



Co-funded by
the European Union

Formación de formadores

Manual

Este proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea. Esta publicación refleja únicamente las opiniones del autor, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida.



CONTENIDO

CONTENIDO	2
INTRODUCCIÓN	5
TERAPIA DE ACEPTACIÓN Y COMPROMISO (ACT)	5
VOLVER A COMPROMETERSE CON LA RV	8
INTRODUCCIÓN	8
DESCRIPCIÓN DEL NIVEL	9
MENÚ PRINCIPAL	10
NIVEL DE ORIENTACIÓN	11
INTRODUCCIÓN A LOS SISTEMAS DE VALORES NIVEL	122
NIVEL DE COMPRENSIÓN ORAL	14
NIVEL DE GESTIÓN DE CONFLICTOS	16
NIVEL DE LÍMITES INTERPERSONALES	187
APLICACIÓN DISCLOSURE EXPERIENCE	199
INSTRUCCIONES DE LOS AURICULARES	221
RECOMMIT VR STREAMING	255
MANUAL DE CONFIGURACIÓN	25
VOLVER A COMPROMETER A LOS PARTICIPANTES	27
CRITERIOS DE SELECCIÓN	27
CASO DE ESTUDIO/ EVALUACIÓN CUALITATIVA DEL PROGRAMA	27
MÓDULO 1	299
LECCIÓN 1 - INTRODUCCIÓN AL CURSO RECOMMIT	299
LECCIÓN 2: INTRODUCCIÓN A LOS VALORES (A)	367
LECCIÓN 3: INTRODUCCIÓN A LOS VALORES (B)	41

MÓDULO 2	466
<hr/>	
CAPACIDAD DE ESCUCHA	466
<hr/>	
LECCIÓN 1: HABILIDADES DE ESCUCHA - COMPORTAMIENTO DE ATENCIÓN, PREGUNTAS ABIERTAS Y CERRADAS, ESTÍMULO	46
LECCIÓN 2: HABILIDADES DE ESCUCHA - PARAFRASEAR, REFLEJAR SENTIMIENTOS	50
MÓDULO 3	52
<hr/>	
RESPUESTAS PROSOCIALES	52
<hr/>	
LECCIÓN 1: RESPUESTAS PROSOCIALES (A)	522
LECCIÓN 2: RESPUESTAS PROSOCIALES (B)	544
MÓDULO 4	600
<hr/>	
COMPARTIR INFORMACIÓN PERSONAL EN EL LUGAR DE TRABAJO	600
<hr/>	
LECCIÓN 1: COMPARTIR LA INFORMACIÓN ADECUADA	60
LECCIÓN 2: DIVULGACIÓN: TOMAR DECISIONES ACERTADAS (A)	64
LECCIÓN 3: DIVULGACIÓN: TOMAR DECISIONES ACERTADAS (B)	67
MÓDULO 5	70
<hr/>	
GESTIÓN DE LA IRA - RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	70
<hr/>	
LECCIÓN 1: RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS (A)	70
LECCIÓN 2: RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS (B)	72
MÓDULO 6	75
<hr/>	
ESTABLECER LÍMITES INTERPERSONALES	75
<hr/>	
LECCIÓN 1: DERECHOS PERSONALES EN EL TRABAJO	75
LECCIÓN 2: COMUNICAR LOS LÍMITES	787
MÓDULO 7	811
<hr/>	

HACER PETICIONES EN EL LUGAR DE TRABAJO	8181
LECCIÓN 1: HACER PETICIONES EN EL LUGAR DE TRABAJO	81
MÓDULO 8	84
CONSULTE	84
LECCIÓN 1: REPASO	84
MÓDULO 9	86
TOMA DE DECISIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	86
LECCIÓN 1: EVALUACIÓN DEL RIESGO DE LOS PROPIOS PENSAMIENTOS Y ACCIONES	86
LECCIÓN 2: TOMAR DECISIONES BASADAS EN VALORES	90
MÓDULO 10	94
REFUERZO DE LOS VALORES CÍVICOS	94
LECCIÓN 1: REFUERZO DE LOS VALORES CÍVICOS	94

Introducción

Terapia de Aceptación y Compromiso (ACT)

La Terapia de Aceptación y Compromiso (ACT) es un enfoque de terapia psicológica dentro de la literatura cognitivo-conductual (Hayes et al., 2016). La ACT postula el desarrollo de la flexibilidad psicológica; es decir, la capacidad de ser plenamente consciente de la propia experiencia interna, incluidas sus facetas desagradables, y comprometerse con un comportamiento que sea coherente con los valores elegidos. El modelo supone que los individuos exploran e identifican lo que es significativo e importante para ellos en sus propias vidas, una oportunidad que a menudo falta en las poblaciones forenses.

La ACT se ha introducido recientemente en entornos correccionales y forenses con algunos resultados prometedores, aunque los ensayos son pequeños (Zarling et al. 2019; 2020). Los programas de ACT suelen centrarse en la introducción de los procesos centrales del modelo con el objetivo de desarrollar la flexibilidad psicológica de los participantes. En concreto, los procesos ACT reflejan habilidades centradas en la gestión de experiencias emocionales y cognitivas, así como habilidades centradas en alinear el comportamiento con los valores personales. Para ser más concisos, los individuos aprenden a reconocer y aceptar mejor su experiencia emocional (aceptación) y a ser capaces de desvincularse de estilos de pensamiento problemáticos (difusión cognitiva). Estos procesos son coherentes con los objetivos clave que se desprenden de la revisión bibliográfica sobre la integración laboral de antiguos internos/as, así como del estudio Delphi de expertos del proyecto RECOMMIT. Por ejemplo, la bibliografía indica la necesidad de regulación emocional y gestión de la frustración para una reinserción laboral satisfactoria. Los resultados también apuntan a la importancia de la cognición y la mentalidad útil a la hora de reincorporarse al trabajo, ya que ciertos estilos de pensamiento se consideran contraproducentes. Estos procesos son coherentes con la conceptualización de Kashdan (2010) de la flexibilidad psicológica de la propia capacidad para distanciarse de la mentalidad actual (probablemente problemática) y considerar perspectivas alternativas. Siguiendo con la conceptualización del modelo, las personas aprenden a centrarse en su

experiencia del momento presente como fuente de motivación y fundamento (conciencia del momento presente), mientras que también aprenden a verse a sí mismas como el contenedor de su experiencia en lugar de la acumulación de sus pensamientos sobre sí mismas (el yo como contexto). Estos dos procesos suelen apoyarse mediante la introducción de habilidades de atención plena. En particular, cultivar una perspectiva del yo como contexto proporciona flexibilidad en la forma en que uno se percibe a sí mismo y deja espacio para el cambio y el crecimiento de la identidad elegida; un objetivo importante para los individuos en entornos penitenciarios que buscan formular identidades más prosociales. Por último, el modelo apoya la identificación de valores vitales importantes que tienen un significado personal y la alineación del comportamiento con estas dimensiones. Estas dos dimensiones reflejan un reajuste personal de los objetivos y un aumento de la motivación para determinados comportamientos, como la búsqueda de empleo o una comunicación más prosocial. Aunque estén involucrados en el sistema de justicia, los individuos en correccionales no carecen necesariamente de ganas de perseguir una vida con sentido y propósito, aunque rara vez tienen la oportunidad de reflexionar sobre estas dimensiones. Además, reconocer lo que es importante puede ser emocionalmente doloroso dada la situación en la que se encuentran los individuos en el sistema de justicia (por ejemplo, el encarcelamiento) y las limitaciones que conlleva, lo que limita las oportunidades de desarrollar objetivos personales para el futuro.

Los programas de ACT en entornos correccionales y forenses pueden introducir los seis procesos clave junto con una serie de habilidades conductuales importantes que ayudan a la reintegración (por ejemplo, habilidades para relacionarse). Por ejemplo, dichos programas trabajarían los procesos clave del ACT en cada sesión de forma breve, a la vez que incluirían capítulos explícitos como encontrar empleo, establecer amistades prosociales, arreglar las relaciones, ser asertivo, entre otros objetivos.



Co-funded by
the European Union

VOLVER A COMPROMETERSE CON LA RV

Introducción

Bienvenido a la experiencia de RV RECOMMIT Este manual está diseñado para guiarte a través de la experiencia de Realidad Virtual desarrollada para facilitar un viaje hacia el entrenamiento de una comunicación interpersonal efectiva y una reintegración social exitosa. Cada nivel de la experiencia de RV está estructurado para proporcionar las habilidades y la comprensión necesarias para una reintegración positiva y sostenible en la sociedad.

Resumen de contenidos:

- **Nivel de orientación** - ¡El primer paso en el mundo de la RV! Este nivel está diseñado para familiarizar a los usuarios con el entorno y los controles de la RV. Es un punto de partida cómodo para facilitar a los usuarios la experiencia virtual y prepararlos para los niveles siguientes.
- **Nivel Introducción a los Sistemas de Valores** -Explora varios sistemas de valores sociales y personales. La comprensión de estos valores es crucial para este viaje, formando la base de la comunicación efectiva y la interacción social.
- **Nivel de capacidad de escucha** - Desarrollar la capacidad de escucha a través de la escucha activa, para comprender y empatizar con los demás de forma eficaz.
- **Nivel de gestión de conflictos** - Estrategias para gestionar y resolver positivamente los conflictos.
- **Nivel de límites interpersonales** - Comprender la importancia de los límites y cómo mantenerlos en contextos sociales.
- **Nivel de revelación** (aplicación independiente): diseñada para comprender las estrategias de revelación y su impacto durante las entrevistas de trabajo.



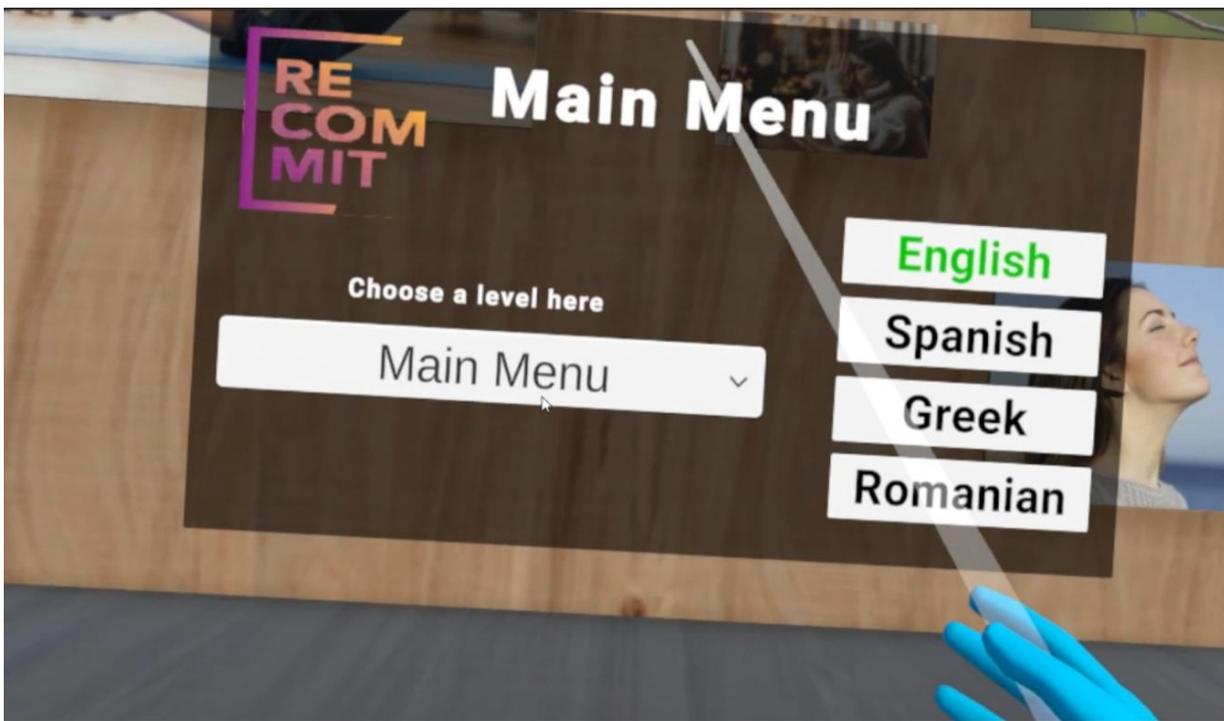
A medida que se avanza en cada nivel, el objetivo es enseñar habilidades y conocimientos valiosos que no sólo son cruciales para el desarrollo personal, sino también para una reinserción satisfactoria en la sociedad.

Si tiene alguna pregunta o necesita ayuda, no dude en ponerse en contacto con nosotros.

Descripción del nivel

Menú principal

1. Aquí es donde el usuario seleccionará un nivel para jugar.
2. Seleccione un idioma para reproducir (el idioma seleccionado tiene texto verde)
3. Haga clic en el menú desplegable y seleccione el nivel deseado (pulse el disparador hasta el final)

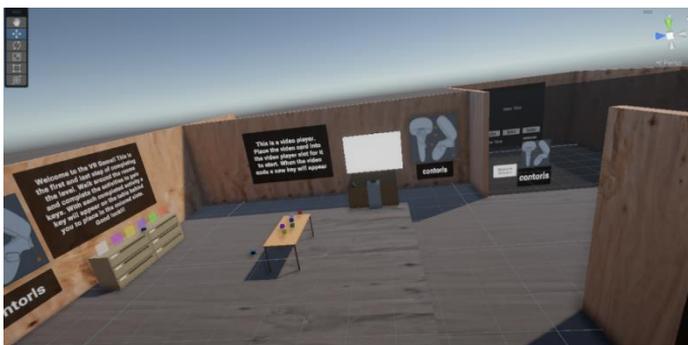


Nivel de orientación

Este nivel es para que los usuarios se familiaricen con los controles y funcionalidades del juego.

1. El usuario debe realizar varias tareas para completar el nivel.
2. El usuario tiene que ver un vídeo.
3. El usuario abrirá una puerta corredera haciendo clic (pulsando el gatillo) en un botón y, a continuación, responderá a un cuestionario (pulsando de nuevo el gatillo para seleccionar la respuesta correcta).
4. A continuación, el usuario verá mesas con ranuras y cartas de diferentes colores. Deberá colocar las cartas en la mesa del color correspondiente.
5. El usuario debe responder a un cuestionario 2nd.
6. El usuario jugará a "adivinar la imagen". Según lo que se le pregunte, tendrá que seleccionar (pulsar el gatillo) la imagen correcta.
7. Cuando se completan todas las tareas, todas las llaves están presentes en la mesa del medio. El usuario tiene que colocarlas en la ranura del color correcto, y cuando lo haga correctamente pulsar el botón ahora verde y el nivel estará completo.
8. Una vez completado el nivel, pulsa el botón de menú del lienzo de la muñeca izquierda para que aparezca un lienzo delante de ellos. A continuación, pulsa "menú principal" para volver a la pantalla de menú.

Notas: Para sujetar un objeto es necesario mantener pulsado el botón de disparo (al soltarlo, el objeto caerá de las manos del usuario).



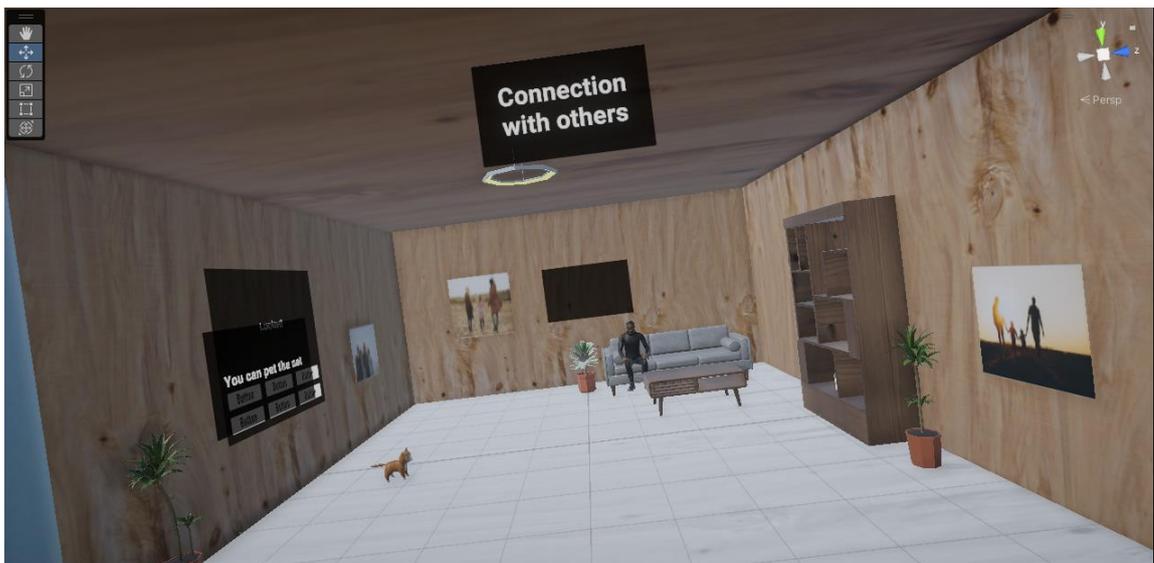
Introducción a los sistemas de valores Nivel

Este nivel proporciona información sobre diferentes valores y presenta diferentes salas para cada valor. También hay un agente que se desplaza de una sala terminada a la siguiente, presentando la sala y las tareas disponibles.

1. **Conexión con otras salas:** Cuando el agente termine de presentar una habitación, aparecerán las tareas. El usuario tiene que tocar tres fotos de la habitación y a la persona sentada en el sofá para completar la primera parte. Después, el jugador tiene que "acariciar" a un gato y responder a un cuestionario que aparece. Una vez completadas estas tareas, el agente pasará a la siguiente habitación
2. **Sala de contribución:** Después de que el agente presente la sala, aparecerán las tareas. La primera tarea requiere que el usuario "ayude" a la persona que intenta levantar una caja (pulse el botón 'ayuda'). A continuación aparecerá un cuestionario. A continuación, el usuario debe ver un videoclip hasta el final. Entonces aparecerá una botella de agua. El usuario tiene que cogerla y regar las 4 plantas para que crezcan después de ser regadas. A continuación, el usuario debe tirar la botella a la papelera.
3. **Sala Abrazar el momento:** Después de que el agente presente la sala, aparecerán las tareas. El usuario deberá ver un vídeo pulsando "play". A continuación, el usuario pulsará "play" para escuchar música. Después de que el jugador escuche al menos una canción completa, aparecerá un cuestionario.
4. **Cuidar de la habitación propia:** Después de que el agente presente la sala, aparecerán las tareas. El usuario verá 2 tarjetas en el mostrador junto a una ranura de vídeo. Tras ver al menos un vídeo completo, aparecerá una tarea. El usuario debe pulsar los botones de la pared situados debajo de cada imagen para clasificar las actividades según su opinión. Una vez completada la tarea, puede pasar a la sala final.
5. **Sala de actividades final:** Aquí el usuario encontrará tarjetas repartidas por la sala, indicando el nombre de los valores que aprendió anteriormente. Tras colocarlas en las ranuras de la mesa (en orden de clasificación) el botón se volverá verde para que puedan pulsarlo y finalizar el nivel.

Una vez completado el nivel, pulsa el botón de menú del lienzo izquierdo de la muñeca para que aparezca un lienzo delante del usuario. A continuación, pulsa "menú principal" para volver a la pantalla de menú.

Notas: Los usuarios verán un waypoint iluminado en azul que indica dónde tienen que ir.





Nivel de comprensión oral

Este nivel pide al usuario que vea vídeos y responda a las preguntas pertinentes.

1. El usuario tendrá que pulsar "reproducir vídeo" para ver el vídeo.
2. Una vez finalizado el vídeo, aparecerá un cuestionario (si el usuario se equivoca de respuesta, puede pulsar reiniciar para volver a intentarlo)
3. Si el jugador no completa el cuestionario 3 veces, las respuestas correctas se resaltarán en verde.
4. Repita este proceso una vez más y, si el usuario responde correctamente, el nivel estará completo.
5. Una vez completado el nivel, pulsa el botón de menú del lienzo de la muñeca izquierda para que aparezca un lienzo delante de ellos. A continuación, pulsa "menú principal" para volver a la pantalla de menú.



Nivel de gestión de conflictos

Este nivel comienza con vídeos y cuestionarios sobre la primera sala, para pasar después a actividades más interactivas.

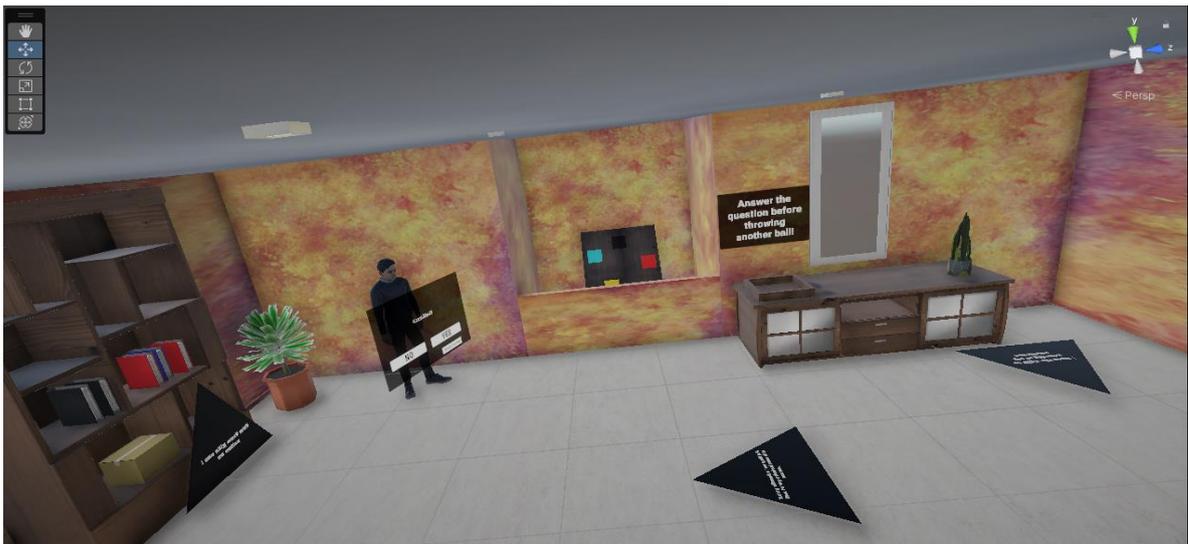
1. El usuario tendrá que ver un vídeo.
2. Una vez finalizado el vídeo aparecerá un cuestionario (si el usuario se equivoca de respuesta, puede pulsar reiniciar para volver a intentarlo)
3. Repite este proceso otras 3 veces (cuando todas se hagan correctamente se abrirá la puerta de la siguiente habitación)
4. En primer lugar, el usuario debe colocar las tarjetas de regalo con números en las tablas correctas, que muestran el orden de los pasos para resolver un conflicto.
5. Después, el usuario pulsará el botón de inicio en la siguiente actividad y elegirá la cara correcta según la indicación que se le dé. Cuando todas las caras hayan sido elegidas correctamente, el nivel se habrá completado.
6. Una vez completado el nivel, pulsa el botón de menú del lienzo de la muñeca izquierda para que aparezca un lienzo delante de ellos. A continuación, pulsa "menú principal" para volver a la pantalla de menú.



Nivel de límites interpersonales

Este nivel tiene dos actividades.

1. En primer lugar, el usuario debe completar el "hexágono en la pared" colocando los triángulos correctos en las ranuras correspondientes (si todo se hace correctamente, el hexágono se volverá verde).
2. A continuación, el usuario debe lanzar bolas en ranuras de colores para que aparezca una pregunta.
3. Una vez completado el nivel, pulsa el botón de menú del lienzo de la muñeca izquierda para que aparezca un lienzo delante de ellos. A continuación, pulsa "menú principal" para volver a la pantalla de menú.



Aplicación Disclosure Experience

Aplicación independiente: Tenga en cuenta que el Nivel de Divulgación es una aplicación separada que necesita ser instalada e iniciada independientemente del programa principal de RV.

1. Selección de idioma: Al iniciar el nivel, se pedirá a los usuarios que seleccionen el idioma preferido.

2. El usuario debe seleccionar entre las opciones disponibles y escuchar la conversación de ejemplo del escenario.
3. El usuario debe responder a las preguntas intermedias utilizando el botón "disparador".



Instrucciones de los auriculares

Carga y funcionamiento de los auriculares

- Para cargar el Meta Quest 2, conecta el cable USB-C al auricular y a una fuente de alimentación. Una luz en el lateral del auricular indicará que el dispositivo se está cargando. Cargue hasta que la luz se vuelva verde (carga completa).
 - **Evitar el sobrecalentamiento:**
 - Utilizar en una zona bien ventilada y no cubrir.
 - En climas cálidos, mejor estar en una habitación con aire acondicionado; esto también contribuirá a la comodidad del usuario.
 - Evite exponer los auriculares a la luz solar directa y a altas temperaturas.
 - Haz pausas para dejar que se enfríen los auriculares.
 - No tape ninguna de las rejillas de ventilación del auricular.
- **Tiempo de carga:** Normalmente, se tarda entre 2,5 y 3 horas en cargar de 0% a 100%.
 - Evita dejar los auriculares enchufados durante mucho tiempo después de que se hayan cargado por completo.
- **Manipulación y cuidado:** Manipula siempre los auriculares con cuidado, especialmente al conectar o desconectar el cargador y el cable Link. El puerto USB-C es muy delicado y no solo se necesita para cargar, sino también para conectar los auriculares al PC.

Limpieza de los auriculares

- **Limpieza regular:** Limpie el auricular después de su uso.
- **Limpieza de lentes:**
 - Utilice un paño seco de microfibra para lentes ópticas para limpiar las lentes de sus auriculares. No utilices limpiadores líquidos, a base de alcohol o productos químicos.
 - Empezando por el centro de la lente, límpiela suavemente con un movimiento circular hacia fuera.
 - **Nota:** Las toallitas con alcohol no deben utilizarse en las lentes, ya que pueden dañarlas. Las toallitas con alcohol sólo deben utilizarse en otros componentes de los auriculares. Utilícelas con precaución.



Fuente: <https://business.oculus.com/support/665720147270975/>

- **Desinfección del auricular:**
 - Utilice toallitas específicas para la desinfección. Asegúrese de que son seguras para su uso en dispositivos electrónicos.
 - Limpie cuidadosamente las superficies exteriores del casco, incluidas las correas y las zonas alrededor de las lentes. **Es importante evitar** cualquier contacto con las superficies de las lentes.
- **Limpieza exterior:**
 - Utiliza toallitas antibacterianas.
 - Evite que entre humedad por las aberturas.
- **Manejo del auricular:**
 - Lávese siempre las manos antes y después de utilizar el auricular.
 - Utiliza la funda higiénica de silicona.
- **Higiene personal:** Anime a los usuarios a mantener la higiene personal, incluidas las manos y la cara limpias, antes de utilizar los auriculares.

Notas importantes

- El auricular está diseñado para uso exclusivo en interiores
- Asegúrese de que el espacio del área de operación esté libre de obstrucciones.
- Establezca adecuadamente un límite de guardianes.
- Para las aplicaciones RECOMMIT VR, se prefiere el modo sentado.
- Si en algún momento un usuario presenta síntomas de enfermedad, como desorientación, mareos, etc., pídale que deje de utilizar los auriculares y se los quite inmediatamente.

Instalación de las aplicaciones RECOMMIT

Para instalar las aplicaciones 2x VR en un dispositivo de auriculares Meta Quest 2, necesitas instalar un software específico en tu PC que te permita "sideload" e instalar las apps.

- **Instala SideQuest en tu ordenador.**
 - Visita el sitio web oficial de SideQuest (sidequestvr.com).
 - Descarga el instalador de SideQuest para tu sistema operativo (Windows, Mac o Linux).
 - Ejecuta el instalador y sigue las instrucciones en pantalla para instalar SideQuest.
- **Activar el modo desarrollador en Meta Quest 2**
 - Cree una cuenta de desarrollador: Visita developer.oculus.com.
 - Inicia sesión con tu cuenta Oculus.
 - Crea una "Organización". Este es un paso requerido por Oculus para habilitar el modo desarrollador.
- **Activa el Modo Desarrollador a través de la aplicación Meta Quest:**
 - Asegúrate de que tanto tu smartphone como el auricular Meta Quest están en la misma red Wifi, y que el Bluetooth de tu teléfono está activado.
 - Descarga la aplicación Meta Quest en tu smartphone: busca Meta Quest en la tienda de aplicaciones o utiliza los enlaces que aparecen a continuación.
 - [Google Play Store](#)
 - [App Store](#)
 - Abre la aplicación Meta Quest y elige "Emparejar" tus auriculares.
 - Sigue las instrucciones de la aplicación y de los auriculares para emparejar el dispositivo.
 - Ve a "Ajustes" y selecciona tus auriculares Meta Quest 2.
 - Pulsa en "Más ajustes" y luego en "Modo desarrollador".
 - Activa el "Modo Desarrollador".
- **Conecta tu Meta Quest 2 al ordenador**
 - Utiliza un cable USB-C de alta calidad para conectar los auriculares al ordenador.

- Ponte los auriculares y acepta los permisos que aparezcan sobre el acceso a los datos.

- **Instalación de aplicaciones con SideQuest**

- Abre SideQuest en tu ordenador
- Inicie la aplicación SideQuest.
- Conectar los auriculares
- Una vez conectado, SideQuest debería reconocer sus auriculares. Verá el estado en la parte superior de la ventana de SideQuest.
- Elija el icono de instalación como se ve en la fig, elija el archivo .apk y proceda a Instalar la Aplicación



Inicio de las aplicaciones RECOMMIT

- En el panel del menú principal de tu Meta Quest 2, navega hasta:
 - Inicio
 - Biblioteca
 - Fuentes desconocidas
 - Elija la aplicación

RECOMMIT VR STREAMING

Manual de configuración

Introducción

¡Bienvenido a la Experiencia RECOMMIT VR! Este manual está diseñado para ayudarle a configurar sus auriculares y su PC para transmitir lo que el usuario "ve" en la palabra virtual a la pantalla de un ordenador. Esto ayudará a guiar al usuario durante las sesiones de formación.

Para hacer streaming en un PC, hay dos opciones:

1. Transmisión inalámbrica
2. Conexión por cable streaming

Póngase en contacto con el equipo informático local y con el personal informático de la prisión para determinar los requisitos y la posibilidad de disponer de WiFi y ordenadores portátiles en el entorno penitenciario, y elija la opción adecuada en consecuencia.

Streaming inalámbrico

Si hay WiFi disponible en el centro penitenciario, puede hacer streaming siguiendo las instrucciones que se indican a continuación:

Encontrará instrucciones detalladas aquí: <https://oculus.com/casting>

Antes de lanzar

- Descarga la aplicación móvil Meta Quest en tu teléfono.
- Asegúrate de que el teléfono, el ordenador y los auriculares están en la misma red Wi-Fi.
- Asegúrate de que el auricular y el dispositivo al que estás emitiendo están conectados a la misma cuenta de Meta.

Para transmitir a un ordenador: El ordenador debe estar en la misma red Wi-Fi que los auriculares para transmitir con Meta Quest.

Para empezar el casting:

1. En su ordenador, abra el navegador, vaya a oculus.com/casting e inicie sesión.

2. Ponte los auriculares y pulsa  /  en el mando para abrir el menú universal.
3. Seleccione **Cámara** , seleccione **Cast**
4. Seleccione **Ordenador** y, a continuación, **Siguiente** para conectarse.

Para detener el reparto:

1. Desde tus auriculares Meta Quest, selecciona **Cámara** y luego **Cast**.
2. Seleccione **Detener reparto**.

Streaming a través de conexión por cable

Para transmitir a un PC mediante el cable Link (USB-C), debes:

1. Conecte el cable de enlace a los auriculares Meta Quest y a un ordenador portátil/PC que ya tenga instalada la [aplicación SideQuest](#). Esta es la aplicación que ha utilizado para instalar las aplicaciones RECOMMIT VR. Por favor, consulte el Manual de Niveles y Configuración de RECOMMIT para obtener instrucciones sobre cómo configurarlo si aún no lo ha hecho.
2. Acepte la notificación de solicitud de conexión del PC en el auricular.
3. Inicie la aplicación Símbolo del sistema en su ordenador (busque Símbolo del sistema).
4. Dependiendo de dónde se encuentre la siguiente aplicación (scrcpy.exe) en su sistema de archivos, escriba el siguiente comando y pulse Intro:

Ejemplo 1:

```
"C:[REEMPLAZAR CON SU NOMBRE DE USUARIO]^3AppData\Roaming\SideQuest\scrcpy-win64-v2.0\scrcpy.exe" --no-audio
```

Ejemplo 2:

```
"C:[REEMPLAZAR CON SU NOMBRE DE USUARIO]^3AppData\Roaming\SideQuest\scrcpy\scrcpy.exe" --no-audio
```

Ahora debería ser capaz de transmitir lo que está en el auricular del usuario - Por favor, recuerde que el auricular debe estar funcionando antes de ejecutar el comando anterior.

VOLVER A COMPROMETER A LOS PARTICIPANTES

Criterios de selección

El programa RECOMMIT es un programa de reintegración para internos/as que van a ser puestos en libertad. El plan de estudios está destinado a enseñar a los internos/as habilidades interpersonales que les servirán en la reinserción laboral, centrándose en temas como los valores personales, la capacidad de escucha activa, la gestión de conflictos y emociones, las respuestas y comportamientos prosociales, los límites interpersonales y la formulación de peticiones, la resolución de problemas sociales y la toma de decisiones, etc. RECOMMIT es un programa de alta calidad que combina actividades experienciales y el uso de la RV para practicar habilidades.

La selección de los internos/as debe tener en cuenta algunos criterios:

1. los internos/as deben ser internos/as que tienen hasta 2 años hasta la liberación
2. los internos/as deben poder ser puestos en libertad y no tener que cumplir ninguna medida disciplinaria
3. los internos/as participaron en actividades laborales dentro y fuera del centro penitenciario
4. no padecer ninguna enfermedad incompatible con la RV
5. no toman medicación psicotrópica que les impida utilizar la RV
6. dieron su consentimiento para participar en las actividades del proyecto
7. conocimientos mínimos de lectura y escritura/al menos estudios secundarios acabados/permiso de conducir

Caso de estudio/ Evaluación cualitativa del programa

Uno de los indicadores cualitativos de los resultados sería un ejemplo de estudio de caso de un alumno desde el inicio hasta la finalización del proyecto. Para ello, los facilitadores deberán tener en mente a uno o dos participantes que muestren buena disposición y participen activamente en todas las actividades del programa. Estos internos/as tendrán que dar su opinión al final de cada lección sobre el contenido de la misma y su experiencia a lo largo de cada lección. Hay 2 preguntas que tienen que responder al final de cada lección (ver más abajo) y también en la sesión de resumen (módulo 8) y al final del programa (también, ver más abajo).

Para cada lección

Resuma lo que ha aprendido en la lección de hoy.

¿Cómo puedes utilizar en tu vida lo que has aprendido?

Para la sesión de resumen y el final

¿Cómo ha contribuido el curso a cambiar tus prioridades, relaciones, comunicación, objetivos?

MÓDULO 1

Lección 1 - Introducción al curso RECOMMIT

Duración: 1,5 horas

Objetivos

- Presentar a los miembros del grupo los objetivos del Curso RECOMMIT
- Complimentar los cuestionarios de la 1ª evaluación
- Desarrollar valores de grupo compartidos para guiar el curso
- Presentar y discutir el modelo de Aceptación y Compromiso a través de la metáfora del "Autobús de la Vida".
- Aprender lo que significa prestar atención a su experiencia en el aquí y ahora
- Familiarizarse con la RV

Actividades

1. Actividad para romper el hielo - 15 minutos

Finalidad: Formar un grupo y sentirse cómodo

2. RECOMENDAR Objetivos, expectativas de los participantes - 15 minutos

Finalidad: Desarrollar objetivos comunes para el programa RECOMMIT.

Nota para el facilitador: Utilizar los Objetivos del Grupo RECOMMIT HANDOUT 1

✓ **Objetivos.** En la medida de lo posible, los animadores deben establecer vínculos entre el objetivo del grupo, tal como se ha descrito anteriormente, y su relevancia para las expectativas de aprendizaje de los miembros del grupo, tal como se mencionan en el plan de estudios.

✓ **Estilo del grupo.** Los animadores también deben comentar el estilo del grupo. Tener claro qué pueden esperar los miembros del grupo les permitirá tomar una decisión informada sobre su participación. Esto debería aumentar la disposición a participar en ejercicios menos convencionales y más desafiantes.

- El grupo es una mezcla de ejercicios estructurados, debates en grupo, ejercicios vivenciales y de exploración, y práctica de habilidades.
- Nuestro objetivo no es enseñarte lo que tienes que hacer. En su lugar, te animamos a que pruebes las habilidades y ejercicios presentados en este grupo y confíes en tu experiencia directa de lo que funciona o no para avanzar en tu vida.
- Nos centramos en lo que está ocurriendo aquí y ahora y en cómo podemos avanzar en el futuro con una dirección sólida basada en nuestros valores.
- El grupo intentará ser divertido y atractivo, y algunos ejercicios tendrán lugar en un entorno de RV. Siempre puede comunicarnos si un ejercicio le ha resultado útil, interesante o incluso si no es adecuado para usted (incluida la experiencia de RV).

3. Práctica breve de atención plena - 10 minutos

Propósito. Centrarse en la actividad del grupo, aprender a hacer una pausa y observar.

Directrices para facilitadores sobre Mindfulness. La atención plena es parte integrante del enfoque teórico utilizado en este programa. Es el estado mental que se consigue centrando la atención en el momento presente, reconociendo y aceptando con calma los sentimientos, pensamientos y sensaciones corporales. Puede reducir la impulsividad y la capacidad de regular las emociones difíciles.

- Cuando utilices mindfulness, comunica expectativas y límites claros sobre el comportamiento antes de empezar una práctica de mindfulness. Intenta comunicar expectativas y límites positivos (es decir, comunica lo que quieres que hagan los participantes en lugar de lo que no quieres que hagan). He aquí algunas sugerencias:

- ✓ Siéntese cómodamente
- ✓ Permanezca en su asiento
- ✓ Mantén las manos y los pies quietos
- ✓ Practica el silencio consciente, es decir, no hagas ruido con la boca ni con el cuerpo.
- ✓ Escuchar con atención
- ✓ Ser consciente y respetuoso con la experiencia de los demás

- Puedes decir: "Vivimos en una sociedad muy acelerada. Nuestra sociedad envía muchos mensajes sobre la autoestima ligada a los logros, y esto puede ser muy perjudicial para el

bienestar emocional. Además, a menudo estamos sobreestimulados o infraestimulados. Por eso, la práctica de la atención plena, la práctica de simplemente ser, puede resultar muy incómoda para los participantes al principio".

- Cultiva la paciencia y la compasión mientras los participantes aprenden. No esperes la perfección, porque en realidad no existe la perfección en la práctica de la atención plena.

- Permitir que los participantes sepan que cualquier forma de practicar mindfulness es correcta (siempre que sigan las expectativas de comportamiento y se mantengan seguros). Cuando a los participantes se les asegura que no hay una forma incorrecta de practicar mindfulness y que cualquier cosa que hagan está bien (de nuevo, siempre que sigan las expectativas de comportamiento), se muestran más receptivos a las prácticas. Estas prácticas pueden ser especialmente beneficiosas para los participantes que tienen problemas de conducta y están acostumbrados a recibir comentarios negativos sobre su rendimiento. Puede ser reconfortante saber que su comportamiento en las prácticas de mindfulness es correcto.

- Dado que las prácticas de mindfulness pueden resultar novedosas y desconocidas, algunos participantes pueden encontrarlas ridículas o sentirse preocupados por parecer graciosos. Puede ser útil normalizar esta experiencia. Por ejemplo: "Sé que esto puede parecer o sentirse un poco tonto, y puede ser una experiencia muy normal cuando la atención plena es nueva para ti. Pero todos podemos ser tontos juntos. A veces, cuando algo es nuevo, puede resultar incómodo al principio, pero una vez que te familiarizas con ello, empieza a parecerse normal. Incluso puede que empieces a disfrutarlo. Pongámonos de acuerdo en respetar los sentimientos de todos y no burlarnos de nadie. Prueba a darle una oportunidad al mindfulness y seguro que te das cuenta de que no es ninguna tontería.

- Mindfulness puede ayudarte a centrar mejor tu atención, a sentirte menos estresado y más feliz". Cuando el mindfulness sea nuevo, dé a los participantes la oportunidad de reírse y dejar salir su risa nerviosa o incómoda.

- Nunca obligues a un participante a participar en un ejercicio. Ofrezca a los participantes una opción alternativa, como sentarse tranquilamente en su silla.

- Aplique sólo lo que se sienta cómodo enseñando. Use el sentido común. Mantente siempre dentro de tu ámbito de comodidad. Si un ejercicio te parece demasiado duro, opta por un simple ejercicio de respiración.

- Cuando estés haciendo el debriefing de un ejercicio, evita hablar demasiado. Recuerda que ninguna experiencia es correcta o incorrecta y que en este programa no queremos profundizar demasiado en la exploración de . Simplemente quédate con el valor de notar y quedarte con la experiencia. Utiliza las siguientes frases:

- "Es bueno darse cuenta"
- "Gran observación"
- "Sí, eso pasa a veces"
- "Sí, puede ser descansado, relajante, extraño"
- "Sí, puede llegar a ser estresante, eso también forma parte de nuestra experiencia".
- "Sí, ser consciente de ese sentimiento (por ejemplo, ansiedad, estrés, preocupación, felicidad) puede ser útil para regular nuestra próxima acción".

Nota para el animador. Los animadores deben invitar a los miembros del grupo a adoptar una postura relajada pero alerta, permitiendo que sus ojos se posen en las palmas de las manos, que estarán mirando hacia arriba. Deben guiar a los miembros del grupo para que tomen conciencia de los detalles visuales de sus palmas, así como de cualquier sensación en esta región, y para que sigan el flujo de estas sensaciones. Advértales de que es habitual que la mente divague en pensamientos o se distraiga durante este ejercicio, y que esto es totalmente normal. De hecho, el objetivo de este ejercicio es darse cuenta de cuándo la mente se distrae y devolver suavemente la atención a las palmas de las manos. Invítales a ver sus palmas como si fuera la primera vez, conociendo el tamaño de sus manos, los forros, los colores, etc. Ver nuestras manos puede venir con el pensamiento y cuando esto sucede, desviamos nuestra atención de nuevo a la experiencia de notar esta región del cuerpo. El ejercicio debe durar aproximadamente cinco minutos.

Punto de debate. A continuación, los animadores deben interrogar a los miembros del grupo sobre sus experiencias en el ejercicio, preguntándoles qué han observado en él. Los animadores deben mantener una postura curiosa y no instructiva.

✓ ***Diálogo orientador:***

"¿Qué se ha notado durante este breve ejercicio?"

"Nunca me había dado cuenta de cuántas líneas tienen mis manos..."

"Hmm. Sí, a veces podemos no darnos cuenta de las cosas que nos rodean"

"Fue un poco aburrido"

"¡Es una gran observación de una emoción!"

4. Acuerdo de grupo basado en valores - 15 minutos

Finalidad: Aclarar lo que es importante para los participantes en sus interacciones de grupo y generar un compromiso.

Nota para el animador. Muchos acuerdos de grupo comprenden una lista de normas a seguir y comportamientos inaceptables a evitar. En el programa RECOMMIT, el acuerdo de grupo se basará en valores. Los facilitadores deben ayudar a los miembros del grupo a aclarar lo que es importante para ellos en la forma en que interactúan entre sí. Este es también un buen punto de partida para el programa de habilidades interpersonales.

Nota para el animador. Puede ser útil considerar la posibilidad de redactar el acuerdo del grupo en positivo, indicando lo que los miembros del grupo harán en lugar de lo que no harán: ¿Qué es importante para ti en términos de cómo interactuaremos en este grupo? El acuerdo del grupo debe anotarse en el rotafolio y conservarse en un lugar visible durante cada sesión para el resto del módulo.

Nota para el animador. Los animadores deben suscitar ejemplos de comportamientos que sean coherentes con lo que es importante para ellos (por ejemplo, si se ofrece el valor de "ser respetuoso con los demás", pedir a los participantes que consideren cómo podría reconocerse en nuestras acciones y en las de los demás). Si se proponen comportamientos concretos, enuméralos, pero explora también por qué son importantes (por ejemplo, si se sugiere "mantener la confidencialidad", los animadores pueden pedir al grupo que considere qué se pretende conseguir con ello en nuestras interacciones. Si esto está al servicio de la confianza, podrían explorarse otros comportamientos que contribuyan a interacciones de confianza).

Punto de debate. Preguntas orientadoras: ¿Qué necesitarías encontrar en el grupo para ser más libre a la hora de participar?, ¿Qué tipo de comportamientos interpersonales (por ejemplo, escucharse unos a otros) te gustaría ver en nuestro grupo?, ¿De qué manera es esto (por ejemplo, la confidencialidad) importante para ti cuando interactúas con otros en el grupo?,

¿Qué comportamientos indican que la confianza, la seguridad, etc. están presentes en este grupo?

Nota para el animador. El acuerdo del grupo debe anotarse en el rotafolio y mantenerse en un lugar visible durante cada sesión para el resto de este módulo.

Nota para el facilitador. Los facilitadores deben invitar a los miembros del grupo a comprometerse; hay que señalar al grupo que, como facilitador, su objetivo es abogar por el acuerdo de trabajo del grupo. Los facilitadores del grupo también deben considerarse parte del grupo. No sólo deben modelar el acuerdo del grupo con sus acciones (y señalar las suyas propias cuando sean discrepantes), sino también desempeñar un papel activo en su formación. Los animadores pueden sugerir temas que les resulten significativos personalmente.

5. Conducir mi vida - Primera parte: Elegir la ruta - 10 minutos

Objetivo: Introducir la idea de elección, valores y estar presente utilizando una metáfora. Identificar lo que es importante para los participantes en una serie de ámbitos vitales. Aumentar la conciencia de las barreras y luchas internas que pueden interferir en un comportamiento eficaz.

Nota para el animador. Al hablar de "valores" en esta fase, debemos tener cuidado de alejar el debate de objetivos específicos. Por ejemplo, encontrar trabajo es un objetivo útil, pero no es un valor. Cuando la gente mencione objetivos, podríamos preguntar "¿Por qué es importante para ti encontrar un?". Luego podemos añadir respuestas como "seguridad", "protección", "independencia", etc.

Nota para el facilitador. El animador mantendrá la cautela para evitar juzgar los objetivos que puedan surgir y se ceñirá a explorar los valores subyacentes. Por ejemplo, un participante puede decir "mucho dinero". Aunque la tentación es hablar sobre esta elección, aquí simplemente preguntaremos "¿Qué es importante para ti tener dinero?". Respuestas como "respeto" y "aceptación" pueden aparecer en el diagrama.

6. Conducir mi vida - Segunda parte: darse cuenta de las barreras - 10 minutos

Finalidad: Orientar a los participantes sobre el impacto de los pensamientos o comportamientos poco útiles (por ejemplo, evitación, impulsividad, reactividad, etc.).

Punto de debate. El objetivo del facilitador aquí es observar que estas experiencias internas son normales para las personas y que nuestra tarea es aprender a gestionarlas con habilidad. Pero, ¿cómo lo hacemos? El formador pasa a la siguiente parte del ejercicio, debatiendo nuestras reacciones ante los pasajeros.

✓ **Pregunta útil:**

¿Quiénes son sus pasajeros?

7. Conduciendo mi vida - Tercera parte: Notar la lucha - 10 minutos

Propósito: Comprender el impacto negativo de luchar con pensamientos y sentimientos.

Nota para el facilitador. El facilitador presta atención a las respuestas a los pasajeros que incluyen "ceder" (por ejemplo, "estaba enfadado, así que grité") o luchar/evitar a los pasajeros (por ejemplo, bebí un poco de alcohol y me sentí mejor de nuevo, o las drogas pueden hacerme sentir mejor). Ejemplos concretos de alejamiento de la ruta del autobús pueden ser: el consumo de sustancias para evitar sentir a los pasajeros, reaccionar ante emociones fuertes (rendirse) o negar por completo la importancia de una ruta/objetivo (por ejemplo, me costó encontrar trabajo y me convencí a mí mismo de que encontrar trabajo no es importante para mí).

Punto de debate. Preguntas orientativas: ¿A cuál de tus pasajeros cedés? ¿Qué consecuencias puede tener a largo plazo? (dificultades económicas, soledad, problemas con la ley)

Nota para el animador. El facilitador normalizará de nuevo este proceso reconociendo que los pasajeros pueden engañarnos a todos, pero nuestro objetivo aquí es dejar la ruta mucho más clara para que les resulte más difícil vernos a ciegas.

8. Conducir mi vida - Cuarta parte: Mantener las manos en el volante de la vida - 6-7 minutos

Propósito: Destacar la importancia de comprometerse con el camino elegido en la vida a pesar de los pensamientos y sentimientos que interfieren.

Punto de debate. ¿Qué ocurre con los pasajeros cuando los reconoces y luego sigues concentrándote en la ruta de vida que has elegido?

Nota para el facilitador. Los participantes pueden sugerir que los pasajeros reducirán, abandonarán o tomarán represalias. El facilitador no respaldará ninguna expectativa en este punto, ya que nunca podemos predecir nuestros mundos internos. Sin embargo, puede afirmar que volverse más hábil a la hora de fijarse en los pasajeros y conocer la ruta que hemos elegido puede ser muy útil para corregir pronto nuestra forma de conducir si alguna vez nos descarriamos.

9. Evaluación de mis habilidades de comunicación en el lugar de trabajo / orientación en RV - 15 minutos

Finalidad: Recoger datos antes de la intervención. Identificar los puntos fuertes y las dificultades y motivar la participación del grupo.

10. Conclusión / preguntas / deberes - 5 minutos

Propósito: El moderador hace hincapié en los puntos clave de la lección; anima a los participantes a hacer preguntas.

Lección 2: Introducción a los valores (a)

Duración: 1,5 horas

Objetivos

- Practicar la conciencia del momento presente
- Para definir valores
- Explorar el valor y los dominios de valor de cada miembro del grupo
- Explorar los valores en RV

Actividades

Breve instalación en la sesión - 5 minutos

1. Breve práctica de atención plena - 10 minutos

Propósito: Ayudar a los participantes a dejar a un lado el desorden mental y las distracciones, y a tomar conciencia de las experiencias en el aquí y el ahora.

Punto de debate. Durante la sesión informativa, el animador pedirá opiniones sobre el ejercicio:

- ✓ "¿Cómo es hacer una pausa y fijarnos en nuestro cuerpo?"
- ✓ "¿Qué podemos notar cuando dirigimos nuestra atención a nuestra experiencia corporal?"
- ✓ "¿En qué puede ser útil hacer una pausa de esta manera?"

2. Complimentación del cuestionario / familiarización con la RV para el grupo 2 - 15 minutos

3. Breve recapitulación y revisión del trabajo entre sesiones - 10 minutos

Propósito: Reflexionar sobre los valores (rutas) y las barreras (pasajeros) que cada participante identificó durante la práctica en casa.

Punto de debate. Tras el escáner corporal y una breve reflexión sobre el ejercicio, los animadores deben preguntar lo siguiente ¿Qué pasajeros/obstáculos aparecen al conducir el autobús de la vida? ¿Cuáles son las consecuencias de luchar o ceder ante los pasajeros? ¿Cuáles fueron algunas rutas importantes (valores) identificadas en el contexto del trabajo? ¿Cuáles son las barreras (pasajeros) que impiden avanzar en la dirección del trabajo?

Nota para el animador. La revisión de la tarea aumenta la conciencia de los miembros del grupo sobre sus propios valores generales y, más concretamente, los relacionados con el trabajo, así como sobre las barreras asociadas. También podría revelar estrategias contraproducentes que utilizan para regular sus emociones y pensamientos. Si los miembros del grupo no completaron este trabajo entre sesiones, esta revisión ofrece la oportunidad de aumentar la motivación y la reflexión sobre estos temas.

✓ **Ejemplo de conversación:**

Facilitador: ¿Qué notaron los asistentes en el trabajo entre sesiones que discutimos la sesión pasada?

Miembro del grupo: Bueno, cuando considero lo que es importante para mí en el ámbito del trabajo, me doy cuenta de que sólo quiero seguridad y protección.

Facilitadores: Parece que te has dado cuenta de algunas cosas importantes. A este respecto, ¿qué tipo de barreras (pasajeros) aparecen, como pensamientos y sentimientos?

Miembro del grupo: Supongo que es cierta inseguridad de que nadie estará dispuesto a darme esa seguridad y me quedo paralizado.

Facilitador: ¿Te congelas, como si evitaras pensar en ello o prepararte para ello?

Miembro del grupo: Sí, me da ansiedad pensar en ello.

Facilitador: Sí, tus pasajeros ansiosos pueden ser muy molestos en esos momentos. Así que, en un sentido, la congelación funciona porque bloquea la ansiedad de pensar en prepararse para el trabajo pero, por otro lado... ¿Tiene un lado negativo?

Miembro del grupo: Bueno, yo no me preparo. No hago nada y me gustaría estar más preparado.

Nota para el facilitador. Si algunos participantes no han completado el trabajo entre sesiones, la revisión se realiza de forma similar. Los animadores deben ayudar a los miembros del grupo a darse cuenta de lo que influyó en su decisión y a explorar la viabilidad de esa elección. Hay que tener cuidado de no avergonzar al cliente por no haber completado el trabajo entre sesiones. Sin embargo, en estas situaciones se justifica una exploración. ¿Cuál es el obstáculo? ¿La tarea no coincide con los valores de los miembros del grupo (por ejemplo, "No quiero estar en este grupo") o existe una barrera interna (pasajero) que impide que se realice el trabajo? (por ejemplo, "nunca he sido buen estudiante y escribir algo me produce ansiedad") o existe una barrera práctica (por ejemplo, "no sé leer ni escribir muy bien"). Para el caso en que el compromiso con el grupo sea bajo, el facilitador puede preguntar si asistir a este grupo podría encajar con una dirección importante para el miembro del grupo (por ejemplo, "si eligieras libremente estar aquí, ¿de qué podrían tratar las reuniones de este grupo, si lo hicieras personal para ti?"). En caso de que la falta de realización de las tareas esté relacionada con una barrera interna (por ejemplo, ansiedad, aburrimiento), el facilitador puede ayudar al cliente a identificar esta barrera emocional y limitarse a señalar la discrepancia entre la dirección deseada y la barrera (por ejemplo, "por un lado, te gustaría sacar el máximo provecho del grupo y, por otro, te resulta estresante tener que escribir"). En la última posibilidad en la que existan barreras prácticas (por ejemplo, la falta de habilidades de lectoescritura), se puede animar a los

participantes a hacer preguntas sobre los deberes e indagar sobre un tipo diferente de práctica en casa (por ejemplo, utilizar el dibujo como apuntes o utilizar la reflexión y la memoria como herramienta).

4. Educación en valores - 15 minutos

Finalidad: Comprender conceptualmente la diferencia entre valores y objetivos y la utilidad de elegir los propios valores.

Nota para el facilitador. El facilitador introducirá el concepto de valores de forma más específica y explicará la diferencia con los objetivos. El formador ofrecerá ejemplos de este concepto y utilizará un ejercicio para ayudar a los miembros del grupo a conectar con el significado de sus propias vidas.

Nota para el facilitador. Hay literalmente cientos de valores diferentes, pero a continuación encontrarás una lista de los más comunes. Probablemente, no todos serán relevantes para usted. Ten en cuenta que no los "valores correctos" o los "valores incorrectos". Cada valor también puede relacionarse con objetivos. Para los 5 primeros hay ejemplos de objetivos relacionados.

1. Aceptación: estar abierto y aceptarme a mí mismo, a los demás, la vida, etc. **(Objetivo: hablar de mi pasado con mi nuevo compañero de trabajo al que me he acercado).**
2. Aventura: ser aventurero; buscar, crear o explorar activamente algo novedoso o estimulante. Experiencias **(Objetivo: iniciar una clase de vela)**
3. Asertividad: defender respetuosamente mis derechos y pedir lo que quiero **(Objetivo: pedir a mi jefe que me pague las horas extraordinarias).**
4. Autenticidad: ser auténtico, genuino, real; ser fiel a mí mismo **(Objetivo: encontrar un trabajo que sienta que me interesa).**
5. Belleza: apreciar, crear, nutrir o cultivar la belleza en mí mismo, en los demás, en el medio ambiente, etc. **(Objetivo: ir a la playa y ver el mar una vez a la semana)**
6. Cuidar: ser cuidadoso conmigo mismo, con los demás, con el medio ambiente, etc.
7. Desafío: seguir desafiándome a mí mismo para crecer, aprender y mejorar.
8. Compasión: actuar con bondad hacia los que sufren

9. Conexión: participar plenamente en lo que estoy haciendo y estar plenamente presente con los demás.
10. Contribución: contribuir, ayudar, asistir o marcar una diferencia positiva para mí o para los demás.
otros
11. Conformidad: ser respetuoso y obediente de las normas y obligaciones.
12. Cooperación: cooperar y colaborar con los demás.
13. Coraje: ser valiente o valeroso; persistir ante el miedo, la amenaza o la dificultad.
14. Creatividad: ser creativo o innovador
15. Curiosidad: ser curioso, abierto e interesado; explorar y descubrir.
16. Estímulo: alentar y recompensar comportamientos que valoro en mí mismo o en los demás.
17. Igualdad: tratar a los demás como iguales a mí mismo, y viceversa.
18. Emoción: buscar, crear y participar en actividades que sean emocionantes, estimulantes o emocionante
19. Equidad: ser justo conmigo mismo o con los demás
20. Condición física: mantener o mejorar mi condición física; cuidar mi estado físico y mental.
salud y bienestar
21. Flexibilidad: ajustarse y adaptarse fácilmente a circunstancias cambiantes.
22. Libertad: vivir libremente; elegir cómo vivir y comportarse, o ayudar a los demás a hacer lo mismo.
23. Amabilidad: ser amistoso, agradable o simpático con los demás.
24. Perdón: ser indulgente conmigo mismo o con los demás.
25. Diversión: ser amante de la diversión; buscar, crear y participar en actividades divertidas.
26. Generosidad: ser generoso, compartir y dar, a mí mismo o a los demás.
27. Gratitud: estar agradecido y apreciar los aspectos positivos de mí mismo, de los demás y la vida
28. Honestidad: ser honesto, veraz y sincero conmigo mismo y con los demás.
29. Humor: ver y apreciar el lado humorístico de la vida
30. Humildad: ser humilde o modesto; dejar que mis logros hablen por sí mismos.

Una mirada rápida a sus valores - página 2

31. Industria: ser industrioso, trabajador, dedicado
32. Independencia: ser autosuficiente y elegir mi propia manera de hacer las cosas.
33. Intimidad: abrirme, revelarme y compartirme - emocional o físicamente - en mi relaciones personales estrechas
34. Justicia: defender la justicia y la equidad
35. Amabilidad: ser amable, compasivo, considerado, cariñoso o atento conmigo mismo.
u otros
36. Amar: actuar con cariño o afecto hacia mí mismo o hacia los demás
37. Mindfulness: ser consciente, abierto y curioso sobre mi aquí y ahora.
experiencia
38. Orden: ser ordenado y organizado
39. 39. Apertura de espíritu: reflexionar, ver las cosas desde el punto de vista de los demás, y sopesar las pruebas con equidad.
40. Paciencia: esperar con calma lo que quiero
41. Persistencia: continuar con decisión, a pesar de los problemas o dificultades.
42. Placer: crear y dar placer a mí mismo o a los demás
43. Poder: influir fuertemente o ejercer autoridad sobre otros, por ejemplo, tomar el mando, liderar, organizar
44. Reciprocidad: construir relaciones en las que haya un equilibrio justo entre dar y recibir.
45. Respeto: ser respetuoso conmigo mismo o con los demás; ser educado, considerado y mostrar
mirada positiva
46. Responsabilidad: ser responsable y rendir cuentas de mis actos
47. Romance: ser romántico; mostrar y expresar amor o un fuerte afecto.
48. Seguridad: asegurar, proteger o garantizar la seguridad de mí mismo o de los demás.
49. Autoconciencia: ser consciente de mis propios pensamientos, sentimientos y acciones.
50. Autocuidado: cuidar de mi salud y bienestar, y satisfacer mis necesidades.
51. Autodesarrollo: seguir creciendo, avanzando o mejorando en conocimientos, habilidades, carácter o experiencia vital.

- 52. Autocontrol: actuar de acuerdo con mis propios ideales
- 53. Sensualidad: crear, explorar y disfrutar de experiencias que estimulen los cinco sentidos.
- 54. Sexualidad: explorar o expresar mi sexualidad
- 55. Espiritualidad: conectar con cosas más grandes que yo mismo
- 56. Destreza: practicar y mejorar continuamente mis habilidades, y aplicarme plenamente. al utilizarlos
- 57. Apoyo: ser comprensivo, servicial, alentador y estar disponible para mí mismo o para los demás.
otros
- 58. Confianza: ser digno de confianza; ser leal, fiel, sincero y fiable.

Nota para el animador. Si un miembro del grupo ofrece voluntariamente una respuesta, entonces el formador puede explorar "¿en qué ámbitos de la vida es relevante este valor?". (Relaciones, trabajo, ocio, aprendizaje, espiritualidad, etc.). Si ningún participante se ofrece voluntario para dar un ejemplo, el coanimador del grupo puede ofrecer un ejemplo genuino y apropiado como "en el trabajo, ser honesto con mis compañeros siempre ha sido importante para mí". Esto significa que, aunque sea difícil si no estoy de acuerdo con alguien, intento encontrar la manera de expresarme".

5. Clasificación de tarjetas de valores (la mitad del grupo y la otra RV) - 30 minutos

Finalidad: Familiarizar a los participantes con los valores personales e introducir la idea de elegir valores en la vida.

Nota para el facilitador. El tratamiento de la tarjeta puede ser muy emotivo, por lo que el facilitador recuerda al grupo los Valores Compartidos del Grupo (Módulo 1). Las tarjetas deben imprimirse y recortarse con antelación (2 paquetes por cada 2 participantes).

Punto de debate. Al procesar una tarjeta, el animador puede plantear las siguientes preguntas

- ✓ Cuéntenos más sobre la importancia que concede a este valor en este ámbito de la vida.
¿Qué importancia tiene para usted?
- ✓ ¿Ha habido momentos en la vida en los que haya estado cerca de este valor?
- ✓ ¿Cuánto se acerca o se aleja actualmente de este valor?
- ✓ ¿Qué tipo de elecciones o comportamientos te acercan más a este valor?

- ✓ ¿Puede identificar algún objetivo personal relacionado con este valor?
- ✓ ¿Necesita desarrollar alguna habilidad para acercarse a este valor?
- ✓ ¿Existen opiniones, pensamientos o emociones que puedan interferir a la hora de actuar según este valor?
- ✓ ¿Es posible dar cabida a estas barreras mientras actuamos sobre nuestro valor?

Nota para el animador. No es necesario que el facilitador haga todas las preguntas sugeridas a cada miembro, sino que las repase con diferentes miembros del grupo.

Nota para el animador. El facilitador resume el aprendizaje del ejercicio al final. El resumen puede incluir ejemplos de valores, habilidades necesarias para poner en práctica los valores o barreras. Se hace especial hincapié en los valores relacionados con el trabajo.

Nota para el facilitador. Se recomienda que los facilitadores se centren más en el ámbito del trabajo y las relaciones durante el debriefing.

6. Exploración del valor de la RV (la otra mitad del grupo) - 30 minutos

7. Conclusión / preguntas - 5 minutos

Nota para el facilitador. El facilitador resume el papel de los valores en la vida y la importancia de tenerlos como principios rectores

Lección 3: Introducción a los valores (b)

Duración: 1,5 horas

Objetivos

- Practicar la conexión con la experiencia emocional de un valor en el trabajo y la contribución para encontrar motivación para aprender habilidades relacionadas con el trabajo.
- Seguir practicando la exploración de valores en la RV

- Determinar los valores prioritarios de la RV
- Refiérase a que los valores tienen dos caras (recompensa y dolor).

Actividades

Breve instalación en la sesión - 5 minutos

1. Breve recapitulación y revisión del trabajo entre sesiones - 10 minutos

Propósito: Reflexionar sobre los valores en el ámbito laboral e identificar los objetivos, habilidades y barreras relacionados. La conversación sobre las aptitudes servirá de base para la siguiente sesión sobre la capacidad de escuchar.

Nota para el animador. Hay que evitar confundir los objetivos con los valores. Por ejemplo, "ganar mucho dinero" es un objetivo y no un valor. Una buena pregunta para revelar un valor sería "¿de qué manera contribuiría el dinero a hacer tu vida más agradable?" El participante podría responder "compraré cosas bonitas para mi familia". El animador puede decir: "Parece que ofrecer cosas a tu familia es un valor importante para ti".

Nota para el facilitador. El animador debe estar atento a los objetivos criminógenos (por ejemplo, enriquecerse rápidamente). Dado que el grupo no es una terapia individual sino un campo de entrenamiento, es mejor evitar entrar en un debate con los participantes. Una respuesta como "a veces algunos pasajeros/obstáculos pueden engañarnos haciéndonos creer que están al servicio de nuestros valores mientras que pueden estar alejándonos de ellos" "se requiere una observación cuidadosa para saber la diferencia".

Nota para el facilitador. En el debate sobre las aptitudes, el formador deberá introducir hábilmente los temas de la comunicación, la autopresentación y la resolución de conflictos para motivar las sesiones de grupo restantes.

Nota para el animador. La pregunta sobre cómo hacer frente a las barreras de forma eficaz está pensada para reforzar la motivación para el desarrollo de habilidades en las sesiones restantes. La conciencia de los valores y la aceptación de las emociones también son dimensiones apropiadas que deben tenerse en cuenta aquí.

2. Ejercicio Sweet Spot - 20 minutos

Propósito: Este ejercicio es una combinación de una actividad de atención plena y de clarificación de valores. Combinará trabajo en pareja, en grupo e individual y se centrará específicamente en el ámbito de valores del trabajo y la contribución.

Nota para el facilitador. Participantes con sentimientos leves: es posible que algunas personas no puedan acceder a los sentimientos cálidos. Para estos participantes, el ejercicio puede no ser muy interesante o eficaz. Tenga cuidado de no juzgarles por la falta de sentimientos. Fomente la curiosidad sobre lo que surge en el trabajo y la contribución aunque el sentimiento no sea muy fuerte.

Nota para el facilitador. Los participantes eligen un momento de gran logro o de gran recompensa: Esto no es necesariamente un problema, sin embargo es útil conocer la diferencia entre los tipos de refuerzo (alto logro vs satisfacción). En este ejercicio buscamos lo segundo, que se asocia con sistemas neurológicos de calma y seguridad, en lugar de un subidón de adrenalina (a menudo asociado con la asunción de riesgos). Si creemos que en nuestro grupo hay muchas personas que asumen riesgos, podemos hacer esta distinción al principio del ejercicio diciendo: "Un momento dulce suele ser un momento relajado, un momento de satisfacción más que un momento de gran excitación".

3. Clasificación de tarjetas de valores (la mitad del grupo) o exploración de RV - 30 minutos

4. Las dos caras de los valores (o actividad de RV) - 15 minutos

Objetivo: Reconocer que los valores no están necesariamente asociados a emociones positivas. Los valores tienen un significado y lo que tiene un significado también puede ser doloroso.

Nota para el animador. Hacia el final, el animador anima al grupo a contemplar las implicaciones de llevar metafóricamente la moneda en el bolsillo durante toda la vida, abarcando tanto el valor apreciado como las dificultades que lo acompañan.

5. Priorización de los valores de RV (Sala 5 del nivel Introducción a los sistemas de valores) - 15 minutos

6. Conclusión / preguntas (duración 5 minutos)

Nota para el facilitador. Los puntos clave de la lección incluyen:

- ✓ Los momentos dulces pueden proporcionarnos un acceso a lo que es importante para nosotros en la vida.
- ✓ Los valores pueden tener dos caras. A menudo, lo que es significativo para nosotros conlleva cierto dolor o desafío.
- ✓ Podemos considerar los valores del trabajo y la contribución y definir los tipos de competencias que podemos querer desarrollar para apoyar nuestros valores.

Nota para el animador. Entregue una copia del HANDOUT 4 "Las dos caras de los valores" para que reflexionen durante la semana.

MÓDULO 2

Capacidad de escucha

Lección 1: Habilidades de escucha - Comportamiento de atención, preguntas abiertas y cerradas, estímulo

Duración: 1,5 horas

Objetivos

- Desarrollar las habilidades de atención al comportamiento;
- Practicar preguntas cerradas y abiertas;
- Utilizar diferentes técnicas de estímulo verbal y no verbal;

Actividades

1. Actividad para romper el hielo - 15 minutos

Propósito: Sentirse cómodo en el grupo y formar un grupo. Definir la escucha eficaz.

Punto de debate. El formador animará a cada participante a dar un ejemplo personal de no ser escuchado. El formador guiará el debate utilizando estas preguntas:

1. ¿Quién no te escuchó?
2. De qué iba la conversación.
3. ¿Cuáles eran las señales de que la otra persona no te estaba prestando atención?
4. ¿Cómo te sentías cuando la otra persona no te escuchaba?
5. ¿Qué pasó después de que no te escucharan?"

Nota para el formador. El formador aconseja a los participantes que hablen de temas habituales, no personales, como: el menú del día, las actividades diarias, el tiempo, las actividades previas en la agenda, la descripción de un día, la película favorita, etc.

Punto de debate. Después de cada representación de 3 minutos, el animador pregunta a los participantes: "¿Cuáles eran los indicadores del que no escuchaba bien?". "¿Cómo te sentías cuando tu compañero no te prestaba atención?"

Nota para el facilitador. En el rotafolio, el animador escribirá los comentarios en dos columnas: Comportamientos de un oyente ineficaz y Emociones relacionadas con no ser escuchado. Ejemplos de comportamientos: el oyente no me mira, me interrumpe mientras hablo, cambia de tema, se va mientras hablo, está haciendo otra cosa mientras hablo. Ejemplos de emociones: enfado, tristeza, preocupación, frustración.

2. Comportamiento de los asistentes - 15 minutos

Finalidad: Desarrollar las capacidades de comportamiento de los asistentes.

Nota para el facilitador. El facilitador seleccionará a una persona del grupo y comenzará a hablar sobre la habilidad de escucha que se ha descrito previamente. El formador mantendrá el contacto visual con la persona, empleará una combinación de preguntas abiertas y cerradas (máximo 2), centrará el debate en torno al tema de la capacidad de escucha y mostrará un lenguaje corporal reflejo en su interacción con el interlocutor.

Punto de debate. Tras la finalización del juego de rol, el formador procederá a preguntar a sus observadores: "¿Qué habéis observado? ¿Qué componentes del comportamiento de ayuda pudiste identificar?". A continuación, preguntará a los observadores del interlocutor: "¿Cuál fue la respuesta de mi interlocutor cuando empleé el comportamiento de ayuda, abarcando todos sus elementos constitutivos?"

3. Preguntas abiertas y cerradas - 20 minutos

Finalidad: Practicar preguntas abiertas y cerradas.

Nota para el facilitador. Para el ejercicio 2, el animador puede dar algunos ejemplos de preguntas: ¿Tienen un puesto de trabajo al que pueda optar? ¿Cuántas horas puedo trabajar?, ¿Tengo que trabajar por turnos?, ¿Me pagarán por horas? El animador debe tener cuidado de que los participantes no repitan las preguntas, en este caso anima a los participantes a reformular la pregunta.

Nota para el facilitador. El facilitador hará hincapié en el hecho de que las preguntas cerradas sólo sirven para averiguar información específica. Además, reconocerá la limitación que supone el hecho de que una conversación no pueda desarrollarse eficazmente basándose únicamente en preguntas cerradas.

Nota para el facilitador. Mientras el facilitador presenta toda la información sobre las preguntas cerradas y abiertas, los participantes utilizarán el Impreso 2.

Nota para el facilitador. Las soluciones para *el Ejercicio 4* son:

1. ¿Podría contarme algo más sobre el trabajo que le gustaría encontrar? (pregunta abierta)
2. ¿Es usted alto? (pregunta cerrada)
3. ¿Qué has hecho hasta ahora para encontrar trabajo? (pregunta abierta)
4. ¿Ha buscado anuncios en Internet? (pregunta cerrada)
5. ¿Cómo se sintió cuando no le llamaron para la entrevista? (pregunta abierta)
6. ¿Ha solicitado muchos trabajos? (pregunta cerrada)
7. ¿Por qué crees que te contrataría un posible empleador? (pregunta abierta)

4. Animaciones mínimas - 10 minutos

Propósito: practicar los animadores mínimos.

Nota para el facilitador. Para el Ejercicio 1, el orador (Persona 1) recibe el guión del escenario y el oyente (Persona 2) seguirá las instrucciones del facilitador

- *Persona 1:* He hecho un amigo en la cárcel. Le queda un año. Me ha pedido que busque a su novia.
- *Persona 2:* Utilizar expresiones breves (el líder da esta instrucción)

- *Persona 1:* La llamé y la invité a tomar un café. Me resultó muy difícil llamarla.
- *Persona 2:* Utiliza la repetición de palabras clave (el líder da esta instrucción) Ej: ¿Difícil llamarla? Dígame más, por favor

- *Persona 1:* Pensé que no contestaría al teléfono y que tendría que llamar varias veces.
- *Persona 2:* Utilizar expresiones breves (el líder da esta instrucción)

- *Persona 1:* O pensé que me iba a hablar mal, que me iba a decir que no quería saber nada más de mi amigo.
- *Persona 2:* Utiliza la repetición de palabras clave (el líder da esta instrucción) Ej: ¿Iba a hablarte mal? Cuéntame más, por favor/ ¿Has vuelto a saber de tu amiga? ¿Dime más?

Nota para el facilitador. El tema del juego de rol (*Ejercicio 2*) puede ser: la actividad en curso sobre la capacidad de escuchar, el trabajo en el que trabaja en el centro penitenciario, una hora de la escuela en el centro penitenciario.

5. Practicar las nuevas habilidades - 25 minutos

Finalidad: Reforzar la práctica de las nuevas competencias

Nota para el animador. Los participantes podrían hablar de los trabajos que han tenido en el pasado, de los trabajos que les gustaría tener y de lo que les ayudó a conseguir trabajo y lo que les impidió conseguirlo.

6. Conclusión / preguntas / deberes - 5 minutos

Nota para el facilitador. Si el facilitador encuentra dificultades en cuanto a la organización del tiempo, debe estar muy atento para realizar las siguientes actividades:

1. Actividad para romper el hielo;
2. La presentación y la demostración de las dimensiones del comportamiento asistencial;
3. Presentación de preguntas cerradas y abiertas; Ejercicio 1, Ejercicio 3,
4. La presentación de los mínimos anima; Ejercicio 1;
5. Practicar el ejercicio de nuevas habilidades;

6. Conclusión y deberes.

Lección 2: Habilidades de escucha - Parafrasear, reflejar sentimientos

Duración: 1,5 horas

Objetivos

- Practicar las habilidades de atención al comportamiento;
- Utilizar preguntas cerradas y abiertas en la conversación;
- Reconocer las diferentes habilidades de estímulo verbal y no verbal;
- Identificar las emociones;
- Desarrollar el reflejo empático de los sentimientos;
- Aprender las habilidades clarificadoras: parafrasear;

Actividades

Actividad para romper el hielo - 15 minutos

Punto de debate: Preguntas que guían la revisión:

- ✓ ¿Qué habilidades practicamos la semana pasada?
- ✓ ¿Cómo sabemos que tenemos un comportamiento abierto a la comunicación?
- ✓ ¿Qué tipo de preguntas podemos utilizar en una conversación?
- ✓ ¿Cuál es el objetivo de las preguntas cerradas?
- ✓ ¿En qué nos ayudan las preguntas abiertas?
- ✓ ¿Qué tipo de estímulos utilizamos en una conversación para ayudar a que la conversación continúe y nuestro interlocutor hable?
- ✓ ¿Qué valores personales refleja para nosotros la comunicación abierta?

Nota para el animador. El animador dará algunos ejemplos de cada destreza y se pedirá a los participantes que reconozcan la destreza y evalúen si se ha utilizado correctamente.

1. Paráfrasis - 15 minutos

Finalidad Comprender la paráfrasis

Nota para el facilitador. Cuando el facilitador dé ejemplos, puede hacerlo con un co-facilitador o, si no, en pareja con un participante.

Nota para el facilitador. La paráfrasis correcta para el primer ejemplo del Ejercicio 1 es: No te gusta tener que ir a trabajar a 10 km, pero necesitas dinero para vivir. ¿Es eso lo que has dicho? La paráfrasis correcta para el segundo ejemplo del Ejercicio 1 es: Mañana tendrás la primera formación en el trabajo. No puedes esperar. ¿Es eso lo que has dicho?

2. Reflexión sobre los sentimientos 20 minutos

Finalidad: Practicar la reflexión sobre los sentimientos en un formato de juego y pantomima.

Nota para el facilitador. Ejercicio 1 - El juego de la mímica. Uno de los participantes tendrá que hacer la mímica de una emoción/sentimiento escrito en una tarjeta, sin decir nada, sólo utilizando expresiones faciales o gestos. Los demás participantes tienen que adivinar de qué emoción/sentimiento se trata. Si nadie lo adivina, la persona que hace la mímica seguirá haciéndola hasta que acierte.

Nota para el facilitador. El reflejo correcto de los sentimientos para el primer ejemplo del Ejercicio 2 es: Juan, te sientes culpable porque no solicitaste este trabajo. ¿Es correcto? El reflejo correcto de los sentimientos para el segundo ejemplo del Ejercicio 2 es: Parece que te sientes enfadado porque tu vecino te juzgaba por estar en la cárcel. ¿Es así como te sientes? El reflejo correcto de los sentimientos para el tercer ejemplo del Ejercicio 2 es: Te sientes triste pensando que tus compañeros no te muestran respeto. ¿Es correcto? El reflejo correcto de los sentimientos para el cuarto ejemplo del Ejercicio 2 es: Te sientes feliz porque has conseguido el trabajo. ¿Es así como te sientes? El reflejo correcto de los sentimientos para el quinto ejemplo del Ejercicio 2 es: Te sientes entusiasmado pensando que empiezas a trabajar mañana. ¿Es correcto?

Nota para el animador. Si el formador observa que los participantes no quieren implicarse, les anima diciéndoles: "No pasa nada si os equivocáis, así averiguaremos más rápidamente cuál

es la diferencia entre un reflejo correcto y uno incorrecto de los sentimientos. Estoy aquí para ofrecer mi apoyo. "

3. Practicar las nuevas habilidades / orientación en RV - 15 minutos

Finalidad: Reforzar la práctica de las nuevas competencias

4. Orientación en RV / Práctica de nuevas habilidades - 15 minutos

5. Conclusión / preguntas / deberes - 10 minutos

Punto de debate. Preguntas que guían las conclusiones:

- ✓ ¿Qué es lo que más te ha gustado del ejercicio de RV? ¿Pero en los juegos de rol?
- ✓ ¿Dónde te resultó más fácil practicar, en la RV o en el juego de rol?
- ✓ ¿Qué habilidad de escucha dominas mejor en RV/juegos de rol?
- ✓ ¿A la hora de practicar qué habilidad encuentras dificultades en la RV/juegos de rol?

MÓDULO 3

Respuestas prosociales

Lección 1: Respuestas prosociales (a)

Duración: 1,5 horas

Objetivos:

- Introducir la acción de compromiso y la revisión de valores.
- Explorar acciones basadas en valores para cada miembro del grupo.
- Introducir conductas prosociales
- Desarrollar acciones prosociales en el lugar de trabajo
- Identificar las barreras internas para las acciones comprometidas y los actos prosociales.

Actividades

Breve instalación en la sesión 5 minutos.

1. Breve recapitulación y revisión del trabajo entre sesiones - 10 minutos

Propósito: Reflexionar sobre las habilidades de escucha en el lugar de trabajo y practicar diferentes tipos de comunicación relacionados con la escucha activa y empática en la sesión anterior.

Nota para el facilitador. Preguntas para guiar el debate relacionadas con la sesión anterior: ¿Has practicado algunas habilidades de escucha? ¿Te has enfrentado a alguna dificultad o reto que te gustaría comentar?

2. Acción comprometida Psicoeducación y actividad de grupo - 30 minutos.

Finalidad: Introducción de la acción comprometida y diferenciación de los valores

Nota para el facilitador. El facilitador se centra en el proceso de las acciones comprometidas y procede a proporcionar las estrategias que se indican en el MANUAL 1 SOBRE LAS ACCIONES COMPROMETIDAS (Apéndice 1).

3. Vía de acción comprometida - 15 minutos

Propósito: Diseñar una vía para que los individuos alineen sus valores con las acciones y objetivos comprometidos

Nota para el facilitador. Utilizar el MANUAL 2 SOBRE EL CAMINO DE ACCIÓN COMPROMETIDO (Apéndice 2) para identificar sus valores fundamentales y diseñar los pasos que conducen a los objetivos comprometidos.

4. Redirigir nuestras acciones comprometidas - 10 minutos

: Reconocer cuándo una acción no está relacionada con los valores y considerar un plan de reorientación.

Nota para el facilitador. Utilice el MANUAL DE REDIRECCIÓN DE LA ACCIÓN COMPROMETIDA 3 (Apéndice 3) para realizar un ejercicio de redirección de la acción comprometida.

5. Psicoeducación para el comportamiento prosocial - 20 minutos

Objetivo Introducir el concepto de comportamiento prosocial y los beneficios de este enfoque.

Nota para el animador. El animador ofrece instrucciones basadas en el MANUAL 4 SOBRE ACTOS Y COMPORTAMIENTOS PROSOCIALES EN EL LUGAR DE TRABAJO (Apéndice 4)

Nota para el facilitador. Después de la discusión, el facilitador destaca que el compromiso con la acción y la decisión de la acción prosocial no es una garantía de resultados, y no elimina inmediatamente las barreras externas. Lo que hace es capacitar a la persona para avanzar en una dirección positiva con la historia que tiene. El propósito de la presente sesión es determinar qué acciones y acciones prosociales está dispuesto comprometerse el recluso tanto antes de su puesta en libertad, como en breves plazos tras la misma, y fomentar los valores de trabajo elegidos.

6. Acciones comprometidas, comportamientos prosociales y valores - 15 minutos

Propósito Identificar acciones comprometidas y actos prosociales en situaciones relacionadas con el trabajo a través de los escenarios.

Nota para el facilitador. El facilitador ofrece instrucciones basadas en los ESCENARIOS Y LOS ACTOS COMPROMETIDOS/PROSOCIALES HANDOUT 5 (Apéndice 5)

7. Conclusión / preguntas 5 minutos

Finalidad: Fomentar la reflexión sobre lo que ha sido importante o personalmente relevante en esta sesión de grupo

Nota para el facilitador. Tarea para casa: Piensa o escribe las barreras u obstáculos que tu mente te dice cuando intentas tener acciones prosociales y comprometidas.

Lección 2: Respuestas prosociales (b)

Duración: 1,5 horas

Objetivos:

- Repetir los valores laborales y las acciones prosociales en el lugar de trabajo.
- Identificar los retos/obstáculos a la hora de aplicar las acciones comprometidas valoradas en el lugar de trabajo.
- Desarrollar habilidades para actuar de forma prosocial en un entorno laboral exigente.

Actividades

Breve instalación en la sesión - 5 minutos

1. Breve recapitulación y revisión del trabajo entre sesiones - 10 minutos

Propósito: Reflexionar sobre las acciones comprometidas y prosociales en el trabajo e identificar las barreras internalizantes y externalizantes que pueden inhibir a los individuos a actuar prosocialmente en el trabajo.

2. Metáfora - 15 minutos

Finalidad Proporcionar una historia metafórica para organizar el aprendizaje

Nota para el facilitador: El animador ofrece instrucciones basadas en el MANUAL DE LA METÁFORA DE LA MONTAÑA 6 (Apéndice 6). La siguiente metáfora puede imprimirse en una tarjeta. El objetivo es que el facilitador la lea a un ritmo lento, haga hincapié en las preguntas, haga pausas y dé tiempo a los participantes para que reflexionen y sean conscientes.

Punto de debate. Utiliza estas preguntas para guiar a los participantes: ¿Qué podríamos notar que hacemos cuando nos enganchamos a todo este parloteo mental? Tal vez renunciar al objetivo en sí. ¿Quizá renunciar a la dirección que valoramos? Pero desde la distancia, podemos ver que perder altura es la única manera de llegar a la cima. En el mundo laboral, ¿cuáles son algunos valores significativos para ti? (ofrecer, trabajar duro, aprender). ¿Cuál sería tu objetivo personal relacionado con este ámbito de la vida? Así pues, aunque marquemos nuestro camino (valores) y tengamos una meta (conseguir un trabajo) a veces podemos seguir encontrando problemas en el camino... ¿Tienes algún pensamiento negativo sobre tu capacidad para encontrar o mantener un trabajo tras tu puesta en libertad?

3. Subir la montaña: Identificar barreras, pensamientos y emociones negativas - 15 minutos

Propósito: Identificar retos mientras se comprometen con valores y actos prosociales.

Nota para el facilitador. Escriba los retos mientras va en bicicleta a la montaña (HANDOUT 6). La cima de la montaña sería un valor personalmente importante relacionado con el trabajo. Identificar preocupaciones e inquietudes.

4. Psicoeducación - 15 minutos

Propósito: To identificar los diferentes tipos de respuestas en situaciones desafiantes.

Nota para el facilitador. El animador ofrece instrucciones basadas en el MANUAL 7 ACTUAR IMPULSIVAMENTE VS ACTUAR PROSOCIALMENTE (Apéndice 7)

5. Retos y obstáculos externos en el lugar de trabajo - 15 minutos

Objetivo: To discutir con los participantes los retos y preocupaciones más comunes de los reclusos/ex-reclusos para encontrar y mantener empleos después de su liberación. También, discutir cualquier otra barrera externa en el trabajo que pueda inhibir el deseo de actuar prosocialmente.

Nota para el animador. El animador ofrece instrucciones basadas en BARRERAS EN LA BÚSQUEDA Y EL MANTENIMIENTO DE UN EMPLEO HANDOUT 8 - Parte 1 (Apéndice 8)

Punto de debate. Utilice estas preguntas para guiar a los participantes: ¿Podemos compartir ahora algunas preocupaciones o experiencias negativas durante la búsqueda de empleo tras la puesta en libertad? ¿Es difícil encontrar un trabajo tras la puesta en libertad? ¿Podrías mencionar algunos retos durante la búsqueda de empleo? Imagina que encuentras un trabajo. ¿Hay algún reto u obstáculo para mantener el trabajo

Nota para el animador. Permita que los participantes hagan una lluvia de ideas libremente. Si no cubren los siguientes retos/obstáculos, puede introducirlos casualmente en el debate.

Información para el facilitador

Los ex reclusos se enfrentan a diversos retos cuando se reincorporan al mercado laboral tras su encarcelamiento. Estos retos pueden afectar significativamente a su capacidad para

encontrar y mantener un empleo. Algunos de los retos más comunes en el lugar de trabajo para los ex reclusos son:

- **Discriminación en el empleo:** Muchos empresarios dudan a la hora de contratar a personas con antecedentes penales por motivos de seguridad, responsabilidad civil y posibles percepciones negativas por parte de clientes u otros empleados.
- **Oportunidades de empleo limitadas:** Los ex reclusos a menudo se enfrentan a un acceso restringido a las oportunidades de empleo, especialmente en determinadas industrias o profesiones que tienen estrictas regulaciones o requisitos de verificación de antecedentes.
- **Déficit de cualificaciones y educación:** Durante su estancia en prisión, es posible que los ex reclusos no hayan tenido acceso a programas de formación o educación. Por ello, pueden carecer de las competencias y cualificaciones laborales necesarias en el mercado de trabajo.
- **Estigma y rechazo social:** Los ex reclusos pueden encontrarse con el estigma y el rechazo social de compañeros de trabajo o empleadores, lo que puede crear un entorno laboral hostil y dificultar sus posibilidades de reintegración con éxito.
- **Falta de servicios de apoyo:** Muchos ex reclusos luchan por encontrar servicios de apoyo adecuados, como asesoramiento, tutoría o ayuda para encontrar trabajo, que son cruciales para su reinserción laboral.
- **Restricciones legales:** Algunos estados tienen leyes y reglamentos que restringen ciertas oportunidades de trabajo para las personas con antecedentes penales, limitando aún más sus opciones.
- **Barreras de transporte y vivienda:** Los ex reclusos pueden enfrentarse a problemas de transporte y vivienda, lo que puede afectar a su capacidad para mantener un empleo estable y asistir a entrevistas de trabajo.
- **Afrontar el estrés laboral:** Reincorporarse a la vida laboral puede ser abrumador y estresante para los ex reclusos, especialmente si han estado fuera del mercado laboral durante un largo período. Hacer frente a las exigencias y presiones de un nuevo trabajo puede ser todo un reto.

- **Dilema de la revelación:** Decidir si revelar o no los antecedentes penales durante el proceso de solicitud de empleo es una decisión difícil para los ex reclusos. Aunque la honestidad es esencial, también puede dar lugar a posibles discriminaciones.
- **Retos personales y familiares:** La reconstrucción de las relaciones con los miembros de la familia y la superación de los retos personales, como el restablecimiento de la custodia de los hijos, pueden afectar a la capacidad de los ex reclusos para centrarse en las responsabilidades relacionadas con el trabajo.
- **Programas de reinserción laboral:** La falta de programas eficaces de reinserción laboral puede dificultar que los ex reclusos realicen sin problemas la transición al empleo y obtengan el apoyo y los recursos necesarios.

6. Superar las barreras internas y externas y actuar de forma prosocial - 15 minutos

Propósito: Después de la identificación de las barreras externas e internas que dificultan a los participantes encontrar y mantener, nos gustaría continuar cómo podemos resolver estas barreras con una forma prosocial.

Nota para el animador. El animador ofrece instrucciones basadas en BARRERAS EN LA BÚSQUEDA Y EL MANTENIMIENTO DE UN EMPLEO HANDOUT 8 - Parte 2 (Apéndice 8)

Nota para el facilitador. El propósito aquí es animar al participante a reconocer y aceptar que las barreras podrían muy bien aparecer incluso si empiezan a actuar prosocialmente. El facilitador debe reconocer estas barreras mientras se resisten y facilitar a los participantes la búsqueda de una solución alternativa y prosocial para superarlas. Recuerde a los participantes que comprometerse a actuar no garantiza los resultados y no elimina inmediatamente las barreras externas. Lo que hace es capacitar a la persona para avanzar en una dirección positiva con la historia que tiene

Punto de debate. Para orientar a los participantes, utilice estas preguntas: ¿Has identificado alguna respuesta prosocial similar? ¿Qué importancia tiene para ti actuar de forma prosocial? ¿Qué apoyo necesitas para actuar de forma prosocial

7. Conclusión / preguntas - 5 minutos

Finalidad: Reforzar los puntos clave de la lección y asegurarse de que los participantes comprenden claramente el material. Al animar a los participantes a hacer preguntas, el animador fomenta la participación activa y resuelve cualquier duda. La redacción de un mensaje para llevar a casa sirve como ejercicio de reflexión, ya que requiere que los participantes destilen sus conocimientos y formulen un plan para superar los obstáculos que les impiden alcanzar sus objetivos

Nota para el animador. Se puede dar a los participantes la opción de compartir con el grupo sus mensajes para llevar a casa, fomentando así un entorno de aprendizaje colaborativo y de apoyo

MÓDULO 4

Compartir información personal en el lugar de trabajo

Lección 1: Compartir la información adecuada

Duración: 1,5 horas

Objetivos

- Introducir y explicar el concepto de información personal.
- Comprender los riesgos de compartir o no compartir información personal.
- Identificar las situaciones en las que compartir es apropiado/no apropiado en el trabajo.

Actividades

Breve instalación en la sesión - 5 minutos.

1. Breve práctica de atención plena - 10 minutos

Finalidad: Poner a los participantes en contacto con su experiencia física y emocional mientras interactúan con otros sobre temas personales

Nota para el facilitador: El facilitador puede hacer preguntas para fomentar la observación en el ejercicio "Describe tu comida favorita": "¿Qué decía mi lenguaje corporal sobre mí y esta comida?". Del mismo modo, me gustaría que te fijaras tanto en ti mismo al revelar tu comida favorita como en tu compañero al revelar la suya.

Punto de debate:

Las personas pueden observarse a sí mismas inclinadas a compartir más de la cuenta, a compartir lo justo o a no compartir ninguna información durante un ejercicio de este tipo. Una pregunta útil para observar esta gradación es:

"¿Cuánta información compartió tu pareja sobre su comida favorita?"

"¿Cuánto de esto era personal y privado y cuánto información básica?"

"Para aquellos de ustedes que optaron por compartir información verdaderamente personal y privada, ¿cuál fue la diferencia en la reacción/sensación corporal?"

"¿Cómo reaccionó tu pareja cuando compartiste algo personal/privado?"

Nota para el facilitador: A veces, compartir información personal puede dar la sensación de que estamos conectando de forma positiva con los demás. Otras veces puede resultar incómodo. Es importante darse cuenta de nuestras señales corporales y de las de los demás. No obstante, ten en cuenta que nuestro cuerpo y nuestros sentimientos no siempre son sabios y que hay que tener en cuenta otras señales.

¿Qué otros indicios hay que tener en cuenta para decidir si se comparte o no información personal?

2. Breve introducción al tema - 15 minutos

Objetivo Explorar el concepto de información personal y privada. El facilitador pretende definir la información personal, que abarca desde detalles delicados como el origen étnico y la información sanitaria hasta datos menos delicados pero no por ello menos importantes, como las direcciones y la información familiar. El objetivo es crear conciencia sobre la naturaleza diversa de la información personal, su importancia en diversos contextos como el empleo y las relaciones, y la importancia de tomar decisiones informadas sobre lo que se debe revelar

Nota para el facilitador: El animador fomenta un debate sobre la importancia de la información personal en diferentes aspectos de la vida, como las solicitudes de empleo y las interacciones sociales

Nota para el facilitador: La comprensión de los participantes sobre la información personal y privada mejorará al definir el amplio espectro de los datos personales y debatir su relevancia en diversos contextos. La actividad hace hincapié en el equilibrio entre la necesidad de información personal para las oportunidades de empleo y el establecimiento de relaciones y el derecho a la intimidad.

3. Ejercicio en pequeños grupos - 20 minutos

Objetivo. El objetivo de esta actividad es facilitar un debate en grupo sobre los distintos niveles de riesgo asociados al hecho de compartir diferentes tipos de información en el lugar de trabajo.

Al animar a los participantes a identificar y clasificar la información en diferentes niveles de riesgo, la actividad pretende concienciar sobre la importancia de discernir qué información debe compartirse y qué debe mantenerse en privado, promoviendo así una comunicación y una toma de decisiones eficaces en entornos profesionales.

Nota para el facilitador: Utilizar la hoja de trabajo PERSONAL INFORMATION DISCLOSURE HANDOUT 1 (Apéndice 1) que incluye listas de varios tipos de información personal/sensible.

Punto de debate: Preguntas generales para que el grupo discuta la ficha de trabajo

- ¿Qué sintió al identificar información personal que era arriesgado compartir?
- ¿Existen características comunes entre esas ofertas de información?
- ¿Qué pasaría si no compartiéramos ninguna información personal en el lugar de trabajo?
- ¿Cómo saber lo que es apropiado?
- ¿Existen indicios para compartir información en el lugar de trabajo?
- ¿Hay alguna forma de que nuestros valores personales nos orienten sobre si compartir o mantener en privado es una forma eficaz de avanzar?

Nota para el animador: El facilitador animará a que se expresen las diferentes opiniones en el grupo y se desarrolle un debate sobre lo que se debe/no se debe compartir en el lugar de trabajo.

Nota para el facilitador: El animador introduce la idea de que compartir demasiado puede ser igual de perjudicial que no compartir. Lo primero puede hacernos sentir demasiado expuestos y provocar respuestas de rechazo por parte de los demás, mientras que lo segundo puede dejarnos socialmente solos y solitarios.

4. Encontrar el equilibrio al compartir: Ejercicio - 20 minutos

Propósito: Desafiar los mitos comunes asociados al hecho de compartir información personal. Los participantes exploran las complejidades de ser vulnerable en la comunicación, haciendo hincapié en que se requiere valor para hablar de sentimientos, necesidades y experiencias personales. El objetivo es promover una comprensión más realista y matizada del hecho de compartir información personal

Nota para el facilitador: Utilizar EL CUADERNO 2 (Apéndice 2) PARA ENCONTRAR EL EQUILIBRIO EN EL COMPARTIR

Información para el facilitador

Alternativa al mito 1.

La idea aquí es que el miedo es natural cuando decidimos abrirnos a los demás sobre nosotros mismos, ya que es humano preocuparse por ser juzgado. Aunque el riesgo está ahí, si elegimos cuidadosamente a quién abrirnos, podemos sentirnos validados y aceptados.

Alternativa para el Mito 2.

A veces, permitir que las personas adecuadas comprendan nuestra lucha y nuestro esfuerzo puede abrirnos oportunidades y permitir que la gente nos eche una mano. Permitir que la gente nos apoye fortalece las relaciones sanas.

Alternativa para el Mito 3.

Estar aislados en nuestro esfuerzo puede ser muy desmotivador y pesado. Compartir la lucha puede ser más esperanzador y aportar soluciones que no habíamos considerado.

Alternativa para el Mito 4.

No hay garantías de que la incertidumbre o la incomodidad no aparezcan. Cada vez que nos abrimos un poco a los demás, podemos sentirnos así, sin embargo, a veces por construir una relación de calidad merece la pena.

Alternativa al mito 5.

A veces creemos que debemos confiar plenamente en alguien antes de compartir un poco de información sobre nosotros mismos. Esto no es exacto. Aún tenemos que evaluar a la persona y la situación; siempre hay algún riesgo cuando compartimos información sobre nosotros mismos con los demás. La confianza crece con el tiempo.

Nota para el animador: El objetivo de esta actividad es desmitificar los conceptos erróneos más comunes en torno al intercambio de información personal. Al debatir y cuestionar los mitos, los participantes se hacen una idea de la complejidad de la vulnerabilidad y la valentía en la comunicación. El resumen subraya la idea de que sentir miedo o incertidumbre es una parte natural de compartir información personal, y no disminuye la fortaleza de uno mismo. La actividad promueve una comprensión más auténtica y equilibrada de la dinámica que implica hablar de uno mismo.

5. Conclusión / preguntas - 5 minutos

Finalidad: Mejorar la comprensión de los participantes sobre el intercambio de información personal en el lugar de trabajo. El objetivo es enseñarles a evaluar la conveniencia de compartir distintos tipos de información, teniendo en cuenta tanto el nivel de riesgo como el potencial para establecer relaciones sanas. La sesión pretende abordar el equilibrio entre compartir y mantener la privacidad, desmontando mitos que pueden obstaculizar la comunicación abierta

Nota para el facilitador: Tenemos que aprender a valorar cuándo y dónde es útil compartir información personal. Sin embargo, cerrarse en banda tampoco es útil, ya que impide el establecimiento de relaciones sanas. En esta sesión hemos analizado distintos tipos de información y el nivel de riesgo que supone compartirla en el lugar de trabajo. También hemos analizado tu disposición a compartir información personal y algunos mitos que pueden frenarte a la hora de abrirte a los demás.

Lección 2: Divulgación: tomar decisiones acertadas

(a)

Duración: 1,5 horas

Objetivos

- Identificar formas de fomentar la confianza en el lugar de trabajo.
- Desarrollar una autopresentación para el lugar de trabajo que incluya la revelación total, parcial o nula de los antecedentes penales.
- Explore los pros y los contras de revelar los antecedentes penales en el lugar de trabajo.

Actividades

Breve instalación en la sesión - 5 minutos

1. Breve práctica de atención plena basada en la vergüenza - 10 minutos

Propósito: Asentarse y centrarse en la sesión. Conectar con el sentimiento de vergüenza y crear aceptación

Tema de debate: Este ejercicio puede suponer un gran reto para los participantes, pero es una gran simulación de la realidad que supone hablar de información personal delicada en el lugar de trabajo. Para poder hablar de estos temas es necesario haber procesado y poder crear un espacio saludable para los sentimientos de vergüenza o culpa. Algunas preguntas son

- ¿Fue difícil elegir un tema delicado?
- ¿Cómo era posible observar los sentimientos negativos de vergüenza sin intentar borrarlos?

Nota para el facilitador: El facilitador hará hincapié en que cuando revelamos información sobre nosotros mismos es natural sentir emociones difíciles como vergüenza o ansiedad. Fortalecer la capacidad de para sentir estos sentimientos sin huir ni exteriorizarlos hará que nuestras conversaciones con los demás sean más constructivas y eficaces.

2. Divulgación en el lugar de trabajo (debate) - 20 minutos

Finalidad Discutir cómo revelar gradualmente información personal en el lugar de trabajo.

Nota para el animador: En última instancia, el facilitador deberá organizar la información siguiendo los pasos del MANUAL 3 SOBRE LA REVELACIÓN EN EL LUGAR DE TRABAJO (Apéndice 3)

Nota para el facilitador: La idea de este proceso es que la revelación no es "todo o nada", sino un proceso gradual que requiere observación, regulación emocional y toma de decisiones constante.

3. Trabajo en pequeños grupos: Pros y contras de revelar los antecedentes penales en una entrevista de trabajo - 25 minutos.

Objetivo Considerar el proceso de decidir si se revelan los antecedentes penales en una entrevista de trabajo. El animador presentará el ejercicio, que se completará en una hoja de trabajo en pequeños grupos. El tema se debatirá en el gran grupo.

Nota para el facilitador: Utilice HISTORIAL JURÍDICO EN EL EMPLEO: Sopesar los pros y los contras (Apéndice 4). Aquí se hará hincapié en la información sobre antecedentes penales. Este ejercicio también puede realizarse en el grupo grande si el nivel de alfabetización es bajo en los grupos más pequeños para apoyar el proceso.

Nota para el facilitador: El objetivo del ejercicio es darse cuenta de que ninguna decisión es absolutamente correcta y que todas contienen pros/contras. Lo importante es tener en cuenta los propios valores y la información contextual. El facilitador puede hacer preguntas sobre los valores durante el resumen. Por ejemplo, si un miembro del grupo dice "nunca podría revelarlo", el formador puede preguntar: "¿qué valor tendría eso al servicio de?". Al reflexionar sobre ello, el miembro del grupo puede darse cuenta de que su decisión se basa, de hecho, en un valor (por ejemplo, la autoprotección) o puede ser el resultado de una evasión (por ejemplo, en realidad mi valor es ser auténtico, pero me da demasiada vergüenza revelarlo). El facilitador puede hacer hincapié en la importancia de ser conscientes de nuestros valores antes de decidir cómo actuar, de modo que nos sintamos seguros de nuestra elección. Otro punto importante es el "contexto". ¿Está uno obligado a revelarlo (por ejemplo, legalmente?), ¿se trata de un trabajo en el que revelarlo es irrelevante?

4. Preparación de su autopresentación - 30 minutos

Finalidad: En este punto, la mitad de los participantes proseguirá con el ejercicio de "preparación de su autopresentación" y la otra mitad realizará la actividad de RV. El objetivo de esta actividad es que los participantes identifiquen la información personal, incluidos los puntos fuertes y las dificultades, que estarán dispuestos a presentar en una entrevista de trabajo. Esta tarea también aumenta la confianza y la capacidad de las personas para hablar de sí mismas, incluidas sus habilidades y sus áreas de mejora. Esta tarea se realiza como preparación de una "entrevista simulada" que observarán en la RV y que practicarán a continuación.

Nota para el facilitador: Utilice el FOLLETO DE PREPARACIÓN DE LA AUTOPRESENTACIÓN 5 (Apéndice 5) que ilustra el ejercicio. En el caso de los participantes que vayan a realizar esta tarea la semana en que no vayamos a proceder con la tarea de la entrevista, asegúrese de que guarda la copia de su documento para que puedan utilizarla la semana siguiente.

5. Actividad de RV - 30 minutos

6. Conclusión / preguntas - 5 minutos

Objetivo: Abordar los retos a los que se enfrentan las personas al hablar de sí mismas.

Nota para el facilitador: Se enfatiza la importancia de la auto-revelación como un proceso gradual y matizado.

Lección 3: Divulgación: tomar decisiones acertadas (b)

Duración: 1,5 horas

Objetivos

- Desarrollar una autopresentación para el lugar de trabajo que incluya la revelación total, parcial o nula de los antecedentes penales.
- Elabore un guión específico para utilizarlo en una entrevista de trabajo con un posible empleador.
- Practicar habilidades de divulgación y entrevista de trabajo.

Actividades

Breve instalación en la sesión - 5 minutos

1. Breve ejercicio de movimiento consciente - 5 minutos

Propósito: Enraizarse y conectar con el aquí y el ahora mediante el uso del cuerpo. A veces las personas prefieren utilizar su cuerpo como herramienta para conectar con el momento presente. También puede ser una herramienta práctica para utilizar en su vida diaria

2. Actividad de RV /Ejercicio de preparación de la autopresentación - 30 minutos

3. Autopresentación y debate - Cómo hablar de mi historia pasada - 40 minutos.

Finalidad Practicar la presentación de sí mismo junto con información sobre sus antecedentes penales (si es necesario/cuando sea necesario). Disponer de un guión preparado de sí mismo para gestionar la ansiedad en el lugar de trabajo.

Nota para el facilitador: Se presentarán tres narrativas: una narrativa de no revelación, una narrativa de revelación y una narrativa de revelación parcial. Se les dará un contexto de trabajo (estudio de caso) y una pregunta e indicaciones para que reflexionen (HISTORIA PERSONAL DISCUSIONES HANDOUT 6, Apéndice 6)

Nota para el animador: El animador ayudará a los participantes del grupo a encontrar la redacción adecuada para la autopresentación. Si las capacidades de lectura y escritura impiden escribir notas para ayudar a la memoria, se puede contar con el apoyo del facilitador.

Nota para el facilitador: El facilitador no es demasiado prescriptivo sobre la "elección correcta". Se mantiene abierto y curioso, aunque actualmente se centra más en los valores prosociales.

Nota para el animador: Los participantes pueden reflexionar sobre las diferencias entre las opciones de revelación y no revelación en este ejercicio. Pueden generarse ideas y contextos en los que la revelación es apropiada según los valores personales de cada uno. Hay que tener cuidado de que las personas no estén capacitadas para mentir o engañar a los demás. Si esto surge, podemos retomar la conversación sobre el derecho a mantener protegida la información personal. También hay que tener cuidado de que las personas estén informadas de que algunos puestos de trabajo exigen comprobaciones de antecedentes penales. En estos puestos de trabajo, es especialmente importante poder hablar abiertamente de este pasado.

4. Reunir los elementos de divulgación - 10 minutos

Objetivo: El objetivo de este debate en grupo es que los participantes identifiquen algunos elementos clave de los ejercicios anteriores para guardarlos como parte de su autopresentación memorizada. A continuación, se les anima a compartir en el grupo los elementos clave de su autopresentación que consideren que pueden comunicar a otras personas en su futura búsqueda de empleo. Los elementos presentados pueden ser tanto puntos fuertes como áreas de desarrollo.

Nota para el facilitador: Utilice la AUTODIVULGACIÓN: INTEGRACIÓN DE FORTALEZAS Y ATENCIÓN A LAS LIMITACIONES APÉNDICE 7, HOJA 7.

Nota para el facilitador: El facilitador intentará validar el pensamiento crítico sobre estas cuestiones y no imponer una opinión específica. Cuando se mencionen valores prosociales, el facilitador deberá hacer hincapié en ellos.

5. Conclusión / preguntas - 5 minutos

Nota para el facilitador: El facilitador hace hincapié en la dificultad de hablar de uno mismo. El facilitador reconoce la revelación como un proceso gradual que incluye ser capaz de hablar sobre nuestros puntos fuertes y nuestras áreas de debilidad y limitación. La revelación paulatina nos permite establecer relaciones, sentirnos conectados y encontrar gradualmente comunidades de apoyo.

MÓDULO 5

Gestión de la ira - Resolución de conflictos

Lección 1: Resolución de conflictos (a)

Duración: 1,5 horas

Objetivos:

- Reconocer las emociones ocultas bajo la ira.
- Desarrollar habilidades de reconocimiento de emociones.
- Pon ejemplos de las distintas fases del ciclo de la ira.
- Desarrollar estrategias para gestionar la ira de forma eficaz.
- Reflexionar sobre sus habilidades para gestionar la ira.
- Date cuenta de que los conflictos son un proceso normal de desacuerdo entre compañeros de trabajo y jefes. Evitar los conflictos entre clientes.
- Diferenciar entre conflictos positivos y negativos.

Actividades

Breve instalación en la sesión - 5 minutos.

1. Breve recapitulación y revisión del trabajo entre sesiones - 5 minutos

Finalidad: Reflexionar con los participantes sobre la ira y los conflictos en el lugar de trabajo.

Nota para el facilitador: Posible pregunta para guiar el debate: ¿Te has enfrentado a alguna dificultad o reto que te gustaría comentar?

2. Psicoeducación sobre la ira - 30 minutos

Objetivo: El animador guiará a los participantes para que identifiquen y den sentido a sus emociones y comportamientos. Se espera que esto facilite una gestión más adecuada de las mismas durante los conflictos en el lugar de trabajo

Nota para el facilitador: Utilice la DEFINICIÓN DE LA INQUIETUD HANDOUT 1 (Apéndice 1) para definir la ira.

Nota para el facilitador: Utilice el FOLLETO 2 COMPONENTES DE LA INQUIETUD (Apéndice 2) para ayudar a los participantes a reconocer la ira.

Nota para el facilitador: Utilice el FOLLETO 3 EMOCIONES OCULTAS (Apéndice 3) para reconocer que otras emociones pueden hacernos vulnerables y, así, la ira puede aparecer como la emoción principal.

Nota para el facilitador: HOJA DE TRABAJO 4 DEL CÍRCULO DE LA INQUIETUD (Apéndice 4) para explicar el ciclo de la ira.

Punto de debate: Para facilitar el debate y ayudar a los participantes a darse cuenta de su propia experiencia del ciclo de la ira, se pueden utilizar las siguientes preguntas

- ✓ ¿Cuándo notas por primera vez que te enfadas en el trabajo?
- ✓ ¿Cuándo notan los demás que te enfadas?
- ✓ ¿Qué podrían notar los demás en nuestro enfado que nosotros no notamos

3. Ejercicio del mapa de la ira - 15 minutos

Objetivo: Comprender con más detalle el proceso de la ira.

Nota para el facilitador: Utilice el MAPA DE LA INQUIETUD HANDOUT 5 (Apéndice 5)

4. Consejos para controlar la ira - 25 minutos

Finalidad: Aprender a gestionar el sentimiento de ira.

Nota para el facilitador: Utilice el PLAN DE GESTIÓN DE LA INQUIETUD EN EL TRABAJO HANDOUT 6 (Apéndice 6)

Nota para el facilitador: Utiliza el MANUAL 7 "MANEJA TU INQUIETUD" (Apéndice 7)

Punto de debate. Ejemplo de discusión para el facilitador en relación con la Ira: a. ¿Qué quiere mi impulso que haga? Gritar. b. ¿Cuál es un valor con el que puedo conectar? Conectar con los

demás. c. Comprometerse con la acción prosocial: Aléjate y respira un poco. Vuelva para decir claramente que le gustaría hablar de este tema. d. Resultado: Con suerte, una conversación más eficaz.

5. Ejercicio de reconocimiento de emociones en RV - 20 minutos

6. Conclusión / preguntas - 10 minutos

Propósito: Fomentar la reflexión sobre lo que ha sido significativo o personalmente relevante en esta sesión de grupo para el control de la ira.

Lección 2: Resolución de conflictos (b)

Duración: 1,5 horas

Objetivos:

- Introducir el término de conflicto en las relaciones laborales y los tipos de conflictos.
- Presentar los factores que suelen provocar conflictos en la relación.
- Centrarse en los patrones saludables y no saludables durante los conflictos.
- Desarrollar habilidades y estrategias eficaces para gestionar conflictos.

Actividades

Breve instalación en la sesión - 5 minutos.

1. Breve recapitulación y revisión del trabajo entre sesiones - 10 minutos

Propósito: Comprender el propósito del conflicto y distinguirlo de la ira.

Nota para el facilitador: Las palabras con asociaciones negativas deben estar a un lado de la pizarra, y las palabras con asociaciones positivas al otro. Es posible que los participantes no reconozcan inicialmente muchos aspectos positivos del conflicto. Esta actividad podría ser una excelente manera de discutir algunos de los beneficios del conflicto (es una oportunidad para el cambio, la renovación de las relaciones, el desarrollo personal, etc.).

Punto de debate: El animador pide a los participantes que discutan las diferencias entre ira y conflicto y agresiones físicas y no físicas. Se pueden utilizar las siguientes preguntas:

- ✓ ¿Cuál es el conflicto?
- ✓ ¿Todos los conflictos conducen a la ira
- ✓ ¿Todos los conflictos empiezan con ira
- ✓ ¿Los comportamientos agresivos tienen consecuencias positivas

2. Actividad de RV / Consejos para controlar la ira - 20 minutos

3. Introducción a los diferentes tipos de conflictos en el lugar de trabajo - 15 minutos

Finalidad: Identificar los diferentes tipos de conflictos en el

Nota para el facilitador: Utilice el FOLLETO 8 TIPOS DE CONFLICTOS (Apéndice 8) para definir los tipos de conflictos en el lugar de trabajo.

Nota para el facilitador: Utilice el FOLLETO 9 DE LAS FASES DEL CONFLICTO (Apéndice 9) para explicar las seis fases del conflicto.

4. Ejercicio - 10

Objetivo. Animar a los participantes a identificar y articular la secuencia de acontecimientos, los pensamientos negativos y las reacciones emocionales desencadenadas por los conflictos en el lugar de trabajo.

Nota para el facilitador: Utilice el MANUAL DE DISCUSIÓN SOBRE CONFLICTOS 10 (Apéndice 10)

5. Gestión de conflictos - 25 minutos

Propósito: Reconocer el conflicto y desarrollar estrategias para gestionarlo eficazmente y aplicarlas en la práctica.

Nota para el facilitador: Utiliza el APÉNDICE 11 (CONSEJOS PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS).

Nota para el facilitador. El facilitador guiará y supervisará a cada diada para que identifique un ejemplo de conflicto en el trabajo. Lista de posibles conflictos: gestión del tiempo,

expectativas del empleador, cambio de turnos, pedir quedarse hasta tarde, la forma en que uno habla con otro en el trabajo, necesitar tiempo libre, necesitar un pago extra...

6. Escenario para la resolución eficaz de conflictos (actividad alternativa para quienes no vayan a utilizar la RV) - 30 minutos.

Finalidad. Fomentar el pensamiento crítico y la capacidad de toma de decisiones, promoviendo al mismo tiempo el debate y la reflexión sobre los enfoques más adecuados para resolver conflictos en un entorno profesional.

Nota para el facilitador: Utilizar los ESCENARIOS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS HANDOUT 12 (Apéndice 12)

7. Formas eficaces e ineficaces de resolver un conflicto en el trabajo mediante vídeos en RV - 30 minutos

Objetivo. Identificar patrones saludables y no saludables para gestionar los conflictos en el trabajo a través de vídeos de preguntas y respuestas.

8. Pasos para la resolución de conflictos - 10 minutos

Finalidad: Identificar el orden correcto de los pasos para resolver eficazmente una resolución en el lugar de trabajo.

9. Conclusión / preguntas - 5 minutos

MÓDULO 6

Establecer límites interpersonales

Lección 1: Derechos personales en el trabajo

Duración: 1,5 horas

Objetivos:

- Reconocer los derechos personales como seres humanos.
- Comprender la importancia de los límites personales para unas relaciones sanas.
- Reconocer los derechos personales en el trabajo.
- Reconocer los derechos personales en el trabajo a través de la RV.
- Desafiar los mitos relacionados con la expresión de necesidades y el establecimiento de límites.

Actividades

Breve instalación en la sesión - 5 minutos.

1. Breve recapitulación y revisión del trabajo entre sesiones - 10 minutos

2. Límites personales - breve introducción - 25 minutos

Finalidad Comprender el concepto de derechos personales, límites y responsabilidades dentro de estos derechos.

Nota para el facilitador: Utilice el MANUAL DE DERECHOS HUMANOS 1 (Apéndice 1).

Nota para el animador: Cuando hables de estos derechos con los participantes, haz hincapié en que todas las personas tienen estos derechos, por lo que tenemos que tener cuidado de no abusar de ellos cuando los ejercemos. Puede repasar cada derecho y pedir ejemplos de casos en los que hayan pisoteado los derechos de otras personas al ejercer los suyos.

Tema de debate: ¿Se te ocurre alguna situación en la que otras personas hayan pisoteado tus derechos al ejercer los tuyos? ¿Cómo fue para ti? ¿Cuáles crees que son tus responsabilidades en cuando se trata de respetar los derechos de los demás? ¿Cómo crees que afectó eso a la otra persona

Nota para el facilitador: Si los participantes no vienen con un ejemplo, el facilitador puede repasar los derechos en la hoja de trabajo y discutirlos guiado por las preguntas descritas en el plan de estudios.

3. Límites y derechos personales en el trabajo

Objetivo. Facilitar un debate entre los participantes sobre el tema de los derechos y responsabilidades de los trabajadores.

Nota para el animador: Las obligaciones también deben explorarse en este debate, antes de repartir el folleto

Ejemplos de obligaciones. 1. Por el salario justo tengo que presentarme en el trabajo de acuerdo con mi horario. 2. Tengo que dar lo mejor de mí en mi trabajo. 3. Tengo que anunciar a mis superiores, si tengo algún problema y no puedo ir a trabajar o necesito cambiar mi horario. 4. Tengo que respetar a mis compañeros y tratarlos con justicia. 4. Tengo que estar atento a mi trabajo y respetar las normas de seguridad, para mí y para mis compañeros.

Punto de debate: ¿Cuáles crees que son tus derechos como empleado? ¿Tiene alguna responsabilidad

Nota para el facilitador: El facilitador debe tener cuidado de no hacer hincapié en los derechos en detrimento de las obligaciones.

4. Derechos en el trabajo - Actividad de RV - 20 minutos

5. Derechos en el trabajo - completar los escenarios - 20 minutos.

Finalidad: Comprender formas saludables de considerar sus derechos en el lugar de trabajo y maneras de comunicar sobre estos ámbitos.

Punto de debate. Discute con los participantes cómo decidieron completar los escenarios. Utiliza estas preguntas como guía: ¿Estos escenarios se ajustan a tus derechos como trabajador?

¿Qué te pareció la situación? ¿Cómo te hizo sentir? ¿Cuál fue tu primera reacción al respecto? ¿Qué te detuvo? ¿Hay otra perspectiva al respecto? ¿Podrías pensar en otra forma de reaccionar?

Nota para el facilitador. Con estos escenarios estamos introduciendo la idea de los límites. En estas situaciones se han roto o violado límites o derechos.

Nota para el facilitador: El facilitador deberá discutir las posibles diferencias culturales, si las hubiera

6. Mitos que obstaculizan el establecimiento de límites y la expresión de necesidades - 20 minutos

Finalidad: Comprender los cuatro mitos que impiden a las personas expresar sus necesidades y establecer límites en sus relaciones personales o laborales. Será una tarea en pequeños grupos

Nota para el facilitador: Utiliza el FOLLETO 3 SOBRE MITOS RELACIONADOS CON LOS DERECHOS (Apéndice 3)

Punto de debate: ¿Qué opinas de estas afirmaciones? ¿Se aplica alguna de ellas a tu comportamiento en las relaciones interpersonales

Nota para el facilitador: Utilizar la HOJA DE TRABAJO 4 ALTERNATIVAS A LOS MITOS (Apéndice 4)

Nota para el animador. Al discutir estos mitos

1. Nuestra condición humana está ligada a la socialización y a estar con otras personas.

Por tanto, es natural necesitar cosas de otros seres humanos, ya sea atención, apoyo, amor, ayuda o simplemente amabilidad. No nos bastamos a nosotros mismos y nos pasamos la vida negociando con los demás todo lo que necesitamos para sobrevivir física y emocionalmente. Por tanto, necesitar cosas no puede ser vergonzoso ni malo; es básico para la condición humana.

2. Oír una negativa airada duele.

A veces golpea tan fuerte y de repente que te deja sin aliento. Pero, ¿es cierto que no puedes soportarlo? Piensa en los rechazos que has sufrido en tu vida: fueron difíciles, pero sobreviviste

a ellos. Los rechazos duelen, de eso no hay duda, pero lo peor es vivir con años de dolor porque nunca pediste lo que querías.

3. Puede que te parezca egoísta pedir cosas

Puede que sientas que es egoísta pedir cosas debido a los mensajes que recibiste en tus primeros años en la familia que decían que tus necesidades no contaban o que tus necesidades eran menos importantes que las de los demás.

Cuando lo examinas, ¿es esto realmente cierto? ¿Hay algo defectuoso o equivocado en ti que hace que tus necesidades sean relativamente poco importantes? La verdad es que las necesidades de todo el mundo son válidas e igual de importantes. No es egoísta pedir cosas o poner límites. Es normal. Es sano y necesario. Nuestra supervivencia como individuos depende de saber y decir lo que queremos. Porque si no lo hacemos, la gente no nos hace caso.

4. El control es relativo.

No puedes controlar el comportamiento de los demás, aunque algunos se vuelvan locos intentándolo. Lo que sí puedes controlar es *tu* comportamiento. Los estilos pasivos o agresivos suelen tener malos resultados. La gente ignora tus necesidades o se enfada y se te resiste. Por eso te sientes impotente: las estrategias que utilizas no son eficaces. El comportamiento asertivo obtiene mejores resultados. La gente suele escuchar y responder positivamente.

7. Conclusión / preguntas - 5 minutos

Nota para el animador: El facilitador hace hincapié en los puntos clave de la lección (derechos, obligaciones, tener en cuenta a la otra persona al ejercer los derechos, diferencias culturales).

Lección 2: Comunicar los límites

Duración: 1,5 horas

Objetivos:

- Comprender por qué mantener el respeto por uno mismo es eficaz en las relaciones interpersonales.
- Explora los pasos para establecer límites manteniendo el respeto por uno mismo.

- Explorar y practicar los pasos para establecer límites.
- Explora el establecimiento de límites en la RV.

Actividades

Breve instalación en la sesión - 5 minutos.

1. Breve recapitulación y revisión del trabajo entre sesiones - 10 minutos

Objetivo Revisar la lección anterior sobre los mitos que obstaculizan la expresión de las necesidades y el establecimiento de límites

Punto de debate: El animador repasará con los participantes los mitos tratados en la lección anterior guiándose por estas preguntas

- ¿Cuáles son los mitos que interfieren en la expresión de las necesidades y el establecimiento de límites?
- ¿Cómo bloquean?
- ¿Cuál de ellos se aplica a usted?
- ¿Has notado desde nuestra última reunión alguno de esos mitos que te bloquean a la hora de expresar tus necesidades o establecer límites con los demás?

2. Derechos en el trabajo - Actividad de RV - 20 minutos

3. Establecimiento eficaz de límites: ESTABLECER LÍMITES Y MANTENER EL RESPETO POR TI MISMO - breve introducción - 10 minutos.

Propósito: Reconocer la importancia de mantener el respeto por uno mismo en el proceso de establecer límites en la relación con los demás en el lugar de trabajo.

Tema de debate: Discuta con los participantes en qué situación creen que se pierden el respeto a sí mismos

1. ¿Qué ocurre cuando te pones extremadamente emocional durante una interacción interpersonal? ¿Cómo te ves a ti mismo? ¿Cómo te ven los demás? ¿Cómo reaccionan
2. ¿Qué ocurre cuando te rindes y actúas pasivamente en lugar de defenderte? 3. ¿Cómo te ves a ti mismo? ¿Cómo te ves a ti mismo? ¿Cómo te ven los demás? ¿Cómo reaccionan

3. ¿Cuándo te enfadas mucho, te pones mezquino o te vuelves amenazador? ¿Cómo te ven los demás? ¿Cómo reaccionan

Punto de debate: Para **Ser justo**, el facilitador debe utilizar esta pregunta orientadora ¿Qué impacto tiene en el respeto por uno mismo dar prioridad sólo a las necesidades propias o a las de los demás?

Punto de debate: Para **Stick to values** revisa con los participantes sus propios valores tratados en las lecciones anteriores. ¿Cuáles son las dificultades para defenderse cuando alguien quiere que hagan o digan algo que entra en conflicto con sus propios valores

Punto de debate: Para **ser sincero**, el animador debe ser consciente de que a veces la sinceridad puede reducir la eficacia de la relación y comentarlo con los participantes.

4. Establecimiento eficaz de límites: FIJAR LÍMITES - breve introducción - 25 minutos.

Propósito: El propósito de esta actividad es que los participantes aprendan a establecer límites en la relación con los demás en el lugar de trabajo.

Nota para el facilitador. El facilitador presentará los pasos para un establecimiento efectivo de límites interpersonales (adaptado de DBT skills - DEAR MAN, Linehan, 2015). Siga la información ampliada en el plan de estudios.

5. Juego de rol - 15 minutos

Propósito: El propósito de esta actividad es que los participantes tengan un ensayo completo de los pasos discutidos anteriormente (DEAR MAN)

6. Conclusión / preguntas - 5 minutos

MÓDULO 7

Hacer peticiones en el lugar de trabajo

Lección 1: Hacer peticiones en el lugar de trabajo

Duración: 1,5 horas

Objetivos:

- Practicar los pasos para establecer límites/realizar peticiones
- Dramatización de peticiones
- Juego de rol para establecer límites

Actividades

Breve instalación en la sesión - 5 minutos

1. Ejercicio de atención plena - 5 minutos

: Enraizar a los participantes en el aquí y ahora. Aprender a observar los pensamientos

2. Breve recapitulación y revisión del trabajo entre sesiones - 20 minutos

Propósito Hacer un breve repaso de los pasos para establecer límites/hacer peticiones que se discutieron en la actividad anterior.

Nota para el animador. Si a los participantes no se les ocurre ningún ejemplo, el animador puede dar un ejemplo para completar los pasos.

Tema de debate. Discuta los pasos con los participantes utilizando estas preguntas orientativas:

¿Qué significa describir la situación? ¿Puedes poner un ejemplo? ¿Qué significa expresar?
¿Puedes poner un ejemplo? ¿Es lo mismo afirmar que expresar? ¿En qué se diferencian? ¿Puede poner un ejemplo? ¿Para qué sirve reforzar? ¿Puede poner un ejemplo? ¿Y la negociación? ¿Has tenido la oportunidad de seguir estos pasos desde nuestro último encuentro? ¿Cómo te fue?

¿Has tenido alguna dificultad? ¿Qué paso te resulta más difícil? ¿Qué habilidades de escucha te ayudan a seguir estos pasos?

UTILICE TAMBIÉN EL MANUAL DE COMUNICACIÓN 1 (Apéndice 1)

Nota para el animador. En caso de que los participantes digan que no practicaron los pasos, sería importante ver cuáles fueron los motivos relacionados con eso: no entendieron los pasos, no los encuentran útiles (aquí el facilitador debería venir con razones para motivarlos), esta habilidad no es apropiada en la prisión según ellos, etc.

3. Petición frente a demanda - 20 minutos

Finalidad: Hacer referencia a la diferencia entre hacer una petición y comunicar de forma exigente.

Nota para el facilitador. El facilitador puede representar (como solicitante) los planteamientos con uno de los participantes o con el cofacilitador (si es el caso). Siga el debate a partir del plan de estudios.

Punto de debate. ¿Cuál de los planteamientos era una demanda y cuál una petición? ¿En qué se diferenciaban? ¿Cómo actuó el primer solicitante? ¿Cómo era su voz? ¿Qué dijo? ¿Cómo crees que se sintió el coordinador durante esta interacción? ¿Cuál crees que puede ser el resultado de este enfoque? ¿Cómo actuó el segundo solicitante? ¿Cómo era su voz? ¿Qué dijo? ¿Cómo crees que se sintió el coordinador durante esta interacción? ¿Cuál crees que puede ser el resultado de este enfoque? ¿Qué enfoque utilizaste en el pasado cuando necesitabas algo de los demás? ¿Qué eficacia tuvo? ¿Elegirías otro enfoque ahora? ¿Por qué? Sigue también las instrucciones ampliadas del plan de estudios.

4. Petición frente a demanda - 10 minutos

Objetivo. Reconocer que la petición educada es una habilidad.

Punto de debate. ¿Cómo crees que estas expresiones pueden influir en la otra persona a la hora de responder a nuestra petición? ¿Has utilizado alguna de ellas? ¿Te han resultado útiles?

5. Juego de rol sobre la realización de peticiones - 25 minutos.

Propósito: El propósito de esta actividad es que los participantes practiquen los pasos para hacer una petición/poner límites

Nota para el facilitador. Utilice el Apéndice 2: ESCENARIOS DE PETICIONES - IMPRESO 2. Durante la tarea, el facilitador puede ofrecer ayuda a los participantes

6. Conclusión / preguntas - 5 minutos.

MÓDULO 8

Consulte

Lección 1: Repaso

Duración: 1,5 horas

Objetivos:

- Repasar lo aprendido en los anteriores
- Póngase al día con las de RV pendientes
- Cumplimentación de cuestionarios intermedios

Actividades

Actividad para romper el hielo - 5 minutos

Finalidad: Poner las cosas en marcha, calentar motores para las actividades de grupo.

1. Exploración consciente de las sensaciones - 15 minutos

Propósito: El ejercicio Sensación Consciente permite entrar en contacto con el aquí y el ahora a través del uso de los sentidos. También puede ser un ejercicio autocalmante.

Tema de debate. Relacione esta actividad con los temas del programa debatiendo cómo el estar presente puede mejorar la comunicación, la escucha activa y la eficacia interpersonal en general

2. Repaso de los valores personales y los valores en el lugar de trabajo - 10 minutos

Objetivo: Proporcionar una breve visión general de la importancia de los valores personales y su integración en el lugar de trabajo

3. Habilidades de escucha y respuesta prosocial - 10 minutos

Objetivo: Repasar los componentes clave de la escucha activa y la respuesta prosocial.

Nota para el facilitador. Facilite un debate en grupo sobre los retos y las ventajas de poner en práctica estas habilidades interpersonales

- 4. Práctica de RV / Evaluación del programa a medio camino - 20 minutos**
- 5. Conclusión / preguntas - 5 minutos.**

MÓDULO 9

Toma de decisiones sociales en el trabajo

Lección 1: Evaluación del riesgo de los propios pensamientos y acciones

Duración: 1,5 horas

Objetivos:

- observar y describir pensamientos
- reconocer los pensamientos como historias que cuenta la mente
- identificar pensamientos útiles y no útiles
- identificar las consecuencias de las acciones
- diferenciar las consecuencias de los pensamientos útiles de los que no lo son
- identificar patrones de acciones evasivas inútiles

Actividades

Actividad para romper el hielo - 5 minutos

Finalidad: Poner las cosas en marcha, calentar motores para las actividades de grupo.

1. Hojas flotantes en un arroyo en movimiento - 15 minutos

Propósito: Ayudar a los participantes a observar el contenido de sus pensamientos y a considerar los pensamientos como historias que la mente está contando.

Punto de debate. El animador aclarará a los participantes que es natural perder la concentración y que el participante sólo tiene que volver a centrar suavemente su mente en las hojas flotantes. El objetivo del ejercicio es fijarse en las palabras y las imágenes y no enredarse en la historia que están contando. Cada vez que los participantes se enreden en la historia,

tendrán que volver a centrarse en lo que hay allí. El animador reforzará repetidamente la idea de que es muy natural perder la concentración y enredarse, pero que el objetivo principal es volver a fijarse.

Nota para el facilitador. El capacitador dedicará algún tiempo a procesar esto con los clientes, no a debatir si la historia de su mente es verdadera o falsa, sino a darse cuenta de los pensamientos que no son útiles y que tienden a alejarlos de hacer cosas que son importantes para ellos.

2. El maestro cuentacuentos - 15 minutos

Propósito Considerar la mente como productora de pensamientos, pero reconocer que estos pensamientos no siempre son sabios o útiles.

Información para el facilitador. El concepto de la mente como narradora de historias está profundamente arraigado en la comprensión de la cognición y el comportamiento humanos. La mente se considera una máquina narrativa que genera constantemente historias sobre uno mismo, los demás y el mundo. La mente tiende a fundirse con las historias que cuenta. Esto significa que la gente a menudo se enreda en sus pensamientos, tratándolos como verdades literales en lugar de simples acontecimientos mentales. Por ejemplo, si alguien tiene un pensamiento como "no soy lo suficientemente bueno", puede llegar a fusionarse con este pensamiento, creyendo que es un reflejo exacto de la realidad y no sólo uno de los muchos pensamientos pasajeros. La mente utiliza principalmente el lenguaje y el simbolismo para construir estas historias. Los seres humanos tienen una inclinación natural a dar sentido a sus experiencias tejiéndolas en relatos. Estas narraciones suelen incluir interpretaciones, juicios y predicciones sobre uno mismo, los demás y el mundo.

Nota para el facilitador: El lenguaje humano ejerce un enorme control sobre nuestro comportamiento y, a medida que maduramos, nos relacionamos cada vez más con nuestro entorno, no directamente tal como es, sino a través del filtro de lo que nuestro lenguaje nos dice que es. Nuestra mente nos cuenta "historias" sobre el mundo exterior. Los pensamientos que tenemos son historias que la mente para dar sentido a nuestro mundo. Es extremadamente difícil escapar a este proceso, y una de las consecuencias es que nos quedamos constantemente atrapados en nuestros pensamientos.

Nota para el facilitador: Algunos participantes tendrán dificultades para aceptar que la mente puede tener una agenda propia. Ayúdales a abrirse a esta idea haciendo hincapié en que se trata de un comportamiento normal de nuestra mente. Está programada para protegernos, así que a veces dice cosas para mantenernos a salvo. Pero, al igual que un padre sobreprotector, al protegernos a veces nos disuade de hacer cosas que podrían beneficiarnos.

Punto de debate: La idea principal de este ejercicio es observar al narrador en acción y ser capaz de no enredarse en las historias que cuenta. Hable sobre la experiencia de limitarse a observar y darse cuenta de qué historia puede ser útil y cuál no.

3. La fórmula del desafío - 15 minutos

Objetivo: centrarse en cómo tomar decisiones mostrando que en cualquier situación existen tres posibilidades de actuación.

Nota para el facilitador: Mantenga el debate sobre situaciones relacionadas con el trabajo. Si se presentan situaciones no relacionadas con el trabajo, reoriente suavemente al participante para que piense en un incidente relacionado con el trabajo.

Nota para el animador: Si la opción "irse" parece ser la mejor en un ejemplo dado por el participante, reconózcalo y pídale amablemente que piense en otra situación. Haga hincapié en que, por lo general, los resultados menos deseables se derivan de quedarse y no cambiar nada.

4. Únete al D.O.T.S - 15 minutos

Propósito: Ayudar a los participantes a darse cuenta de que lo que han estado intentando hacer para evitar pensamientos, emociones y sensaciones difíciles no es eficaz a largo plazo.

Nota para el facilitador: La idea no es empezar a juzgar estos métodos como "buenos" o "malos", "correctos" o "incorrectos", "positivos" o "negativos". El objetivo es simplemente averiguar si estos métodos son eficaces a largo plazo, es decir, si funcionan a largo plazo para darte una vida con sentido. (Obviamente, si alguno de estos métodos mejora la vida de uno a largo plazo, podría seguir utilizándolos).

Nota para el facilitador: Invite a los participantes a hacer una lluvia de ideas y anote en una columna del rotafolio los principales pensamientos, sentimientos, sensaciones, recuerdos, emociones, impulsos que los participantes no desean. En otra columna, enumere las estrategias

que han utilizado para escapar de ellos o controlarlos. En la tercera columna, escribe las consecuencias a largo plazo. Recuerda a los participantes que las consecuencias a corto plazo son siempre el alivio que sienten.

Nota para el facilitador: Es importante hacer hincapié en la idea de que si utilizar esas estrategias hubiera sido útil, habrían tenido una solución a largo plazo para esa situación específica para la que emplearon esa estrategia. Dado que siguen utilizando esa estrategia para huir o gestionar esa situación, esa estrategia no es útil.

Nota para el facilitador: Valide las estrategias que están presentando los participantes, es decir, díales que utilizarlas nos resulta natural a los seres humanos y que pueden ser una respuesta válida para periodos cortos, pero que no son útiles a largo plazo.

Nota para el animador: Una vez concluida la actividad de lluvia de ideas, compruebe si los participantes han captado el mensaje de que lo que han estado haciendo no es eficaz a largo plazo. Para ello, formule preguntas como qué estrategias utilizan hoy en día que parezcan basadas en la evitación, lo que tendrá consecuencias negativas a largo plazo. Cuando esté claro que los participantes han comprendido esta idea, invítelos a utilizar una estrategia alternativa. La de limitarse a observar los sentimientos, pensamientos e impulsos sin intentar huir de ellos (es decir, lo que han aprendido a través de las actividades de estas lecciones).

5. Conclusión / preguntas - 5 minutos

Propósito: Reforzar los puntos clave tratados en la lección, como la atención plena, la observación del pensamiento, el reconocimiento de los pensamientos inútiles, la toma de decisiones y los valores, la perspectiva a largo plazo de las estrategias de afrontamiento, la autenticidad en el lugar de trabajo y la toma de decisiones para el crecimiento personal y profesional. Además, el facilitador intenta crear un diálogo abierto animando a los participantes a hacer preguntas. Por último, el facilitador introduce el tema del siguiente módulo de manera general.

Lección 2: Tomar decisiones basadas en valores

Duración: 1,5 horas

Objetivos:

- Vincular los valores a los objetivos
- Identificar las acciones orientadas a los objetivos
- Identificar los obstáculos del objetivo
- Identificar acciones para superar los obstáculos

Actividades

Actividad para romper el hielo - 5 minutos

Finalidad: Poner las cosas en marcha, entrar en calor para las actividades de grupo.

1. Recorrer el camino - 15 minutos

Propósito: identificar el hecho de que requiere esfuerzo mantener nuevos comportamientos y que es fácil verse arrastrado de nuevo a formas de actuar más antiguas, más autodestructivas/deficientes.

Información para el facilitador. Los viejos y los nuevos hábitos pueden competir entre sí debido a los limitados recursos cognitivos disponibles para la toma de decisiones y la regulación del comportamiento. Así es como suele desarrollarse esta competición. El cerebro humano tiene una capacidad limitada para procesar información y tomar decisiones. Cuando se enfrentan a hábitos que compiten entre sí, las personas pueden experimentar una carga cognitiva al sopesar las opciones y decidir qué comportamiento adoptar. Esta carga cognitiva puede dificultar la priorización de los nuevos hábitos sobre los antiguos, especialmente si éstos están muy arraigados. Los viejos hábitos tienden a ser más fuertes que los nuevos porque se han reforzado a lo largo del tiempo mediante la repetición y la recompensa. Estas vías neuronales bien establecidas facilitan que el cerebro adopte por defecto comportamientos familiares, incluso cuando las personas desean conscientemente adoptar nuevos hábitos. Las

señales ambientales y los contextos asociados a viejos hábitos pueden desencadenar respuestas conductuales automáticas, lo que dificulta resistirse a participar en rutinas familiares. Por ejemplo, si alguien tiene el hábito de picar algo mientras ve la televisión, el simple hecho de sentarse frente al televisor puede desencadenar automáticamente el deseo de picar algo, independientemente de que tenga o no la intención de cambiar ese comportamiento. Cuando los viejos y los nuevos hábitos entran en conflicto, los individuos deben emprender un proceso de resolución de conflictos para determinar qué comportamiento priorizar. Este proceso implica sopesar las recompensas a corto plazo del viejo hábito frente a los beneficios a largo plazo del nuevo. Dependiendo de varios factores, como la motivación, el autocontrol y los factores situacionales, las personas pueden optar por mantener el viejo hábito, adoptar el nuevo o llegar a un compromiso entre ambos. Para sustituir con éxito los viejos hábitos por otros nuevos es necesario contar con sólidas habilidades de autorregulación, como la autoconciencia, la autovigilancia, el establecimiento de objetivos y el autocontrol. Las personas deben reconocer cuándo se desencadenan los viejos hábitos, anticiparse a los posibles retos y emplear estrategias para superarlos, como introducir cambios en el entorno, buscar apoyo social o practicar técnicas de atención plena.

Punto de debate: A partir de la información facilitada por los participantes, haga hincapié en las consecuencias a largo plazo de sus decisiones. Señale que la obtención de nuevas consecuencias sólo es posible recorriendo un nuevo camino.

Nota para el animador: (1) Es importante validar el esfuerzo del participante; y (2) informarle de los contratiempos ocasionales. Informe al participante de que puede tener deslices, es decir, que puede volver temporalmente a un viejo hábito, sobre todo cuando esté cansado, estresado o tenga ciertas emociones. En estas situaciones, es importante no juzgarse con demasiada dureza y empezar a realizar el nuevo comportamiento cuando se produzca la siguiente situación.

Nota para el animador: Reconozca el hecho y haga hincapié en que crear un nuevo hábito requiere tiempo y esfuerzo. Por lo tanto, los participantes deben esperar enfrentarse a varias situaciones en las que sientan diversas manifestaciones de incomodidad.

Punto de debate: discuta con los participantes los riesgos y beneficios asociados a probar nuevos comportamientos. Haga hincapié en persistir en la acción incluso si se retrasan las recompensas.

2. No hagas lo que dices - 15 minutos

Propósito: Los participantes aprenden que pueden comportarse de forma diferente a la historia que les cuenta su mente en un entorno laboral.

Nota para el facilitador: Este ejercicio es muy útil para establecer la conexión entre los ejercicios anteriores, en los que sólo se presta atención a los pensamientos. Esta vez, además de darse cuenta, el participante desafía el pensamiento al no actuar en consecuencia.

Punto de debate: Habla sobre cómo te sientes al hacer algo diferente de lo que te dice tu mente. ¿Te dice algo la mente incluso sobre el hecho de que estás haciendo algo mientras te dice que hagas algo diferente? ¿Qué te dice? Haz hincapié en el hecho de que ésta es una forma natural de actuar de la mente y de sentir de una persona. Sigue haciendo lo que estás haciendo mientras te das cuenta de lo que aparece.

Nota para el facilitador: Mientras realizan este ejercicio, recuerde a los participantes lo que han aprendido en ejercicios anteriores en los que se han dado cuenta de que los pensamientos son historias. Anímeles a recordar esta sencilla actividad cuando se den cuenta de pensamientos que no son útiles. Haga hincapié en el hecho de que la persona tiene realmente el control si aprende a identificar lo que es útil y lo que no lo es. Y hacer cosas que sean útiles a largo plazo.

Nota para el facilitador: Haz hincapié en que sólo hagas esto (no hacer lo que tu mente te dice) cuando notes que tu mente te está diciendo que hagas algo que no te es útil a largo plazo o que te está impidiendo hacer algo útil (a largo plazo).

3. Ejercicio del salto - 15 minutos

Objetivo: Este ejercicio pretende mostrar a los participantes que tratar de evitar el compromiso con una decisión haciendo las cosas sólo a medias no es eficaz; las acciones deben realizarse por completo para que sean eficaces a la hora de obtener los resultados deseados.

Información para el facilitador. Explique que cuando uno decide tomar una decisión de "nuevo camino" en el trabajo tiene que hacerlo por completo, no a medias, aunque se canse o

aparezcan ciertas emociones o pensamientos. Por lo tanto, comprometerse con una decisión basada en valores en el trabajo es como saltar. Puedes saltar desde muchas cosas, pero no puedes hacerlo a medias. Puedes elegir desde qué saltas. A veces puede ser algo que está muy cerca del suelo, como un libro. Otras veces puede ser saltar desde algo que está a miles de metros de altura, como el paracaidismo desde un avión. No puedes detenerte a mitad de camino y, desde luego, no puedes volver atrás. La única manera de llegar al final es dar el salto. Del mismo modo, si quieres el resultado final, tienes que completar la acción (y persistir en ella hasta conseguirlo).

Punto de debate: Discuta con los participantes qué acciones han iniciado y no han completado. Haga hincapié en el hecho de que, al no completar esas acciones, no han logrado el resultado final deseado. Discuta con los participantes lo que les gustaría conseguir y la altura que eso representaría para ellos como salto. Señale que puede haber alturas progresivas desde las que saltar.

Nota para el animador: Utilizando EL MANUAL 3 SOBRE LOS EFECTOS DE MIS DECISIONES EN EL TRABAJO, los participantes eligen determinadas decisiones (hasta 3) del nuevo camino. Eligen una que representaría un salto fácil para ellos, una que sería moderadamente difícil y una muy difícil para ellos. Los participantes presentan sus decisiones del nuevo camino y su nivel de dificultad en el grupo después de haber completado el MANUAL 4 SOBRE EL SALTO A MIS DECISIONES (Apéndice 4). Ayude a los participantes a identificar los pasos intermedios (p. ej., las habilidades que deben practicar) hacia las decisiones del nuevo camino basadas en valores.

Punto de debate: Discuta qué sentimientos y pensamientos surgen justo antes del salto. Valide esos sentimientos y pensamientos recordando a los participantes que todo esto es normal y que es sólo la forma en que funciona la mente. A continuación, recuérdales que pueden hacer cosas distintas de las que les dice su mente. Recuérdales también que pueden elegir la altura desde la que saltar y que pueden aumentarla gradualmente.

4. Conclusión / preguntas 5 minutos

Finalidad: Reforzar los puntos clave tratados en la lección, fomentar el compromiso de los participantes mediante preguntas e introducir el tema del siguiente módulo de forma general.

MÓDULO 10

Refuerzo de los valores cívicos

Lección 1: Refuerzo de los valores cívicos

Duración: 1,5 horas

Objetivos:

- Identificar los valores que guían el comportamiento social en el trabajo.
- Desarrollar objetivos de comportamiento basados en valores para la comunicación en el lugar de trabajo.
- Prevención de recaídas.
- Proporcionar retroalimentación y cierre del grupo.

Actividades

Breve instalación en la sesión - 5 minutos

1. Breve recapitulación y revisión del trabajo entre sesiones - 5 minutos

Propósito. Reflexionar sobre los valores en el ámbito laboral e identificar los objetivos, habilidades y barreras relacionados. La conversación sobre las aptitudes servirá de base para el siguiente ejercicio sobre la orientación del comportamiento social en el trabajo.

Punto de debate. Puntos de orientación:

- ✓ Reflexión sobre la sesión anterior
- ✓ ¿Se ha enfrentado a alguna dificultad o reto que le gustaría comentar?

2. Clasificación de tarjetas de valores - 30 minutos

Objetivo. Revisar los valores personales y la idea de elegir valores en la vida. Vincular con los valores cívicos. Los participantes elaborarán sus propias tarjetas personales de valores.

Nota para el facilitador. Utilizar la **HOJA DE CATEGORIZACIÓN DE LOS VALORES CÍVICOS 1**

Punto de debate. El animador anima a los miembros del grupo a hablar de al menos 1 tarjeta del grupo. El tratamiento de esta tarjeta puede ser muy emotivo, por lo que el animador recuerda al grupo los Valores Compartidos del Grupo (Módulo 1). Al procesar una tarjeta, el formador puede plantear las siguientes preguntas:

- Cuéntenos más sobre la importancia que concede a este valor en este ámbito de la vida. ¿Qué importancia tiene para usted?
- ¿Ha habido momentos en la vida en los que haya estado cerca de este valor?
- ¿Cuánto se acerca o se aleja actualmente de este valor?
- ¿Qué tipo de elecciones o comportamientos te acercan más a este valor?
- ¿Puede identificar algún objetivo personal relacionado con este valor?
- ¿Necesita desarrollar alguna habilidad para acercarse a este valor?
- ¿Existen opiniones, pensamientos o emociones que puedan interferir a la hora de actuar según este valor?
- ¿Es posible dar cabida a estas barreras mientras actuamos sobre nuestro valor?

Nota para el animador. No es necesario que el animador haga todas las preguntas a cada miembro, sino que las repase con diferentes miembros del grupo.

Nota para el facilitador. El facilitador también puede abordar oralmente algunos valores adicionales relacionados con el trabajo, si el tiempo lo permite. Los valores cívicos contribuyen a crear un entorno laboral positivo y ético y guían el comportamiento de empleados y empresarios. Se hace especial hincapié en el trabajo.

Información para el facilitador sobre valores.

- ✓ *Conducta ética:* Se espera de los empleados que actúen con ética e integridad en todas sus relaciones profesionales. Esto incluye ser honesto, transparente y evitar conflictos de intereses.
- ✓ *Respeto:* Al igual que en la sociedad, el respeto a los compañeros, supervisores y subordinados es crucial en el lugar de trabajo. Esto significa tratar a todo el mundo con dignidad, independientemente de su posición o procedencia.
- ✓ *Diversidad e inclusión:* Promover la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo es un valor cívico que fomenta el sentimiento de pertenencia y garantiza la igualdad de oportunidades para todos los empleados.

- ✓ *Trabajo en equipo:* La colaboración y la cooperación con los compañeros para alcanzar objetivos comunes son valores cívicos esenciales en el trabajo. Esto incluye respetar las contribuciones de los demás y trabajar bien en equipo.
- ✓ *Responsabilidad:* Se espera de los empleados que cumplan sus responsabilidades y compromisos laborales lo mejor que puedan. Cumplir los plazos, ser puntual y asumir el propio trabajo forman parte de este valor.
- ✓ *Compromiso cívico:* En algunos lugares de trabajo, se anima a los empleados a participar en actividades cívicas fuera del trabajo, como el voluntariado, la participación en iniciativas comunitarias o la defensa de causas sociales.
- ✓ *Responsabilidad medioambiental:* En la actualidad, muchas empresas hacen hincapié en la sostenibilidad medioambiental y la responsabilidad social corporativa. Se puede esperar que los empleados contribuyan a estas iniciativas reduciendo los residuos, conservando los recursos y adoptando prácticas sostenibles.
- ✓ *Formación:* Algunas organizaciones ofrecen formación y oportunidades educativas para ayudar a los empleados a comprender sus derechos y responsabilidades dentro de la empresa y en la comunidad en general
- ✓ *Resolución de conflictos:* Disponer de mecanismos para abordar conflictos y disputas de forma justa y constructiva es esencial para mantener un lugar de trabajo armonioso.
- ✓ *Rendición de cuentas:* Hacer que las personas y los equipos rindan cuentas de su trabajo y garantizar que haya consecuencias en caso de mala conducta o comportamiento poco ético es un importante valor cívico en el trabajo.
- ✓ *Remuneración y prestaciones justas:* Ofrecer salarios justos, prestaciones y oportunidades de desarrollo profesional es un reflejo de los valores cívicos relacionados con la justicia y la equidad social en el lugar de trabajo.
- ✓ *Salud y seguridad:* Garantizar la seguridad y el bienestar de los empleados es un valor cívico fundamental. Esto incluye mantener un entorno de trabajo seguro y proporcionar recursos para la salud física y mental...

3. Estrategia de resolución de problemas - 30 minutos

Finalidad: Enseñar a los miembros del grupo la estrategia de resolución de problemas como forma de ampliar los repertorios de conducta.

Nota para el facilitador. Las consecuencias de los patrones de comportamiento impulsivo y evasivo pueden conducir a déficits en las habilidades asociadas con la consideración de opciones de comportamiento cuando se trata de barreras situacionales a la acción valorada. La enseñanza de estrategias de resolución de problemas se utiliza aquí para ampliar las respuestas conductuales a los problemas del lugar de trabajo e identificar acciones coherentes con los valores para abordarlos. Revisar las formas de abordar los problemas sociales en el trabajo. Capacitar a los participantes para superar sus retos.

Nota para el animador. La justificación de cada paso de IDEAS PUEDE (utilice el FOLLETO 2 de IDEAS PUEDE) es la siguiente y el facilitador explica los pasos al grupo:

- ✓ Identificar la dirección valorada: Sitúa el obstáculo en su contexto y subraya la dirección en la que se aborda.
- ✓ Defina el obstáculo de la forma más específica posible: Definir el obstáculo con claridad y en términos concretos (en lugar de en términos vagos y generales) facilita la identificación de soluciones específicas para cada contexto.
- ✓ Explore posibles respuestas a la barrera: Realice una lluvia de ideas sobre el mayor número posible de soluciones que puedan incidir en la barrera definida. Haga hincapié en que la cantidad de opciones es lo más importante en esta fase. A menudo, nuestra tendencia a abordar los problemas de forma habitual puede llevarnos a pasar por alto alternativas de acción potencialmente útiles. Podemos descartar opciones porque nos parecen "equivocadas", porque son algo que "no nos vemos haciendo" o porque creemos que nos causarán un malestar que no estamos dispuestos a tolerar. Por estas razones, evita evaluar o juzgar esas opciones hasta que se haya registrado un abanico de posibilidades.
- ✓ Evaluar la viabilidad de cada respuesta: Una vez que se ha generado un menú de opciones de comportamiento, cada una puede evaluarse en términos de a) el impacto probable sobre la barrera identificada, y b) el grado en que esa respuesta mueve a uno en la dirección de sus valores.

- ✓ Seleccione la(s) respuesta(s) más viable(s): A partir de los pasos anteriores, seleccione la respuesta conductual (o combinación de respuestas) que se haya evaluado como más viable.
- ✓ Comprométete con tu acción valorada: Una vez seleccionada, vea si puede comprometerse con esa acción. Tal vez puedas comprometerte públicamente y comunicarle a alguien tu intención. Piensa cuándo y dónde actuarás.
- ✓ Actuar con atención/aceptar la incomodidad: Cuando actúes, mantente presente. Observa tu experiencia. Las nuevas respuestas pueden suscitar pensamientos y emociones no deseados; esto no indica que se haya elegido la opción equivocada, sino que se está haciendo algo nuevo y significativo.
- ✓ Observa lo que ha ocurrido/próximo ciclo: Después de tu acción valorada, reflexiona sobre lo ocurrido. Explora qué impacto tuvieron tus acciones. Es importante revisar la eficacia de sus acciones y aprender de esas experiencias. Si el obstáculo persiste, puedes volver a realizar este ciclo. Deja que tus experiencias te guíen para determinar los siguientes pasos que te muevan en la dirección que valoras.

4. Decisiones aparentemente irrelevantes - 20 minutos

Finalidad: Aumentar la concienciación sobre las situaciones que pueden llevar a una recaída o a una comunicación ineficaz en el trabajo.

Nota para el facilitador. Explicación de la recaída: Es un deterioro en el estado de alguien, después de una mejora temporal. La recaída se produce cuando tendemos a repetir las decisiones/comportamientos poco útiles anteriores, porque algo nos desencadena. (Has tomado la decisión consciente de abandonar tu plan de recuperación y volver a las costumbres anteriores al tratamiento). A menudo nos resulta más fácil elegir lo que solíamos hacer en lugar de utilizar la nueva estrategia/comportamiento. Requiere un gran esfuerzo salir de nuestra zona de confort y seguir nuestra nueva vida basada en valores. La recaída se produce cuando volvemos al "viejo camino" de la conducta. Los "patrones de recaída" están formados por nuestras actitudes y procesos de pensamiento.

Punto de debate. Después de presentar La historia de la recaída (utilice el CUADERNO DE LA HISTORIA DE LA RECAÍDA 3), los facilitadores deben utilizar estas preguntas orientadoras:

- ¿En qué momento cree que Alex reconoció el inminente lapsus/problema de conducta?
- ¿Qué acontecimiento marca el inicio del lapso?
- ¿En qué momento habría sido más fácil para Alex actuar para evitar el lapsus? ¿Qué podría haber hecho de forma diferente en ese momento de elección?
- ¿Qué pensamientos y emociones "engancharon" a Alex y le llevaron a caer?

5. Metáfora de la escalera - 5 minutos

Finalidad: Transmitir que los fallos pueden evitarse más fácilmente cuanto antes se adviertan.

Nota para el facilitador. Utilizar el PLAN DE PREVENCIÓN DE RELAPSE HANDOUT 4

6. Fin del grupo - 10 minutos

Finalidad: Marcar el final del grupo de forma memorable y crear una ceremonia de finalización del grupo que permita organizar esta experiencia de aprendizaje.

7. Conclusión / preguntas - 15 minutos

Propósito: Fomentar la reflexión sobre lo que ha sido personalmente relevante en este programa de grupo.

Nota para el facilitador. El facilitador hace hincapié en los puntos clave del programa RECOMMIT: *valores, capacidad de escucha en el lugar de trabajo, respuestas prosociales, compartir información personal en el trabajo, resolución de conflictos, establecimiento de límites interpersonales, hacer peticiones en el lugar de trabajo, resolución de problemas sociales y decisiones sociales en el trabajo*

Referencias

1. Brown, B. (2020). Valor y vulnerabilidad Parte I: Definiciones y mitos. Obtenido de <https://brenebrown.com/hubs/daring-classrooms-hub/>.
2. Collins, N. y Miller, L. (1994). Self-disclosure and Liking", *Psychological Bulletin*, volumen 116, número 3, noviembre de 1994.
3. Foret, M. M., y Eaton, P. (2014). *Grupo de ira de terapia de aceptación y compromiso*. Kaiser Permanente Departamento de Psiquiatría Vallejo Medical Center Vallejo, CA.
4. Harris, R. (2014). Instrucciones para las tarjetas 'Valores, objetivos y barreras' de La trampa de la felicidad. Obtenido de [https://www.actmindfully.com.au/upimages/How_To_Use_The_Happiness_Trap_Values_Goals_And_Barriers_Cards - by Russ Harris.pdf](https://www.actmindfully.com.au/upimages/How_To_Use_The_Happiness_Trap_Values_Goals_And_Barriers_Cards_-_by_Russ_Harris.pdf)
5. Hayes, S. C., Smith, S. (2005). *Acceptance and Commitment Therapy (Terapia de aceptación y compromiso)*. New Harbinger
6. Hayes, S.C, Strosahl, K.D., & Wilson, K.G. (2012). *Terapia de aceptación y compromiso: El proceso y la práctica del cambio consciente* (2ª edición). New York, NY: The Guilford Press.
7. Ivey, E.I., Gluckstern, B.N. & Bradford Ivey, M. (1997). *Basic Attending Skills (Tercera edición)*. Massachusetts: Microtraining Associates
8. Ivey, E.I. & Bradford Ivey, M. (2007). *Intentional Interviewing and Counseling. Facilitating Client Development in a Multicultural Society*. USA, CA: Thomson Brooks Cole
9. Javier, K. (2019). Ejercicio de auto divulgación. Obtenido del [sitio Web: https://medium.com/@javik/direcciones-trabajar-solo-etiquetar-cada-una-de-las-siguientes-declaraciones-7f3d86bb97c7](https://medium.com/@javik/direcciones-trabajar-solo-etiquetar-cada-una-de-las-siguientes-declaraciones-7f3d86bb97c7).
10. LeJeune y Luoma (2019). *La valoración en terapia*. New Harbinger.
11. Linehan, M.M. (2015). *Manual de entrenamiento en habilidades DBT*. Segunda edición. Nueva York: The Guilford
12. McKay, M., Wood, J.C. & Brantley, J. (2007). *The Dialectical Behavior Therapy Skills Workbook. Practical DBT Exercise for Learning Mindfulness, Interpersonal Effectiveness, Emotion Regulation & Distress Tolerance*. Oakland, CA: New Harbinger Publications, Inc.

13. McKay, M., Wood, J. C., & Brantley, J. (2019). El libro de trabajo de habilidades de terapia dialéctica conductual: Ejercicios prácticos de DBT para aprender mindfulness, eficacia interpersonal, regulación de emociones y tolerancia a la angustia. New Harbinger Publications.
14. Russ, H, (2019). *ACT hecho simple. Un manual fácil de leer sobre la terapia de aceptación y compromiso*. New Harbinger Publications.
15. Sprecher, S. et al. (2013). Taking Turns: Reciprocal Self-Disclosure Promotes Liking in Initial Interactions,' *Journal of Experimental Social Psychology*, Volume 49, Issue 5, September 2013.
16. Stoddard, J. A., Afari. N., Hayes, S. C. (2014) *The Big Book of ACT Metaphors A Practitioner's Guide to Experiential Exercises and Metaphors in Acceptance and Commitment Therapy*. New Harbinger Publications.
17. Wilson, K. G., DuFrene, T. (2012) *The Wisdom to Know the Difference An Acceptance and Commitment Therapy Workbook for Overcoming Substance Abuse*. New Harbinger Publications.
18. Woodward, L. (2017). Manual ACTúa en tu recuperación. Obtenido de <https://contextualscience.org/files/ACT%20on%20Your%20Recovery%20Manual%202017.pdf>
19. Blackpool Teaching Hospitals (NHS). Manual de formación en resolución de conflictos. 2004. Obtenido de: <https://www.bfwh.nhs.uk/onehr/wp-content/uploads/2016/02/Conflict-Resolution-workbook-2.pdf>
20. Glaser, A., & Glaser, S. 2023. Obtenido de: <https://www.mindtools.com/ahcpfn4/conflict-resolution>

LICENCIA

ESTA OBRA ESTÁ BAJO UNA LICENCIA INTERNACIONAL CREATIVE COMMONS ATTRIBUTION 4.0 (CC BY 4.0).

LA PUBLICACIÓN ES GRATUITA.

AVISO LEGAL

FINANCIADO POR LA UNIÓN EUROPEA. NO OBSTANTE, LOS PUNTOS DE VISTA Y OPINIONES EXPRESADOS SON EXCLUSIVAMENTE LOS DEL AUTOR O AUTORES Y NO REFLEJAN NECESARIAMENTE LOS DE LA UNIÓN EUROPEA O LA AGENCIA NACIONAL (NA).

NI LA UNIÓN EUROPEA NI NA PUEDEN RESPONSABILIZARSE DE ELLOS.

NÚMERO DE PROYECTO: 2022-1-CY01-KA220-ADU-000088959



Co-funded by
the European Union

