CONAVIM
COMISIÓN NACIONAL PARA PREVENIR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

CAVAC
centro de atención terapéutica para la violencia sexual A.C.

Modelo de Contención de emociones para el personal de los Centros de Justicia para las mujeres

Centro de Justicia para las Mujeres

Este manual es un trabajo coordinado entre Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres (CONAVIM) y CAVAC. Centro de Atención Terapéutica para la Violencia Sexual.

Autoras:

Psic. Virginia Archundia Bañuelos.

Psic. Margarita De la Cruz López.

Psic. Laura Guadalupe Rosales Álvarez.

Psic. Dulce María Contreras.

Revisor:

Mtro. Héctor Rosales Zarco

Edición:

CAVAC. Centro de Atención Terapéutica para la Violencia Sexual.

Diseño de portada:

Marco Antonio González Chisco
Patricia Archundia Bañuelos.

ISBM: En trámite.

Impreso en la Ciudad de Cuernavaca
Morelos, México, junio de 2012.

ÍNDICE

PRIMERA PARTE
CONSIDERACIONES GENERALES DEL BURNOUT

PRESENTACIÓN 5

CARACTERÍSTICAS DEL TALLER 7

JUSTIFICACIÓN 8

MARCO CONCEPTUAL 9

DIFERENTES DEFINICIONES DE BURNOUT 9

ALGUNAS PROBLEMÁTICAS QUE SE CONFUNDEN CON BURNOUT 11

FACTORES DE RIESGO: ¿POR QUÉ SE PRODUCE EL BURNOUT? 13

Factores Personales 13

Factores Organizativos 15

Factores socioculturales 16

ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN 17

OBJETIVO GENERAL DEL GRUPO DE CONTENCIÓN DE EMOCIONES 19

OBJETIVOS ESPECÍFICOS 19

METODOLOGÍA 20

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 21

SEGUNDA PARTE
CARTAS DESCRIPTIVAS DE LAS SESIONES DE TRABAJO

Sesión 1. Presentación e Integración Grupal 25

Sesión 2. Empatía y conocimiento 30

Sesión 3. Confianza 34

SESIÓN 4. IDENTIFICACIÓN DE EMOCIONES 38

Sesión 5. Identificación de Emociones a través de mi cuerpo 41

Sesión 6. Causas Internas y externas de Estrés 44

SESIÓN 7. ASERTIVIDAD 48

SESIÓN 8. TOLERANCIA A LA FRUSTRACIÓN 54

SESIÓN 9. HABILIDADES SOCIALES 59

SESIÓN 10. COMUNICACIÓN 63

SESIÓN 11. RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS 66

SESIÓN 12. RESPONSABILIDAD 70

SESIÓN 13. AUTOESTIMA 74

SESIÓN 14. AUTOCUIDADO 77

SESIÓN 15. AUTOCUIDADO 81

SESIÓN 16. CIERRE 85

BIBLIOGRAFÍA GENERAL 89

PRIMERA PARTE

CONSIDERACIONES GENERALES DEL BURNOUT

PRESENTACIÓN

Atender a personas víctimas de cualquier tipo de violencia, ya sea en el ámbito psicológico, jurídico, médico, trabajo social, etc., implica para las y los servidores públicos estar expuestos a un desgaste tanto laboral como emocional por su contacto permanente con situaciones de violencia.

El impacto de ésta violencia se puede visualizar en el hecho de que muchas(os) profesionistas llegan a recordar sus propias experiencias de maltrato, a revivir algunos de sus miedos, su vulnerabilidad, e incluso se llegan a sentir responsables o hasta culpables de poder o no dar solución a la problemática de las personas víctimas de violencia (Ramírez 2012).

Como otras profesiones, la psicología suele aportar una elevada satisfacción personal en su ejercicio (Rao y Mehrotra, 1998); sin embargo, al igual que las demás, puede ser también una fuente de riesgo psicosocial debido a que es una ocupación en la que el o la profesional mantiene una relación muy estrecha con las personas a las que debe atender.[1] Tal relación supone a menudo la implicación de la o el psicólogo en problemas emocionales que frecuentemente llegan a repercutir en su propia vida personal. Además, los conflictos entre los intereses de la organización, escuela, familia, empresa o institución, y los de las personas a las que

[1] Con frecuencia, el psicólogo considera que su función es la de mantener una capacidad de respuesta constante, y de estar siempre dispuesto a atender, y si es posible solucionar, las demandas de sus usuarias(os), lo que a veces es sentido más como una exigencia imperiosa que como algo conveniente (Rao y Mehrotra, 1998). Las y los psicoterapeutas, por ejemplo, suelen trabajar directamente con el estrés y los estresores de sus usuarias(os) (Varma, 1997), y están más expuestos a la intimidad, a la interacción y a la implicación con estas(os) al asistir y participar en la lucha de personas que sufren un malestar considerable e importantes dificultades emocionales (Dare, 1997).

les brinda atención, suelen suponer dilemas personales que sobrecargan y desgastan al psicólogo(a) (Benevides y cols., 2002; Ortiz y Ortega 2009, p.109).

Son cada vez más las profesiones que se desarrollan en el contacto humano con un público que impone demandas, tareas y habilidades específicas, aunque también malestares. Y el estar expuesta(o) a la violencia ha sido poco atendido en nuestro país, aun cuando hay investigaciones en relación al *burnout* de los profesionales que trabajan con violencia, nos damos cuenta que se ha prestado muy poca atención a los factores de protección y resiliencia de las y los propios profesionistas.

De aquí la importancia de desarrollar herramientas de autocuidado entendidas como un conjunto de estrategias de afrontamiento que se ponen en juego con el fin de prevenir descensos en el estado de ánimo, de salud, etc, y propiciar el bienestar integral de las y los profesionales (Murillo 2001).

Por ello el CONAVIM reconoce el compromiso y la importancia de brindarle a sus servidoras y servidores públicos las herramientas necesarias para generar en cada una (o) de ellas(os) estrategias de afrontamiento, que permitan cómo equipo de trabajo prevenir, detectar y/o atenderse ante cualquier situación de desgaste laboral que enfrenten.

El presente manual tiene por objetivo brindar las herramientas necesarias para las y los psicólogos encargados de desarrollar el grupo de contención de las y los servidores públicos de los Centros de Justicia para las Mujeres.

CARACTERÍSTICAS DEL TALLER

Para abordar el desgaste laboral se sugiere la formación de un grupo de contención emocional conformado por servidoras(es) públicas(os) que trabajan en el Centro de Justicia para las mujeres. Dicho grupo tendrá por finalidad fomentar, a través del desarrollo de habilidades y estrategias, el bienestar integral de las y los profesionales que abordan la temática de la violencia en un marco de reflexión y autoconocimiento que les lleve a generar herramientas de autocuidado.

El trabajo en grupo constituye una práctica que involucra líneas de crecimiento en las que toda persona debe trabajar cotidianamente para tener un desarrollo integral, armónico y equilibrado en la dimensión emocional, física, social e intelectual, lo anterior mediante la generación y fortalecimiento de habilidades afectivas, cognoscitivas y sociales.

Cabe resaltar que el autocuidado implica que las y los servidoras(es) públicas(os) estén plenamente convencidas(os) de la necesidad e importancia de identificar y darse a sí mismas(os) cuidados adecuados conforme a sus necesidades. Esto implica, entonces, un proceso previo y paulatino de toma de conciencia acerca de sus carencias, expectativas, vulnerabilidades y también sus fortalezas y recursos, cuya identificación y reconocimiento debe darse lo más objetivamente posible. Es a partir de éste procedimiento que la persona podrá elaborar un planteamiento inicial de acciones/estrategias, individuales y/o grupales orientadas a su propio cuidado y, por lo tanto, a la recuperación de su bienestar general (Ojeda 2007, p.25).

Trabajaremos con un modelo socio afectivo (ADIVAC 2001, pp. 13 Y 14) que se centra en la construcción social de la experiencia humana, basada en la solidaridad, la empatía y la ética de la vida. Aludiremos a la experiencia basada en los sentidos, las emociones, el placer de vivir, de sentir, y de con-vivir.

Considerando que lo más íntimo de la experiencia humana, como las emociones, los sentimientos, las expresiones, la imaginación, la sensibilidad, la

intuición, la empatía, la agresión, etc., no son procesos humanos naturales y aislados, sino que se encuentran influidos por el entorno inmediato y el macro contexto.

En tanto construcción, puede ser transformada a través de experiencias grupales y personales significativas, orientadas con otros valores, expectativas y objetivos.

En tanto experiencia humana, este modelo se centra en la persona y los medios a partir de los cuales se conecta con el mundo en que vive, por lo que sus sentidos (tacto, vista, oído y gusto) serán estimulados de manera tal que expresará lo que le mueve, lo que siente, lo que la habita en esos momentos de experiencia original.

JUSTIFICACIÓN

El trabajo de estar frente al cuidado o protección de las y los demás, es gratificante, pero a su vez resulta desgastante por la cantidad de emociones que están involucradas, tanto por quien pide ayuda, como por la o el servidor(a) público(a) que está en la posición de brindarla.

En nuestra experiencia, y retomando las de otras(os) profesionales que también trabajan con violencia, nos hemos dado cuenta que el atender constantemente a personas víctimas de cualquier tipo de violencia nos expone a un nivel de desgaste profesional que va desde el agotamiento profesional o *burn out*, hasta generar trastornos psicológicos o psiquiátricos graves que dan como resultado renunciar a su profesión.

Como es sabido, la violencia no sólo impacta a la persona que la vive, sino también a la gente de su entorno. En este caso, la problemática impacta al equipo de trabajo, mermando el desempeño e integración laboral, generando consecuencias tanto para las y los integrantes del equipo como para sus directores(as) y, por ende,

a las usuarias que acuden al Centro de Justicia para las Mujeres solicitando el apoyo.

Siendo así de vital importancia, que cada integrante de un equipo de profesionales que trabajan con violencia pueda reflexionar acerca de lo que le ocurre cuando trabaja día a día con mujeres que enfrentan situaciones de violencia. Esto le facilitará el tomar distancia de éstas situaciones, nombrarlas, mirarlas desde otro lugar, lo que posibilita el desarrollo de estrategias y habilidades que permitan recuperar el control sobre su autocuidado, así como restablecer su equilibrio emocional.

MARCO CONCEPTUAL

El término *burnout* comenzó a utilizarse en 1977 tras una convención de la Asociación Americana de Psicología. Este síndrome se definió como el desgaste profesional de las personas que trabajan en diversos sectores de servicios humanos, siempre en contacto directo con las y los usuarios, especialmente personal sanitario y profesores. Hay acuerdo general en que el síndrome de *Burnout* es una respuesta al estrés crónico en el trabajo (a largo plazo y acumulativo), con consecuencias negativas a nivel individual y organizacional, y que tiene peculiaridades muy específicas en áreas determinadas del trabajo, profesional.

En general, suele presentarse preferentemente en aquellas ocupaciones que con frecuencia tienen que atender e interactuar de forma asistencial con algún tipo de usuarias o "consultantes" que presentan necesidades más o menos importantes e imperiosas.

DIFERENTES DEFINICIONES DE BURNOUT

En 1974, Herbert Freudenberger empleó el término de burnout para referirse al estado físico y mental de las y los jóvenes voluntarios que trabajaban en su Free Clinic de Nueva York. Estos se esforzaban en sus funciones, sacrificando su propia

salud con el fin de alcanzar ideales superiores y recibiendo poco o nada de reforzamiento por su esfuerzo. Luego de trascurridos entre uno a tres años de labor, presentaron conductas cargadas de irritación, agotamiento, actitudes de cinismo con los clientes y una tendencia a evitarlos. (Buendía & Ramos, 2001). Al mero concepto de "estar quemado" se añadió algo que ya no era sólo el estrés laboral; también cuentan el significado para la persona del trabajo que realiza, su propia capacidad de generar estrategias de afrontamiento, la misión a realizar que a veces genera excesiva implicación en el trabajo y puede terminar en la deserción o la desatención a los usuarios, pero también a sí mismo (Mingote, 1998).

En 1982, el síndrome de *burnout* fue definido por Maslach y Jackson como "un síndrome de estrés crónico caracterizado por:

- agotamiento emocional (que se refiere a la disminución y pérdida de recursos emocionales).
- despersonalización (consistente en el desarrollo de actitudes negativas, de insensibilidad y de cinismo hacia los receptores de servicio prestado)
- realización personal reducida (con tendencias a evaluar el trabajo propio de forma negativa, con vivencias de insuficiencia profesional y baja autoestima).

Farber lo describe como un reflejo de la mayoría de los ambientes de trabajos actuales, ya que la competencia laboral exige intentar producir cada vez mejores resultados al menor tiempo y con los mínimos recursos posibles. A partir de esta realidad, este autor señala cuatro variables importantes para explicar la aparición y el desarrollo del *burnout*:

1) la presión de satisfacer las demandas de otras personas.
2) intensa competitividad.
3) deseo de obtener más dinero.
4) sensación de ser desprovisto de algo que se merece.

Sus consecuencias van desde una reducción de la calidad del trabajo y conflictos laborales hasta el desarrollo de trastornos mentales, problemas psicosomáticos y aún el suicidio.

Pines, Aronson y Kafry (1981) consideran que el *burnout* se deriva del tedio ocupacional y de sus correspondientes consecuencias emocionales debido a características internas del trabajo (ausencia de variedad, de autonomía y significación de éxito) y externas (ambiente de trabajo, relaciones laborales, apoyo). Por otra parte, los problemas internos entre la empresa y el individuo también es un factor que genera el síndrome. La desorganización en el ámbito laboral pone en riesgo el orden y la capacidad de rendimiento del empleado, así como también la competencia desmedida entre los compañeros y la escasez de herramientas.

ALGUNAS PROBLEMÁTICAS QUE SE CONFUNDEN CON BURNOUT

- *Estar cansado o estresado*: Una manera de diferenciar entre el cansancio y el *burnout* estriba en que en el primer caso el descanso lo soluciona: se recuperan fuerzas y la persona vuelve a integrarse a sus actividades laborales (Bosqued 2008, p. 27). El Estrés General y el síndrome de *burnout* se distinguen con facilidad pues el primero es un proceso psicológico que conlleva efectos positivos y negativos, mientras que el *burnout* sólo hace referencia a efectos negativos para la persona y su entorno. Es evidente que el estrés general se puede experimentar en todos los ámbitos posibles de la vida y actividad del ser humano a diferencia del *burnout*, que como la mayoría de los autores estiman, es un síndrome exclusivo del contexto laboral.
- *La Fatiga Física:* para diferenciarla del síndrome de *burnout* lo fundamental es observar el proceso de recuperación (Pines y Aronson, 1988), ya que el Burnout se caracteriza por una recuperación lenta y va acompañada de sentimientos profundos de fracaso mientras que en la fatiga física la

recuperación es más rápida y puede estar acompañada de sentimientos de realización personal y a veces de éxito (PINES 1988).

- *En cuanto a la depresión*, los autores Oswin (1978) y Maher (1983) plantearon un solapamiento con el *Burnout*, que fue objeto de estudio en adelante. McKight y Glass (1995), Leiter y Durup (1994), y Hallsten (1993) demostraron, a partir de investigaciones empíricas, que los patrones de desarrollo y etiología eran distintos, aunque los dos fenómenos pueden compartir algunas sintomatologías. Se ha confirmado que la depresión tiene una *correlación* significativa con el Cansancio Emocional, pero no con las otras dos dimensiones del *burnout* como son la baja realización personal y la despersonalización o cinismo. Uno de los síntomas más destacados de la depresión es el sentimiento de culpa, mientras que en el *burnout* los sentimientos que predominan son la cólera o la rabia.
- *Se ha confundido también con la crisis de desarrollo* (la edad media) de la vida de una persona, pero se diferencia del *burnout* porque tal crisis se puede desencadenar cuando el profesional hace un balance negativo de su posición y desarrollo laboral, por considerar que eligió la carrera equivocada[2] y, sin embargo, el *burnout* se da con mayor frecuencia en los jóvenes que se han incorporado recientemente en su nuevo empleo; porque éstos no suelen estar preparados para afrontar los conflictos emocionales que se les presentan desde el exterior (Hill & Millar, 1981; Broufenbrenner, 1979).

[2] Pero esto por sí solo tampoco quiere decir automáticamente que se esté ante un síndrome de desgaste profesional. Puede ser un indicio de que algo no funciona y, desde luego, es lo suficientemente serio como para reflexionar sobre ello y analizarlo con detalle, pero no podemos considerar que sea *burnout*.

FACTORES DE RIESGO: ¿POR QUÉ SE PRODUCE EL BURNOUT?

Recordemos que el *burnout* se produce por la interacción de múltiples factores. Tenemos por un lado los factores personales, por otro los organizativos y, finalmente los de tipo sociocultural. Pero no todas estas variables tienen el mismo peso en la génesis del desgaste profesional. Los factores personales son facilitadores del síndrome, mientras que las variables organizativas son desencadenantes, es decir, el *burnout* se produce como resultado de que las dos circunstancias se dan a la vez (Bosqued 2008, pp. 34 y 35).

Factores Personales

- *Tolerancia a la frustración*: El *burnout* aparece cuando el deseo de la persona de marcar una diferencia en la vida de otra se ve frustrado(a), ya que las razones por la que las personas se dedican a ayudar a los demás tienen por objeto confirmar su sentido de poder. También señalan que el tener muy alto entusiasmo inicial, baja remuneración económica independientemente del nivel jerárquico y educación, no tener apoyo ni refuerzo en la institución, el uso inadecuado de los recursos, y ser empleada/o joven son variables que aumentan la probabilidad de desarrollar el síndrome de *burnout* (Martínez 2010).
- *El orden de la estructura familiar*: es otro aspecto a considerar, ya que las personas que tienen hijas(os) parecen ser más resistentes al *burnout* debido a que la implicación de él o ella con la familia hacen que tengan mayor capacidad para afrontar los problemas y conflictos emocionales, pero también a ser más realistas. Manzano (1999), por el contrario, argumenta que frecuentemente, a mayor número de hijos(as), mayor nivel de estrés ocupacional.
- *El nivel de implicación de la persona en su trabajo:* Específicamente, la implicación aparece como predictor significativo de desgaste profesional,

entre estos predictores podemos encontrar la expectativa ante el trabajo, el nivel de autoexigencia, entre otras, junto con estrategias de afrontamiento y balance de afectos.

- *La personalidad:* Así, se habla de "Personalidad resistente al estrés", ya que aunque el origen del desgaste profesional se relaciona con el tipo de trabajo y sus condiciones, las variables individuales ejercen una fuerte influencia en las respuestas y, por lo tanto, en las consecuencias. Las dimensiones que constituyen la personalidad resistente son, pues: el compromiso, el control y el reto.

  El compromiso hace referencia a la implicación e identificación personal con lo que se hace, reconociendo los propios valores, las metas que guían a la conducta y la confianza interpersonal con las otras personas.

  En el control, la persona está convencida de que al intervenir provocará un impacto en el curso de los acontecimientos para su propio beneficio, aunque sea parcialmente.

  El reto implica que la persona percibe el cambio como una oportunidad para mejorar la situación actual y/o las propias competencias, es decir que incluye flexibilidad cognitiva y tolerancia a la ambigüedad. Así pues, este tipo de personalidad utiliza estrategias de afrontamiento eficaces ante el estrés, como la modificación perceptiva de los estresores concibiéndolos como oportunidades, la búsqueda de apoyo social, el desarrollo de estilos de vida saludables, entre otros.

- *El "sentido de coherencia*[3]": Se basa en los aspectos activos de la conducta que llevan al desarrollo de la salud e implica todos aquellos medios que facilitan la conducta activa y llevan a la persona a desarrollar acciones adaptativas y

[3] Según Antonosvky (1979), el sentido de coherencia no es un rasgo de la personalidad ni un estilo de afrontamiento, sino un conjunto de "competencias básicamente cognitivas que proporcionan una orientación disposicional generalizada" (Buendía & Ramos, 2001; 71).

positivas frente a los factores de estrés: apoyo social,[4] formación académica, medios económicos, familia, creencias, etc. Dichos componentes están compuestos por tres dimensiones: comprensibilidad (componente cognitivo), manejabilidad (componente instrumental) y significatividad (componente motivacional).

Factores Organizativos

Entre los factores de riesgo Institucionales se distinguen estresores relacionados con el contacto continuo con el dolor y las demandas de las demás personas, sobrecarga de trabajo, el entorno físico laboral, falta de medios para realizar la tarea encomendada, falta de definición del rol profesional, falta de control sobre el propio trabajo, falta de participación de las y los profesionales en la toma de decisiones, carencia de apoyo y reconocimiento, falta de retroalimentación, la inseguridad laboral, el desempeño del rol, las relaciones interpersonales laborales, el desarrollo de la carrera, las políticas y clima de la institución. Las características de las demandas laborales y el estrés laboral han sido muy estudiadas. Se distinguen dos tipos: las cuantitativas y cualitativas. El primero se refiere a la carga laboral, el segundo al tipo y contenido de las tareas laborales (naturaleza y complejidad de las demandas laborales). Tanto el exceso de trabajo como la carga laboral excesivamente baja tienden a ser desfavorables a diferencia de los niveles moderados. Los niveles altos de sobrecarga laboral objetiva y presión horaria disminuyen el rendimiento cognitivo, aumentan el malestar afectivo y aumentan la reactividad fisiológica (Martínez, 2010).

[4] El apoyo social se refiere a las redes de apoyo que conforman las personas para ayudar a un individuo, se brindan apoyo entre sí y satisfacen sus necesidades básicas. Dentro de dicho círculo se presentan conductas como demostrar afecto o interés, escuchar, prestar objetos, ayudar económicamente a alguien, visitar amigos, ofrecer consejos, manifestar empatía entre otras.

Otro elemento importante como desencadenante de *burnout* son las condiciones horarias de trabajo: trabajos por turnos, altas rotaciones, trabajo nocturno, largas jornadas de trabajo o gran cantidad de horas extraordinarias, jornadas de horas indeterminadas. La duración de los turnos y la rotación se relacionan positivamente con calidad de sueño, ajuste cardiaco, quejas de salud, insatisfacción laboral, atención, rendimiento cognitivo y accidentes. A grandes rasgos, en la implantación de un sistema de horario y rotaciones en particular es necesario considerar los factores sociales, ambientales y características laborales junto con factores demográficos y características individuales cuando se analizan las respuestas al trabajo.

Factores Socioculturales

Aunque de un modo indirecto, este tipo de factores está aportando su pequeña parte para el aumento progresivo de profesionales desgastada/os. Evidentemente no por sí solos, pero sí completados a todas las variables antes mencionadas.

Actualmente hay una mayor demanda hacia las profesiones de ayuda a las demás personas: médicas(os), psicólogas(os), trabajadoras(es) sociales, abogadas(os)… Y no sólo se acude más a ellas(os), sino que además se les exige de una u otra manera, que se involucren más en la resolución de problemas (Bosqued 2008, p.42). Por otra parte, es innegable que en los últimos tiempos se están presentando casos de violencia que eran difícil de imaginar y ante los cuales se llegan a sentir rebasadas(os).

En general, se considera que las relaciones sociales dentro y fuera del lugar de trabajo pueden amortiguar el efecto de los estresores o pueden ser fuentes potenciales de estrés. Es básico que exista un apoyo social, que redunde en la integración social, la percepción de la disponibilidad de otras personas para informar o comprender y la prestación de ayuda y asistencia material.

Pensando en las relaciones familiares y/o amiga/os. Los estudios del *burnout* hacen hincapié en la importancia del apoyo de estas fuentes, ya que le permiten a la persona sentirse querida(o), valorada(o) y cuidada(o). Repeti en 1989, decía que el apoyo familiar, en el hogar, mitiga los efectos estresores menores de la vida diaria. En general se acepta que la falta de apoyo social puede ser un factor de estrés e incluso puede acentuar otros estresores; ya que la presencia de éste rebaja o elimina los estímulos estresantes, modifica la percepción de los estresores, influye sobre las estrategias de afrontamiento y mejora el estado de ánimo, la motivación y la autoestima de las personas.

Estrategias de intervención

Actualmente, las estrategias y técnicas de intervención se basan en los diversos métodos y conocimientos desarrollados para afrontar y manejar el estrés. La mayoría de los programas se centran en hacer ver a las y los profesionales en las distintas áreas, la importancia de prevenir los factores de riesgo con el fin de que conozcan el problema, así como en el entrenamiento en aspectos específicos (afrontamiento, reestructuración cognitiva, organización del tiempo, estilos de vida, etc.).

Entre los primeros que plantearon un modelo con los pasos a seguir se encuentra Paine (1982), que determinó los cuatro siguientes: 1) Identificar el *burnout.* 2) Prevenirlo mediante información y afrontamiento. 3) Mediar para reducir o invertir el proceso que conduce al desarrollo del síndrome. 4) Restablecer, es decir, aplicar un tratamiento a los trabajadores diagnosticados.

En 1999, Ramos (1999) planteó diversas estrategias de intervención en personas ya diagnosticadas, que en resumen son: 1) Modificar los procesos cognitivos de autoevaluación de los profesionales (entrenamiento en técnicas de afrontamiento, principalmente a las orientadas a la tarea/solución de problemas). 2) Desarrollar estrategias cognitivo-conductuales que eliminen o neutralicen las

consecuencias del *burnout.* 3) Desarrollar habilidades de comunicación interpersonal, habilidades sociales y asertividad. 4) Fortalecer las redes de apoyo social. 5) Disminuir y, si es posible, eliminar los estresores organizacionales.

Las estrategias individuales se centran en la adquisición y mejora de las formas de afrontamiento. Estas estrategias se pueden dividir formando dos tipos de programas de intervención orientados al individuo: 1. Programas dirigidos a las estrategias instrumentales, centrados en la solución de problemas, por ejemplo, entrenamiento en la adquisición de habilidades de solución de problemas, asertividad, organización y manejo del tiempo, optimización de la comunicación, relaciones sociales, estilo de vida. 2. Programas dirigidos a estrategias paliativas, que tienen como objetivo la adquisición y desarrollo de habilidades para el manejo de las emociones asociadas, por ejemplo, entrenamiento en relajación, expresión de la ira, de la hostilidad, manejo de sentimientos de culpa (Matteson e Ivancevich, 1987).

Por lo tanto, las estrategias recomendadas desde esta perspectiva son: el aumento de la competencia profesional (formación continuada), rediseño de la ejecución, organización personal, planificación de ocio y tiempo libre (distracción extra laboral: ejercicios, relajación, deportes, hobby), tomar descansos-pausas en el trabajo, uso eficaz del tiempo, plantear objetivos reales y alcanzables y habilidades de comunicación. Poter (1987) también recomienda el manejo del humor como medio para adquirir el control de los pensamientos y las emociones. Como último recurso se aconseja cambiar de puesto de trabajo dentro o fuera de la institución para que el individuo no llegue al abandono de la profesión (Grau, A & cols, 1998). También hay que tener presente la posibilidad de tratamiento psicoterapéutico o farmacológico en caso necesario.

Ramos (1999) y Manassero & cols. (2003) complementan las técnicas de intervención y programas de prevención y tratamiento individual del Burnout. Entre ellas destacan:

1. Ejercicio físico, por su efecto tranquilizante y por su efecto ansiolítico.

2. Técnicas de relajación. La relajación muscular induce a la relajación mental.

3. *Biofeedback*, técnicas de entrenamiento para el autocontrol voluntario de ciertas funciones corporales (ritmo cardiaco, ondas cerebrales, presión sanguínea y tensión muscular), con el fin de reducir la tensión y los síntomas somáticos relacionados con el estrés.

4. Técnicas Cognitivas, cuyo objetivo es que el sujeto reevalúe y reestructure las situaciones estresantes o problemáticas de manera que pueda afrontarlas con mayor eficacia, controlando su reacción frente a los factores estresantes.

5. Inoculación del estrés, una técnica que prepara a la persona, mediante un ejercicio simulado y progresivo, para soportar las situaciones de estrés.

6. Desensibilización Sistemática, con el objetivo de que la persona supere la ansiedad ante situaciones concretas por medio de una aproximación gradual al estímulo estresante hasta que se elimine la ansiedad.

OBJETIVO GENERAL DEL GRUPO DE CONTENCIÓN DE EMOCIONES

Fomentar y adquirir en las y los asistentes estrategias de autocuidado, en las que se privilegie la salud emocional de las(os) integrantes y la prevención de la misma, abordando el impacto tanto a nivel individual como en el equipo de trabajo, considerando a éste, como la red inmediata de soporte socio laboral.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

a) Fortalecer los vínculos de confianza entre las y los integrantes.
b) Fomentar la cooperación, armonía y establecimiento de límites sanos en los equipos de trabajo, aumentando la comunicación entre sus miembros.
c) Favorecer la toma de conciencia del tipo de autoridad que han vivido a lo largo de sus diferentes etapas de su vida.

d) Que las/os asistentes puedan establecer límites sanos entre su trabajo y su vida personal.
e) Identificar, comprender y resignificar la dinámica de la violencia narrada por las personas; lo que permite la identificación, comprensión, resignificación y manejo adecuado de la propia violencia y de los casos que se atiendan.
f) Generar que las y los asistentes identifiquen sus emociones para diferenciarlas de las emociones de las personas a las que atienden.
g) Propiciar estrategias para manejar la tolerancia a la frustración al darse cuenta de la responsabilidad personal ante las propias insatisfacciones.
h) Generar estrategias de auto cuidado.
i) Fomentar el fortalecimiento de la autoestima, autoafirmación, autovaloración, autoreconocimiento.
j) Generar la reflexión personal y grupal de las/los integrantes, fortaleciendo la toma de conciencia respecto de sus capacidades y potencialidades personales, y las generadas como equipo de trabajo.

METODOLOGÍA

Se propone trabajar con un grupo de contención integrado de 10 a 15 personas, miembros del personal que brinda atención de primera instancia a las personas que acuden a exponer diversas problemáticas al Centro de Justicia para las Mujeres, a partir de sesiones terapéuticas de 3 horas cada 15 días, siendo un total de 16 sesiones.

Se pretende que el personal adquiera estrategias de autocuidado, para la preservación de la su salud emocional y la prevención de trastornos físicos y psicológicos, deseando lograr un impacto tanto a nivel individual como en el equipo de trabajo, considerando a éste, como la red inmediata de soporte socio laboral.

El trabajo terapéutico estará dirigido por una terapeuta y una coterapeuta, quienes conducirán al grupo mediante el fortalecimiento de un clima de confianza para fomentar la participación y un cambio emocional.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

SESIÓN	TEMA	CONTENIDO
1	PRESENTACIÓN E INTEGRACIÓN GRUPAL	Establecimiento del encuadre, técnicas de integración grupal, reflexión y retroalimentación. **Técnicas:** 1. Historia de mi nombre. 2. El nudo. 3. Expectativas.
2	EMPATÍA Y CONOCIMIENTO	Identificar ¿quién soy?, ¿Qué quiero?, ¿Qué necesito?, así como mis fortalezas, debilidades, aciertos, miedos en mi desempeño laboral individual y de mi equipo de trabajo. **Técnicas:** 1. El árbol de la vida. 2. Mi exposición de fotos.
3	CONFIANZA	Reflexionar sobre la confianza, como elemento importante para tener un buen desempeño, así como el cuidado necesario de sí mismo **Técnica:** 1. Pio- pio. 2. Te presto mis ojos.

4	IDENTIFICACIÓN DE EMOCIONES	Identificar y diferenciar las distintas emociones que han vivido a lo largo de su vida, para señalar las emociones que les genera el trabajo **Técnicas:** 1. Coloreando mi emoción. 2. Mis manos te quieren decir algo.
5	IDENTIFICACIÓN DE EMOCIONES	Relacionar las emociones con la parte del cuerpo donde se siente, para poder utilizarlo como apoyo, al identificar lo que siento y desde ahí poder tomar decisiones **Técnica:** 1. Reconociendo mi cuerpo. 2. Bola de lana.
6	CAUSAS INTERNAS Y EXTERNAS DE ESTRÉS	Hablar sobre las diferentes fuentes de estrés en la vida, identificando la manera que tienen para hacerle frente. **Técnicas:** 1. Collage. 2. Mi estrés.
7	ASERTIVIDAD	Ganar entendimiento sobre los comportamientos de afirmación y de evasión. Identificar los tipos de comportamiento que son cotidianos. Tomar conciencia de estos signos en nosotras(os) y utilizarlos como una oportunidad para reconocer qué tipo de respuesta probablemente tendremos y asegurarnos de que sea una respuesta apropiada. **Técnica:** 1. Atacar y evadir.

8	TOLERANCIA A LA FRUSTRACIÓN	Externalizar el sentimiento de frustración para conocerlo, e ir identificando que efectos tiene y revisar la función de la frustración, para encontrar la utilidad que puede tener, cuando es vista como aliada. **Técnicas**: 1. El que se enoja pierde. 2. Frustración, una dinámica de retroalimentación.
9	CUÍDATE A TI MISMO(A). HABILIDADES SOCIALES	Integrar a las emociones como aliadas para un cuidado efectivo de uno(a) mismo(a), a través de los conocimientos de su función y de habilidades sociales. 1. Aprender de la desgracia. 2. Juego de las los voluntarios.
10	COMUNICACIÓN	Señalar a la comunicación, como una forma de poder estar atentos a sí mismos(as), en el trabajo que realizan **Técnicas**: 1. Compartiendo ideas. 2. Yo lo miro así.
11	RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	Aprender a describir conflictos, reconocer sus causas y diferentes niveles e interacciones, así como buscar posibles soluciones. **Técnica**: 1. Rompecabezas. 2. Soplando la pluma.
12	RESPONSABILIDAD	Poner el acento en posibilidad que nos da la responsabilidad para enfrentar fracasos sin lastimarse a sí mismas/os. **Técnica**: 1. Ayudarse mutuamente para retomar el control.

13	AUTOESTIMA	Poner el acento en la autoestima, elemento que permite un cuidado efectivo tanto de la persona a quien se atiende, como a uno mismo(a). **Técnica:** 1. Un año de vida. 2. Mi dualidad.
14	ESTRATEGIAS DE AUTOCUIDADO	Ampliar la perspectiva desde la que originalmente se ven las situaciones, para ver otras posibilidades de solución **Técnica:** 1. La Alfombra humana.
15	ESTRATEGIAS DE AUTOCUIDADO	Reflexionar sobre como el grupo puede ser en si mismo, una estrategia de autocuidado **Técnicas:** 1. El viento y el árbol. 2. El triangulo.
16	CIERRE Y RETROALIMENTACIÓN	Generar un ejercicio de retroalimentación, para revisar los contenidos vistos, así como para saber, que ha resultado significado para los y las participantes **Técnicas:** 1. Resignificando a través de mis manos. 2. La silla del aprecio.

SEGUNDA PARTE

CARTAS DESCRIPTIVAS DE LAS SESIONES DE TRABAJO

SESIÓN 1
PRESENTACIÓN E INTEGRACIÓN GRUPAL

OBJETIVO DE LA SESIÓN

Establecer el encuadre para el trabajo a realizar durante las 16 sesiones. Facilitar el proceso de reconocimiento e integración grupal.

DURACIÓN: 3 HORAS.

DESARROLLO DE LA SESIÓN

Todas/os las y los participantes deben sentarse en círculo, al mismo nivel, incluida/o la o el facilitador (que recae en la persona de la/el Terapeuta y la/el coterapeuta).

Deben efectuarse la presentación con el grupo y agradecerse a todas/os por haber asistido. Acto seguido se efectuará el encuadre, en el cuál se puntualizaran algunos aspectos:

- Primero, se enfatizará que para formar parte del grupo de contención deben comprometerse, en la medida de lo posible, a venir a todas las sesiones. Ya que en cada sesión se tratarán temas diferentes relacionados con lo discutido en la sesión anterior.
- Segundo, debe explicarse la necesidad de mantener un espacio de confidencialidad respecto de todos los temas que sean tratados en el grupo. Todo lo que se trabaje en el grupo se queda en él, cada persona

es libre de compartir lo que tenga que ver directamente con ella, pero nada que concierna a otro(a) integrante o al grupo en general.

- Tercero, es el momento ideal para plantear el horario, los días de sesión, y las reglas dentro del grupo.

ACTIVIDAD 1 LA HISTORIA DE MI NOMBRE
OBJETIVO: Conocer a las y los participantes a través de la historia de sus nombres. MATERIAL: Salón amplio, sillas. DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD: Sentadas(os) en círculo, las y los participantes, una(o) por una(o), explicarán por qué tienen el nombre que tienen, desde la historia que hayan escuchado en su familia. Debe proporcionarse a las personas asistentes etiquetas para que pongan ahí el nombre con el que quieren ser llamadas durante el taller. RECOMENDACIONES: Es importante que durante la participación del grupo se emitan algunos comentarios referentes a sus aportaciones, se rescate que cada persa es atravesada por su historia familiar, y se destaque la importancia de revisar nuestras creencias, aprendizajes, etcétera.

ACTIVIDAD 2 EL NUDO
OBJETIVO: Crear un ambiente de mayor confianza, en especial entre participantes que no se conocen. MATERIAL: Salón amplio. DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD: Las y los participantes formarán un circulo tomadas(os) de las manos. Algunas(os) deben salir del grupo y permanecer durante unos minutos apartadas(os), donde no puedan observar al resto de las y los participantes. Mientras, el grupo, sin soltarse de las manos, va entrelazándose lentamente hasta formar un nudo complicado. Una vez terminado el nudo, las personas que permanecieron fuera pueden regresar con la consigna de deshacer el nudo sin que los participantes se suelten, hasta formar nuevamente un círculo como al inicio. RECOMENDACIONES: es importante reflexionar acerca de cómo se expresan y dan su opinión ante alguien en quién no confían, ¿Qué tanto muestran apertura a otra persona cuando no la conocen? y ¿Qué les genera la cercanía física con otra persona poco conocida?

ACTIVIDAD 3 EXPECTATIVAS
OBJETIVO: Ofrecer a las y los participantes la oportunidad de expresar en voz alta sus sentimientos en lo referente al grupo de contención.

MATERIAL: Salón amplio.

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD: Explique al grupo que siempre es bueno para el o la terapeuta conocer lo que piensa el grupo. Para lo cual se formaran dos círculos uno dentro de otro, el de adentro girara a la izquierda y el de afuera a la derecha. Recorriendo el círculo hacia la izquierda, pida a cada miembro del grupo que exprese brevemente una expectativa y un temor a propósito del grupo. Anímelas/os a decir "yo espero que...", "yo temo que...". Termine con sus propias declaraciones.

RECOMENDACIONES: No haga comentarios sobre las expectativas y temores expresados. Después de que cada uno haya expresado una expectativa y un temor puede hacer algún comentario. Si algunas expectativas expresadas superan el alcance del taller ahora es momento de explicarlo. También puede intentar disipar los temores expresados. Para finalizar pida a cada una/o que recuerde las esperanzas y temores que expresó para poder revisarlos al termino del proceso o durante el mismo todas/os juntos.

AL CIERRE DE LA SESIÓN

Quince minutos antes de que termine el horario de sesión, anuncie el cierre por ejemplo: antes de terminar…, se nos agota el tiempo, etc., Agradézcales que hayan venido y pídales que cada una/o, que mencione en una palabra lo que aprendido o se lleva del día de hoy y en otra palabra una cosa que deseen hacer antes de la próxima sesión.

RETROALIMENTACIÓN DE LAS/LOS TERAPEUTAS

Una vez terminada la sesión 1, reúnanse nuevamente la/el terapeuta y coterapeuta, para compartir el registro de sesión de cada una/o respecto del desarrollo y sobre lo que aprendieron de ella. Con dicha información pueden comenzar a estructurar su próxima sesión más eficazmente.

Recuerden que laboran en el mismo espacio de contención, por lo que es importante no transmitir confidencias personales entre los grupos o personas. Esto terminaría con la confianza que se estableció entre ustedes y los grupos de contención perderían credibilidad y funcionalidad.

BIBLIOGRAFÍA RECOMENDADA

Acevedo, A., *Aprender jugando: Dinámicas vivenciales para capacitación, docencia y consultoría,* México, Editorial Limusa, *Volumen 1,* 1991.

Botero, S., *Dinámicas grupales de reflexión,* España, Editorial San Pablo, 1994.

Aguilar Idáñez, M. J., *Cómo Animar un Grupo: Técnicas Grupales,* Madrid, Editorial CCS, 2000.

Gil Rodríguez, F., *Técnicas Grupales en Contextos Organizacionales*, Madrid, Editorial Pirámide, 2004.

Shaw, M. E., *Dinámica de Grupo: Psicología de la Conducta de Los Pequeños Grupos*, Bacelona, Herder, 1994.

SESIÓN 2
EMPATÍA Y CONOCIMIENTO

OBJETIVO DE LA SESIÓN

Generar en las personas la reflexión sobre sus propias vidas abordando aspectos personales, laborales, fortalezas, debilidades.

DURACIÓN: 3 hrs.

DESARROLLO DE LA SESIÓN

Siéntense en círculo, todas/os deben estar al mismo nivel, incluida/o la/el Terapeuta y la/el coterapeuta. De la bienvenida a esta segunda sesión. Es importante preguntar si saben algo de las/os compañeros que aún no llegan y por los ausentes. Inicie preguntando como están de manera muy breve y recapitulando lo visto la sesión pasada, lo cual les va a permitir vincularlo con esta sesión.

ACTIVIDAD 1 EL ÁRBOL DE LA VIDA[5]
OBJETIVO: Profundizar en el conocimiento individual, colectivo y estrechar las relaciones entre las y los integrantes del grupo. MATERIAL: Papel y lápices para cada participante DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD: El o la facilitadora pide a cada persona que

[5] Hope A.; Timmel S; y Hodzi C. Educación transformadora, Una guía para facilitadores de la comunidad. Bogotá Colombia, Ediciones Semilla-Clara. Yo lo tome de Dinamicas participativas DESAPER. Internacional Centre. The University of Calgary. Centro Latinoamericano de Perinatología y Desarrollo Humano. (C.L.A.P.)

dibujé el árbol de su propia vida, detallando su contenido con figuras o dibujos, pero no con palabras (esto tomará unos 20 minutos). Las y los participantes pueden usar colores, dibujos y fotografías si lo desean.

Posteriormente, cada persona presentará el significado de su árbol al grupo.

RECOMENDACIONES: El o la facilitadora deberá explicar a las y los participantes lo que representan las diferentes partes del árbol: las raíces, el tronco, las frutas, las hojas y los retoños.

Ejemplo:

- Las raíces representan:
  - La familia de la cuál provenimos.
  - Las mayores influencias que nos han formado en las personas que somos ahora.
- El tronco representa la estructura de nuestra vida actual:
  - El trabajo.
  - La familia.
  - Las organizaciones, instituciones, comunidades, movimientos a los cuales pertenecemos.
- Las hojas representan nuestras fuentes de información:
  - Periódicos.
  - Radio, televisión.
  - Libros.
  - Amigas(os) y contactos (facebook, twitter).
- Las frutas representan nuestros logros:

- Proyectos que hemos organizado.
- Programas, publicaciones.
- Grupos o actividades que hemos organizado o colaborado para que se desarrollen.
- Logros personales (pareja, hijos, adquisiciones materiales, etc.)

RETROALIMENTACIÓN: Reflexionar respecto a: ¿Qué tan claras tienen sus metas?, ¿Qué tan fácil o difícil les resulta reconocer y aceptar sus logros o éxitos?, ¿cómo han tomado las decisiones en su vida?, ¿desde qué parámetro?, ¿Qué han decidido dejar de hacer en su vida? Y ¿qué les falta por hacer?

ACTIVIDAD 2

MI EXPOSICIÓN DE FOTOS

OBJETIVO: Generar el conocimiento entre las y los integrantes del grupo a través de sus gustos, percepciones y diferencias.

MATERIAL: Aproximadamente 60 fotografías y/o ilustraciones de revistas.

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD: El/La facilitador(a) coloca las fotografías o imágenes de revista en el salón (al centro sobre el piso a la vista de todas/os) Cada persona revisa atentamente todas las fotos y selecciona tres fotos o imágenes que le llamen más la atención. Después cada quien busca una pareja y se comentan las respectivas tres imágenes elegidas, tratando de llegar (en común acuerdo) a seleccionar sólo tres fotos significativas para ambas personas. Luego se formaran grupos de cuatro (una pareja elige a otra pareja), que escucharán motivos de la otra pareja para otra vez quedarse el equipo

(las/os cuatro) con sólo tres fotos. Así sucesivamente.

RECOMENDACIONES: Es muy importante evaluar en esta dinámica como se llegó a un consenso, ¿alguien se sintió enojada/o?, ¿Quién pudo defender su punto de vista?, ¿a quién se le dificulto defender o postular sus imágenes?, ¿todas las personas del grupo quedaron satisfechas con la solución?, nos sirvió para conocer a las otras personas?

AL CIERRE DE LA SESIÓN

Quince minutos antes de que termine el horario de sesión, anuncie el cierre por ejemplo: antes de terminar…, se nos agota el tiempo, etc., Agradézcales que hayan venido y pídales que cada una/o, que mencione en una palabra lo que aprendido o se lleva del día de hoy y en otra palabra una cosa que deseen hacer antes de la próxima sesión. Se sugiere dejar alguna tarea como por ejemplo: que se pregunten: ¿qué tanto confían en sí mismas/os cuando se enfrentan a un reto?

RETROALIMENTACIÓN DE LAS/LOS TERAPEUTAS

Una vez terminada la sesión 2, reúnanse nuevamente la/el terapeuta y coterapeuta, para compartir el registro de sesión de cada una/o respecto del desarrollo y sobre lo que aprendieron de ella. Con dicha información pueden comenzar a estructurar su próxima sesión más eficazmente.

Recuerden que laboran en el mismo espacio de contención, por lo que es importante no transmitir confidencias personales entre los grupos o personas. Esto terminaría con la confianza que se estableció entre ustedes y los grupos de contención perderían credibilidad y funcionalidad.

BIBLIOGRAFÍA RECOMENDADA

Young, P. T, Cómo comprender mejor nuestros sentimientos y emociones, México, El manual moderno, 1979.

Mira y López, E., Cuatro gigantes del alma: El miedo, la ira, el amor, el deber, Buenos Aires, El Ateneo, 1965.

Francois Lelord y Christophe Andre, La fuerza de las emociones: amor, colera, alegría, Barcelona, Kairós, 2002.

Goleman, D., Inteligencia emocional, Barcelona, Kairós, 1998.

Lazarus, R. y B. Lazarus, Pasión y razón: la comprensión de nuestras emociones, Paidós, 2002.

SESIÓN 3
CONFIANZA

Objetivo de la sesión:
Fortalecer la confianza en sí misma/o y en las demás personas.

DURACIÓN: 3 hrs.

Desarrollo de la sesión
Siéntense en círculo, todas/os deben estar al mismo nivel, incluida/o la/el Terapeuta y la/el coterapeuta. De la bienvenida a esta tercera sesión. Es importante preguntar si saben algo de las/os compañeros que aún no llegan y por los ausentes. Inicie preguntando como están de manera muy breve y recapitulando lo visto la sesión pasada, y quién gusta compartir su tarea de la sesión anterior acerca de que tanto confían, para después dar inicio a la dinámica.

ACTIVIDAD 1

PIO-PIO

OBJETIVO: Las y los integrantes del grupo fomentarán la confianza grupal a través de la privación de los sentidos y el contacto corporal.

MATERIAL: Un salón amplio y un paliacate por persona.

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD: Se les entregan a cada una/o de los participantes el paliacate para vendarse los ojos. Una vez que todas/os se cubren los ojos, la o el facilitador/a murmura a uno o una, "Tu eres papá o mamá gallina", quien se descubrirá los ojos y se colocará en un área del salón para que la localicen. Ahora todos/as empiezan a mezclarse, con los ojos cerrados, cada uno/a busca la mano de otro u otra, la aprieta y pregunta: "¿Pío - pío?". Si el otro también pregunta "¿Pío - pío?" se suelta de la mano y siguen buscando y preguntando, aparte de la mamá o el papá gallina que mantiene siempre silencio. Cuando una persona no le contesta; ésta sabe que ha encontrado a papá o a mamá gallina y se queda tomado/a de la mano guardando silencio. Siempre que alguien da con el silencio (ahora dos personas se quedan unidas formando parte de ellas/os). Si alguien encuentra unas manos unidas y silencio, puede entrar a formar parte del grupo. Pronto se oirán menos "Pío - pío" hasta que todas/os estén unidas/os, luego el o la facilitadora les dirá que abran los ojos. Siempre causa sorpresa y risa.

RECOMENDACIONES:

Es importante reflexionar cómo se sintieron durante la búsqueda de papá o mamá gallina, quién se desespero en el juego, quién fue la última persona en

llegar y que le significo esto, quién hizo trampa, quién se sintió sola/o, cómo lo relacionan con su día a día.

ACTIVIDAD 2 TE PRESTO MIS OJOS
OBJETIVO: Generar confianza para alcanzar metas. MATERIAL: Jarras con agua y vasos. DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD: En un espacio amplio, la mitad del grupo con los ojos cerrados (se pueden vendar) comienzan a desplazarse, con la guía de un/a compañera que solo con su voz, sin tocarla la guiará para acercarse a la mesa donde se encuentran servidas varias jarras con agua, las cuales tomarán y servirán en un vaso totalmente lleno, dejaran la jarra en la mesa y con el vaso en la mano, darán un recorrido evitando tirar el agua. Una vez que regresan al salón, se acercan a la mesa y deben regresar el agua a la jarra. Después cambian de rol y quien dirigió será dirigido. Recomendaciones al final se pregunta a los participantes ¿cómo se sintieron realizando el ejercicio?, qué tan fácil les resulto seguir o dar indicaciones, cómo se sentían de que necesitaban confiar en alguien más para lograr una meta, qué sucede cuando parte de la responsabilidad para lograr un objetivo depende de ellas/os.

AL CIERRE DE LA SESIÓN

Quince minutos antes de que termine el horario de sesión, anuncie el cierre por ejemplo: antes de terminar…, se nos agota el tiempo, etc., Agradézcales que hayan

venido y pídales que cada una/o, que mencione en una palabra lo que descubren de ellas/os en esta sesión. De tarea se llevan reflexionar que tan fácil o difícil les resulta hablar o distinguir sus emociones.

RETROALIMENTACIÓN DE LAS/LOS TERAPEUTAS

Una vez terminada la sesión 3, reúnanse nuevamente la/el terapeuta y coterapeuta, para compartir el registro de sesión de cada una/o respecto del desarrollo y sobre lo que aprendieron de ella. Con dicha información pueden comenzar a estructurar su próxima sesión más eficazmente.

Recuerden que laboran en el mismo espacio de contención, por lo que es importante no transmitir confidencias personales entre los grupos o personas. Esto terminaría con la confianza que se estableció entre ustedes y los grupos de contención perderían credibilidad y funcionalidad.

BIBLIOGRAFÍA RECOMENDADA

Young, P. T, Cómo comprender mejor nuestros sentimientos y emociones, México, El manual moderno, 1979.

Goleman, D., Inteligencia emocional, Barcelona, Kairós, 1998.

Acevedo, A., Aprender jugando: Dinámicas vivenciales para capacitación, docencia y consultoría, México, Editorial Limusa, Volumen 1, 1991.

Francois Lelord y Christophe Andre, La fuerza de las emociones: amor, colera, alegría, Barcelona, Kairós, 2002.

SESIÓN 4
IDENTIFICACIÓN DE EMOCIONES

OBJETIVO DE LA SESIÓN:

Identificar emociones a través de los colores.

- Hablar sobre las emociones.

DURACIÓN: 3 hrs.

DESARROLLO DE LA SESIÓN

Siéntense en círculo, todas/os deben estar al mismo nivel, incluida/o la/el Terapeuta y la/el coterapeuta. De la bienvenida a esta cuarta sesión. Es importante preguntar si saben algo de las/os compañeros que aún no llegan y por los ausentes. Inicie preguntando como están de manera muy breve y recapitulando lo visto la sesión pasada, y preguntando quien quiere comentar la pregunta pendiente de la sesión anterior.

ACTIVIDAD 1 COLOREANDO MI EMOCIÓN
OBJETIVO: Facilitar la identificación y nombramiento de las emociones. MATERIAL: Papel y lápices para cada participante DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD: Se inicia poniendo en contexto las emociones que se relacionan con su labor ante mujeres que manifiestan experiencias de violencia, para posteriormente pedirles a las y los participantes que en una hoja blanca hagan un listado de las emociones, no solo las que tengan en este momento, si no que identifiquen hayan tenido en algún momento de su vida en

las diversas áreas, con lo que pueden poner emociones agradables, desagradables e incluso inexplicables.

Una vez que hayan terminado el listado, se les pide comenten sobre el mismo, es decir, que emociones identificaron y cuales identificaron los demás.

Posteriormente se les pide, piensen con que color identifican cada una de las emociones y entonces de una caja de colores que se pone al centro del salón tomen los colores que identificaron e iluminen frente al sentimiento que corresponda.

Para terminar se reflexiona sobre los colores que utilizaron, coincidencias y diferencias con sus compañeras/os.

RECOMENDACIONES: Es importante reflexionar acerca de las diferentes momentos maneras en las que surgen nuestras emociones, la variedad de estas y el cómo las manifestamos.

ACTIVIDAD 2

MIS MANOS TE QUIEREN DECIR ALGO

OBJETIVO: Que las/los participantes se sientan y hagan sentir a los demás que son bien recibidos, transmitirles algo positivo, favoreciendo la valoración de su persona y la comunicación no visual ni verbal.

MATERIAL: Ninguno.

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD: en un espacio amplio, con los ojos cerrados (se pueden vendar), en silencio y con las manos por delante las personas comienzan a desplazarse, una vez que se topan con las manos de algún

compañero (a), se toman de ellas, se tocan y se transmiten algún mensaje de aprecio, de aceptación. Luego se sueltan y continúan caminando hasta toparse con otra persona.

RECOMENDACIONES AL FINAL: se pregunta a los participantes ¿cómo se sintieron realizando el ejercicio?, ¿qué sensación tuvieron al encontrarse con las manos de las demás personas?

AL CIERRE DE LA SESIÓN

Quince minutos antes de que termine el horario de sesión, anuncie el cierre por ejemplo: antes de terminar…, se nos agota el tiempo, etc., Agradézcales que hayan venido y pídales que cada una/o, que mencione la emoción que más fuerza tuvo en esta sesión.

RETROALIMENTACIÓN DE LAS/LOS TERAPEUTAS

Una vez terminada la sesión 4, reúnanse nuevamente la/el terapeuta y coterapeuta, para compartir el registro de sesión de cada una/o respecto del desarrollo y sobre lo que aprendieron de ella. Con dicha información pueden comenzar a estructurar su próxima sesión más eficazmente.

Recuerden que laboran en el mismo espacio de contención, por lo que es importante no transmitir confidencias personales entre los grupos o personas. Esto terminaría con la confianza que se estableció entre ustedes y los grupos de contención perderían credibilidad y funcionalidad.

BIBLIOGRAFÍA RECOMENDADA

Young, P. T, Cómo comprender mejor nuestros sentimientos y emociones, México, El manual moderno, 1979.

Goleman, D., Inteligencia emocional, Barcelona, Kairós, 1998.

Acevedo, A., Aprender jugando: Dinámicas vivenciales para capacitación, docencia y consultoría, México, Editorial Limusa, Volumen 1, 1991.

Francois Lelord y Christophe Andre, La fuerza de las emociones: amor, colera, alegría, Barcelona, Kairós, 2002

SESIÓN 5
IDENTIFICACIÓN DE EMOCIONES A TRAVÉS DE MI CUERPO

OBJETIVO

Relacionar e identificar las emociones con la parte del cuerpo donde se siente, para poder utilizarlo como apoyo, al identificar lo que están sintiendo y desde ahí poder tomar decisiones.

DURACIÓN: 3 hrs.

DESARROLLO DE LA SESIÓN

Siéntense en círculo, todas/os deben estar al mismo nivel, incluida/o la/el Terapeuta y la/el coterapeuta. De la bienvenida a esta quinta sesión. Es importante preguntar si saben algo de las/os compañeros que aún no llegan y por los ausentes. Inicie preguntando como están de manera muy breve y recapitulando lo visto la sesión pasada, lo cual les va a permitir vincularlo con esta sesión.

Actividad 1. Reconociendo mi cuerpo.
OBJETIVO: Identificar la importancia de cuidar el cuerpo, desde la relación que tenemos con él. MATERIAL: Papel rotafolio bond y plumones.

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD: Se formaran equipos de cuatro personas, cada equipo dibujara una silueta (delineando la silueta de un/a voluntario/a), una vez marcada cada integrante del equipo dibujara una parte de la silueta por ejemplo: el abdomen y marca con que emoción la vincula y comparte por qué. Una vez que los equipos hayan concluido su silueta, las compartirán en plenaria.

RECOMENDACIONES: Se sugiere buscar que la descripción de cada una/o de las y los participantes sea lo más detallada posible, generando la discusión respecto de la utilidad de identificar corporalmente las emociones, así como la función que cada emoción tiene en nuestra vida.

ACTIVIDAD 2

BOLA DE LANA

OBJETIVO: Favorecer el sentido de unidad y cohesión entre todos los integrantes de un grupo.

MATERIAL: Una Bola de estambre.

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD: Se acomodan todas las sillas en circulo, cuando todas las personas del grupo han tomado su lugar en el circulo el facilitador hace la introducción del ejercicio.

El facilitador pide a cada persona que identifique una palabra o frase que exprese el sentimiento general del momento (se puede decir también que exprese el sentimiento de otro momento que sea común para todos o la mayoría de los participantes).

Mientras se dan las instrucciones, el facilitador mantiene la bola de lana sobre sus piernas. Una vez terminadas las instrucciones, el facilitador lanza la bola a otra persona del círculo deteniendo el final de la cuerda.

La persona que la recibe dice su palabra o frase de la situación y siempre tomando un pedazo de la lana la lanza a otra persona. A medida que cada persona hace esto se va formando una telaraña.

RECOMENDACIONES: Cuando se habla del ejercicio que se está llevando a cabo, también se hace mención acerca de la figura que se va formando, sea una estrella o una telaraña, etc. de esta manera se simbolizan las relaciones o conexiones informales que los individuos tienen dentro del grupo.

El facilitador puede decirle a una persona que jale su sección de esta manera la formación original cambia volviéndose más tensa y la figura se atrae hacia la persona que ejerce la acción.

Se discuten las implicaciones de ésta situación y la importancia del apoyo social para disminuir tensión y estrés.

AL CIERRE DE LA SESIÓN

Quince minutos antes de que termine el horario de sesión, anuncie el cierre por ejemplo: antes de terminar…, se nos agota el tiempo, etc., Agradézcales que hayan venido y pídales que cada una/o, que mencione en una palabra lo que aprendido o se lleva del día de hoy y en otra palabra una cosa que deseen hacer antes de la próxima sesión.

RETROALIMENTACIÓN DE LAS/LOS TERAPEUTAS

Una vez terminada la sesión 5, reúnanse nuevamente la/el terapeuta y coterapeuta, para compartir el registro de sesión de cada una/o respecto del desarrollo y sobre lo

que aprendieron de ella. Con dicha información pueden comenzar a estructurar su próxima sesión más eficazmente.

Recuerden que laboran en el mismo espacio de contención, por lo que es importante no transmitir confidencias personales entre los grupos o personas. Esto terminaría con la confianza que se estableció entre ustedes y los grupos de contención perderían credibilidad y funcionalidad.

BIBLIOGRAFÍA RECOMENDADA

Young, P. T, Cómo comprender mejor nuestros sentimientos y emociones, México, El manual moderno, 1979.

Goleman, D., Inteligencia emocional, Barcelona, Kairós, 1998.

Acevedo, A., Aprender jugando: Dinámicas vivenciales para capacitación, docencia y consultoría, México, Editorial Limusa, Volumen 1, 1991.

Francois Lelord y Christophe Andre, La fuerza de las emociones: amor, colera, alegría, Barcelona, Kairós, 2002

SESIÓN 6
CAUSAS INTERNAS Y EXTERNAS DE ESTRÉS

OBJETIVO

Hablar sobre las diferentes fuentes de estrés en la vida, identificando que efectos tiene en cada una/o de ellas/os.

DESARROLLO DE LA SESIÓN

Siéntense en círculo, todas/os deben estar al mismo nivel, incluida/o la/el Terapeuta y la/el coterapeuta. De la bienvenida a esta sexta sesión. Es importante preguntar si

saben algo de las/os compañeros que aún no llegan y por los ausentes. Inicie preguntando como están de manera muy breve y recapitulando lo visto la sesión pasada, retomando como están con sus emociones.

ACTIVIDAD 1 COLLAGE
OBJETIVOS: Reconocer los estilos de comunicación que se manejan en el grupo de trabajo. Identificar situaciones generadoras de estrés. Identificar y reflexionar sobre la resolución de los conflictos en el interior del grupo de trabajo cuando hay factores externos e internos de estrés. MATERIAL: Revistas, periódico, resistol, plumones, tijeras, rotafolios. DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD: Se formaran 3 grupos homogéneos entre el número de participantes, a las/os cuales se les dará la consigna de realizar un collage con imágenes que transmitan como afrontar el estrés. En un primer momento del ejercicio se da la instrucción a las y los participantes de que pueden hacer uso del material que se coloco en medio del salón, el cual de manera intencional será insuficiente para el número de equipos (por ejemplo si se forman 3 equipos, el material seria 2 revistas, algunas hojas de periódico, 2 tijeras, 2 barras de resistol, 1 plumón), esto con la finalidad de que las/os participantes hagan uso de sus recursos para trabajar en equipo, lo cual se observara por parte del facilitador. En un segundo momento se irán llamando a los integrantes de cada equipo, para darles diversas consignas; al primero de ellos y ellas se les dirá que su trabajo tiene que ser el mejor y para ello no pueden prestar nada en la medida de lo posible, se permitirá a este grupo poder tomar o robar algún material, con la finalidad de que su collage sea el

más completo, al siguiente equipo se le indicara que tienen que pedir el material a sus compañeras(os) de manera amable y empática defendiendo y transmitiendo que todos los equipos tienen derecho al material, a un trato de justicia e igualdad, al último equipo se le da la consigna de que puede ofrecer el material siempre y cuando se le sea pedido y ellos y ellas avanecen en su collage. Si hay la necesidad de realizar más grupos, se podrán nombrar las consignas según las necesidades observadas en el grupo.

RECOMENDACIONES: La finalidad es observar en la segunda fase como solucionan los conflictos, con que herramientas o recursos personales los enfrentan, así mismo es importante retroalimentar con las emociones generadas ante el conflicto, las situaciones que llegaron a vivir amenazantes, trasladando el ejercicio a su espacio de trabajo.

ACTIVIDAD 2

MI ESTRÉS

OBJETIVO: Identificar y modificar fuentes de estrés de cada una/o de las/os participantes.

MATERIAL: Hojas Blancas y plumas.

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD: A cada una/o de las/os participantes se les pide que recuerden y ubiquen cuales son las situaciones que distinguen les genera mayor carga emocional, después de unos minutos, se les entrega una hoja blanca dode se les solicita hagan un listado con los casos o tipo de actividades.

Una vez que acabaron el listado, se les pide que analicen los factores

que intervienen en ellas: Por ejemplo: sobre carga de tiempo y esfuerzo, impacto emocional, imposibilidad de resolver la situación.

Posteriormente les pedimos se reúnan por parejas para compartir cada una sus situaciones y en conjunto tendrán que valorar las posibilidades de cambio, preguntarse: ¿Hay fuentes de estrés que se pueden suprimir o replantear?, ¿hay otras que se pueden disminuir, en un espacio o tiempo al menos?. Frente a las que son inmodificables ¿se pueden poner en marcha algunos mecanismos de compensación o de apoyo?

RECOMENDACIONES: Al finalizar en plenaria se conversa cómo se sintieron al plasmar las situaciones estresantes, al analizarlas, al compartirlas, al buscar la manera de afrontamiento con un/a compañera/o, al ayudar en encontrar formas de afrontamiento y que se llevan de esta dinámica.

AL CIERRE DE LA SESIÓN

Quince minutos antes de que termine el horario de sesión, anuncie el cierre por ejemplo: antes de terminar…, se nos agota el tiempo, etc., Agradézcales que hayan venido y pídales que cada una/o, que reflexiones como se entrelaza esta sesión con las dos anteriores, para que servirá el identificar emociones con el abordaje del estrés.

RETROALIMENTACIÓN DE LAS/LOS TERAPEUTAS

Una vez terminada la sesión 6, reúnanse nuevamente la/el terapeuta y coterapeuta, para compartir el registro de sesión de cada una/o respecto del desarrollo y sobre lo que aprendieron de ella. Con dicha información pueden comenzar a estructurar su próxima sesión más eficazmente.

Recuerden que laboran en el mismo espacio de contención, por lo que es importante no transmitir confidencias personales entre los grupos o personas. Esto

terminaría con la confianza que se estableció entre ustedes y los grupos de contención perderían credibilidad y funcionalidad

BIBLIOGRAFÍA RECOMENDADA

Cortés,J., Técnicas de prevención de riesgos laborales. Seguridad e higiene del trabajo, Madrid, Tébar, 2007.

Constantino, C., Diseño de Sistemas para Enfrentar Conflictos. Una guía para crear organizaciones productivas y sanas, Barcelona, Granica, 1997.

Buendía J y F. Ramos, *Estrés laboral en profesionales de la salud*, Madrid, Ediciones Pirámides, 2001.

Bosqued, Marisa, Quemados. El síndrome del burnout, Qué es y cómo superarlo, España, Paidós Ibérica, 2008.

SESIÓN 7
ASERTIVIDAD

OBJETIVO DE LA SESIÓN: Desarrollo de habilidades asertivas y detección de comportamientos agresivos o defensivos.

Duración: 3 hrs.

DESARROLLO DE LA SESIÓN: Siéntense en círculo, todas/os deben estar al mismo nivel, incluida/o la/el Terapeuta y la/el coterapeuta. De la bienvenida a esta séptima sesión. Es importante preguntar si saben algo de las/os compañeros que aún no llegan y por los ausentes. Inicie preguntando como están de manera muy breve y

recapitulando lo visto la sesión pasada, y si alguien quiere comentar la pregunta que se dejo para la semana y esto nos de entrada a la primer actividad del día de hoy.

ACTIVIDAD 1 ATACAR Y EVADIR
OBJETIVOS: Adquirir habilidades para distinguir los comportamientos de afirmación (ser asertivos) y de evasión. Identificar los tipos de comportamiento que son cotidianos. Tomar conciencia de estos signos en nosotras/os y utilizarlos como una oportunidad para reconocer qué tipo de respuesta probablemente tendremos y asegurarnos de que sea una respuesta asertiva. MATERIAL: Salón amplio. DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD: La o el facilitador/a se sienta en círculo con las/os participantes. Les Píde que escuchen la lista de acciones que va a leer y: • Si consideran que hacen algo frecuentemente, ellas/ellos deben levantar las dos manos. • Si consideran que hacen algo a veces, ellas/os deben levantar una mano. • Si consideran que nunca lo hacen, ellas/os deben mantener ambas manos abajo. 1. Participe con ellas/os en este ejercicio. (Si piensa que las/os participantes tienen ganas de ser más activos, puede pedirles que se desplacen hacia diferentes rincones del salón en vez de levantar las manos, por ejemplo, irán a la derecha aquellas/os que lo hacen frecuentemente, hacia la izquierda las/os que nunca lo hacen y en el medio las/os que reaccionan a veces de esta manera). Las acciones se

presentan en dos columnas. Lea la primera columna y luego la segunda. Pídales que reaccionen después de cada palabra.

Primera Columna	Segunda Columna
Perseverante	Darse por vencida/o.
Gritar	Malhumorada/o en silencio.
Interrumpir	Desquitarse con la persona equivocada.
Explotar	Informar que está siendo tratada/o injustamente.
Advertir (si no haces esto..)	Hablar a espaldas de alguien.
Corregir (mirar los hechos...)	Tratar de olvidar el problema.
Persistir (Yo tengo razón.....)	Se siente enferma/o.
Insultante	No desea herir a la otra persona.
Sarcástica/o	Se siente desmoralizada/o y deprimida/o.
Vengativa/o (Te cobraré por esto)	Es educada/o pero se siente molesta/o.

2. Indíqueles que las palabras que lee primero (primera columna) describen comportamientos de ataque, mientras que las de la segunda

columna describen comportamientos de evasión. Pídales que reflexionen internamente sobre cuáles son las más frecuentes para ellas/os.

3. ¿Qué? :Haga una lluvia de ideas sobre la palabra "atacar" y luego sobre la palabra "evadir", dando un minuto para cada palabra. Pídales que expresen lo que cada una de estas palabras significan para ellas/os. Cada palabra puede ser objeto de sentimientos positivos y negativos.
4. ¿Por qué? : Pídales a continuación que piensen en una razón personal que les haría adoptar una conducta de ataque o de evasión. Pídales a unas/os pocas/os participantes que describan sus ejemplos para todas/os.
5. ¿Cómo? : Pídales que en parejas dramaticen una situación que refleje la actitud de ataque y evasión que enfrenten con frecuencia y representen con una expresión verbal y corporal.
6. ¿Por ejemplo?: Pídales que todas/os piensen en una palabra o una frase que emplean cuando evaden o cuando atacan, cualquiera que sea el comportamiento más frecuente. Es necesario que reflexionen en su manera de decirlo y en el lenguaje corporal que utilizan a la vez. Un ejemplo de comportamiento de evasión sería: ¿a dónde vas? Pronunciado suave y tímidamente que indica que quien pregunta espera una respuesta agresiva, y además encorvando los hombros y apartando la cabeza. Pregunte ¿Cómo la misma frase puede ser planteada en tono de ataque?
7. Pídale a alguien que comparta su ejemplo. Usted podría entonces subrayar que el impacto de lo que ellas/os dicen depende mucho más de lo que ellas/os hacen - su lenguaje corporal. Por ejemplo si usamos la misma frase: ¿A dónde vas? y la expresamos sin encorvar los hombros, mirando directo a los ojos y con voz fuerte y segura, esto tendrá un gran impacto y el mensaje comunicado será diferente.

   a) Qué elementos deben considerar en la posición de ataque:

-Su respuesta sea bien argumentada es decir que piense en el ¿por qué?

-Lo diga con seguridad sin titubeos, con voz firme y fuerte.Con expresión corporal que refleje seguridad, firmeza, que mantenga una distancia prudente.

b) Con los mismos ejemplos pueden trabajar la posición de evadir.

8. Una vez que algunos de los casos han sido representados, pídales a los demás que ofrezcan sus sugerencias sobre cómo podrían afirmar su lenguaje corporal para ser más asertivos en el caso de atacar o en el evadir.

RECOMENDACIONES: Reflexionar acerca de:¿Qué signos pueden ayudarnos a descifrar, incluso predecir, el comportamiento de los otros? ¿Qué signos podemos aprender a reconocer en nosotros mismos que nos adviertan que estamos entrando en un enfoque no asertivo? ¿Cómo podemos modificar nuestro comportamiento habitual y aprender a reaccionar de otra manera? ¿Qué efecto tiene el cambiar de postura física?

El ser asertivo se basa tanto en el lenguaje corporal como en las palabras y nuestra palabra está a menudo inconscientemente influenciada por nuestro propio lenguaje corporal. Si adoptamos posturas físicas defensivas, por ejemplo, bajar la mirada, encorvando los hombros, no podremos hablar de manera asertiva. Por otro lado, si adoptamos un lenguaje corporal asertivo, esto nos puede facilitar el hablar de manera asertiva.

Una respuesta asertiva es una respuesta centrada. Estamos en equilibrio - sin inclinarse hacia delante en forma de ataque ni caermos hacia atrás a manera de evasión. Aunque la mayor parte de nuestras confrontaciones son verbales en lugar de físicas, se acompañan frecuentemente de signos visuales de nuestro cuerpo, aunque sean discretos, que indican si vamos al ataque o a la defensa. Este ejemplo es un paso hacia el uso de las

señales que percibimos a fin de preparar una respuesta deseada en lugar de una reacción espontánea.

AL CIERRE DE LA SESIÓN

Quince minutos antes de que termine el horario de sesión, anuncie el cierre por ejemplo: antes de terminar…, se nos agota el tiempo, etc., Agradézcales que hayan venido y pídales que cada una/o, que mencione en una palabra lo que aprendido o se lleva del día de hoy y en otra palabra una cosa que deseen hacer antes de la próxima sesión.

Retroalimentación de las/los terapeutas: Una vez terminada la sesión 7, reúnanse nuevamente la/el terapeuta y coterapeuta, para compartir el registro de sesión de cada una/o respecto del desarrollo y sobre lo que aprendieron de ella. Con dicha información pueden comenzar a estructurar su próxima sesión más eficazmente.

Recuerden que laboran en el mismo espacio de contención, por lo que es importante no transmitir confidencias personales entre los grupos o personas. Esto terminaría con la confianza que se estableció entre ustedes y los grupos de contención perderían credibilidad y funcionalidad.

BIBLIOGRAFÍA RECOMENDADA

Alzate, R., Análisis y resolución de conflictos. Una perspectiva psicológica, Bilbao, Universidad del País Vasco, 1998.

Buendía J y F. Ramos, Estrés laboral en profesionales de la salud, Madrid, Ediciones Pirámides, 2001.

Rozemblum de Horowitz, S., Mediación. Convivencia y resolución de conflictos en la comunidad, Barcelona, Graó, 2007.

Soto, E., Comportamiento Organizacional: Impacto de las Emociones, México, Thomson Learning, 2001.

SESIÓN 8
TOLERANCIA A LA FRUSTRACIÓN

OBJETIVO DE LA SESIÓN: Externalizar el sentimiento de frustración para conocerlo, e ir identificando que efectos tiene y revisar la función de la frustración, para encontrar la utilidad que puede tener, cuando es vista como aliada.

DURACIÓN: 3 hrs.

DESARROLLO DE LA SESIÓN

Siéntense en círculo, todas/os deben estar al mismo nivel, incluida/o la/el Terapeuta y la/el coterapeuta. De la bienvenida a esta octava sesión. Es importante preguntar si saben algo de las/os compañeros que aún no llegan y por los ausentes. Inicie preguntando como están de manera muy breve y recapitulando lo visto la sesión pasada, y reflexionar como se vincula el estrés con la tolerancia a la frustración.

ACTIVIDAD 1 EL QUE SE ENOJA PIERDE
OBJETIVOS: Reconocer la diferencia entre experimentar sentimientos de enojo y conceptualizar racionalmente lo que ocurre en una situación de enojo. Ayudar a otras personas a reconocer las situaciones que les provoca enojo. Permitir procesar situaciones críticas en un equipo en conflicto. MATERIAL: Rotafolio, papelería y lápices.

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD: El o la facilitadora solicita a las/os integrantes del grupo, que completen verbalmente algunas oraciones señaladas en el rotafolio, relacionadas con situaciones de enojo, por ejemplo:

a) Llego a enojarme cuando….

b) Cuando me enojo yo digo…

c) Cuando me enojo yo hago...

d) Cuando alguien se encuentra cerca de mí y está enojada/o, yo…

e) Consigo controlar mi enojo mediante…

f) Incrementa mi enojo cuando…

g) Cuando me enojo mi cuerpo…

h) Se pueden agregar más frases incompletas.

1. Se genera una discusión tomando como punto de partida, las expresiones manifestadas por las y los participantes.
2. Cada participante hace un estimado de las ocasiones en que llega a sentirse enojado, molesto o irritado (por semana o por día).
3. Estos estimados se anotan en el rotafolio y se discuten grupalmente acerca de la cantidad de enojo que llega a experimentar una persona, sus diversas razones, manera de afrontar y su relación con la tolerancia a la frustración.

RECOMENDACIONES: Es muy valioso que se puedan escuchar cada una/o de las/os integrantes y a través de el relato de otras personas acerca de

situaciones similares de enojo, puedan cuestionarse su mucha o poca tolerancia a la frustración.

ACTIVIDAD 2

FRUSTRACIÓN UNA ACTIVIDAD DE RETROALIMENTACIÓN

OBJETIVO: Ayudar a las y los participantes a hacer conciencia de sus respuestas ante situaciones frustrantes.

Capacitar a los participantes para la observación de formas de comportamiento no verbales mostradas por las demás personas que escuchan ya sea que muestran comportamientos de frustración o inquietud.

MATERIAL: Una copia de Hojas de instrucciones para cada uno de las/os participantes ya sea A, B o C. Pizarrón, papel y plumas.

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD: El o la facilitadora pide a las/os integrantes del grupo que formen tríos y señala que si alguien se siente excesivamente incómodo durante la actividad de sus compañeras/os, puede hacer un alto y esperar a que las/os demás terminen.

Le pide a cada trió que seleccione a la persona que participara con la letra A, B o C.

Se separan temporalmente a las/os participantes según su letra correspondiente A,B o C. La o el facilitador distribuye la hoja de instrucciones adecuada y hay una breve sesión de preguntas y respuestas acerca de las indicaciones. Cuando habla con los participantes A, la o el facilitador/a sugiere una lista de temas probables para la discusión entre los tríos. Se les distribuye las hojas y las plumas a las y los participantes de la letra C para que sean

ellas/os quienes anoten. Los equipos reciben instrucciones en cuanto a que no deben mostrar sus indicaciones a los demás grupos.

Los participantes regresan para formar sus grupos originales y empezar el proceso según instrucciones. El proceso tiene una duración mínima de dos minutos y máxima de diez.

En el tiempo asignado los miembros A,B y C, sabedores ya de sus funciones regresan para reunirse con sus tríos. La o el facilitador/a pide a las/os integrantes de cada equipo compartan sus percepciones, sentimientos, pensamientos y observaciones acerca del proceso. Cada equipo recibe plumas y papel para hacer una lista de sentimientos experimentados por cada una/o de sus integrantes.(este punto dura aproximadamente diez minutos.)

La o el facilitador da indicaciones para que se vuelva a formar un solo equipo.

Pide a las/os participantes A que hagan una lista de las conductas que observaron durante la actividad de su equipo. (todas/os los participantes pueden ayudar a la formación de la lista). Luego las/los integrantes de letra B hacen una lista de los sentimientos y percepciones relacionadas con el proceso del equipo. Luego las personas de letra C ofrecen sus observaciones de los comportamientos no verbales. Se pide que las/os integrantes A y B hagan una evaluación de los efectos de sus anotaciones.

La o el facilitador/a explora los sentimientos que las/os participantes B experimentaron y discute otras situaciones en las que ellas/os hayan sentido lo mismo.

RECOMENDACIONES: Se recomienda que la o el facilitador/a conduzca una discusión sobre algunas de las causas que obstaculizaron la comunicación, la forma en que la frustración afecta las percepciones , cómo reacciona la gente cuando se siente frustrada, como maneja su propia frustración y la forma en

que una/o puede causar frustraciones.

AL CIERRE DE LA SESIÓN

Quince minutos antes de que termine el horario de sesión, anuncie el cierre por ejemplo: antes de terminar…, se nos agota el tiempo, etc., Agradézcales que hayan venido y pídales que cada una/o, que mencione en una palabra lo que aprendido o se lleva del día de hoy y en otra palabra una cosa que deseen hacer antes de la próxima sesión.

Retroalimentación de las/los terapeutas: Una vez terminada la sesión 8, reúnanse nuevamente la/el terapeuta y coterapeuta, para compartir el registro de sesión de cada una/o respecto del desarrollo y sobre lo que aprendieron de ella. Con dicha información pueden comenzar a estructurar su próxima sesión más eficazmente.

Recuerden que laboran en el mismo espacio de contención, por lo que es importante no transmitir confidencias personales entre los grupos o personas. Esto terminaría con la confianza que se estableció entre ustedes y los grupos de contención perderían credibilidad y funcionalidad.

BIBLIOGRAFÍA RECOMENDADA

Cortés,J., Técnicas de prevención de riesgos laborales. Seguridad e higiene del trabajo, Madrid, Tébar, 2007.

Constantino, C., Diseño de Sistemas para Enfrentar Conflictos. Una guía para crear organizaciones productivas y sanas, Barcelona, Granica, 1997.

Buendía J y F. Ramos, *Estrés laboral en profesionales de la salud*, Madrid, Ediciones Pirámides, 2001.

Bosqued, Marisa, Quemados. El síndrome del burnout, Qué es y cómo superarlo, España, Paidós Ibérica, 2008.

SESIÓN 9
HABILIDADES SOCIALES

OBJETIVO DE LA SESIÓN: Integrar a las emociones como aliadas para un cuidado efectivo de uno(a) mismo(a), a través de los conocimientos de su función y de habilidades sociales.

Duración: 3 hrs.

DESARROLLO DE LA SESIÓN

Siéntense en círculo, todas/os deben estar al mismo nivel, incluida/o la/el Terapeuta y la/el coterapeuta. De la bienvenida a esta novena sesión. Es importante preguntar si saben algo de las/os compañeros que aún no llegan y por los ausentes. Inicie preguntando como están de manera muy breve y recapitulando lo visto la sesión pasada, lo cual les va a permitir vincularlo con esta sesión.

ACTIVIDAD 1 APRENDER DE LA DESGRACIA
OBJETIVO: Reflexionar, aceptar y aprender de las vivencias problemáticas, dolorosas y/o conflictivas reconociendo cada una/o sus propios recursos. MATERIAL: Salón amplio. DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD:

1. La o el Facilitador solicita a las/os participantes que seleccionen a una persona del grupo que le inspire confianza.

2. La o el Facilitador les indica que se sienten frente a frente y piensen una situación problemática, dolorosa o desagradable, la cual una/o de ellas/os debe relatar a su compañera/o, mientras la/o escucha atentamente, sin comentarios ni críticas, sólo expresando su comprensión. Una vez que ha terminado, la persona que escucha deberá preguntarle que piensa que le pudo haber enseñado esta circunstancia, que habilidades o recursos utilizó, que pasaba con sus emociones, en que le podrá ayudar a identificarlas en esos momentos.

3. Al terminar esta actividad, se cambian los papeles, y se realiza el mismo procedimiento.

RECOMENDACIONES: Se recomienda que al terminar la actividad, en plenaria el grupo pueda escuchar a cada una/o de las/os integrantes acerca de los diferentes recursos para enfrentar la adversidad, las habilidades sociales que pueden desarrollar para afrontar la situación y rescatar un aprendizaje de vida llamada experiencia.

ACTIVIDAD 2

JUEGO DE LAS/OS VOLUNTARIOS

OBJETIVO: Superar los bloqueos emocionales, desarrollar una conciencia de sí misma/o y de sus sentimientos y desarrollar sensibilidad y percepción acerca de las demás personas y del mundo en torno a sí.

MATERIAL: Salón amplio.

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD:

1. La o el instructor/a aclara cómo los elementos psicológicos que contribuyen para crear un conflicto en alguien, pueden ser personificados. Como demostración de este método de aumentar el conocimiento interno en un grupo relativamente grande, solicita voluntarios para participar de una experiencia.
2. A fin de ayudar a las/os participantes a comprender los sentimientos que los llevaron a la decisión de presentarse o no como voluntarias/os, la o el instructor del grupo comentará lo siguiente: "En verdad, no necesito a las/os voluntarias/os, pero me gustaría que ustedes se situaran en la experiencia que acaban de vivir, la de intentar decidir si se presentarían o no como voluntarios. Imaginen a dos personas dentro de la cabeza de ustedes. Una le dice que se presente y la otra le dice lo contrario. Visualicen una conversación entre las dos, en la cual intentan convencerse mutuamente, hasta que una de ellas vence."
3. Terminada esta presentación, la o el facilitador/a pide a las/os voluntarias/os que se confronten, no verbalmente, y vean lo que pasa, cerrando para eso los ojos durante unos dos o tres minutos, imaginando ese encuentro.
4. Finalizado el tiempo, las y los voluntarios relatarán al resto del grupo sus visualizaciones.
5. Las historias individuales generalmente aclaran las consideraciones que entran en conflicto en el proceso de tomar la decisión de presentarse o no como voluntaria/o.

RECOMENDACIONES: La e el instructor guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida, que pensamientos, sentimientos y recuerdos surgen al momento en que van a tomar una decisión, y que tanto influyen para que la respuesta sea o no asertiva.

AL CIERRE DE LA SESIÓN

Quince minutos antes de que termine el horario de sesión, anuncie el cierre por ejemplo: antes de terminar…, se nos agota el tiempo, etc., Agradézcales que hayan venido y pídales que cada una/o, que mencione en una palabra lo que aprendido o se lleva del día de hoy y en otra palabra una cosa que deseen hacer antes de la próxima sesión.

RETROALIMENTACIÓN DE LAS/LOS TERAPEUTAS

Una vez terminada la sesión 9, reúnanse nuevamente la/el terapeuta y coterapeuta, para compartir el registro de sesión de cada una/o respecto del desarrollo y sobre lo que aprendieron de ella. Con dicha información pueden comenzar a estructurar su próxima sesión más eficazmente.

Recuerden que laboran en el mismo espacio de contención, por lo que es importante no transmitir confidencias personales entre los grupos o personas. Esto terminaría con la confianza que se estableció entre ustedes y los grupos de contención perderían credibilidad y funcionalidad.

BIBLIOGRAFÍA RECOMENDADA

Carbo, Ponce, E., Manual de psicología aplicada a la empresa: Psicología de la organización, Barcelona, Granica, 1999.

Caballo,V., Manual de evaluación y entrenamiento de las habilidades sociales, Madrid, Siglo XXI España,1993.

Clegg, B., *Trabajo en equipo al instante*, México, Granica, 2001.

Constantino, C., Diseño de Sistemas para Enfrentar Conflictos. Una guía para crear organizaciones productivas y sanas, Barcelona, Granica, 1997.

SESIÓN 10
COMUNICACIÓN

OBJETIVO: Señalar a la comunicación, como una herramienta que facilita la resolución de conflictos y una mejor atención en el sentir consigo mismas/os.

DURACIÓN: 3 hrs.

Desarrollo de la sesión:
Siéntense en círculo, todas/os deben estar al mismo nivel, incluida/o la/el Terapeuta y la/el coterapeuta. De la bienvenida a esta decima sesión. Es importante preguntar si saben algo de las/os compañeros que aún no llegan y por los ausentes. Continúe preguntando como están, de manera muy breve y recapitulando lo visto la sesión pasada, lo cual les va a permitir vincularlo con esta sesión.

ACTIVIDAD 1 COMPARTIENDO IDEAS
OBJETIVO: Reflexionar acerca de la manera en que se comunican sin palabras, cómo hacen saber a otra persona sus pensamientos, decisiones, posturas, etc., sin hacer uso de la palabra. MATERIAL: Varios pliegos de papel rotafolio, plumones. DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD: 1. Se reúnen las/os participantes por parejas. Cada una de estas tiene que tener medio pliego de papel rotafolio bond y plumones de colores. 2. Sin hablar tienen que dibujar conjuntamente (tomando ambas/os el plumón simultáneamente) sobre el papel, por ejemplo: Dan la indicación de

que dibujen una casa, una bicicleta, etc,;

3. Una vez que han terminado todas las parejas , se reúne el grupo de nuevo y se discute brevemente quién dentro de la pareja fue la/el más activa/o, en la realización del dibujo, si su actuación activa o pasiva es reflejo de su comportamiento en la vida diaria, y que señales no verbales empleo para tener una mayor participación en dicho dibujo. Si las dos personas participaron por igual, se resaltan las señales no verbales que emplearon para conseguirlo.

RECOMENDACIONES

Ésta es una dinámica que nos permite que las y los integrantes del grupo reconozcan no solo cómo se comunican, sino que tan fácil o difícil les resulta negociar lo que desea hacer, o lo que no les esta gustando, incluso se puede revisar el cómo comunican los límites.

ACTIVIDAD 2

YO LO MIRO ASÍ

OBJETIVO: Analizar los elementos subjetivos de la comunicación.
Ejercitar la descripción y analizar las consecuencias de la comunicación parcelada.

MATERIAL: Un libro u otro objeto que reúna características semejantes para el desarrollo del ejercicio.

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD: Se piden tres voluntarias(os) que salgan del sitio donde están reunidos, y se le pide que hagan una descripción objetiva de

un libro o algún objeto proporcionado por la facilitadora. Cada una(o) va a describir sólo una parte, sin ponerse de acuerdo entre ellas(os) de cómo lo van hacer.

No pueden decirse para qué sirve, ni qué se piensa de él, ni ninguna otra valoración personal, se debe hacer solamente una descripción objetiva.

En un segundo momento, cada una(o) de los 3 voluntarios debe pasar a describir la parte que le tocó del objeto. Al resto de las y los participantes se le debe haber dicho que deben "Adivinar" a qué se están refiriendo las y los compañeros, explicando qué cosas les hizo pensar en el objeto que nombraron adivinando.

RECOMENDACIONES: El análisis debe girar alrededor del hecho de que a una misma cosa o hecho se le pueden dar diferentes interpretaciones, en función del punto de vista que se diga, así mismo, debe quedar clara la idea de cómo el conocimiento parcial lleva a elaborar ideas equivocadas, lo cual sucede muy a menudo en la vida cotidiana.

AL CIERRE DE LA SESIÓN

Quince minutos antes de que termine el horario de sesión, anuncie el cierre por ejemplo: antes de terminar…, se nos agota el tiempo, etc., Agradézcales que hayan venido y pídales que cada una/o, que mencione en una palabra lo que aprendido o se lleva del día de hoy y en otra palabra una cosa que deseen hacer antes de la próxima sesión.

RETROALIMENTACIÓN DE LAS/LOS TERAPEUTAS

Una vez terminada la sesión 10, reúnanse nuevamente la/el terapeuta y coterapeuta, para compartir el registro de sesión de cada una/o respecto del

desarrollo y sobre lo que aprendieron de ella. Con dicha información pueden comenzar a estructurar su próxima sesión más eficazmente.

Recuerden que laboran en el mismo espacio de contención, por lo que es importante no transmitir confidencias personales entre los grupos o personas. Esto terminaría con la confianza que se estableció entre ustedes y los grupos de contención perderían credibilidad y funcionalidad.

BIBLIOGRAFÍA RECOMENDADA:

Van-der Hofstadt, Román. C., El libro de las habilidades de comunicación. Como mejorar la comunicación personal, España, Díaz de Santos, 2003.

Winter, R. S., *Manual de Trabajo en Equipo,* Madrid, Ediciones Díaz de Santos, 2000.

Taylor, J. *La comunicación en el trabajo*, Barcelona, Gedisa, 2002.

Strayhorn, M. J. Jr., *Cómo dialogar de forma constructiva,* España, Deusto, 1992.

SESIÓN 11
RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

OBJETIVO: Aprender a describir conflictos, reconocer sus causas y diferentes niveles e interacciones, así como buscar posibles soluciones.

DURACIÓN: 3 hrs.

DESARROLLO DE LA SESIÓN

Siéntense en círculo, todas/os deben estar al mismo nivel, incluida/o la/el Terapeuta y la/el coterapeuta. De la bienvenida a esta onceava sesión. Es importante preguntar si saben algo de las/os compañeros que aún no llegan y por los ausentes.

Inicie preguntando como están de manera muy breve y recapitulando lo visto la sesión pasada, lo cual les va a permitir vincularlo con esta sesión.

ACTIVIDAD 1 ROMPECABEZAS
OBJETIVO: Analizar los elementos básicos del trabajo colectivo, la comunicación, el aporte personal y la actitud de colaboración de los miembros de un grupo. MATERIAL: Cartón o cartulina para elaborar cinco rompecabezas iguales que formen cada uno un cuadrado. En cada caso, las piezas que forman el cuadrado son de diferentes formas de modo tal que cada rompecabezas tiene piezas distintas, tres piezas cada rompecabezas. Se preparan cinco sobres donde, en cada uno, están mezcladas las piezas que conforman los cinco rompecabezas. DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD: 1. La o el facilitador piden cinco voluntarias/os que se sienten en círculo alrededor de una mesa o en el suelo. En el centro se colocan los cinco sobres, cada uno deberá tomar uno de los sobres y deberá completar un cuadrado. Se dan las diferentes explicaciones a los cinco voluntarios: a) Ningún miembro del grupo puede hablar. b) No se pueden pedir piezas ni hacer gestos solicitándolos. c) Lo único que es permitido es dar y recibir piezas de las/os demás participantes. 2. Quien coordina indica que se abran los sobres que tienen un tiempo límite de 5 minutos para armar el cuadro, y que las piezas están mezcladas. El resto de las/os participantes observan y anotan todo aquello que sucede. 3. La dinámica termina cuando dos o tres participantes hayan completado su cuadrado, o cuando se hayan acabado el tiempo que se había establecido.

RECOMENDACIONES:

La discusión se inicia preguntándoles a las y los compañeros/as qué realizaron el rompecabezas, cómo se sintieron, qué dificultades tuvieron. Es a partir de cómo de desarrollo la dinámica, que se hace la reflexión sobre el papel de la comunicación; el aporte personal y el apoyo mutuo, las actitudes dentro de un campo de trabajo.

Esta reflexión se realiza partiendo de las inquietudes y contexto particular de cada grupo. Si se quiere hacer participar a una mayor cantidad de compañeros se preparan varios juegos de rompecabezas, según el número de equipos que se quiera formar.

ACTIVIDAD 2

SOPLAR LA PLUMA

OBJETIVO: Que las y los integrantes del grupo determinen las posibilidades de trabajar en equipo, identificando los beneficios y la importancia que cada integrante tiene en el mismo.

MATERIAL: Plumas de ave.

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD: Se arman equipos de 4 personas máximo y cada equipo se les da una pluma con la indicación de que deberán mantener la pluma en el aire, soplando y sin meter la manos, el equipo que dure con la pluma más tiempo gana le juego.

RECOMENDACIONES: Es importante revisar en plenaria cómo se sintieron, como llegaron a un acuerdo para soplar y mantener la pluma en el aire, quién no lo logro,

cuál fue la mayor dificultad que observaron, cómo la enfrentaron. Las y los invitamos a reflexionar el cómo se asocia esta dinámica es su labor profesional.

AL CIERRE DE LA SESIÓN

Quince minutos antes de que termine el horario de sesión, anuncie el cierre por ejemplo: antes de terminar…, se nos agota el tiempo, etc., Agradézcales que hayan venido y pídales que cada una/o, que mencione en una palabra lo que aprendido o se lleva del día de hoy y en otra palabra un aspecto que deseen fortalecer para solucionar conflictos.

RETROALIMENTACIÓN DE LAS/LOS TERAPEUTAS

Una vez terminada la sesión 11, reúnanse nuevamente la/el terapeuta y coterapeuta, para compartir el registro de sesión de cada una/o respecto del desarrollo y sobre lo que aprendieron de ella. Con dicha información pueden comenzar a estructurar su próxima sesión más eficazmente.

Recuerden que laboran en el mismo espacio de contención, por lo que es importante no transmitir confidencias personales entre los grupos o personas. Esto terminaría con la confianza que se estableció entre ustedes y los grupos de contención perderían credibilidad y funcionalidad.

BIBLIOGRAFÍA RECOMENDADA:

Satir, V. En contacto íntimo: cómo relacionarse consigo mismo y con los demás. México, Editorial Pax México, 1994.

Rozemblum de Horowitz, S., Mediación. Convivencia y resolución de conflictos en la comunidad, Barcelona, Graó, 2007.

Krisnamuti, J., Sobre el conflicto, Madrid, EDAF, 1995.

Jiménez Burillo, F., Psicología de las relaciones de autoridad y de poder, Barcelona, UOC, 2006.

SESIÓN 12
RESPONSABILIDAD

OBJETIVO: Reflexionar acerca del impacto que puede tener la manera de visualizar la responsabilidad en la autoestima y la manera de resolver problemas.

DURACIÓN: 3 hrs.

DESARROLLO DE LA SESIÓN

Siéntense en círculo, todas/os deben estar al mismo nivel, incluida/o la/el Terapeuta y la/el coterapeuta. De la bienvenida a esta doceava sesión. Es importante preguntar si saben algo de las/os compañeros que aún no llegan y por los ausentes. Inicie preguntando como están de manera muy breve y recapitulando lo visto la sesión pasada, lo cual les va a permitir vincularlo con esta sesión.

ACTIVIDAD 1 AYUDANDONOS MUTUAMENTE PARA RETOMAR EL CONTROL
OBJETIVO: Reflexionar acerca de la responsabilidad y como la vive cada persona desde su aprendizaje e historia de vida. MATERIAL: Hojas blancas y lápices. (por si alguna persona lo requiere) DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD: 1. Empiece este ejercicio con la siguiente explicación: “Cuando realizamos una

mala acción, nos sentimos incómodas/os debido a lo que hicimos, pero no sabemos verdaderamente cómo remediarlo. Es comúnmente más fácil culpar a otro o decir que las cosas estaban fuera de nuestro control, en lugar de asumir la responsabilidad por lo que hicimos".

2. Diga al grupo que usted está segura/o de que "todas/os podemos recordar momentos en que lamentamos haber hecho o dicho algunas cosas, lo que nos ha dejado profundamente insatisfechas/os. A menudo terminamos culpando a otras personas para tratar de sentirnos mejor. Pero ¿dominamos realmente la situación o es ella la que nos maneja?
3. Pregunte a las y los miembros del grupo sus ideas sobre cómo un "viejo seductor" (quien cambia favores sexuales y mantiene a las jóvenes) o un hombre en situación similar como un maestro, un supervisor, un pariente, pueden asumir la responsabilidad por sus acciones.
4. Una vez que hayan hecho algunas sugerencias, usted puede proponer el siguiente plan de cuatro puntos, el cual puede ayudarnos a hacernos responsables por nuestros actos:

a) RECONOCER lo qué hemos hecho.
b) ACEPTAR la responsabilidad por ello.
c) ACTUAR adecuadamente para limitar los daños cometidos (tener todas las conversaciones necesarias, arreglar la situación).
d) ASEGURARSE de no volver a hacerlo.

5. Pregunte a las/os participantes qué opinan de este plan de cuatro puntos.
6. A continuación, pídales que se dividan en grupos de dos. Cada pareja debe hacer lo siguiente a su turno: Pensar en una situación delicada en la que estuvieron involucradas/os en el último mes. Puede ser con un/a compañero (a), hijo o hija, empleador/a, etc., no importa con quién ni cuál haya sido el

problema. Lo importante es que sienta que manejó mal la situación y que no fue suficientemente responsable de sus actos.

Pídale a cada una/o:

- Describir la situación a la otra persona de su grupo.
- Explicar como él/ ella lo manejó.
- ¿Culpó a alguien? Si contesta que sí ¿a quién?
- ¿Cómo se siente al respecto?
- Describa cómo hubiera podido hacerlo mejor utilizando el plan de cuatro puntos descrito anteriormente.

Aliente a la persona que escucha a que brinde sugerencias, si quien habla se encuentra bloqueada/o en los dos últimos puntos del plan (por ejemplo: cómo hacer para limitar los daños y cómo evitar que se repitan). Pídales a las/os participantes que hagan sugerencias constructivas y no se muestren muy críticas/os hacia su compañera/o.

Tome el tiempo para que cada una/o emplee cinco a diez minutos en cada rol, es decir, para contar y escuchar/sugerir.

7. Dígales que vuelvan al círculo general. Pregunte si alguien está lista/o para compartir su experiencia con el grupo. Si alguien lo está, pídale que cuente rápidamente lo que ellas/os discutieron.

Pregunte a las/os demás qué piensan de la opción de esa/e participante y tal vez pueden hacer otras sugerencias.

8. Remarque que a menudo es más fácil discutir sobre cosas con un/a amiga/o cuando sentimos que hemos manejado mal algo. Este plan de cuatro puntos nos permite concebir las cosas más claramente para retomar el control de la situación.

RECOMENDACIONES: Anime a las/os participantes a intentarlo durante la próxima

semana y a traer un ejemplo para la próxima sesión. Este ejercicio es un paso importante para ayudar a las personas a cambiar su forma de reaccionar cuando las cosas van mal. Probablemente dará lugar a largas discusiones.

AL CIERRE DE LA SESIÓN

Quince minutos antes de que termine el horario de sesión, anuncie el cierre por ejemplo: antes de terminar…, se nos agota el tiempo, etc., Agradézcales que hayan venido y pídales que cada una/o, que mencione en una palabra lo que aprendido o se lleva del día de hoy y en otra palabra una cosa que deseen reflexionar antes de la próxima sesión.

RETROALIMENTACIÓN DE LAS/LOS TERAPEUTAS

Una vez terminada la sesión 12, reúnanse nuevamente la/el terapeuta y coterapeuta, para compartir el registro de sesión de cada una/o respecto del desarrollo y sobre lo que aprendieron de ella. Con dicha información pueden comenzar a estructurar su próxima sesión más eficazmente.

Recuerden que laboran en el mismo espacio de contención, por lo que es importante no transmitir confidencias personales entre los grupos o personas. Esto terminaría con la confianza que se estableció entre ustedes y los grupos de contención perderían credibilidad y funcionalidad

BIBLIOGRAFÍA RECOMENDADA:

Aguilar Kubli, E., *Cómo ser tú mismo sin culpas*, México, Pax, México, 1987.

Alzate, R., Análisis y resolución de conflictos. Una perspectiva psicológica, Bilbao, Universidad del País Vasco, 1998.

Caballo,V., Manual de evaluación y entrenamiento de las habilidades sociales, Madrid, Siglo XXI España,1993.

Goleman, D., *Inteligencia emocional*, Barcelona, Kairós, 1998.

SESIÓN 13
AUTOESTIMA

OBJETIVO: Poner énfasis en la autoestima, como elemento que permite un acompañamiento efectivo a las personas que se les brinde atención y un autocuidado real a sí mismas/os.

DURACIÓN: 3 hrs.

DESARROLLO DE LA SESIÓN:

Siéntense en círculo, todas/os deben estar al mismo nivel, incluida/o la/el Terapeuta y la/el coterapeuta. De la bienvenida a esta treceava sesión. Es importante preguntar si saben algo de las/os compañeros que aún no llegan y por los ausentes. Continue preguntando como están de manera muy breve y recapitulando lo visto la sesión pasada, lo cual les va a permitir vincularlo con esta sesión.

ACTIVIDAD 1 UN AÑO DE VIDA
OBJETIVO: Reflexionar acerca de aspiraciones y toma de decisiones. Generar que las/os integrantes del grupo se cuestionen lo capaces que son para decidir acerca de como desean vivir y de la dificultad para mirar su potencial. MATERIAL: Hojas blancas y plumas. DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD:

La o el facilitador que guía la sesión dice a las/os participantes: "Su médico les ha informado que sólo les queda un año de vida y ustedes están convencidas/os de que el diagnóstico es correcto. Describan cómo cambiaría su vida esta noticia".

A continuación se da tiempo a que las/os participantes piensen y escriban sobre la pregunta anterior.

Lo escrito se comparte en plenaria, al igual que las emociones que surgieron desde el inicio de la dinámica.

Por último la persona guía les menciona lo siguiente: "Si ustedes desean cambiar su vida en esa dirección, ¿Qué las/os detiene para hacerlo ahora mismo?"

RECOMENDACIONES:

Se recomienda que la retroalimentación generé que el grupo se cuestione que dificultades mira para permitirse y creerse capaz de estar bien, cómo es que le resulta fácil acompañar a las demás personas en la búsqueda de su bienestar y no se dan tiempo para sí mismas/os, revisar quienes son y lo que son capaces de lograr.

ACTIVIDAD 2

MI DUALIDAD

OBJETIVO: Concientizar de la naturaleza cambiante de la autoestima.

MATERIAL: Hojas blancas y plumas.

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD:

1. Quien dirija ésta sesión entregara a cada una/o una hoja blanca y les pedirá que la dividan con una línea vertical.
2. Se les pide escribir en el lado izquierdo cómo se siente, piensa y actúa

cuando se esta bien consigo misma/o. En el lado derecho, cómo se siente, piensa y actúa cuándo se esta mal consigo misma/o.

3. Después se compartirá en grupos de tres lo que se escribió, identificado el tipo de situaciones, personas o eventos que afectan para elevar o disminuir su autoestima. Concretizar lo que origina sentirse bien o mal consigo misma/o.

4. Al finalizar debe llevar a cabo una "lluvia de ideas", usando la fantasía para sugerir todas las formas posibles de elevar la autoestima.

RECOMENDACIONES: Es importante que en un primer momento se distinga como cada una/o de las/os integrantes visualiza y en que basa su autoconcepto y su autoestima. En un segundo momento abordar una reflexión y retroalimentación grupal.

AL CIERRE DE LA SESIÓN

Quince minutos antes de que termine el horario de sesión, anuncie el cierre por ejemplo: antes de terminar…, se nos agota el tiempo, etc., Agradézcales que hayan venido y pídales que cada una/o, que mencione en una palabra lo que aprendido o se lleva del día de hoy y en otra palabra una cosa que deseen hacer antes de la próxima sesión.

RETROALIMENTACIÓN DE LAS/LOS TERAPEUTAS

Una vez terminada la sesión 13, reúnanse nuevamente la/el terapeuta y coterapeuta, para compartir el registro de sesión de cada una/o respecto del desarrollo y sobre lo que aprendieron de ella. Con dicha información pueden comenzar a estructurar su próxima sesión más eficazmente.

Recuerden que laboran en el mismo espacio de contención, por lo que es importante no transmitir confidencias personales entre los grupos o personas. Esto terminaría con la confianza que se estableció entre ustedes y los grupos de contención perderían credibilidad y funcionalidad.

BIBLIOGRAFÍA RECOMENDADA:

Caballo,V., Manual de evaluación y entrenamiento de las habilidades sociales, Madrid, Siglo XXI España,1993.

Francois Lelord y Christophe Andre, *La fuerza de las emociones: amor, colera, alegría*, Barcelona, Kairós, 2002.

Lerner, L., Del automaltrato a la autoestima: en busca de la salud, Buenos Aires, Lugar Editorial, 2003.

Mézerville, G., Ejes de salud mental: los procesos de autoestima, dar y recibir afecto, y adaptación al estrés, Sevilla, MAD, 2004.

Rodríguez Estrada, M. y G. Pellicer de Flores, *Autoestima: clave del éxito personal*, México, El Manual Moderno, 1988.

Rojas, E. ¿Quién eres?: de la personalidad a la autoestima, México, Grupo Planeta, 2002.

SESIÓN 14
AUTOCUIDADO

OBJETIVO: Reforzar la importancia del autocuidado en cada una/o de ellas/os.

DURACIÓN: 3 hrs.

DESARROLLO DE LA SESIÓN

Siéntense en círculo, todas/os deben estar al mismo nivel, incluida/o la/el Terapeuta y la/el coterapeuta. De la bienvenida a esta catorceava sesión. Es importante

preguntar si saben algo de las/os compañeros que aún no llegan y por los ausentes. Inicie preguntando cómo se cuidan a sí mismas/os, que recursos utilizan.

ACTIVIDAD 1 LA ALFOMBRA HUMANA
OBJETIVO: Relajarse y reconocer sus cualidades. MATERIAL: Grabadora y música para relajación. DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD: Quien dirige la sesión le pide a todo el grupo que se recueste en el piso (se les pide previamente algún tipo de tapete) que cierren sus ojos, que respiren profundamente inhalando por la nariz, exhalando por la boca. Quien dirige la sesión inicia así: "Con ayuda de tu respiración, sanamente, saludablemente, te voy a pedir que relajes tu cuerpo comenzando por tu cabeza, tus hombros, tu espalda, revisa que tu cuerpo este en una posición de descanso, mueve tus pierna de tal manera que te encuentres completamente relajada/o. Recuerda con ayuda de tu respiración sanamente saludablente. Ahora te voy a pedir que con tus ojos cerrados comiences a sentir que tu cuerpo se convierte en una alfombra mágica, comienzas a flotar, estas saliendo de este espacio y sientes la libertad, el aire, ves cada vez menos la ciudad, te pido busques el lugar que más paz y más tranquilidad te generé,(ya que le hacen saber a la guía con un movimiento que están ahí) ahora te voy a pedir que camines, que percibas los olores, mires los lugares, si hay personas o no alrededor, (pasan algunos segundos), te comento que en ese lugar hay un cofre que solo tú sabes donde esta, ése cofre esta lleno de todas tus cualidades y virtudes, por lo que te pido que vayas hacia él y antes de abrirlo mires su forma, material de que esta hecho, recuerda solo tú sabes donde está. Una vez que lo encontraste te darás cuenta que tus cualidades y virtudes tienen alguna

forma: tal vez de galleta, crema para untar en todo el cuerpo, poción para beberse; te voy a pedir que te traigas al aquí y al ahora aquellas cualidades tuyas para enfrentar, el desgaste laboral que has tenido últimamente, tráete aquellas características tuyas que necesitas para recuperar tus ganas de hacer las cosas….

Eso es, ahora te voy a pedir que con ayuda de tu respiración sanamente, saludablemente, cierres el cofre y lo dejes en su lugar, no te preocupes tu podras regresar a el cuantas veces lo desees. Por ultimo te pido que te despidas de ese espacio y regreses al lugar donde eras una alfombra humana, por favor avísame cuando estés ahí (ya que todas/os están) te pido que con ayuda de tu respiración sanamente, saludablemente, comiences a sentir cómo tu cuerpo se convierte en una alfombra humana y comienza a volar de regreso a este salón.

Al pasar unos segundos… nuevamente te pido que con ayuda de tu respiración sanamente, saludablemente comiences a registrar los ruidos y el salón donde tomas contención, comienzas a sentir tu cuerpo y te pido respires profundamente inhalando por la nariz, exhalando por la boca y muy pero muy lentamente te pido que abras tus ojos y te incorpores.

RECOMENDACIONES: Para iniciar la reflexión es importante que nos refieran cómo se sintieron, les fue fácil o difícil el ejercicio, qué cualidades se trajeron, para qué se las trajeron, y sobre todo resaltar que un recurso vital para atender y disminuir el burnout es el darse un tiempo a solas, relajarse, hacer uso de su respiración y todos sus recursos personales que le proveen autocuidado.

AL CIERRE DE LA SESIÓN

Quince minutos antes de que termine el horario de sesión, anuncie el cierre por ejemplo: antes de terminar…, se nos agota el tiempo, etc., Agradézcales que hayan venido y pídales que cada una/o, que mencione en una palabra lo que aprendido o

se lleva del día de hoy y en otra palabra un compromiso que deseen hacer antes de la próxima sesión.

RETROALIMENTACIÓN DE LAS/LOS TERAPEUTAS

Una vez terminada la sesión 14, reúnanse nuevamente la/el terapeuta y coterapeuta, para compartir el registro de sesión de cada una/o respecto del desarrollo y sobre lo que aprendieron de ella. Con dicha información pueden comenzar a estructurar su próxima sesión más eficazmente.

Recuerden que laboran en el mismo espacio de contención, por lo que es importante no transmitir confidencias personales entre los grupos o personas. Esto terminaría con la confianza que se estableció entre ustedes y los grupos de contención perderían credibilidad y funcionalidad.

BIBLIOGRAFÍA RECOMENDADA

Almeida, C., *Las huellas de la violencia invisible*, Barcelona, Ariel, 2005.

Avendaño, C. y P. Bustos, *Burnout y apoyo social en personal del servicio de psiquiatría de un hospital público*, Ciencia y enfermería XV, 2009.

Bosqued, M., *Quemados. El síndrome del burnout. Que es y como se cura*, Barcelona, Paidós, 2008.

Buendía J y F. Ramos, *Estrés laboral en profesionales de la salud*, Madrid, Ediciones Pirámides, 2001.

Guirao-Goris JA, *La agencia de autocuidados. Una perspectiva desde la complejidad*, Educare, 2003.

Hernández, J., "Estrés y Burnout en profesionales de la salud de los niveles primario y secundario de atención", en Revista Cubana de Salud Pública, 29 (002), 2003.

SESIÓN 15
AUTOCUIDADO

OBJETIVO: Reforzar la importancia del autocuidado en cada una/o de ellas/os.

DURACIÓN: 3 hrs.

DESARROLLO DE LA SESIÓN:

Siéntense en círculo, todas/os deben estar al mismo nivel, incluida/o la/el Terapeuta y la/el coterapeuta. De la bienvenida a esta quinceava sesión. Es importante preguntar si saben algo de las/os compañeros que aún no llegan y por los ausentes. Inicie preguntando como están de manera muy breve y recapitulando lo visto la sesión pasada, lo cual les va a permitir vincularlo con esta sesión.

ACTIVIDAD 1 EL VIENTO Y EL ÁRBOL
OBJETIVO: Que las y los integrantes del grupo fomenten la confianza en sí mismas/os y en las demás personas. Reflexionar sobre la importancia del apoyo social como recurso para prevenir y/o disminuir el desgaste laboral. MATERIAL: Grabadora y música de relajación. DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD: Se forman grupos de alrededor de 6 personas, con

una de ellas al centro. Esta última cierra los ojos. Puede colocar los brazos a lo largo del cuerpo y mantenerse totalmente rígida.

Las y los compañeros/as del grupo cierran bien el circulo y se ponen en posición para detener a la persona del centro, con las manos extendidas hacia en medio y doblando un poco una rodilla hacia adelante.

La persona del centro se deja caer suavemente y deja que las demás del grupo la empujen y reciban con las manos. Es la persona de en medio la que determina el ritmo y la extensión de los movimientos. Cuando quiere terminar abre los ojos y otra persona se pone en el centro.

RECOMENDACIONES: Es muy importante que el ejercicio se lleve en silencio, solo se escuchara música suave. Se concluye la dinámica cuando todas las personas del equipo hayan pasado al centro.

Para la reflexión es importante abordar que tan fácil o difícil resulta dejarse al cuidado de otra persona cuando se esta habituada/o a cuidar y no a que las/os cuiden. Qué emociones se registraron durante el ejercicio, ¿alguien sitio miedo de poderse caer?, ¿lograron confiar y dejarse caer?, ¿qué sienten cuando otras personas los contienen? Es importante rescatar la necesidad y el merecimiento de todas/os de pedir ayuda y recibirla.

ACTIVIDAD 2

EL TRIANGULO

OBJETIVO: Visibilizar la dinámica que se establece necesariamente cuando los elementos de una estructura, se mueven, descolocan y se acomodan.

Reforzar la importancia de mirarse como parte importante de un sistema.(equipo de trabajo, familia, etc).

MATERIAL: Salón amplio.

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD: Cada participante, escogerá un lugar del espacio del aula, en que se sienta cómoda/o, pero tenga el suficiente espacio vital ("no tan cerca de alguien más") entre una/o y otra/o. Cuando están acomodadas/os, se les da la indicación que desde su lugar, ubiquen a dos compañeras/os visualmente, sin que ellas/os sepan a quién escogieron, sólo visualmente (esto, sólo cada persona lo sabe y lo oculta y de hecho no tiene que ser tan obvio y mirar a quién escogió) para formar imaginariamente un triángulo (incluyéndose él o ella misma como 3er. ángulo para formarlo). Si no quedó claro, se procede a dibujar en el pizarrón o en una hoja, un triángulo, pudiendo ser de preferencia, equilátero escaleno u otro, pero triángulo. Se da un tiempo corto considerable para formar "su triángulo" y pasado el tiempo se les pregunta, si ya tienen formado su triángulo. Se les comenta que tendrán, pase lo que pase, que mantener su triángulo con las mismas personas que eligieron desde el principio. Cuando ya tienen todas/os y cada una/o formado su triángulo, la facilitadora, al oído les pide a tres participantes (una/o por una/o) a una/o del centro y a otras 2 de los extremos que se muevan y coloquen en otro lugar del aula y que se esperen a que las/os demás vuelvan a hacer su triángulo y después se elige de igual manera a otras tres personas. Esto provocará que la mayoría se mueva para "no perder la "forma de su triangulo.

RECOMENDACIONES: La duración de la dinámica la estipula quien dirige la sesión. Para la retroalimentación se recomienda que en plenaria se discuta cómo se sintieron, que pasaba cuando alguna persona con las que hacían triangulo se movían, reflexionar acerca de cómo nuestros movimientos afectan a otras personas

y viceversa el movimiento de otros/as nos afecta. Es imposible no moverse y necesario darnos cuenta de la necesidad constante de movernos a buscar nuestro equilibrio biopsicosocial y como trasladan esta dinámica a su vida diaria.

AL CIERRE DE LA SESIÓN

Quince minutos antes de que termine el horario de sesión, anuncie el cierre por ejemplo: antes de terminar…, se nos agota el tiempo, etc., Agradézcales que hayan venido y pídales que cada una/o, que mencione en una palabra lo que aprendido o se lleva del día de hoy y en otra palabra una cosa que deseen hacer antes de la próxima sesión.

RETROALIMENTACIÓN DE LAS/LOS TERAPEUTAS

Una vez terminada la sesión 15, reúnanse nuevamente la/el terapeuta y coterapeuta, para compartir el registro de sesión de cada una/o respecto del desarrollo y sobre lo que aprendieron de ella. Con dicha información pueden comenzar a estructurar su próxima sesión más eficazmente.

Recuerden que laboran en el mismo espacio de contención, por lo que es importante no transmitir confidencias personales entre los grupos o personas. Esto terminaría con la confianza que se estableció entre ustedes y los grupos de contención perderían credibilidad y funcionalidad.

BIBLIOGRAFÍA RECOMENDADA:

Lowndes, L., Cómo comunicarse con los demás: técnicas para tener éxito en las relaciones sociales y laborales, España, Editorial Oniro, 2000.

M. Garrido et. al., "Burnout entre los profesionales de los Equipos de Tratamiento Familiar", en Apuntes de Psicología, números 2-3, Vol. 27, 2009.

Martínez Pérez, Anabella, "El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión", en Vivat Academia, núm.112, Septiembre, 2010.

Pines, A. et. al., Burnout: Desde el tedio con el crecimiento personal, Nueva York, Free Press, 1981.

SESIÓN16
CIERRE

OBJETIVO: Generar un ejercicio de retroalimentación, para revisar los contenidos vistos, así como para saber que ha resultado significativo para las y los participantes.

DURACIÓN: 3 hrs.

DESARROLLO DE LA SESIÓN:

Siéntense en círculo, todas/os deben estar al mismo nivel, incluida/o la/el Terapeuta y la/el coterapeuta. De la bienvenida a esta última sesión. Es importante preguntar si saben algo de las/os compañeros que aún no llegan y por los ausentes. Inicie con la siguiente dinámica:

ACTIVIDAD 1 RESIGNIFICANDO A TRAVÉS DE MIS MANOS
OBJETIVO: Generar el compromiso en cada una/o de las/os integrantes del grupo de estar alerta y consiente de lo que piensa, siente, hace, necesita, puede, etc., en relación a su labor constante con la temática de violencia, para prevenir cualquier situación que le pueda derivar un fuerte desgaste laboral.

MATERIAL: Alrededor de 4 paquetes grandes de arcilla. (Aproximadamente para 25 personas). Una grabadora y música de relajación.

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD: Se coloca al grupo sentadas/os formando un circulo, se les pide que cierren sus ojos, que respiren profundamente inhalando por la nariz, exhalando por la boca y que con ayuda de su respiración sanamente saludablemente reciban algo en sus manos, estás preparado, me voy acercando para que no te tome por sorpresa, quiero pedirte que la sientas, la textura es fría, la huelas, tal vez no te guste al aroma, date la oportunidad de conocer el material, amásala, moldéala, date cuenta que conforme la reconoces y moldeas, esta masa se va transformando…, Te pido que pienses en todos los recursos que tienes para salir adelante. Busca dentro de tu interior la fortaleza más grande que tengas, déjate llevar por esa voz interior, con los ojos del alma y dale forma a esa fortaleza, no es necesario que abras tus ojos, solo déjate llevar, crea con este material ¿Quién eres?, todo lo que eres capaz de lograr, tu puedes representarlo, darle forma….(después de 5 min), te pido que le des los últimos toques, no te preocupes por la forma, solo regálate este momento…Ahora voy a contar del 10 al uno y conforme avance te pido regreses al aquí y al ahora, 10, 9, 8, 7, 6, 5 (mueve tus brazos, piernas..) 4, 3, 2, 1, te voy a pedir que con ayuda de tu respiración sanamente saludablemente vayas abriendo tus ojos.

RECOMENDACIONES: Invitamos al grupo a que comparta su obra de arte, su fortaleza y su forma de representarla y retroalimentar con lo que cada integrante del grupo aporta. También se les recuerda que la arcilla en el momento que se seca se hace dura y mantendrá su forma, por lo que ellas/os tienen la posibilidad de decidir si la conservan, la pulen y pintan, la regalan, la comparten, en fin, ellas/os pueden decidir que hacer, justamente esta misma experiencia se las da la vida, si ellas/os se dedican el tiempo, se sienten, confían, se escuchan y transforman lo que

esta en sus manos, tendrán la posibilidad de descubrir y/o recordar sus fortalezas y capacidades para reponerse de la adversidad.

ACTIVIDAD 2

LA SILLA DEL APRECIO

OBJETIVO: Que las y los integrantes del grupo a manera de cierre de grupo de contención expresen y reciban ternura a través del cuerpo.

MATERIAL: Sillas, grabadora, música de relajación y paliacates.

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD:

Se colocan las sillas juntando los respaldos en circulo en el centro del salón, se invita a voluntarias a ocupar las sillas y se les vendan los ojos, al resto de las y los integrantes se les pide den un abrazo, saludo o cualquier otro tipo de caricia afectiva, el ejercicio se hace con música de fondo y en silencio.

Cuando ya todas/os hayan pasado a dar una caricia afectiva, se van turnando las/los demás, hasta que hayan pasado todas/os.

RECOMENDACIONES:

Se recomienda reflexionar acerca de ¿cómo se sintieron recibiendo ternura?, ¿Cómo se sintieron dando ternura?, ¿Qué les despertó en su interior?, ¿les recordó algo?, ¿Están acostumbradas/os a dar y expresar afecto o despedirse con el cuerpo?

AL CIERRE DE LA SESIÓN

Quince minutos antes de que termine el horario de sesión, anuncie el cierre por ejemplo: antes de terminar…, se nos agota el tiempo, etc., Agradézcales que hayan

venido y pídales que cada una/o, que mencione en una palabra lo que aprendido o se lleva del día de hoy y en otra palabra una cosa que deseen hacer antes de la próxima sesión.

RETROALIMENTACIÓN DE LAS/LOS TERAPEUTAS

Una vez terminada la sesión 16, reúnanse nuevamente la/el terapeuta y coterapeuta, para realizar la evaluación y retroalimentación acerca de todo el proceso de contención.

Recuerden que laboran en el mismo espacio de contención, por lo que es importante no transmitir confidencias personales entre los grupos o personas. Esto terminaría con la confianza que se estableció entre ustedes y los grupos de contención perderían credibilidad y funcionalidad.

Por último se recomienda recapitular lo trabajado durante las 16 sesiones del proceso de contención y para cerrar el proceso les pedimos nos compartan que se llevan del proceso y que deciden dejar en este espacio.

BIBLIOGRAFÍA RECOMENDADA

Poyatos, Fernando, La comunicación no verbal 1: Cultura, lenguaje y conversación, España, Istmo, 1994.

Sánchez Mora, Ma. Del Carmen, Educación para la salud. Cuidado personal y bienestar social Preuniversitario, México, Santillana, 2009.

Santiago, Paloma, De la expresión corporal a la comunicación interpersonal: Teoría y práctica de un programa, España, Narcea, 1985.

Satir, V. En contacto íntimo: cómo relacionarse consigo mismo y con los demás. México, Editorial Pax México, 1994.

BIBLIOGRAFÍA GENERAL

Acevedo, A., *Aprender jugando: Dinámicas vivenciales para capacitación, docencia y consultoría,* México, Editorial Limusa, *Volumen 1,* 1991.

ADIVAC, *Manual de Resolución No-violenta de conflictos. Si jugamos aprendemos a no violentarnos. La alternativa del juego para la paz y los derechos humanos*, México, Programa de coinversión social del gobierno del Distrito Federal y la agencia Holandesa Novib, 2001.

Aguilar Idáñez, M. J., *Cómo Animar un Grupo: Técnicas Grupales,* Madrid, Editorial CCS, 2000.

Aguilar Kubli, E., *Cómo ser tú mismo sin culpas*, México, Pax, México, 1987.

Almeida, C., *Las huellas de la violencia invisible*, Barcelona, Ariel, 2005.

Álvaro, J. *et.al.*, Psicología social aplicada, Madrid, McGraw-Hill, 1996.

Alzate, R., *Análisis y resolución de conflictos. Una perspectiva psicológica*, Bilbao, Universidad del País Vasco, 1998.

Andreola, A., *Dinámica de Grupo*, México, Sal Terrae, 1984.

Aranda C. *et. al.*, "Apoyo social y síndrome de quemarse por el trabajo o burnout: una revisión", en *Psicología y Salud*, núm. 1, Vol. 14, 2004

Arias Galicia, F., *Conflicto individual y frustración*, México, Trillas, 1980.

Avendaño, C. y P. Bustos, *Burnout y apoyo social en personal del servicio de psiquiatría de un hospital público*, Ciencia y enfermería XV, 2009.

Benavides Pereira, A.M. *et. al.*, "La evaluación específica del sindrome de burnout en psicologos: el "inventario de burnout de psicologos", en *Clínica y salud, núm. 13,* 2002.

Berkowitz, L., *Agresión: causas, consecuencias y control*, Bilbao, Desclée De Brouwer, 1996.

Betta, O.M *et. al.,* "La frecuencia de emisión de conductas de autocuidado y su relación con los niveles de estrés y traumático secundario y depresión en psicólogos clínicos", en *Pensamiento psicológico, Vol.3*:(9), 2007, disponible en <<http://www.dialnet.unirioja.es>>, página consultada el 4 de mayo de 2012.

Bochenski, J.M., *¿Qué es autoridad?: introducción a la lógica de la autoridad*, Barcelona, Herder, 1979.

Bosqued, M., *Quemados. El síndrome del burnout. Que es y como se cura*, Barcelona, Paidós, 2008.

Bosqued, Marisa, *Quemados. El síndrome del burnout, Qué es y cómo superarlo,* España, Paidós Ibérica, 2008.

Botero, S., *Dinámicas grupales de reflexión,* España, Editorial San Pablo, 1994.

Buendía J y F. Ramos, *Estrés laboral en profesionales de la salud*, Madrid, Ediciones Pirámides, 2001.

Caballo, V., *Manual de evaluación y entrenamiento de las habilidades sociales*, Madrid, Siglo XXI España, 1993.

Carbo, Ponce, E., *Manual de psicología aplicada a la empresa: Psicología de la organización*, Barcelona, Granica, 1999.

Chalvin, D., *Cómo Resolver los Pequeños Conflictos en el Trabajo*, España, Editorial Deusto, 1999.

Clegg, B., *Trabajo en equipo al instante*, México, Granica, 2001.

Constantino, C., *Diseño de Sistemas para Enfrentar Conflictos. Una guía para crear organizaciones productivas y sanas*, Barcelona, Granica, 1997.

Cornelius, H., *Tú ganas, yo gano: Como resolver conflictos creativamente*, Madrid, Gaia, 2003.

Corsi, J., *Violencia familiar: una mirada interdisciplinaria sobre un grave problema social*, Buenos Aires, Paidós, 1994.

Cortés, J., *Técnicas de prevención de riesgos laborales. Seguridad e higiene del trabajo,* Madrid, Tébar, 2007.

Craske, M, *Miedos y fobias. De los procesos básicos a las implicaciones clínicas*, México, Manual Moderno, 2008.

Dropsy, J., *Vivir en su cuerpo: Expresión corporal y relaciones humanas*. Barcelona, Paidós, 1982.

Francois Lelord y Christophe Andre, *La fuerza de las emociones: amor, colera, alegría*, Barcelona, Kairós, 2002.

García Sanchidrián J., *¿Problemas? Resuélvalos en equipo*, España, FC Editorial, 2004.

Gil Rodríguez, F., *Técnicas Grupales en Contextos Organizacionales*, Madrid, Editorial Pirámide, 2004.

Giorgio, N., Miedo, pánico, fobias: La terapia breve, Barcelona, Herder, 1997.

Goicoechea, P., *Amor y violencia: la dimensión afectiva del maltrato*, Bilbao, Desclée De Brouwer, 2009.

Goleman, D., *Inteligencia emocional*, Barcelona, Kairós, 1998.

Grau A., J. y Chacón R., M. (1998*). Burnout: una amenaza a los equipos de salud. Conferencia presentada en la II Jornada de Actualización en Psicología de la Salud de la Asociación Colombiana de Psicología de la Salud (ASOCOPSIS), Seccional Valle del Cauca*, Boletín Latinoamericano de Psicología de la Salud.

Guirao-Goris JA, *La agencia de autocuidados. Una perspectiva desde la complejidad*, Educare, 2003.

Heller, R., *Comunicar con claridad*, Barcelona, Grijalbo, 1998.

Hernández, J., "Estrés y Burnout en profesionales de la salud de los niveles primario y secundario de atención", en Revista Cubana de Salud Pública, 29 (002), 2003.

Hidalgo Carmona, G., *Comunicación interpersonal: programa de entrenamiento en habilidades sociales*, Chile, Universidad Católica de Chile, 1999.

Huici Casal, C., *Psicología de los grupos*, Madrid, UNED, 2011.

J. A. Marina y M. L. Penas, *Diccionario de los sentimientos*, Madrid, Ed. Anagrama, 1999.

Jiménez Burillo, F., *Psicología de las relaciones de autoridad y de poder*, Barcelona, UOC, 2006.

Krisnamuti, J., *Sobre el conflicto*, Madrid, EDAF, 1995.

Lazarus, R. y B. Lazarus, *Pasión y razón: la comprensión de nuestras emociones*, Paidós, 2002.

Le Du, Jean, *El cuerpo hablado: Psicoanálisis de la expresión corporal*, España, Paidós Ibérica, 1981.

Lerner, L., *Del automaltrato a la autoestima: en busca de la salud,* Buenos Aires, Lugar Editorial, 2003.

Lowndes, L., *Cómo comunicarse con los demás: técnicas para tener éxito en las relaciones sociales y laborales*, España, Editorial Oniro, 2000.

M. Garrido *et. al.*, "Burnout entre los profesionales de los Equipos de Tratamiento Familiar", en *Apuntes de Psicología*, números 2-3, Vol. 27, 2009.

Manzano,G.-Ramos F., "La despersonalización: clave para identificar el sín-drome de *burnout* en personal de enfermería", *Revista de Enfermería Científica*, 1999.

Martínez Pérez, Anabella, "El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión", en Vivat Academia, núm.112, Septiembre, 2010.

Mateo, A., *Dinámicas de grupos: hacia una convivencia más sana y gozosa*, Madrid, Editorial San Pablo, 2004.

Mézerville, G., *Ejes de salud mental: los procesos de autoestima, dar y recibir afecto, y adaptación al estrés*, Sevilla, MAD, 2004.

Mira y López, E., *Cuatro gigantes del alma: El miedo, la ira, el amor, el deber*, Buenos Aires, El Ateneo, 1965.

Mongardini, C, *Miedo y sociedad*, Madrid, Alianza Editorial, 2007.

Ojeda, Teresa. Simposio. Violencia basada en género. El autocuidado de los profesionales de la salud que atienden a víctimas de violencia sexual. Universidad Peruana Cayetano Heredia.

Ortiz Viveros, Godeleva Rosa y María Erika Ortega Herrera, "El síndrome de burnout en psicólogos y su relación con la sintomatología asociada al estrés", en *Psicología y Salud*, núm. 2, Vol. 19, julio-diciembre, 2009.

Perea Quesada, P., *Educación para la salud: (Reto de nuestro tiempo)*, Madrid, Diaz de Santos, 2004.

Pines, A. *et. al.*, *Burnout: Desde el tedio con el crecimiento personal*, Nueva York, Free Press, *1981*.

Pines, A. y E. Aronson, *Career Burnout: Causes and cures*, New York, The Free Press, 1988.

Poyatos, Fernando, *La comunicación no verbal 1: Cultura, lenguaje y conversación*, España, Istmo, 1994.

Ramírez Avilés, Eloísa Gema et., al., *XIII Congreso Virtual de psiquiatría.com. INTERPSIQUIS 2012. Del 1 al 29 de febrero de 2012. Síndrome del burn-out en profesionales que atienden violencia familiar: un estudio cualitativo*, disponible en <<http://www.psiquiatria.com/bibliopsiquis/bitstream/10401/5180/1/3conf3%2054562.pdf>>, página consultada el 28 de mayo de 2012.

Rodríguez Estrada, M. y G. Pellicer de Flores, *Autoestima: clave del éxito personal*, México, El Manual Moderno, 1988.

Rojas, E. *¿Quién eres?: de la personalidad a la autoestima*, México, Grupo Planeta, 2002.

Rozemblum de Horowitz, S., *Mediación. Convivencia y resolución de conflictos en la comunidad*, Barcelona, Graó, 2007.

Sánchez Mora, Ma. Del Carmen, *Educación para la salud. Cuidado personal y bienestar social Preuniversitario*, México, Santillana, 2009.

Santiago, Paloma, *De la expresión corporal a la comunicación interpersonal: Teoría y práctica de un programa*, España, Narcea, 1985.

Sassaroli, S., *Miedos y fobias. Causas, características y terapias*, España, Paidós. 2000.

Satir, V. *En contacto íntimo: cómo relacionarse consigo mismo y con los demás*. México, Editorial Pax México, 1994.

Shaw, M. E., *Dinámica de Grupo: Psicología de la Conducta de Los Pequeños Grupos*, Bacelona, Herder, 1994.

Soto, E., Comportamiento Organizacional: Impacto de las Emociones, México, Thomson Learning, 2001.

Strayhorn, M. J. Jr., *Cómo dialogar de forma constructiva,* España, Deusto, 1992.

Taylor, J. *La comunicación en el trabajo*, Barcelona, Gedisa, 2002.

Torres, Pedro "Trauma Vicario y Catástrofes: Propuestas para el Autocuidado de Equipos con Dramaterapia", en *Revista Gaceta de Psiquiatría Universitaria*, 6, 2, 2010.

Turner, J. C., *Redescubrir el Grupo Social: Una Teoría de la Categorización Del Yo*, Madrid, Ediciones Morata, 1990.

Van-der Hofstadt, Román. C., El libro de las habilidades de comunicación. Como mejorar la comunicación personal, España, Díaz de Santos, 2003.

West, M. A., *El Trabajo Eficaz en Equipo,* España, Editorial Paidós, 2003.

Winter, R. S., *Manual de Trabajo en Equipo,* Madrid, Ediciones Díaz de Santos, 2000.

Wright, N., *Respuesta a la frustración y la ira*, España, Editorial Clíe, 1981.

Yates, Aubrey.J., *Frustración y conflicto*, Madrid, Taller ed. JB, 1975.

Young, P. T, *Cómo comprender mejor nuestros sentimientos y emociones*, México, El manual moderno, 1979.

Yubero Jiménez, S. y E. Larrañaga Rubio, *Convivir con la violencia: un análisis desde la psicología y la educación de la violencia en nuestra sociedad*, España, Universidad de Castilla La Mancha, 2007.