresión emocional. ➤ Aprender a expresar las emociones y sentimiento a través de diferentes medios. ➤ Desarrollar la capacidad para interaccionar con los/as demás compañeros/as de un modo empático y respetuoso,
Materiales	Pizarra, tiza, cartulinas grandes, lápices/rotuladores de colores, plastilinas, témperas, telas de diferentes texturas, materiales de manualidades (pajitas, algodón, etc.).
Procedimiento	Lo primero que tendrán que hacer los participantes es depositar todo el material que han traído desde casa, que se les pidió en la sesión anterior. De la misma manera, la EPP aportará todo el material que haya traído. A continuación, se solicitará una breve lluvia de ideas para que nombren algunas emociones complejas (celos, agradecimiento, furia, nostalgia, etc.) y se pondrán en la pizarra. La EPP, repartirá los participantes en equipos de 5 personas y hará un sorteo de las emociones nombradas anteriormente. A cada grupo, le tocará una emoción y tendrán que expresarla a través de un collage, utilizando todos los materiales que se han coleccionado por parte de todos. Finalmente al realizar el collage y a la hora de exponerlo al resto de los grupos, podemos realizar preguntas tipo: • ¿Por qué habéis elegido esos colores/fotografías/objetos? • ¿Por qué habéis puesto esos materiales? • ¿Os ha costado trabajo expresar dicha emoción a través de diferentes medios? • ¿Os ha resultado difícil llegar a un acuerdo? • ¿Os ha gustado la actividad? ¿Cómo os habéis sentido durante su realización?
Evaluación	La evaluación se realizará en el momento que los participantes expliquen su collage y expongan al resto de los participantes porque han utilizado determinados materiales y colores para esa emoción. De esta forma, todo los participantes pueden reflexionar acerca de la subjetividad de las emociones y como nuestras experiencias condicionan nuestra percepción de lo que nos rodea.
Variantes	Si un participante no quiere compartir sus objetos personales que ha

	traído desde casa, se puede proponer hacer un collage con los materiales que ha traído cada uno desde casa. Si vemos que a algún grupo les cuesta expresar la emoción que le ha tocado, podemos darles ejemplos de los objetos que pensamos que están relacionados (por ejemplo, una fotografía de mis vacaciones en familia, me evoca mucha nostalgia).
Fuente	Actividad del Programa INTEMO +: mejorar la Inteligencia Emocional de los adolescentes.

Nombre	DO YOU REMEMBER...?
Tiempo/Nº grupo	20' / Individual
Tipología	Autoconocimiento
Objetivos	➤ Comprobar si prestamos atención a las emociones que hemos sentido en el pasado.
Materiales	Papel y material de escritura
Procedimiento	Los participantes tienen que enfocar su atención en el pasado, por ejemplo en su niñez (antes de los 10 años) o en su adolescencia. La tarea consiste en evocar tres acontecimientos, positivos o negativos, que fueron importantes para ellos y describirlos con detalle.
Evaluación	En la puesta en común es fundamental comentar las diferentes situaciones que han detallado, sobre todo para ver si han recordado más acontecimientos positivos o negativos. Los estados emocionales influyen en la memoria, por lo tanto, si han recordado o les ha sido más fácil recordar situaciones negativas, es probable que sean personas que están emocionalmente tristes. En el caso contrario, si han recordado un mayor número de recuerdos positivos, significa que se encuentran emocionalmente equilibradas.
Variantes	Si en la puesta en común prefieren no comentar sus acontecimientos, pueden hacerlo después de la sesión con la EPP o simplemente, pueden reflexionar sobre la facilidad o dificultad con la que han evocado los acontecimientos positivos y negativos. Es decir, que tipo de acontecimiento les ha costado más trabajo recordar.
Fuente	Actividad de Pablo Fernández Berrocal y Natalia Ramos Díaz - Desarrolla tu Inteligencia Emocional.

Nombre	LO QUE MÁS ME GUSTA DE TI ES...
Tiempo/Nº grupo	15' / No se limita
Tipología	Despedida
Objetivos	➤ Hacer cumplidos de manera honesta y justa.

	➤ Recibir con humor y naturalidad los elogios y cumplidos. ➤ Reflexionar sobre nuestras habilidades de interacción positiva.
Materiales	Ordenador, altavoces y música
Procedimiento	La tarea consiste moverse por el aula y elogiar a nuestros/as compañeros/as de manera honesta y justa, mirándoles a los ojos y acompañando el elogio con gestos y expresiones faciales acorde con lo que se dice. Posteriormente, cuando les toca recibir un cumplido, deben mostrar su agradecimiento y expresar la emoción que les evoca recibir dicho elogio. En el caso de no estar de acuerdo con el cumplido, la persona puede discrepar amablemente la alabanza, pero mostrar su agradecimiento por haberle hecho el cumplido. Se puede poner música alegre de fondo para animar al grupo.
Evaluación	Para evaluar la actividad, sería aconsejable hacer una ronda rápida al grupo preguntándoles como se sienten después de elogiar a sus compañeros/as y como se sienten al haber sido alabados.
Variantes	Si es un poco caótico realizarlo por vía libre, se pueden sentar en círculo y elogiarse de uno en uno por turnos.
Fuente	Actividad modificada de Begoña García Larrauri – Programa para mejorar el sentido del humor: ¡porque la vida con buen humor merece la pena!

SESIÓN 4 – FACILITACIÓN EMOCIONAL

Nombre	EMOTION MATCHING
Tiempo/Nº grupo	40' / No se limita
Tipología	Conocimiento
Objetivos	➤ Aprender que es la facilitación emocional. ➤ Reflexionar acerca de la funcionalidad de distintas emociones. ➤ Adquirir la capacidad para relacionar emociones con diferentes tareas y actividades.
Materiales	Material de escritura. La ficha se adjunta.
Procedimiento	A cada participante se le entregará una tarjeta con una emoción. Hay más participantes que emociones, por lo tanto, se repetirán. La EPP dirá en voz alta una situación/actividad y rápidamente la persona que considera que su emoción le ayudaría en dicha situación, tendrá que levantar la mano. El/la primero/a en levantar la mano y nombrar una emoción adecuada, ganará un punto, de esta forma, se anima a los/as demás participar. Sería necesario hacer una breve puesta en común para cada situación, para comentar cómo dicha emoción puede ayudarnos para llevar a cabo la tarea y explicarles porque la emoción

	es válida o no. A continuación, la EPP podría animarles nombrar otras emociones que creen que les facilitaría el desempeño de la actividad. Es necesario aclarar que la intensidad de la emoción es clave, es decir, tener un poco de miedo puede ser beneficioso en algunas situaciones, pero ya si se excede de intensidad, nos bloqueará.
Evaluación	Es fundamental ver si están destacando las emociones adecuadas para ver si realmente han entendido lo que es la facilitación emocional.
Variantes	Es importante ayudarles a entender que incluso las emociones negativas pueden facilitarnos una tarea y que no es solo la emoción, sino la activación física también influye en el desempeño de las actividades. Si es un grupo muy numeroso, sería necesario crear más situaciones y repartir más emociones.
Fuente	Actividad adaptada del Programa INTEMO+: mejorar la Inteligencia Emocional de los adolescentes.

Anexo 4 – Ficha emotion matching

SITUACIONES
1- Los familiares de un paciente que estás tratando, están muy alterados, porque se sienten desatendidos.
2- Estas mirando el informe de un paciente para ver si se le puede administrar un medicamento.
3- Tienes que dar una charla en el hospital.
4- Quieres pedir un cambio de turno para este fin de semana.
5- Vas a hablar con un/a compañero/a acerca de una discusión que ocurrió la semana pasada.
6- Vas a atender a un paciente.
7- Es tu primero día en un hospital nuevo.
8- Le estás sacando sangre a un paciente.

TRANQUILIDAD – CONCENTRACIÓN – MOTIVACIÓN – ANSIEDAD (UN POCO) –
ALEGRÍA – OPTIMISMO – INTERÉS – SEGURIDAD – ENTUSIASMO

Nombre	¿QUÉ ESTADOS DE ÁNIMO ME AYUDAN EN MI DÍA A DÍA?
Tiempo/Nº grupo	30' / Grupos de 4 personas
Tipología	Autoconocimiento
Objetivos	➤ Reflexionar acerca de la funcionalidad de distintas emociones. ➤ Relacionar emociones con diferentes tareas y actividades en el ámbito laboral y personal.
Materiales	Material de escritura y folios
Procedimiento	La EPP pondrá a los participantes en grupos de 4 personas y esta vez tienen que reflexionar entre todos acerca de situaciones que se enfrentan con frecuencia, tanto en el ámbito laboral como en el personal. Cada grupo podrá poner la cantidad de tareas que vean necesarios y entre todos tendrán que pensar cuales son los estados de ánimo adecuados que les facilitan llevar a cabo dichas tareas. Para lo comentado anteriormente es aconsejable dejarles unos 10 - 15 minutos. Finalmente, cada grupo tendrá que explicar las situaciones y emociones que han elegido. Los demás participantes pueden comentar o sugerir más emociones, de tal manera que reflexionamos aún más acerca de las posibles emociones beneficiosas.
Evaluación	Es fundamental ver si están destacando las emociones adecuadas para ver si realmente han entendido lo que es la facilitación emocional.
Variantes	Es importante ayudarles a entender que incluso las emociones negativas pueden facilitarnos una tarea y que no es solo la emoción, sino la activación física también influye en el desempeño de las actividades. Si es un grupo muy numeroso, sería necesario crear más situaciones y repartir más emociones.

SESIÓN 5 – COMPRENSIÓN EMOCIONAL I

Nombre	LA PELOTA ANIMAL
Tiempo/Nº grupo	30' / Grupos de 10 personas
Tipología	Distensión
Objetivos	➤ Recordar datos de los miembros del grupo. ➤ Favorecer la distensión en el grupo. ➤ Eliminar tensiones que impiden sacar el niño o niña que llevan dentro.
Materiales	Una pelota de espuma
Procedimiento	Si es un grupo numeroso, se dividirán en grupos de máximo 10 personas. Cada grupo tendrá una pelota y un/a compañero/a tiene que lanzar la pelota hacia el aire y decir un nombre. En este caso, el grupo

	se conocerá bastante, por lo tanto, se les puede pedir que digan el nombre de la persona y su fecha de nacimiento, algún hobby o cualquier dato interesante de dicha persona. La persona nombrada debe atrapar la pelota e intentar dar a algún compañero/a. Si la pelota alcanza a alguien, este será el nuevo lanzador.
Evaluación	No se necesita al ser de distensión
Variantes	Como se ha mencionado anteriormente, si el grupo se conoce, los datos pueden modificarse.

Nombre	TABÚ EMOCIONAL
Tiempo/Nº grupo	60' / Grupos de 5-10
Tipología	Conocimiento, comunicación y expresión emocional
Objetivos	➤ Ampliar el vocabulario emocional ➤ Desarrollar la capacidad para explicar las emociones utilizando sinónimos y ejemplos. ➤ Aprender a identificar el significado de las emociones. ➤ Desarrollar la capacidad para etiquetar y dar nombre a las emociones.
Materiales	Folios, material de escritura y la tarjetas tabú
Procedimiento	Antes de iniciar la actividad, se le pide a los participantes que anoten en un folio el nombre de todas las emociones que conozcan, con la finalidad de ver que vocabulario emocional poseen y cuáles son las emociones que se pueden utilizar en el juego. Posteriormente, se les explican las siguientes instrucciones: - Un integrante del grupo va a escoger una emoción de las listas que han redactado anteriormente. - El juego consiste en explicar la emoción al resto del grupo con una dificultad añadida: Habrá que explicarla sin decir una serie de palabras (palabras tabú) que el educador indicará antes de empezar a explicar la emoción. - El resto del grupo tendrán que adivinar la emoción lo más rápido posible y quien la adivine, será el/la siguiente en salir.
Evaluación	La evaluación de esta actividad es de suma importancia, ya que es importante tener una pequeña reflexión final para ver qué emociones les ha resultado más difíciles de explicar y hacer hincapié en las que consideremos más importantes.
Variantes	En este caso el nivel de complejidad tiene que ser alto, pero si observa que les cuesta trabajo expresarse con palabras y ejemplos, pueden utilizar algún gesto que otro, así fomentamos la expresión emocional. Se aconseja utilizar las emociones que han apuntado y las más complejas del documento adjunto en los anexos.

Anexo 5 – Tarjetas tabú emocional

ETIQUETA EMOCIONAL	PALABRAS TABÚ
EMPATÍA	ENTENDER, SENTIR, LUGAR, OTRO.
VERGÜENZA	ROJO, TÍMIDO, CORTE.
FRUSTRACIÓN	IMPOTENCIA, CONSEGUIR, META, DECEPCIÓN.
ENVIDIA	CELOS, QUERER, TENER, VERDE.
NOSTALGIA	RECUERDO, TRISTEZA, MELANCOLÍA.
ESPERANZA	SUPERAR, CONSEGUIR, LOGRO.
DESCONFIANZA	INSEGURIDAD, CONFIANZA, INCERTIDUMBRE.
ANGUSTIA	MALESTAR, ANSIEDAD, TEMOR.
ANSIEDAD	NERVIOSO, ESTRÉS, RELAJADO, PREOCUPADO.
ILUSIÓN	ALEGRÍA, ENTUSIASMO, EXPECTATIVA.
APEGO	CARIÑO, AFECTO, INCLINACIÓN.
CULPA	ERROR, RESPONSABLE, ARREPENTIMIENTO.
RABIA	IRA, ODIOS, FURIA, IRRITACIÓN.
AGRADECIMIENTO	BENEFICIO, RECIBIR, GRATITUD.
INSATISFECHO	CONSEGUIR, DESCONTENTO, INCONFORME.
DESPRECIO	SUPERIORIDAD, NEGACIÓN, MENOSPRECIO.
ORGULLO	SATISFACCIÓN, SUPERIOR, AUTOESTIMA.

Nombre	DOMINÓ EMOCIONAL
Tiempo/Nº grupo	40' / Grupos de 5
Tipología	Cooperativo
Objetivos	➤ Ampliar su vocabulario y conocimiento emocional. ➤ Desarrollar la capacidad para interpretar el significado de las emociones generadas durante una situación intrapersonal e interpersonal. ➤ Experimentar los beneficios que aporta el trabajo cooperativo frente a la competitividad.
Materiales	Se adjuntan las fichas de dominó
Procedimiento	Se forman grupos de máximo 5 personas y a cada grupo se les da un juego de dominó. Se les explica las siguientes instrucciones: • Es muy parecido al clásico dominó.

	• Cada ficha tiene dos entradas (una con una emoción y otra con una situación) que coinciden con una ficha por la izquierda y otra por la derecha. • Para saber si lo habéis hecho bien, el juego de fichas se cierra sobre sí mismo y no sobra ninguna ficha. Hay que estar muy atento al juego porque las situaciones expuestas en las fichas pueden generar muchas ideas para el tema de debate. Es aconsejable hacerles preguntas tipo: • ¿Cómo os habéis sentido en el juego? • ¿Habéis estado en algunas de estas situaciones o en una situación similar? ¿Qué sentisteis? • ¿Qué tipo de estrategia habéis utilizado entre todos? • ¿Habéis participado todos para conseguir cerrar el dominó? • ¿Hubierais podido acabar sin necesitar la ayuda de los demás? • ¿Cuál era la finalidad de este juego? Sería aconsejable animarles a poner otros ejemplos en los cuales han experimentado o pueden experimentar las emociones tratadas en la actividad.
Evaluación	Se realiza observando si los grupos son capaces de cerrar correctamente el dominó.
Variantes	Si el/la profesional observa que les cuesta entender alguna de las situaciones, les puede ayudar aportando otros ejemplos similares.
Fuente	Actividad original de Manuel Morales Segura y Margarita Arcas Cuenca – Programa de competencia social.

Anexo 6 – Fichas para el dominó emocional

Te dan la nota de un examen difícil y estás aprobado	Confiabas mucho en alguien y te das cuenta de que te ha engañado	Tienes que operarte y te dicen que hay riesgos graves	Te dicen que a tu perro lo ha atropellado un camión	Me molesta mucho encerrarme en un ascensor
DESPRECIO	MIEDO	ALEGRÍA	DESENGAÑO	CELOS
Veo a la chica con la que salgo bailando cariñosamente con otro	Saco buenas notas y me río de una chica suspensa	Alguien te demuestra en público que dijiste una mentira por presumir	Llevas 2 meses en el extranjero y te acuerdas de una persona a quien echas mucho de Menos	Jugando golpeo sin querer a un compañero y éste me insulta con la palabra que más hiere

FOBIA	VERGÜENZA	ENVIDIA	IRA	TRISTEZA
-------	-----------	---------	-----	----------

Tengo un examen mañana y todavía me queda por estudiar la mitad del tema	Hay una persona especial con quien puedo compartir mis alegrías y tristezas	Te han hecho una entrevista de trabajo y te dicen que hay muchas posibilidades de contratarte	Tengo un calzado nuevo y cómodo pero me compro otro porque es de una marca más famosa	En un pueblo, dos familias están enemistadas a muerte por un conflicto de límites de sus parcelas
ENAMORAMIENTO	AMISTAD	SORPRESA	NOSTALGIA	ODIO

Una persona rica y fuerte mira con mucha superioridad a una pobre	Vas a entrar en tu calle con el coche y ves inesperadamente que hay una zanja	No me gusta el fútbol y mi padre se empeña en que estemos con él viéndolo	Existe una persona única, con que me gustaría compartir toda mi vida	Voy por la calle y veo que alguien ha vomitado en la acera
ABURRIMIENTO	ESPERANZA	ANGUSTIA	ASCO	ORGULLO

Quieres ir a Inglaterra y empiezas a estudiar inglés con mucha energía	Una chica muy guapa de mi clase es admirada por los compañeros, pero a mí no me tiene en cuenta
--	---

CAPRICHOS	ENTUSIASMO
-----------	------------

SESIÓN 6 – COMPRENSIÓN EMOCIONAL II

Nombre	BROADWAY EMOCIONAL
Tiempo/Nº grupo	40' / Grupos de 5 personas
Tipología	Conocimiento – comunicación
Objetivos	➤ Adquirir habilidades empáticas. ➤ Desarrollar la habilidad para ponernos en el lugar de los demás y comprender sus diferentes estados emocionales.
Materiales	La ficha se adjunta
Procedimiento	La EPP tiene unas tarjetas con una serie de situaciones, que repartirá a los grupos, y tendrán que repartirse los papeles y meterse en el rol, para poder llevar a cabo un “teatrillo”. A continuación, lo expondrán al resto de los participantes y los demás tendrán que responder a una serie de preguntas: • ¿Cómo se siente cada uno de los personajes? • ¿Qué es lo que ha ocurrido para que se sienten de esa manera? • ¿Qué creéis que estaban pensando? Cada situación se interpretará dos veces, ya que, después de la primera interpretación, ahora los participantes se intercambiarán los roles y se volverá a representar. Finalmente, se les anima a contestar a las siguientes preguntas: • ¿Cómo os habéis sentido en cada uno de los roles que habéis interpretado? Es fundamental destacar la importancia de la empatía para mejorar las relaciones sociales y serán menos conflictivas si comprendemos sus estados emocionales y motivos.
Evaluación	Es importante fijarse en las respuestas dadas a las preguntas, para ver si son capaces de identificar el estado emocional y los pensamientos de los personajes.
Variantes	Las situaciones incluyen menos personajes que participantes, por lo tanto, se puede repetir la misma con otro grupo.
Fuente	Actividad del Programa INTEMO+: mejorar la Inteligencia Emocional de los adolescentes.

Anexo 7 – Listado de situaciones y personajes

SITUACIÓN	NÚMERO DE PERSONAJES
1- Alejandra y Roberto llevan 4 años trabajando juntos en el mismo hospital, pero últimamente Alejandra muestra tener menos confianza con Roberto. Además, algunas veces le ha contestado de malas manera delante de todos los/as demás compañeros/as, haciéndole sentir ridiculizado y dolido. Cada vez que intenta comunicarse con ella acerca de la situación, cambia de tema.	2 (Alejandra y Roberto)
2- Eres enfermero/a en un hospital y te ha tocado el turno en urgencias. De madrugada te llega un adolescente de 16 años con un coma etílico acompañado por sus padres. Los padres están claramente alterados y muy preocupados y empiezan a quejarse del servicio que están recibiendo directamente a ti. En todo momento intentas calmarles, pero la situación se intensifica.	3 (Padres del adolescente y un/a enfermero/a)
3- Acabas de salir de un turno de noches y te pide tu jefe/a que si puedes quedarte un rato más, ya que, un/a compañero/a llega tarde como de costumbre y hay una falta de personal. Tu reacción inicial es decir que no, pero a la vez piensas en los pacientes que pueden necesitar de tu ayuda.	2 (Jefe/a y un/a enfermero/a)
4- Llevas trabajando en el mismo hospital desde hace 15 años y te encanta tu trabajo. Un día se te acerca tu jefe/a y te dice que quiere darte algún tipo de reconocimiento por todo el esfuerzo y las buenas prácticas que ha realizado durante todos estos años. No puedes contener las lágrimas de la ilusión que te hace.	2 (Jefe/a y un/a enfermero/a)

Nombre	UN CUENTO EMOCIONANTE
Tiempo/Nº grupo	15' (aproximadamente) / Individual
Tipología	Conocimiento

Objetivos	➤ Adquirir conocimiento acerca de la relación que existe entre los pensamientos y las emociones, es decir, cómo los estados emocionales suelen acompañarse de determinadas maneras de pensar y valorar una situación en concreto. ➤ Mejorar la comprensión acerca de cómo las emociones pueden variar a lo largo del tiempo.
Materiales	Material de escritura y folios
Procedimiento	A cada persona se le asigna 3 etiquetas emocionales y se les explica que deben de narrar una historia en la que el personaje principal sienta dichas emociones en un breve espacio de tiempo. De la misma manera, deben describir por qué se siente de esa manera, es decir, detallar que ocurrió y la interpretación que hizo el personaje del acontecimiento. En la siguiente sesión lo tendrán que contar al resto del grupo y finalmente se debe de hacer una reflexión grupal acerca del hecho de que las emociones no son estáticas y que van cambiando, ya que las situaciones se van modificando y nuestra forma de pensar de la situación también.
Evaluación	Es importante observar cuales han sido las características de la situación o pensamientos, que han dado lugar a que cambie el protagonista de estado emocional.
Variantes	El tiempo de realización de la actividad se puede variar, debido a que es una tarea para casa. Hay más participantes que etiquetas emocionales, de forma que se repetirán.
Fuente	Actividad del Programa INTEMO+: mejorar la Inteligencia Emocional de los adolescentes.

Anexo 8 – Lista de etiquetas emocionales

Nostalgia – tristeza - alegría
Culpa – tristeza - miedo
Celos – miedo - enfado
Alegría – orgullo - entusiasmo
Tristeza – aburrimiento - desesperanza
Enojo – tristeza - arrepentimiento
Ilusión – ansiedad - sorpresa

SESIÓN 7 – REGULACIÓN EMOCIONAL I

Nombre	¿QUÉ TE QUITA LA FELICIDAD?
Tiempo/Nº grupo	20' / No se limita

Tipología	Distensión
Objetivos	➤ Desinhibirse. ➤ Crear un clima distendido. ➤ Fomentar la complicidad en el grupo. ➤ Provocar la risa verdadera.
Materiales	Globos, tijeras y un ovillo de lana
Procedimiento	La EPP le entrega un globo a cada participante y un trozo de lana de unos 50 cm de largo. Sentado en círculo, cada participante llenará su globo y se les dice que con cada bocanada de aire expulsamos algo que nos desagrada, que nos molesta, el estrés o las tensiones, etc. Después, cada uno/a atará la cuerda a su globo y se lo atará al tobillo, como si fuera una especie de grillete. Con música animada de fondo, les animamos a soltar lastre. Cada participante intentará explotar su propio globo o el de los/as demás. Los estallidos de los globos les generan una gran euforia, a la vez que se fortalece el significado simbólico del globo como el grillete de nuestras vidas.
Evaluación	No se necesita al ser de distensión
Variantes	Hay que estar atentos a las personas que no pueden realizar esta actividad, para poder ayudarles. Si hay participantes que no quieren explotar los globos, no se les forzarán, pueden observar al resto del grupo y bailar con la música animada.
Fuente	Actividad de Begoña García Larrauri - Programa para mejorar el sentido del humor: ¡porque la vida con buen humor merece la pena!

Nombre	¿QUÉ HAGO CUANDO ME SIENTO...?
Tiempo/Nº grupo	40' / No se limita
Tipología	Toma de conciencia y autoconocimiento
Objetivos	➤ Tomar conciencia de como regulamos nuestros propios estados emocionales. ➤ Adquirir la habilidad para proponer estrategias de regulación óptimas.
Materiales	Material de escritura y folios
Procedimiento	La ficha se adjunta
Evaluación	La actividad consiste en pensar y analizar qué hicieron cuando una situación les hizo sentirse alegres, enfadados, tristes y con miedo. Consiste en recordar con todos sus detalles, que cosas hicieron o que hacen en general cuando les pasa eso. Además, deben de comentar si intentaron cambiar su estado emocional o no. Finalmente, se puede hacer una puesta en común para comentar las diferentes estrategias

	útiles que desean probar en el futuro.
Variantes	Observar las diferentes estrategias que utilizan, algunas personas suelen utilizar más conductas de evitación y otras utilizan de afrontamiento. Es importante que escuchen a los demás participantes para discutir y compartir lo que sienten y lo que hacen.
Fuente	Actividad de Pablo Fernández Berrocal y Natalia Ramos Díaz - Desarrolla tu Inteligencia Emocional .

Anexo 9 – Ficha ¿Qué hago cuando me siento...?

ESTADO EMOCIONAL	PENSÉ EN/ PIENSO EN...	HICE/HAGO...
Cuando me siento alegre...		
Cuando me enfado...		
Cuando me siento triste...		
Cuando tengo miedo...		

Nombre	MI HAPPY REGISTRO
Tiempo/Nº grupo	15' (diarios) / Individual
Tipología	Toma de conciencia
Objetivos	➤ Tomar conciencia de las experiencias positivas que nos ocurren a diario. ➤ Identificar y apreciar los beneficios que conlleva reflexionar acerca de los aspectos positivos en vez de los negativos.
Materiales	Material de escritura. La ficha se adjunta
Procedimiento	Se les entrega una ficha en el que tienen que apuntar al menos dos experiencias positivas que les han ocurrido cada día y tendrán que rellenar la ficha durante siete días, hasta la próxima sesión. Es importante dejar claro que cualquier experiencia positiva es válida, siempre y cuando les ha incitado ese estado emocional. La EPP podrá poner ejemplos para ayudarles, por ejemplo, mi compañera de piso me guardó un trozo de tarta de su cumpleaños; se me acercó un perro muy amable en la calle y lo pude acariciar.
Evaluación	Se podrá evaluar la realización de la actividad realizándoles preguntas tipo: ➤ ¿Cómo os habéis sentido en las diferentes situaciones? ➤ ¿Cómo creéis que les habéis hecho sentir a esas personas?

	➤ ¿Cuáles han sido los beneficios que os ha supuesto reflexionar acerca de los aspectos positivos en vez de los negativos?
Variantes	Si no se sienten cómodos/as comentando sus experiencias al resto del grupo, se podría hacer de forma anónima. La EPP podría recoger todos los registros y después repartirlos de forma aleatoria, para que así cada uno/a podrá contar una experiencia ajena.

SESIÓN 8 – REGULACIÓN EMOCIONAL II

Nombre	HAY UNA CARTA PARA TI
Tiempo/Nº grupo	45' / No se limita
Tipología	Toma de conciencia y cooperativo
Objetivos	➤ Reconocer que surgen conflictos en todos los ámbitos de nuestras vidas. ➤ Aprender a buscar ayuda para resolverlos. ➤ Tomar conciencia de la importancia de solucionar los conflictos.
Materiales	Una caja con forma de “buzón”, material de escritura. La ficha se adjunta
Procedimiento	La EPP les explicará que esta actividad consiste en resolver conflictos que hayan podido surgir en el ámbito laboral o personal. Cada uno tendrá una ficha, en el cual deben de apuntar un conflicto que está sin resolver, además de poner posibles soluciones. Después, lo tienen que meter en el “buzón” y finalmente se hará una puesta en común para leer los conflictos entre todos e intentar dar posibles soluciones por parte de los/as compañeros/as.
Evaluación	Lo fundamental es que reflexionen acerca de la importancia que tiene resolver los conflictos, para que no guarden ese rencor de conflictos previos y para evitar futuras discusiones.
Variantes	Los participantes lo pueden hacer de forma anónima si no desean compartir sus conflictos con el resto del grupo.
Fuente	Actividad del Proyecto didáctico: La carpeta de las emociones , de Sheila Merino González.

Anexo 10 – Ficha hay una carta para ti

NOMBRE	CONFLICTO	POSIBLE SOLUCIÓN

--	--	--

Nombre	POST-IT EMOTIVOS
Tiempo/Nº grupo	40' / No se limita
Tipología	Despedida
Objetivos	➤ Hacer cumplidos de manera honesta y justa. ➤ Recibir con naturalidad los elogios y cumplidos. ➤ Reflexionar sobre nuestras habilidades de interacción positiva. ➤ Mejorar la calidad de las relaciones interpersonales. ➤ Tomar conciencia de la importancia de relacionarse con personas positivas.
Materiales	Material de escritura, colores y post-it de diferentes formas y colores
Procedimiento	La EPP colocará todos los colores, material de escritura y post-it en una mesa y explicará al grupo que tienen que dedicarle un post-it a cada uno de los miembros. Pueden escribir/dibujar algo agradable de esa persona o lo que van a recordar de dicha persona después de esta experiencia. Cuando hayan terminado deben de colocar los post-it en las espaldas de las personas, de forma anónima y de forma que cada uno termine con una espalda llena de halagos y recuerdos. La EPP puede poner música de fondo para animar al grupo.
Evaluación	No se necesita al ser de despedida
Variantes	La EPP puede dejar al grupo que elija el tipo de música.
Fuente	Actividad de Begoña García Larrauri - Programa para mejorar el sentido del humor: ¡porque la vida con buen humor merece la pena!

SESIÓN 9 – POST INTERVENCIÓN

Anexo 11 – Cuestionario de satisfacción del programa

Este cuestionario es anónima y totalmente confidencial. Por favor, indique su grado de satisfacción con el desarrollo del programa de intervención y valore sobre una escala de 1 a 5 cada ítem. El número 1 corresponde con la puntuación más baja y 5, con la máxima. Su participación es fundamental, por lo tanto, se ruega que conteste con la mayor sinceridad.

ORGANIZACIÓN DEL PROGRAMA	PUNTUACIÓN				
Duración de programa	1	2	3	4	5
Horario del programa	1	2	3	4	5
Planificación de las sesiones de entrenamiento	1	2	3	4	5
Condiciones de las instalaciones donde se llevaron a cabo las sesiones prácticas	1	2	3	4	5
ACTIVIDADES FORMATIVAS	PUNTUACIÓN				
Los contenidos incluidos en el programa son relevantes y pertinentes	1	2	3	4	5
Se han adquirido conocimientos teóricos	1	2	3	4	5
Adquisición de conocimientos prácticos	1	2	3	4	5
Clima de trabajo durante las sesiones	1	2	3	4	5
Recursos didácticos	1	2	3	4	5
Valoración global del programa de intervención	1	2	3	4	5
VALORACIÓN DEL PERSONAL ENCARGADO DEL DESARROLLO DEL PROGRAMA	PUNTUACIÓN				
El/la profesional asistió puntualmente a las sesiones	1	2	3	4	5
Domina los contenidos y los explica con claridad	1	2	3	4	5
El/la profesional tiene la capacidad para el desarrollo de las actividades prácticas	1	2	3	4	5
Fomenta la participación de los participantes	1	2	3	4	5
El/la profesional tiene accesibilidad para resolver dudas	1	2	3	4	5
Valoración global del/la profesional responsable	1	2	3	4	5

A continuación, le pedimos que aporte cualquier sugerencia u opinión que considere necesario, con la finalidad de seguir mejorando el contenido y las actividades, para la implementación de dicho programa en el futuro:

.....

.....

.....