



**Universidad  
Zaragoza**

## **Trabajo Fin de Grado**

### **Programa PIMLPSSI:**

**Programa de prevención- intervención para la mejora del liderazgo en personas  
que han sufrido sobreprotección en la infancia**

*Prevention-intervention program for the improvement of leadership in people who  
have suffered overprotection in childhood.*

**Alumna**

Andra María Popa Tanase

**Director**

Ángel Barrasa Notario

**Grado en Psicología**

**Facultad de Ciencias Sociales y Humanas de Teruel**

**Curso 2021-2022**

## ÍNDICE

<b>1. Resumen y descripción del proyecto</b> .....	3
<b>2. Introducción</b> .....	4
<b>3. Justificación. Fundamentación teórica</b> .....	5
<b>4. Objetivos</b> .....	11
<b>5. Beneficiarios y Localización</b> .....	13
<b>6. Metodología</b> .....	14
<b>a. Participantes</b> .....	14
<b>b. Instrumentos</b> .....	14
<b>c. Procedimiento</b> .....	17
<b>d. Sesiones</b> .....	18
<b>7. Recursos</b> .....	26
<b>a. Materiales</b> .....	26
<b>b. Humanos</b> .....	28
<b>c. Presupuesto</b> .....	28
<b>8. Evaluación</b> .....	30
<b>9. Resultados esperados</b> .....	32
<b>10. Conclusiones</b> .....	33
<b>11. Referencias</b> .....	36
<b>12. Anexos</b> .....	40

## **1. Resumen.**

La propuesta de intervención que se presenta a continuación trata principalmente de mejorar la calidad de vida de las personas que han sufrido un estilo de crianza sobreprotector durante la infancia y a los cuales este factor les ha afectado a largo plazo en su labor de liderazgo.

En el proyecto participarían veinte líderes de edades comprendidas entre 20 y 65 años y a los cuales se les habría pasado una serie de cuestionarios comprobando que cumpliesen con los requisitos para participar en las sesiones. El grupo se separaría en dos, por un lado el grupo control, al cual no se le aplicaría la intervención y por otro, el grupo experimental a los cuales si se les aplicaría, consiguiendo así una diferenciación en los resultados y comprobando que la intervención funcionase. Las sesiones se repartirían en dos días a la semana, con una duración de dos horas cada actividad, por lo tanto, la intervención comprendería 16 horas repartidas en cuatro semanas.

Los objetivos de la intervención serían principalmente la mejora de la autoestima y la autoeficacia centrándose en aspectos como, resolución de problemas y baja tolerancia al fracaso, mejora en habilidades sociales y toma de decisiones, control de la planificación, minimización de las inseguridades y pensamientos negativos, capacidad de empatizar y reducción de ira e impulsos.

Una vez cumplidos estos objetivos en la intervención y comprobando un tiempo después de la finalización de esta que en los cuestionarios se sigue notando una mejoría, se cumpliría el objetivo principal de este programa, el cual es, ayudándoles a crecer como líderes tanto de su vida cotidiana como laboral.

## **2. Introducción.**

Cuando hablamos de liderazgo, el primer concepto que conecta con nuestra mente son perfiles de personas que poseen el poder en ámbitos empresariales, organizacionales y del trabajo, pasando por alto que la labor de liderar está presente en partes de nuestra vida cotidiana, lo cual nos permite influir positivamente en la manera de pensar o actuar de la gente que nos rodea, ya sea como padres que lideran la educación de sus hijos o como capitanes del equipo de fútbol al que pertenecemos.

Estudios previos de la investigación de Liu et al. (2019) han confirmado que hay un factor que afecta en la autoeficacia del liderazgo, siendo este la sobreprotección previa en la infancia ya que la capacidad que tiene una persona de influir, motivar, organizar y llevar a cabo acciones para lograr sus fines y objetivos, se ve afectada. Muestra un efecto negativo tanto en la percepción de la emergencia del líder como en la ocupación del rol del líder. La sobre-paternidad provoca una reducción de la autoestima en el individuo, que a su vez conduce a una disminución de su autoeficacia para liderar y posteriormente a niveles más bajos de surgimiento de líderes.

La relevancia del problema descrito anteriormente impulsa a la realización del programa de prevención/intervención que aquí se presenta, cuyo objetivo es conseguir una gran mejora en el bienestar y calidad de vida de las personas que han sido sobreprotegidas en edades tempranas y necesitan una mejora en las dotes de liderazgo, realizando la intervención a sujetos de ambos sexos entre 20 y 65 años. No obstante, se podrán beneficiar de este programa otros colectivos como los trabajadores, familiares, conocidos de los participantes así como la sociedad en general, puesto que la información que se obtendrá de este trabajo creará medidas preventivas, tanto en la educación a edades tempranas como en los progresos de los líderes establecidos actualmente visibilizando así una forma de liderar mucho más eficaz.

El programa estará formado por veinte participantes los cuales serán seleccionados según si cumplen el perfil de las características específicas de sobreprotección y liderazgo. Se dividirán en dos grupos, diez participantes formarán el grupo experimental y los otros diez restantes el grupo control . Se rellenará un batería de cuestionarios al comenzar las sesiones y posteriormente al terminarlas para poder observar de forma más fiable y valida los cambios que trasladan las sesiones. La intervención tendrá una duración de cuatro semanas, se aplicará dos veces por semana, lunes y miércoles, con dos horas de duración cada una, siendo en total ocho actividades a realizar.

En lo que a las actividades respecta, trabajarán habilidades de discusión, competencias en la negociación, una mayor autoestima y autoaceptación así como una mejora en la coordinación y gestión grupal. Se tratarán aspectos que tengan que ver con la habilidad comunicativa, el pensamiento crítico y la resolución de problemas. De esta forma, se cumplirá con los objetivos de este programa, ayudándoles a crecer como líderes tanto de su vida cotidiana como laboral.

### **3. Justificación. Fundamentación Teórica**

La familia, ¿qué labor desempeña?, ¿por qué se considera esencial en la vida del ser humano?. Las figuras que tenemos como referencia en nuestra infancia poseen un conjunto de emociones, pensamientos, conductas y actitudes propias que determinan, en gran parte, cómo vamos a ser en un futuro y establece el desarrollo de cada uno de nosotros. Pero, ¿por qué la forma de ser de unas personas establece la nuestra propia? Esto se debe a que en la infancia actuamos como esponjas, el aprendizaje que adquirimos de nuestros cuidadores nos va moldeando de tal manera que da forma a nuestro propio carácter. Es muy importante que nuestra familia desarrolle un estilo de crianza equilibrado y positivo que contribuya a un crecimiento sano, sin demasiada permisividad o excesivo autoritarismo, ya que puede tener

consecuencias negativas en el desarrollo y de esto dependerá que en un futuro, como adultos, tengamos un tipo de características u otras en nuestra forma de ser.

Los estilos de crianza y el impacto que tienen en el comportamiento de los niños son muy importantes porque la forma en la que los padres se relacionan con los hijos es la base de sus interacciones sociales y relaciones emocionales, actuales y futuras (Rodríguez Ruiz, 2020).

Nos encontramos con dos dimensiones principales a la hora de clasificar los estilos de crianza, por un lado, la sensibilidad y el interés que muestran los padres hacia los hijos e hijas y por otro lado la exigencia y firmeza. Dentro de estas dimensiones se clasifican varios estilos de crianza (Bohórquez Aguilar, 2018):

- El estilo autoritario con un alto nivel de exigencia y firmeza que crean en el niño/a una sensación de presión la cual afecta a su autoestima y el desarrollo de su autonomía. Son padres que mantienen un control restrictivo en sus hijos y utilizan castigos y prohibiciones constantes al igual que para el establecimiento de las normas no tienen en cuenta su opinión.
- El permisivo, es el extremo contrario al anterior, es decir, exigencia y firmeza son nulos o casi inexistentes y como resultado no toleran la frustración y no aceptan críticas. Estos padres no controlan a sus hijos y carecen de castigos.
- En cuanto al estilo negligente es una desocupación total de los progenitores hacia sus hijos e hijas por lo tanto el más negativo de todos. Se implican muy poco en el desarrollo y educación de los hijos, siendo las relaciones muy frías e indiferentes.
- El democrático, es el término medio entre la exigencia y la sensibilidad, mantienen una relación cálida y comunicativa pero a su vez son exigentes cuando es necesario. Se considera el estilo de crianza más positivo ya que atiende a las necesidades

emocionales y emplea una disciplina positiva, dando como resultado una persona competente y con buena adaptación a la sociedad actual (Rodríguez Ruiz, 2020).

Hay una gran variedad de modos de crianza en el núcleo de una familia, como hemos podido comprobar anteriormente, pero también nos encontramos con la existencia de una acción que ha invadido nuestra generación actual, la denominada sobreprotección, en la cual los padres van mucho más allá de los límites del cuidado, intentando proteger a sus hijos/as de todas las situaciones que puedan dañarlos. Este tipo de crianza se basa en el alto nivel de preocupación, retrasando la autonomía en los hijos e hijas, por lo tanto se recomienda evitar que los menores se sientan demasiado dependientes de sus figuras de referencia e impulsar su desarrollo individual futuro.

¿Por qué consideramos la sobreprotección un factor de riesgo?. Pues bien, desde el momento en que nace un niño/a, los padres buscan la satisfacción de necesidades básicas de estos, sin embargo, que esta protección sobrepase los límites y se de en exceso puede ser muy perjudicial para su desarrollo, provocando numerosas dificultades emocionales, sociales y personales a largo plazo. Los progenitores deben entender que forma parte del desarrollo de los hijos crecer y a su vez mostrar un mayor grado de autonomía y lejanía hacia estos. Este hecho es difícil de aceptar por muchos padres ya que el apego que existía al comienzo se reduce, y algunos tienen reacciones negativas para que este vínculo se mantenga en el tiempo, no dejando que el niño experimente alguna situación o emoción negativa (Bohórquez Aguilar, 2018).

El perfil de familia sobreprotectora causa en sus hijos las siguientes consecuencias (Bohórquez Aguilar, 2018):

- Muestran una importante carencia para resolver los problemas que se les presentan debido a que se los han resuelto siempre.

- Muestran dependencia y un sentimiento de inutilidad por lo que no quieren conocer sus habilidades creando una baja autoestima y una falta de motivación.
- No exploran el mundo, evitando así la oportunidad de aprender.
- Presentan falta de empatía, así como pocas habilidades sociales ya que su objetivo es la consecución de sus intereses sin importar lo que necesiten los demás. Puede darse por la privacidad a la que les ha sometido los progenitores al entorno social por miedo a que sufrieran daños.
- Por otro lado, el egocentrismo es una de sus características ya que se acostumbran a ser el centro de atención desde que son pequeños.
- Altos niveles de estrés ante ciertas situaciones ya que no existe un hábito de esfuerzo previo porque realizaban todo por ellos.
- Tienen una gran falta de tolerancia a la frustración ya que no han percibido el mundo con sus peligros a causa de la privación de estos. Las consecuencias de esto son reacciones de ira y agresividad.

La gran mayoría de los padres no son conscientes de este estilo de crianza ya que para ellos es ofrecerles amor, cariño y cuidado, cuando realmente pasan esos límites creando la dependencia que más adelante no le va a permitir al niño/a desenvolverse solo en la sociedad sin la presencia de sus padres en todo momento (Guambaña Reibán, 2017). Realmente consideran que están protegiendo a sus hijos, pero lo que no les enseñan es que deben ser personas competentes que sepan solucionar los problemas además de adaptarse a los cambios y a la sociedad.

En el artículo “*Consecuencias de un estilo educativo sobreprotector*” del Colegio Arcángel Rafael (25 de febrero de 2019): “Llevar a la práctica este estilo educativo no deja que los niños y las niñas se desarrollen emocionalmente, les afecta en la madurez y les impide que sean personas independientes y autónomas, produce sentimientos de inseguridad

y de poca valía.” Por otro lado, Guambaña Reibán (2017) explica que el factor más preocupante en la sobreprotección es la imagen de sí mismo que el niño/a adquiere ya que al estar en un ambiente donde los padres siempre han estado disponibles para protegerlos de cualquier riesgo, posteriormente, cuando crecen y encuentran un peligro en su día a día, tienen una sensación de vulnerabilidad y debilidad frente a este. Por lo tanto, el niño/a no dispone de herramientas necesarias para poder desenvolverse solo en un ambiente externo, trayendo consecuencias de socialización con sus iguales; si no tienen la atención continuamente como ocurría en el hogar, se sienten incómodos; no han experimentado la falta material o emocional a causa de los recursos ilimitados que se le han proporcionado de pequeño y escasa actuación cuando alguien les pide algo ya que siempre han realizado todo por él. En general, su ambiente se ha basado en la carencia de límites impuestos, por lo tanto, aparece la frustración como consecuencia de que en el exterior sí están presentes.

Esta problemática está unida al objetivo de este programa de intervención, ya que hay líderes o sin necesidad de hablar de la esfera empresarial, hay muchas personas que en su vida cotidiana en el ámbito del liderazgo, toman unas decisiones y actúan de una forma relacionada con las consecuencias a largo plazo de la sobre paternidad. Puede perjudicar en las labores que emprendemos como líderes ya sea en una empresa, resolviendo problemas y negociando o en nuestra capacidad de liderazgo cotidiana como ser capitán del equipo de fútbol o baloncesto en el que jugamos. Entre las consecuencias a largo plazo de las que se habla anteriormente se encuentran la baja autoestima, la dificultad en habilidades sociales, la dependencia en otros, dificultad en la toma de decisiones, inseguridad, pensamientos negativos, depresión, baja tolerancia al fracaso, agresividad, así como muchos otros factores (Colegio Arcángel Rafael, 25 de febrero de 2019).

Siendo conocedores de las consecuencias futuras que resultan de un estilo de crianza sobreprotector, necesitamos entender cuáles son las características que desempeña un líder y por qué estas se ven tan afectadas por una sobre paternidad en la niñez. Pues bien, Camlaude (2020) determina que el papel que desempeña un líder es el de gestionar un grupo o equipo, influenciando, motivando y enfocando a todos los integrantes en la consecución diaria de los objetivos propuestos. Consigue que los integrantes del grupo sientan que forman parte de este, haciéndolos partícipes de la toma de decisiones aunque se trate realmente de la decisión del líder. Cumpliendo con el perfil de liderazgo, tienen pensamientos y argumentos propios junto a una buena capacidad de debate para defenderlos en todo momento. Al igual que las labores de un líder, existen las distintas formas de liderazgo, entre ellas, la autocrática o autoritaria, los líderes tienen un claro dominio y las decisiones están centralizadas; liderazgo participativo o democrático, los líderes incentivan la colaboración y las decisiones se toman en equipo y el liderazgo laissez-faire o que delega, los cuales no se involucran y el grupo tiene total libertad para tomar decisiones. Estos tipos de liderazgo tienen en común muchas de las características que se utilizan para llevar el mando independientemente del objetivo final propuesto. Las características más comunes son la seguridad y confianza en sí mismo, empatía, capacidad de conectar con los demás poniéndose en el lugar del otro, responsabilidad, dando la cara frente a las situaciones menos favorables, optimismo, honestidad, determinación e inspiración entre muchas otras (Content, 2019).

Por último, mencionar que la problemática tratada en esta intervención es común como bien se refleja en investigaciones de alta fiabilidad y validez como la de Liu et al. (2019) donde los resultados que obtuvieron en su estudio determinan que la sobre paternidad tiene indicadores negativos sobre el surgimiento de líderes así como de la ocupación del rol de líder. En resumen, descubrieron que la sobreprotección en la infancia provoca una reducción de la autoestima general del niño, que a su vez conduce a una disminución de su

autoeficacia para el liderazgo y posteriormente en un futuro a niveles más bajos de surgimiento de líderes.

Liu et al. (2019) han concluido que demasiada sobreprotección, sobreimplicación y sobrepreocupación a largo plazo es negativa ya que la labor de los padres o tutores es promover y apoyar el desarrollo físico, emocional, social e intelectual de sus hijos/as desde la infancia hasta la edad adulta. Aclaran que de la misma forma que existe una inadecuada crianza que perjudica el desarrollo del niño/a, la sobreprotección, restringe el desarrollo de la autonomía y la capacidad de resolución de problemas, creando un impacto psicosocial negativo, siendo todos estos factores, el de la independencia, autonomía y competencia, de vital importancia en el crecimiento de una persona. También han concluido que la implicación de los padres hacia los niños tiene forma de U invertida, donde tanto poca implicación como demasiada son negativas para el crecimiento personal del niño/a. Han comprobado que el éxito de un líder se da si gana mayor confianza o eficacia en su capacidad para liderar un grupo.

Por todo ello y por la problemática que resulta de la sobreprotección a largo plazo en el liderazgo, se presenta este programa de prevención/intervención.

#### **4. Objetivos**

Los resultados que se obtuvieron en la investigación de Liu et al. (2019) determinaron que los líderes que han sufrido sobreprotección en la infancia provoca una reducción de la autoestima general, que a su vez conduce a una disminución de su autoeficacia para el liderazgo. Por lo mencionado anteriormente, el objetivo principal de este programa es favorecer que los líderes que han sufrido sobreprotección en la infancia puedan llevar un liderazgo adaptativo, mejorando así su bienestar físico y psicológico, superando la baja

autoestima y autovalía, así como evitando que en un futuro puedan volver a sentirse de esta forma, volviendo a liderar de una forma desadaptativa.

- El objetivo general es la consecución de una mayor autoestima y autoaceptación, creando un sentimiento de validez y suficiencia, con el propósito de crear una mejora en su vida.

Por otro lado, los objetivos específicos que se trabajan en la intervención son características que surgen del objetivo general y principal, la baja autoestima y autoaceptación en los líderes, por lo tanto hay que insistir en su mejora para conseguir un cambio en el liderazgo.

- Capacidad de resolución de problemas así como de modificar la baja tolerancia al fracaso.
- Mejora en habilidades sociales como en la asistencia a compañeros de trabajo así como una buena habilidad comunicativa y de saber escuchar.
- Habilidad en la toma de decisiones tomadas tanto en el ámbito del liderazgo como en la vida cotidiana.
- Capacidad de planificación de las metas y objetivos, fijando claramente las metas del grupo del trabajo, asegurándose de la comprensión del equipo y de esta forma logrando un alcance claro de los objetivos.
- Minimización de las inseguridades y pensamientos negativos que puedan afectar a la labor de liderazgo que se pueda desempeñar.
- Capacidad de empatizar tanto con los trabajadores como con ellos mismos.

- Reducción de la ira e impulsividad, eliminando el sentimiento de odio y deseo de dañar a una persona externa o a uno mismo, así como aprender a relajarse y controlar los impulsos.

## **5. Beneficiarios y Localización**

La intervención se llevaría a cabo con personas que lideran y a las cuales se le ha aplicado un estilo de crianza sobreprotector en la infancia. Estos mismos serían los beneficiarios de nuestro programa de intervención planteado, ya que les ayudaría a tener una mejora en la capacidad de liderazgo, así como no volver a practicarlo de una forma que perjudique al grupo externo y a uno mismo. Por otro lado, directamente también se beneficiarían los grupos liderados por los participantes puesto que sufren las consecuencias de una forma de liderazgo de las características que se mencionan en apartados anteriores. Afectaría indirectamente a amigos y familiares ya que muchas de las consecuencias fruto de una mala gestión del liderazgo es trasladada fuera del ámbito laboral, por ejemplo, no siendo capaz de mantener la calma en situaciones de estrés o discusiones relacionadas con un amigo/a, hijo/a,... Por último, nombrar que un gran beneficiario sería la sociedad en sí, ya que afecta directa e indirectamente a su forma de ser liderados por personas que poseen este perfil, así como para su aprendizaje sobre la sobreprotección y sus consecuencias a largo plazo, ayudando a que este estilo de crianza sobreprotectora no sea tan común como podemos ver en la actualidad y eliminar así este tipo de características, no solo en el liderazgo laboral si no en el cotidiano.

La localización de este programa se realizaría en la sala de actos de la Universidad de Zaragoza, en el Campus de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de Teruel que dota del soporte técnico y del material necesario para la realización de la intervención. La

sala de actos está acondicionada para realizar actividades grupales que puede abarcar un grupo de más de 200 participantes, lo cual es más que suficiente para nuestra intervención ya que se aplicaría a un grupo reducido de 10 personas.

## **6. Metodología**

### *a) Participantes*

En esta intervención participarían 20 hombres y mujeres que lideran en el ámbito laboral, de edades comprendidas entre 20 y 65 años, a los que seleccionaríamos para conseguir una mejora de las dotes de liderazgo. Los participantes se dividirían en dos grupos:

- Grupo experimental: 10 participantes de edades comprendidas entre 20 y 65 años que sean objeto de recibir el programa de intervención descrito.
  
- Grupo control: 10 participantes de edades comprendidas entre 20 y 65 años que tengan las mismas características que el grupo experimental pero que no participarán en el programa de intervención y por lo tanto servirían como base para ver si en comparación con el otro grupo, los líderes que sí han recibido las sesiones han llegado a cumplir los objetivos propuestos.

### *b) Instrumentos*

Para la selección de los participantes de la intervención primero se realizaría un cuestionario socioodemográfico con una recogida de datos para caracterizar la muestra de personas que lideran recogiendo la información del sexo, la edad, los estudios, país de nacimiento y el ámbito y la posición laboral.

Por otro lado, realizaríamos una entrevista pretratamiento semiestructurada ya que en cierta medida es más flexible y mantendría las directrices de la intervención, recopilando la trayectoria que han tenido como líderes hasta el momento, cual es su forma de liderar, cómo se sienten respecto a ese liderazgo, por otro lado, hablar de su infancia y de la relación que han tenido con sus padres de forma general.

Para llevar a cabo la evaluación de la eficacia de este programa de intervención, los participantes rellenarían una batería de cuestionarios seleccionados para evaluar las variables analizadas en el estudio. Los instrumentos están testados en investigaciones anteriores y presentan adecuados niveles de fiabilidad y validez. Se aplicaría al comienzo a todos los participantes una escala basada en la sobre paternidad en la infancia denominada Parenting Bonding Instrument, aplicando la versión que se adaptó previamente a una población comprendida entre 16 y 65 años. La obtención de estos resultados es principal en la selección de los participantes de la intervención ya que obtendremos en estos datos uno de los puntos principales que se valoran para poder formar parte del grupo de intervención, haber sido sobreprotegidos en la infancia. La escala de P.B.I. tiene un Índice de Confiabilidad que se encuentra entre los valores de 0.78 y 0.89 concluyendo que el instrumento presenta un adecuado índice, por otro lado, el análisis de la validez sugiere que hay una consistencia con los estudios anteriores, haciendo que el instrumento de la versión adaptada sea comparable con el original. Lo que obtenemos con dicho instrumento el cual está basado en la Teoría del Vínculo de John Bowlby, es la medida de la percepción de la conducta y actitud que han mantenido los padres con el participante en su infancia y adolescencia. Los factores que se miden son el *Cuidado* basado en la afectividad, contenido emocional, empatía y cercanía, pero también a su vez en la frialdad emotiva, indiferencia y negligencia, concretando si este factor está presente o no. Por otro lado, medimos la *Sobreprotección* para comprobar si se encuentra presente un control, una sobreprotección,

intrusión, infantilización, control excesivo y prevención de la conducta autónoma. El objetivo de este instrumento es medir la capacidad de control de los impulsos, siendo los factores que mide: la impulsividad, la inmediatez, la imposición y el riesgo. Por último, explicar que el test está formada por 25 afirmaciones compuestas por dos escalas, 12 ítems de *Cuidado* y 13 ítem de *Sobreprotección*, cada escala de las dos nombradas anteriormente se pueden aplicar de forma independiente, por lo tanto, en esta intervención se aplicaría la sobreprotección. Los resultados que podemos obtener son Vínculo Óptimo, que refleja alto cuidado pero baja sobreprotección, Vínculo Ausente o Débil con puntuaciones bajas en ambas escalas, Construcción Cariñosa con alto puntaje en ambas, Control Sin Afecto bajo cuidado y alta sobreprotección y por último el Promedio donde los padres obtienen un promedio en ambas escalas. Los resultados que precisamos y nos interesa que obtengan los participantes son un alto puntaje en ambas dos escalas (Construcción Cariñosa), ya que sería el perfil que más se asemeja al buscado. El cuestionario es aplicable a ambos sexos, en promedio el tiempo para realizarlo es de 15 minutos y se corrige a través de plantillas de forma muy breve (Melis et al., 2001).

Por otro lado, aplicaremos un cuestionario previa y posteriormente a la intervención para poder observar los cambios y mejoras que han obtenido del curso de intervención los participantes. La escala que aplicaríamos está relacionada con los resultados obtenidos en la investigación de Liu et al. (2019) en la cual se determinó que los sujetos que tienen un puesto de líderes y han sufrido sobreprotección en la infancia tienen una reducción de la autoestima que a su vez conduce a una disminución de la autoeficacia para el liderazgo. Por lo mencionado anteriormente se aplica la Escala de Autoestima de Rosenberg (EAR) que está compuesta por 10 ítems puntuados del 1 al 4, siendo uno “muy en desacuerdo”, dos “desacuerdo”, tres “acuerdo” y cuatro “muy de acuerdo”. Las puntuaciones oscilan entre 10 y 40 puntos, donde una mayor puntuación reflejaría niveles elevados de autoestima y

viceversa. En cuanto a la fiabilidad, el alfa de Cronbach es de un 0.86 y por otro lado el análisis factorial confirma validez (Ventura-León., 2018).

Por último, también aplicaríamos una escala que mide la autoeficacia, en este caso la General Self-Efficacy Scale que fue creada por Schwarzer y Jerusalem en 1995. Este instrumento está integrado por 10 ítems que se valoran como la escala anterior, a través de la escala Likert de cuatro puntos, siendo uno “nunca”, dos “pocas veces”, tres “muchas veces” y cuatro “siempre”. Posee una fiabilidad de 0.76 a 0.90 y existe una clara validez (Bueno-Pacheco., 2018).

### *c) Procedimiento*

La selección de los participantes se realizaría acudiendo a distintas empresas, donde se les informaría del programa y sus objetivos para ver si quieren ser partícipes del proyecto y les pediríamos principalmente a quienes deciden inscribirse, que rellenen el primer cuestionario de sobreprotección para así poder hacer una preselección de integrantes, seleccionando a los perfiles que sí que hayan obtenido resultados de sobreprotección y agradeciendo la participación y el interés de los que no han reflejado un control parental. La edad de los seleccionados estará comprendida entre 20 y 65 años, los cuales habrán dado un puntaje de sobreprotección en la escala Parenting Bonding Instrument. A continuación, se seleccionarían a 20 participantes que serían divididos en grupos de 10 aleatoriamente, unos en el control y otros en el experimental y posteriormente, se procedería primero a suministrar los test y cuestionarios mencionados anteriormente y una vez acabadas todas las sesiones de la intervención se volvería a rellenar tras la intervención para así ser conscientes del cambio, de las partes más fuertes de la intervención y las posibles mejoras que se podrían realizar.

d) *Sesiones*

La estructura del programa se dividiría en ocho sesiones las cuales cada una tendría una duración de dos horas, los lunes y miércoles, por tanto la duración total de la intervención sería de 16 horas divididas en cuatro semanas. En la Tabla 1 se resume la organización que tendrían las sesiones, con sus contenidos, actividades y al final de cada sesión la recopilación de lo trabajado.

Tabla 1. *Cronograma de las sesiones.*

<i>Sesiones</i>	<i>Tema</i>	<i>Contenidos</i>
1ª sesión (04/04/22)	Presentación y desarrollo de la autoestima.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Descripción de la intervención.</li><li>- Conocer los participantes</li><li style="padding-left: 40px;">- Actividad (Anexo I)</li><li>- Trabajar el sentimiento de validez.</li><li>- Capacidad de cambio a lo largo de las sesiones.</li><li style="padding-left: 40px;">- Actividad (Anexo II).</li><li>- Aclaración de dudas y recopilación de lo aprendido.</li><li>Entrega cuaderno de mejora.</li></ul>

---

2ª sesión (06/04/22)

Resolución de problemas y la baja tolerancia al fracaso.

- Reconocimiento de errores.
- Buena capacidad de resolución de problemas.
  - Actividad (Anexo III).
- Tolerar el fracaso y encontrar una solución deseada.
  - Actividad (Anexo IV).
- Recopilación de lo aprendido.

---

3ª sesión (11/04/22)

Mejora en habilidades sociales.

- Asistencia y apoyo a los trabajadores.
  - Actividad (Anexo V).
- Buena habilidad comunicativa.
  - Actividad (Anexo VI).
- Saber escuchar.
  - Actividad (Anexo VII).
- Recopilación de lo aprendido.

---

4ª sesión (13/04/22)

Habilidad en la toma de decisiones.

- Habilidad en la toma de decisiones.
    - Actividad (Anexo VIII).
  - Recopilación de lo aprendido.
-

---

5ª sesión (18/04/22)	Control de la planificación.	- Clara definición de objetivos.  - Capacidad de planificación de las metas y objetivos.  - Actividad (Anexo IX)  - Recopilación de lo aprendido.
----------------------	------------------------------	---

---

6ª sesión (20/04/22)	Minimización de las inseguridades y pensamientos negativos.	- Eliminamos pensamientos recurrentes negativos  - Eliminamos inseguridades y creencias equívocas.  - Actividad (Anexo X).  - Recopilación de lo aprendido.
----------------------	---	---

---

7ª sesión (25/04/22)	Capacidad de empatizar.	- Gestión de emociones propias y ajenas.  - Actividad (Anexo XI).  - Recopilación de lo aprendido.
----------------------	-------------------------	--

---

8ª sesión (27/04/22)	Reducción de la ira e impulsividad.  Despedida	- Eliminar sentimiento de odio.  - Aprender a relajarse y controlar los impulsos.  - Actividad (Anexo XII).  - Recopilación de lo aprendido y lo expuesto en el cuaderno de mejora.
----------------------	--	---

---

## **Sesión 1. Presentación y desarrollo de la autoestima.**

En esta primera sesión se expondrían los principales propósitos del programa y el funcionamiento de este, así como lo que se espera conseguir en las siguientes sesiones. Lo principal en esta sesión es motivar a los participantes para el proceso que van a emprender y una primera toma de contacto para ir creando un clima de confort que mejore la comunicación y la expresión de cada integrante . El objetivo sería que se sintieran cómodos y pudieran participar y aprender de la mejor manera posible.

Presentación: Cada una de los componentes del grupo de intervención procedería a presentarse al resto , de esta manera se consigue que el grupo se conozca mejor y se sientan abiertos y cómodos a la experiencia de las sesiones. En definitiva, afianzar la confianza y la cohesión grupal.

Objetivos:

- Conseguir afianzar la relación aún más entre los integrantes después de conocerse y se procede a la realización de una actividad que se explica más adelante en el Anexo I.
- Se incide en el trabajo del desarrollo de la autoestima ya que es la base para interactuar con el mundo de forma sana, tener una estabilidad emocional, reaccionando y actuando con tranquilidad a distintas situaciones. Una buena autoestima hará que el líder obtenga unas conductas y actitudes que tienen efectos beneficiosos para la salud y la calidad de vida incluyendo en esta su forma de liderazgo. Se trabajará en el Anexo II.

Por último, se haría una evaluación de los puntos tratados durante la sesión y se les pediría que comiencen a escribir en su cuaderno de lo aprendido ya que deberán de completarlo con sus reflexiones durante toda la intervención.

El cuaderno de mejora es muy importante porque una vez dadas por finalizadas las sesiones, sería un gran apoyo y proporción de información que podrían consultar cada vez que se sientan inseguros en algún aspecto que han aprendido en la intervención. Sobre todo sería muy útil tenerlo a mano y poder aplicar los factores trabajados en cualquier momento que lo precisen.

## **Sesión 2. Resolución de problemas y la baja tolerancia al fracaso.**

En la segunda sesión comenzaríamos a desarrollar los puntos para la mejora del objetivo general, de la autoestima y autoeficacia, comenzando por la capacidad para saber resolver una problemática y el hecho de que si alguna vez se fracasa, saber asumirlo y salir adelante con la búsqueda de opciones diferentes.

Objetivos:

- Como persona a cargo de un equipo, el líder debe reconocer los errores de los que es responsable y asumir su parte de culpa por cualquier error cometido. Esta capacidad no solo hará que sus compañeros le vean como alguien adecuado para el cargo, sino que podrá beneficiar a todo el conjunto. Anexo III.
- Junto a la tolerancia del fracaso tiene que haber una buena capacidad de resolución de los errores cometidos, tomando medidas lógicas para encontrar una solución deseada y supervisar y evaluar la implementación de tal solución. Anexo IV.

Una vez realizadas las dos actividades anteriores, se pondría en común lo aprendido y trabajado para afianzar esas respectivas técnicas. Al final de cada sesión siempre apuntarían en su cuaderno lo que más han interiorizado de todo el aprendizaje impartido.

## **Sesión 3. Mejora en habilidades sociales.**

En la tercera sesión pondríamos en práctica las habilidades sociales adentrándonos en tres aspectos importantes de esta técnica.

Objetivos:

- La asistencia a los compañeros ya que un buen líder debe ayudar a que todos los empleados a su cargo se desarrollen de manera correcta, progresen y puedan resolver sus problemas profesionales de manera adecuada. El líder debe ser visto como un apoyo, no como una figura autoritaria. Anexo V.
- Buena habilidad comunicativa, es decir, la capacidad asertiva de comunicación, expresar sus ideas de forma clara y lograr que esta información sea recibida correctamente por las personas a su cargo, saber escuchar y tener en cuenta las opiniones y posibles quejas de sus compañeros y subordinados, consiguiendo así un mejor conocimiento del entorno de trabajo y procurar mejorarlo en la medida de lo posible. Anexo VI.
- Mejorar la poca capacidad que tienen de escuchar las ideas de los demás, y ese convencimiento de que solo sus ideas son válidas y ellos no se equivocan. Anexo VII.

Al finalizar la sesión haríamos la recopilación propuesta de lo aprendido sobre el tema tratado y los participantes apuntarían el avance en el cuaderno de mejor.

#### **Sesión 4. Habilidad en la toma de decisiones.**

En la cuarta sesión plantearíamos una propuesta de mejora de habilidades para tomar las decisiones de la mejor forma posible en el ámbito laboral pero que también le pueda ser útil para su vida cotidiana, de la misma manera que todos los demás puntos.

Objetivo:

- Un buen líder debe ser capaz de tomar decisiones orientadas a la meta establecida a medio o largo plazo o para aplicarlas de inmediato. No existen decisiones correctas o incorrectas pero sí las más adecuadas a los objetivos, el contexto y las circunstancias del momento en que se tomen. Es un proceso mediante el cual el participante tiene que saber realizar elecciones entre las alternativas propuestas y ser capaz de ver la diferencia entre cada una de estas y por último llegar a una decisión final.

Se podría trabajar todo lo dicho anteriormente en el Anexo VIII y recogerían lo aprendido en su cuaderno como en las sesiones anteriores.

### **Sesión 5. Control de la planificación.**

El tema principal que se trataría en la sesión número cinco es la capacidad de planificación de las metas propuestas en el equipo de trabajo.

Objetivo:

- Una de las principales dificultades que puede tener un grupo de trabajo es no encontrar una clara definición de sus objetivos. Esto puede suponer importantes problemas para sus miembros, como desembocar en situaciones de estrés y fatiga emocional. El líder debe ser capaz de fijar claramente las metas del grupo de trabajo, y asegurarse de que todos los miembros del equipo son conscientes de ellas. De esta forma, podrán alcanzarse de forma más clara los objetivos, los compañeros tendrán una línea de actuación mejor definida y podrán medirse de manera más adecuada y correcta los tiempos de trabajo, especialmente si hay que adecuarse a una fecha de entrega.

Lo realizaríamos en la actividad del Anexo IX y después una vez recopilado lo aprendido, apuntarían en el cuaderno el aprendizaje que han obtenido de la sesión

## **Sesión 6. Minimización de las inseguridades y pensamientos negativos.**

En la sexta sesión se trabajaría la minimización o a ser posible la eliminación de las inseguridades y pensamientos negativos que puedan irrumpir en el trabajo que realiza el participante.

Objetivos:

- Aprender a modificar el pensamiento, de forma que puedan comprender las situaciones desde una perspectiva positiva que ayude a eliminar la negatividad presente en cada uno de los participantes. Trabajaremos las inseguridades, creando una confianza en ellos mismos y su forma de gestionar las situaciones.

El objetivo planteado lo realizamos en la actividad del Anexo X y apuntarían en el cuaderno de mejora sus progresos.

## **Sesión 7. Capacidad de empatizar.**

En la séptima sesión, ya penúltima, trabajaríamos la capacidad de empatizar con los trabajadores que se encuentran al cargo de los líderes de la intervención. Anteriormente, habríamos trabajado puntos más individualizados, centrados en el propio participante, pero una vez mejorados estos aspectos, necesitaríamos que amplíen su visión al bienestar de su alrededor, no solamente al bienestar propio.

Objetivos:

- Capacidad de gestión de las emociones y los sentimientos, tanto propios como ajenos. Además, tener en cuenta la capacidad de discernir tales sentimientos y de emplear esta información para corresponder con acciones precisas y

adecuadas. Un buen líder debe saber gestionar sus emociones y las de sus compañeros, para así entender mejor las repercusiones de sus decisiones.

La actividad se encuentra en el Anexo XI y en esta sesión iríamos preparando a los participantes para el final de la intervención, aclarándose que todo lo que hayan creído importante en la sesión, lo pueden apuntar en su cuaderno, ya sean aprendizajes, emociones, pensamientos,....

### **Sesión 8. Reducción de la ira e impulsividad y despedida**

En la octava y última sesión cada participante expondría delante de sus compañeros la conclusión general que ha extraído sobre las sesiones y cómo le han ayudado a mejorar y sentirse de alguna forma más preparado para liderar de ahora en adelante.

En esta sesión trabajaremos el control de la ira y de los impulsos como desahogo final.

Objetivo:

- Queremos que los participantes tomen un tiempo para pensar antes de realizar sus conductas o tomen unas decisiones que afecte negativamente al personal y a ellos mismos. Control de la impulsividad que puede verse motivada en situaciones de estrés o tensión, muy comunes en ámbitos de trabajo y sobre todo en personas que poseen un puesto de liderazgo. Anexo XII.

Despedida del grupo de intervención, de los compañeros y profesionales que han formado parte de la experiencia y el aprendizaje impartido.

## **6. Recursos**

### ***a) Recursos Materiales***

Instalaciones/mobiliario:

- Salón de actos de la universidad.
- Sillas.
- Mesas.
- Pizarra.

Material informático:

- Proyector.
- Pantalla para proyectar.
- Impresora.
- Ordenador.

Resto de material tangible:

- Cuaderno personal en el que cada participante irá plasmando el avance de las sesiones e ideas aprendidas.
- Rotuladores.
- Bolígrafos.
- Carpetas.
- Folios.
- Borrador de pizarra.
- Conos, vallas pequeñas, aros, vendas para los ojos, botellas de plástico y pelotas todo ello para el circuito de obstáculos.
- Máquina perforadora de papel.
- Hilo.
- Caja de cartón para guardar papeles.

**b) Recursos Humanos**

- Participantes seleccionados para la intervención (10 grupo experimental y 10 grupo control, 20 en total).
- Psicólogo que realiza la intervención.

**c) Presupuestos**

A continuación se observan en las siguientes tablas los presupuestos que conllevarían este programa de intervención.

Primeramente nos centramos en los recursos materiales. En la **Tabla 2** se encuentran los gastos de las instalaciones y mobiliario, siendo este un total de 1.320,29 €. La **Tabla 3** engloba el material informático, con un coste total de 798,03 €. Por otro lado, en la **Tabla 4** se encuentra el resto de material tangible que se necesita para las actividades de las sesiones, el cual cumple la suma de 250,61 €.

Por otro lado, en la **Tabla 5**, los costes fijos de los recursos humanos, donde engloba el salario del psicólogo/a a cargo de la intervención y realización de las sesiones, cobrando 1600 € por un total de 16 horas que comprenden el proyecto.

Por último, el coste total de la intervención se puede consultar en la **Tabla 6**, siendo este de 3969,03 €.

Tabla 2. *Instalaciones y mobiliario.*

<b>Lote 1: Instalaciones y mobiliario</b>			
<b>Concepto</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Precio unitario en €</b>	<b>Precio total en €</b>
<b>Sillas</b>	<b>11</b>	<b>62</b>	<b>682</b>
<b>Mesas</b>	<b>11</b>	<b>55,99</b>	<b>615,89</b>
<b>Pizarra magnética</b>	<b>1</b>	<b>22,5</b>	<b>22,5</b>
	<b>Total en €</b>		<b>1320,39</b>

Tabla 3. *Material informático.*

<b>Lote 2: Material Informático</b>			
<b>Concepto</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Precio unitario en €</b>	<b>Precio total en €</b>
<b>Proyector</b>	<b>1</b>	<b>288,06</b>	<b>288,06</b>
<b>Pantalla para proyectar</b>	<b>1</b>	<b>25,99</b>	<b>25,99</b>
<b>Impresora epson Ecotank</b>	<b>1</b>	<b>184,98</b>	<b>184,98</b>
<b>Ordenador de mesa Hp Elite 8300</b>	<b>1</b>	<b>299</b>	<b>299</b>
		<b>Total en €</b>	<b>798,03</b>

Tabla 4. *Resto de material tangible.*

<b>Lote 3: Resto de material tangible</b>			
<b>Concepto</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Precio unitario en €</b>	<b>Precio total en €</b>
<b>Cuadernos personales</b>	<b>10</b>	<b>5,2</b>	<b>52</b>
<b>Rotuladores</b>	<b>10</b>	<b>0,89</b>	<b>8,9</b>
<b>Bolígrafos vic</b>	<b>10</b>	<b>0,24</b>	<b>2,4</b>
<b>Carpetas</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>10</b>
<b>Pack folios 500 hojas</b>	<b>2</b>	<b>10,49</b>	<b>20,98</b>
<b>Borrador de pizarra magnética</b>	<b>2</b>	<b>6,12</b>	<b>12,24</b>
<b>Máquina perforadora papel</b>	<b>1</b>	<b>4,19</b>	<b>4,19</b>
<b>Bobina hilo blanco</b>	<b>1</b>	<b>6,95</b>	<b>6,95</b>
<b>Caja de cartón</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Pack de conos 20 unidades</b>	<b>1</b>	<b>14,99</b>	<b>14,99</b>
<b>Pack de 20 vallas</b>	<b>1</b>	<b>36,59</b>	<b>36,59</b>
<b>Pack de 24 aros</b>	<b>1</b>	<b>14,99</b>	<b>14,99</b>
<b>Pack de 10 vendas para ojos</b>	<b>1</b>	<b>11,49</b>	<b>11,49</b>
<b>Pack de 10 botellas de plástico</b>	<b>1</b>	<b>10,99</b>	<b>10,99</b>
<b>Pelotas de goma</b>	<b>10</b>	<b>4,29</b>	<b>42,9</b>
		<b>Total en €</b>	<b>250,61</b>

Tabla 5. *Costes fijos.*

<b>Costes fijos</b>				
<b>Concepto</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Horas</b>	<b>Precio/hora en €</b>	<b>Precio total en €</b>
<b>Psicólogo/a</b>	<b>1</b>	<b>16</b>	<b>100</b>	<b>1600</b>

Tabla 6. *Total presupuesto.*

<b>Total presupuesto en €</b>	<b>3969,03</b>
-------------------------------	----------------

## **7. Evaluación**

La evaluación es una de las partes más importantes del proyecto debido a que permite ver cuales son los puntos débiles y fuertes del proyecto. En el caso de los puntos fuertes, ser conscientes de ellos para no modificarlos y en caso de hacerlo que sea hacia una mejora si es que es posible, mientras que la importancia real radica en identificar los puntos débiles de la intervención para su posible modificación y mejora, conociendo cuales son las partes menos desarrolladas que hacen posible su mejora para posibles intervenciones futuras.

La evaluación de los resultados de la intervención serían medidos con el diseño pre-post, por el cual se comprende que si hay una mejora en la evaluación del grupo experimental, los cuales recibirían la intervención, medida con los cuestionarios seleccionados, y el grupo control siguiese en la misma línea, el proyecto sería eficaz y cumpliría con los objetivos propuestos.

En la misma línea, se realizaría una evaluación durante la puesta en marcha del programa, esto haría que seamos conscientes de si hemos elegido correctamente los talleres, sesiones, métodos de trabajo, instrumentos, requisitos... o por el contrario requieren de alguna modificación. Para ello se requeriría de la valoración del profesional que colaboraría en el proyecto, así como de las valoraciones por parte de las participantes, siempre dispuestos a validar diferentes propuestas y posibles soluciones a problemas que puedan ir surgiendo, siendo muy importante conocer de dónde provienen (si los hubiera) y que los mantienen para poder así eliminarlos o mejorarlos y que no se vuelvan a repetir. En función del momento en el que se realice la evaluación se constatarían diferentes ideas:

- Antes: evaluación del diseño de la intervención, objetivos, actividades y metodología mediante la ayuda de profesionales especializados en este campo.
- Durante: evaluación de actividades, sesiones, ambientes y personal a través del personal contratado y que forma parte de la intervención y de los participantes del proyecto.
- Después: evaluación de la eficacia y objetivos e hipótesis. Estimar el alcance del proyecto y cuales son las consecuencias a corto, medio y largo plazo.

La evaluación de los resultados se realizaría una vez haya terminado la intervención y se verificaría si se han cumplido los objetivos propuestos y las hipótesis establecidas durante la creación del mismo. Se requeriría tanto de datos cualitativos como cuantitativos, por un lado, dado que los sentimientos y emociones no son cuantificables con números, se procederá a recoger información cualitativa tras la evaluación de las participantes, si han conseguido una mejoría en los aspectos de su vida cotidiana y laboral que se pretenden cambiar y si creen que la intervención les ha servido de ayuda; por otro lado, la información cuantitativa procedería de evaluar con porcentajes cuantos de los objetivos se han cumplido y de cuanto ha sido la mejora en la vida de los participantes y si esta es significativa o no.

El tipo de evaluación que se realizaría sería mixta, es decir, lo harían profesionales que han ayudado a poner en marcha el programa (evaluación interna) y otros independientes a esta (evaluación externa). Evaluarían todo el proceso, durante y resultados. Las ventajas del tipo de evaluación interna son menores costos, menor reactividad de los participantes pero a su vez hay una menor objetividad y credibilidad social. Por esto último se haría una evaluación externa también la cual conllevaría más objetividad y credibilidad.

Por último, también sería interesante continuar en contacto con los participantes del proyecto para poder comprobar así si los objetivos conseguidos se mantienen a corto, medio o largo plazo.

## **8. Resultados esperados**

Basándonos en los resultados esperados de la intervención, tanto el grupo experimental al cual se le aplicarían las sesiones de mejora de la autoestima y autoeficacia, como el grupo control el cual se mantendrían sin la aplicación del programa, obtendrían en las escalas de sobreprotección y de autoestima unos resultados similares, en la evaluación pretratamiento, es decir, anteriormente a la aplicación interventiva.

Una vez confirmada la sobreprotección y posteriormente aplicadas las escalas, dando como resultado una baja autoestima y autoeficacia en ambos grupos, uno de ellos, el experimental, daría comienzo al programa de intervención, dejando al grupo control sin acudir para así poder sustentar en los resultados el cambio y la mejoría del grupo que ha sido sometido al proyecto.

Estos cambios se darían durante las cuatro semanas de abril en las cuales se aplicaría a los participantes las ocho sesiones previstas para conseguir la mejora en su calidad de vida.

En estas sesiones se realizaría una serie de trabajos que modificarían los resultados obtenidos en la Escala de Autoestima de Rosenberg (EAR) y en General Self-Efficacy Scale, obteniendo así una satisfacción con las sesiones que planifican la mejora de la autoestima y autoeficacia.

Los líderes conseguirían de esta forma una mejora en la resolución de problemas y tolerancia al fracaso, en habilidades sociales, en la toma de decisiones, control de la planificación, minimización de inseguridades y pensamientos negativos, capacidad de empatizar y una reducción de la ira e impulsivas, siendo todos estos aspectos los que se engloban en la mejora de autoestima y autoeficacia y siendo consecuencias que se dan en la sobreprotección a largo plazo.

Seguidamente, una vez terminada la intervención se les pediría a ambos grupos, experimental y control, que vuelvan a realizar las dos escalas nombradas anteriormente y que respondieron en la preevaluación de la intervención propuesta.

Una vez recogidos los resultados, se esperaría de este programa de prevención/intervención para líderes que han sido sobreprotegidos en la infancia por sus progenitores, unas mejoras en los resultados del grupo experimental en la postevaluación, es decir, después de haberse aplicado las distintas sesiones del programa. Por otro lado, el grupo control en la segunda evaluación tendría resultados idénticos a la preevaluación o muy similares. Lo que se espera es un aumento en las puntuaciones de autoestima y autoeficacia.

Por último, aplicaríamos una evaluación del seguimiento que se realizaría 12 meses después y se utilizarían los mismos instrumentos que en la evaluación anterior, esperando que los resultados obtenidos después de este periodo de tiempo sigan estables o con una notable mejora gracias a la ayuda de los recursos y pautas que se les proporcionó para trabajar después de la intervención.

## **9. Conclusiones**

Como conclusión, debemos incidir en la relevancia que puede proporcionarnos este programa interventivo ya que nuestro puesto de trabajo es como una segunda casa, es donde más tiempo pasamos en el día, y nuestros compañeros están más tiempo con nosotros que nuestra propia familia. Es importante que quien trabaja en el bienestar de la empresa, la mayoría de veces, los líderes, gestionen bien su puesto para hacer sentir cómodos y acogidos a sus trabajadores. Al fin y al cabo, si una persona no se siente bien en su puesto de trabajo, ya sea un subordinado o un líder, no rinden de la misma manera, creando así, un ambiente perjudicial para la empresa y su rentabilidad.

Cuanto mejor se sienta un líder y cuanta más seguridad tenga en sí mismo, cuidando cada detalle de su empresa, y sobre todo el detalle más importante y el que le da sentido a esta, sus trabajadores, mejores resultados se observarán a largo plazo.

Los líderes son los primeros interesados en esta mejora, pero la sociedad también necesita líderes seguros de sí mismos, empáticos, asertivos y con gran capacidad de decisión y resolución. En un puesto de trabajo en el cual el líder se impone, no escucha y actúa mediante impulsos, nadie trabaja cómodamente y no deja que fluya el negocio, lo que hace que se estanque.

También es muy importante incidir en las consecuencias que tiene el estilo de crianza sobreprotector porque trae secuelas negativas en la autoestima y autoeficacia, y aunque esta intervención esté dirigida al ámbito laboral, esto afecta a muchas personas en su desarrollo como adultos.

Los resultados esperados de esta intervención serían en gran parte la mejora del grupo experimental el cual ha asistido a todas las sesiones y notando un crecimiento personal, así como una mayor seguridad en sí mismos, una mejora de la autoestima y la autoeficacia. Es importante que las consecuencias negativas que les ha provocado a largo plazo una sobreprotección en la infancia por parte de los familiares, queden reducidas o eliminadas, mejorando los respectivos objetivos que se trabajan en las sesiones. También sería importante que este progreso no decayese, mejorando a largo plazo en todos los aspectos, tanto laborales como personales.

Considero que debe trabajarse la prevención de la sobre paternidad en la infancia, informando más sobre las consecuencias previas y posteriores ya que la mayoría de personas que están sometiendo a un niño/a a las características de la sobreprotección, no son conscientes de todas los efectos negativas que inundan al menor en esa etapa y cómo todo ello se traslada a la adultez.

Por último, uno de los objetivos principales de la intervención es incidir en la mejora personal y psicológica de las personas que formaron parte de este grupo de sobre paternidad en la infancia y desarrollen una mejora en la calidad de vida.

## 10. Referencias

Bohórquez Aguilar, N. (2018). La sobreprotección parental en los menores: el límite entre la autonomía y la dependencia.

Bueno-Pacheco, A., Lima-Castro, S., Peña-Contreras, E., Cedillo-Quizhpe, C., y Aguilar-Sizer, M. (2018). Adaptación al español de la escala de autoeficacia general para su uso en el contexto ecuatoriano. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación-e Avaliação Psicológica*, 3(48), 5-17.

Canales Castro, V. G. (2018). Estilos parentales y resiliencia en adolescentes de nivel socioeconómico bajo de Lima Metropolitana.

Catunta Orcori, L., y Centón Mamani, Y. K. (2018). Clima familiar y su influencia en el desarrollo de los estilos de afrontamiento en la adolescencia de los participantes del programa “Jóvenes líderes hacia un futuro mejor” del Ministerio Público, Arequipa 2017.

Rafael, C. A. (2019, 25 de febrero). *Consecuencias de un estilo educativo sobreprotector*. Colegio Arcángel Rafael. Extraído el 25 de abril de 2022 desde <http://colegio-arcangel.com/consecuencias-de-un-estilo-educativo-sobreprotector/>

Content, R. (2019, 25 de febrero). *9 cualidades que debe tener un buen líder*. Rockcontent. Extraído el 28 de abril de 2022 desde <https://rockcontent.com/es/blog/cualidades-de-un-lider/>

Cumlaude, M. (2020, 26 octubre). Liderazgo: ¿qué es y qué implica ser líder? Máster Cumlaude. Recuperado 28 de abril de 2022, de

<https://www.mastercumlaude.com/blog/liderazgo-que-es-y-que-implica-ser-lider/>

Day, D. V., & Dragoni, L. (2015). Leadership development: An outcome oriented review based on time and levels of analyses. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2, 133–156. <http://dx.doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111328>

Esteban, E. (2021, 1 de julio). *7 conductas que evitan que tu hijo se convierta en líder*. Guiainfantil.com. Extraído el 5 de marzo de 2022 desde <https://www.guiainfantil.com/articulos/educacion/aprendizaje/7-formas-de-evitar-que-tu-hijo-se-convierta-en-lider/>

Gottfried, A. E., Gottfried, A. W., Reichard, R. J., Guerin, D. W., Oliver, P. H., & Riggio, R. E. (2011). Motivational roots of leadership: A longitudinal study from childhood through adulthood. *The Leadership Quarterly*, 22, 510 –519. <http://dx.doi.org/10.1016/j.leaqua.2011.04.008>

Guambaña Reibán, M. J. (2017). Plan de orientación a padres de niños de 4 a 5 años del Centro de Desarrollo Infantil Carrusel sobre el efecto de la sobreprotección en el desarrollo de la autonomía e independencia (Bachelor's thesis, Universidad del Azuay).

Gyr Morón, E. (2019). Vínculo parental y agencia personal y empoderamiento en estudiantes de una universidad privada de Lima.

Liu, Z., Riggio, R. E., Day, D. V., Zheng, C., Dai, S., & Bian, Y. (2019). Leader development begins at home: Overparenting harms adolescent leader emergence. *Journal of Applied Psychology*, 104(10), 1226.

- Locke, J. Y., Campbell, M. A., & Kavanagh, D. (2012). Can a parent do too much for their child? An examination by parenting professionals of the concept of overparenting. *Australian Journal of Guidance and Counselling*, 22, 27-263. doi: 10.1017/jgc.2012.29
- Melis, F., Dávila, M. D. L. Á., Ormeño, V., Vera, V., Greppi, C., & Gloger, S. (2001). Estandarización del PBI (Parental Bonding Instrument), versión adaptada a la población entre 16 y 64 años del Gran Santiago. *Revista chilena de neuro-psiquiatría*, 39(2), 132-139.
- Mendoza Cutipa, A. M., & Cruz Acosta, Y. C. (2021). Influencia de los cuidados parentales en la disciplina escolar de los estudiantes de 3ero a 5to del nivel secundario de la institución educativa Francisco Mostajo, Tiabaya-Arequipa 2019.
- Morán Díaz, F. R. (2019). Diseño, validez y confiabilidad de una escala de percepción de sobreprotección parental.
- Ocampo, D. B., & Palos, P. A. (2007). Escala de percepción del control parental de niños. *Investigación Universitaria Multidisciplinaria: Revista de Investigación de la Universidad Simón Bolívar*, (6), 9.
- Perez, C. M., Nicholson, B. C., Dahlen, E. R., & Leuty, M. E. (2020). Overparenting and emerging adults' mental health: The mediating role of emotional distress tolerance. *Journal of Child and Family Studies*, 29(2), 374-381.
- Pierucci, N. A., & Luna, B. K. P. (2003). Relación entre estilos parentales, estilos de apego y bienestar psicológico. *Psicología y Salud*, 13(2), 215-225.
- Reed, K., Duncan, J. M., Lucier-Greer, M., Fixelle, C., & Ferraro, A. J. (2016). Helicopter

parenting and emerging adult self-efficacy: Implications for mental and physical health. *Journal of Child and Family Studies*, 25, 3136 –3149. <http://dx.doi.org/10.1007/s10826-016-0466-x>

Reichard, R. J., Riggio, R. E., Guerin, D. W., Oliver, P. H., Gottfried, A. W., & Gottfried, A. E. (2011). A longitudinal analysis of relationships between adolescent personality and intelligence with adult leader emergence and transformational leadership. *The Leadership Quarterly*, 22, 471– 481. <http://dx.doi.org/10.1016/j.leaqua.2011.04.005>

Rodríguez Ruiz, C. (2020, 7 de agosto). *Los estilos de crianza y su influencia en el comportamiento de los hijos*. *hacerfamilia.com*. Extraído el 20 de abril de 2022 desde <https://www.hacerfamilia.com/educacion/noticia-estilos-crianza-influencia-comportamiento-hijos-20160711124004.html>

Schmitt, D. P., Realo, A., Voracek, M., & Allik, J. (2008). Why can't a man be more like a woman? Sex differences in Big Five personality traits across 55 cultures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 94, 168 –182. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.94.1.168>

Ventura-León, J., Caycho, T., Barboza-Palomino, M., y Salas, G. (2018). Evidencias psicométricas de la escala de autoestima de Rosenberg en adolescentes limeños.

## **11. Anexos**

### **1ª Sesión:**

#### **Anexo I**

##### **Actividad 1: “Rompiendo el hielo”.**

En la siguiente actividad se necesitarán folios en blanco para cada uno de los participantes. El objetivo de esta actividad es que se conozcan mejor, eliminando así cualquier pudor entre ellos y permitiendo que el ambiente sea amistoso y cómodo.

La actividad consiste en lo siguiente: se repartirá un folio en blanco a cada uno de los integrantes de la intervención, y se les explicará que deben escribir su nombre en mayúsculas y en vertical, es decir, de arriba hacia abajo, dejando así un espacio lateral derecho para poder escribir, con cada una de las letras, un adjetivo que ellos consideren positivo sobre ellos mismos. Posteriormente, se les pedirá que con la ayuda de una máquina perforadora de papel, hagan un agujero redondeado y pasen un hilo que cumplirá la función de collar, atándolo con un nudo. Cada uno de los participantes colgará el papel de adjetivos en su cuello y pasearán por la sala leyendo los carteles de sus compañeros y presentándose entre ellos. 30 minutos después que se les proporciona para conocerse, hacemos un círculo con sillas dando la vuelta a los carteles, dejándolos por la parte de detrás que se encuentra en blanco y el profesional a cargo señala a dos personas las cuales deben recordar el nombre y decir algunos adjetivos del otro. Esto se realiza con todos los integrantes.

Por último, una vez terminada la actividad, el psicólogo a cargo de la intervención se presenta y empieza a explicar que el ejercicio realizado anteriormente, a parte de para conocerse, también es para dar comienzo a la siguiente actividad que está relacionada con la autoestima. Por esta razón, la forma de realizar la actividad se hace con adjetivos positivos propios de cada uno, para obtener una primera impresión como profesional sobre la autoestima de cada participante.

Ejemplo: Pedro

- P - positivo
- E - entusiasta
- D - dinámico
- R - responsable
- O - organizado

## **Anexo II**

### **Actividad 2: “Afirmaciones positivas”.**

#### 1ª parte:

Antes de comenzar la actividad les pedimos que realicen un ejercicio en sus casas por las mañanas y por las noches, todos los días a ser posible ya que solo ocupa un tiempo de cinco minutos. Consiste en plantarse frente a un espejo, sonreír, mirarse y hablarse en alto, lanzando mensajes positivos sobre ellos mismos, como por ejemplo: “soy capaz”, “puedo con todo”, “me acepto tal y como soy”, “merezco lo mejor”, “diariamente estoy mejorando en todos los aspectos”, “tengo claridad en mi mente”, “soy valiente”, “tengo paz en mi interior”, y muchas otras afirmaciones que se les vaya ocurriendo sobre sí mismos. ¿Para qué sirve esto?, principalmente, cuando una persona se lanza a sí misma durante todo el día mensajes negativos, como por ejemplo , “qué mal lo estás haciendo”, “no sirves para nada”, “no soy capaz”, “no creo que vaya a poder con todo”, programamos nuestra mente y la convencemos de que todo eso es cierto.

Para que haya un cambio de actitud, debe haber un cambio de pensamiento, de esta forma nos convenceremos de los aspectos positivos y haremos real esta forma de actuar. Les pediremos que pongan en su cuaderno de mejora un apartado de “afirmaciones” en el cual podrán apuntar su experiencia diaria con esta actividad. Es una experiencia transformadora en la cual resaltamos nuestras virtudes y aprendemos que nosotros mismos podemos ser nuestro mejor motivador.

Pueden seguir realizándose aunque la intervención finalice ya que es un ejercicio muy útil para nuestra autoestima.

#### 2ª parte:

La segunda parte del ejercicio de autoestima está relacionado con la actividad que se realizó primeramente en esta sesión para conocerse mejor, ya que cada uno de los participantes saldrá delante de los compañeros a exponer las virtudes que asignaron a su nombre, describiéndolas y dando ejemplos de por qué consideran que les define. Si lo desean pueden añadir más virtudes que los describan y sientan necesarias nombrar. Al finalizar la exposición de cada uno, los compañeros que están observando comenzarán a decirle palabras positivas, siendo la finalidad de esto que se sientan bien con ellos mismos y con lo que han expuesto.

#### **2ª Sesión:**

##### **Anexo III**

#### **Actividad 1: “Resolvemos problemas”.**

El objetivo de esta actividad es resolver una situación conflictiva entre los participantes de la intervención con el fin de mejorar en la resolución de problemas. Para realizar la actividad utilizaremos la pizarra del aula que nos ha proporcionado la universidad y cada integrante dispondrá de un bolígrafo y folios.

En este grupo de personas las cuales tienen como función liderar, la mayoría laboralmente tienen problemas parecidos, por lo tanto, son un gran apoyo entre ellos ya que trabajan bajo presión y responsabilidades similares. De esta forma, la primera actividad de esta sesión va a consistir en poner en común varios problemas que les suele surgir, de gestión, de comunicación u otros aspectos. Después de seleccionar varias problemáticas, concretan entre todos la más repetida o complicada de solucionar, para poder resolverla entre todos.

El psicólogo les proporcionará unos folios con instrucciones para resolver un problema o conflicto laboral, pudiendo seguir esas pautas para resolver el problema que han seleccionado anteriormente. Estas instrucciones pueden guardarlas en su cuaderno y utilizarlas fuera de la intervención para afrontar conflictos. Las pautas dadas serían principalmente, mantener la calma y la imparcialidad, analizar las causas del problema, comprobar que todos los trabajadores a cargo quieran resolver el conflicto, promover una visión amplia de la situación, sin ataques personales, posteriormente explorar las diversas vías de solución y facilitar un plan, no posponer la situación sin buscar una solución como lo han hecho hasta ahora, tienen que centrarse en la eliminación o minimización del problema para continuar cómodamente con el trabajo posterior.

Por ejemplo: concluyen que la mayor problemática que tienen en el trabajo es, el exceso de este y que no cumplen los objetivos de la empresa, llegando a tener más carga unos trabajadores que otros. Los participantes deben pensar cuál es la causa de esta cuestión, si es una mala comunicación, dificultad para colaborar entre trabajadores, excesiva competitividad, una carga de trabajo excesiva o varios factores a la vez. Posteriormente, una vez concretadas las causas, se emprenden en la búsqueda de soluciones e ideas, por ejemplo, podríamos traer a un especialista que enseñe a los trabajadores a gestionar el tiempo y organizarse en el trabajo. Incidir en la solución del problema y si una medida no funciona, pensar en otra idea que pueda mejorarlo.

Este ejercicio podrán aplicarlo a cualquier problemática que se les presente, utilizando la estructura propuesta.

#### **Anexo IV**

##### **Actividad 2: “La tolerancia al fracaso”.**

No podemos evitar huir de la frustración que crea un fracaso pero sí podemos aprender a manejarla y superarla, primeramente debemos explicarles que el mundo no gira en torno a uno mismo y sus deseos, que no siempre se consigue todo lo propuesto. Esta actividad consiste en la aceptación de la frustración, en la tolerancia, ya que es un proceso natural que ayuda a crecer personalmente, porque si no cometemos errores, no sacamos un aprendizaje de lo que se ha realizado mal. Antes de enseñarles algunas técnicas para sobrellevar la frustración, deben comprender que si las metas que se proponen son inalcanzables o las expectativas son poco realistas, es posible que nunca queden conformes con el resultado y sientan frustración. Por lo tanto, deben cambiar sus metas a unas más objetivas que puedan ser capaces de superar poco a poco. Por otro lado, las pequeñas metas propuestas también pueden ser frustrantes, por lo tanto, también tienen que aceptar que se puede vivir con frustración, pero de forma continuada es una consecuencia a nivel de salud mental.

El ejercicio sobre tolerar el fracaso y la frustración que genera este, es parecido al anterior que se realiza para la resolución de problemas, pero en este caso los participantes se sientan uno por uno delante de todos los demás, explicando un fracaso que les marcó y no saben controlar la frustración que les genera. Los compañeros mostrarán sus puntos de vista y que técnicas utilizarían para superar esa frustración, ya que percibido desde fuera, sin un acercamiento emocional a la situación, se puede ver una solución más adaptativa o más clara.

### **3ª Sesión:**

#### **Anexo V**

##### **Actividad 1: “Asistencia y apoyo a los trabajadores”.**

Esta actividad no se llevará a cabo en la propia sesión, se nombrará al comienzo la importancia de apoyar a los trabajadores y de proporcionarles nuestra ayuda constantemente. Por lo tanto, se les pedirá que como líderes de sus empresas, pasen cada día de la semana por

una sección, pudiendo así comprobar que los trabajadores están haciendo su trabajo bien y agusto. Resolver las dudas que les surjan a los trabajadores durante el turno y no solo observar, sino unirse a ellos para ayudarlos en la labor a realizar. Esta experiencia podrán dejarla plasmada en el cuaderno de mejora, donde apuntarán en qué aspectos de cada sector se necesita más especialización/formación o preparación de los trabajadores. Podrán comprobar si se necesita una incorporación de personal para crear una menor carga de trabajo o una mejora en los materiales más deteriorados. En general, prestar una ayuda a los empleados que tienen a su cargo para así a largo plazo conseguir un mejor resultado.

### **Anexo VI y Anexo VII**

#### **Actividad 2: “Saber comunicar”.**

#### **Actividad 3: “Saber escuchar”.**

Esta actividad se centra en las dos actividades de los anexos VI y VII, comprendiendo la habilidad comunicativa y el saber escuchar. Empieza a hacer buen tiempo y animamos a los participantes a jugar un juego. Para la realización de este, pedimos a la universidad que nos proporcione las zonas de exteriores, pudiendo disponer así de un amplio espacio para la actividad.

El juego se denomina “ojos vendados”, se procede a dividir a los participantes por parejas, en total cinco, y uno de los dos participantes tiene que vendarse los ojos, navegando por una pista de obstáculos y siguiendo las instrucciones que le da en voz alta su pareja de juego. Una vez superados los obstáculos, cambian las funciones, el que tenía los ojos vendados, tiene que indicar y el que indicaba se venda los ojos.

En este juego debe haber una gran capacidad de escucha así como de habilidad de instrucción y comunicación. Es importante que haya una confianza en el compañero porque si no se apoyan el uno al otro, no habrá una buena comunicación por parte del indicador ni una escucha activa por parte del participante que supera los obstáculos. La claridad de las

instrucciones es imprescindible para llegar a la meta, debe haber una brevedad y claridad, no andarse con rodeos y usando lenguaje técnico porque eso hará que se choquen contra los obstáculos. Los obstáculos serán conos, bancos, cajas de cartón, botellas de plástico, pelotas y aros

De este ejercicio pueden aprender que la buena dinámica de una empresa está basada en una correcta y clara comunicación y en saber escucharse entre los componentes del equipo de trabajo. Deben crear un vínculo de confianza entre todos ellos para fomentar la cooperación y el trabajo en equipo exitoso.

#### **4ª Sesión:**

### **Anexo VIII**

#### **Actividad 1: “Tomamos decisiones”.**

En esta sesión se trabaja la toma de decisiones y al igual que en la segunda sesión ha habido unos pasos que se les ha proporcionado a los participantes para la resolución de problemas, en esta actividad se les facilitará la misma herramienta modificando el objetivo a la toma de decisiones, pudiendo de esta forma los integrantes trabajar este aspecto en la intervención y también cuando finalice y lo precisen. El primer paso consistirá en identificar y analizar la situación, el segundo en clarificar sus valores, el tercero en generar las alternativas posibles, en el cuarto analizar los resultados posibles o los posibles desenlaces de cada alternativa, el quinto se centra en eliminar las alternativas menos satisfactorias, el sexto seleccionar la alternativa más satisfactoria, el séptimo llevar a cabo la decisión y por último evaluar los resultados de esta.

La actividad consistirá en lo siguiente:

## ENTRENAMIENTO EN LA TOMA DE DECISIONES

Para poder tomar decisiones de una forma adecuada, lo principal es valorar los aspectos positivos y los negativos, las ventajas y los inconvenientes de vuestras opciones. En esta ficha encontraréis un ejemplo que luego vosotros llevaréis a vuestro campo con un tema que a vosotros os interese personalmente.

### EJEMPLO

*Tienes una reunión a la cual llegas tarde y necesitas valorar la vía más rápida de transporte al trabajo. Entonces te planteas coger el coche el cual va más rápido pero sabes que hay un atasco o coger el metro el cual tarda más porque hace muchas paradas y el recorrido es más largo.*

ASPECTOS POSITIVOS	ASPECTOS NEGATIVOS
<p>El tren:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- No hay atasco</li><li>- Contamina en menor medida</li><li>- Te deja enfrente del trabajo</li></ul> <p>El coche:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Es más rápido</li><li>- Más cómodo</li><li>- Lo tiene en tu garaje</li></ul>	<p>El tren:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Tienes que acudir a la estación</li><li>- Hace muchas paradas</li><li>- Tienes que esperar a que llegue</li></ul> <p>El coche:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Contamina más</li><li>- Hay atasco</li><li>- Hay que aparcarlo lejos del trabajo</li></ul>

## DECISIÓN

He considerado que es mucho mejor ir al trabajo en metro porque aunque sea más lento que el coche y haya más paradas, es más cómodo a la hora de llegar a la puerta del trabajo siendo que llego tarde. En coche tendría que pasar el atasco y encontrar sitio para aparcar lo cual podría llevarme mucho más tiempo.

### **AHORA TÚ:**

Ahora te proponemos que pienses en una situación que te pueda ocurrir y que seas tú el que valore los aspectos positivos y negativos, las ventajas e inconvenientes y que tomes la decisión de forma razonada y responsable.

## SITUACIÓN

ASPECTOS POSITIVOS	ASPECTOS NEGATIVOS

**TU DECISIÓN:**

--

**5ª Sesión:**

### Anexo IX

#### **Actividad 1: “Mis metas y objetivos”.**

En cuanto a la planificación de metas tienen que entender la importancia que conlleva plantear unos objetivos laborales claros y que los pasos a seguir se organicen respecto a estas metas de una forma realista sin falsas expectativas, evitando como hemos hablado anteriormente la frustración ante el fracaso.

En esta actividad los participantes rellenarán en el tiempo que necesiten una tabla sobre sus metas profesionales. Cada uno tendrá su organización de objetivos, por esta razón se pondrán en común entre todos los participantes los resultados, ayudándose así entre compañeros líderes que son, aprendiendo el uno del otro y sacando una conclusión general que les hará crecer como profesionales.

Mi objetivo profesional es:
-----------------------------

Las metas que me planteo para este objetivo son:
--

- A corto plazo:
------------------

- A medio plazo:
- A largo plazo:
Para conseguir este objetivo tengo que...
-¿Qué obstáculos se pueden interponer? - ¿Puedo superarlos? ¿cómo?

Posteriormente se procederá a visualizar un vídeo sobre la importancia de las metas y la forma en la que se tienen que enfocar para lograr buenos resultados:

- <https://www.youtube.com/watch?v=jdyOcJVEStA>

Una vez visualizado se pondrá en común lo aprendido y harán una pequeña reflexión en su cuaderno personal.

## 6ª Sesión:

### Anexo X

#### **Actividad 1: “Fuera inseguridades y pensamientos negativos”.**

La sesión comenzará como la mayoría de estas, con una pequeña explicación teórica y posteriormente la realización del ejercicio.

Lo que hay que tener en cuenta de los pensamientos negativos, es que al ser recurrentes te puede impedir seguir con tu vida normal. Por lo tanto, es importante aprender a gestionar estos pensamientos para no vernos perjudicados a largo plazo.

El objetivo de esta actividad es ser conscientes de nuestras cogniciones ya que muchas veces no respetan la realidad, por lo tanto hay que aprender a observar y diferenciarlos de los buenos pensamientos:

- Lo principal es observar el pensamiento, dejar de pensar de forma revolucionada, pararnos y analizar, siendo conscientes de lo que está pasando por nuestras cabezas en ese momento. Cuando seas consciente de tu

pensamiento, cuestiona si este es acorde a tus valores y siente las emociones que te produce.

- Tenemos que aprender a aceptarlos, a vivir con estos pensamientos sin que nos afecte. Podemos lograr disuadirlos quedándonos unos minutos en silencio y dejando la mente en blanco, dejando que esta se calme y no le dé importancia a esa idea negativa.
- Cuando practicamos la conciencia y la atención sobre nuestros pensamientos, podremos lograr cambios muy importantes en esos patrones de pensamientos.
- La mejor forma de controlar nuestras cogniciones, para tener una mente tranquila, consiste en la meditación diaria, la cual aporta grandes beneficios para la salud mental.

Después de esa pequeña explicación se hará un ejercicio por parejas, se escogerá un tema, uno de los participantes será el polo negativo y el otro, será el polo positivo. El negativo tiene que convencer primeramente de por qué se tiene que continuar pensando sobre ese tema de forma negativa, hasta que se acaban los argumentos. Después, el positivo convencerá al negativo de sus argumentos y al final los dos participantes se ponen en un punto medio, de mediadores entre el pensamiento positivo y negativo, sacando la conclusión general.

## **7ª Sesión:**

### **Anexo XI**

#### **Actividad 1: “En la piel de otro”.**

En esta actividad se utilizarán las dos horas completas de la sesión ya que es una actividad intensa cuyo objetivo es ponernos en el lugar de un compañero de la intervención, aprender a empatizar para así poder hacerlo también con los trabajadores en el exterior.

Los materiales necesarios van a ser un papel y un lápiz para cada uno de los participantes ya que tendrán su momento personal en el cual en silencio pensarán en un conflicto que les ha ocurrido recientemente o hace un tiempo con otra persona, deberán hacerlo con el máximo de detalles. Una vez plasmada la historia en el papel, pondrán su nombre al final del papel.

Posteriormente, el psicólogo recogerá todos los papeles y los meterá en una caja de cartón e irán pasando uno a uno para escoger un papel aleatorio, lo leerán y podrán preguntarle a la persona correspondiente dudas o más detalles sobre lo ocurrido.

Por último, una vez interiorizado el problema, con sus respectivas emociones, sentimientos y sensaciones, tendrán que describir la historia como si les hubiera pasado a ellos realmente, poniéndose totalmente en el lugar del compañero.

Este ejercicio ayudará a que los integrantes puedan gestionar los problemas o sensaciones de otras personas a su terreno, comprender de una mejor forma a los trabajadores que llegan con quejas o malestares, ayudándoles de una forma más correcta ya que se ponen en su lugar literalmente.

## **8ª Sesión:**

### **Anexo XII**

#### **Actividad 1: “Aprendemos a reflexionar”.**

Como líderes es muy importante actuar con una reflexión previa, dejando a un lado la rapidez cognitiva la cual la mayoría de veces conlleva consecuencias negativas. Tenemos que dejar que nuestra mente se “enfríe” para no llegar al arrepentimiento al haber actuado en un momento de ira instantáneo. Esta situación se da normalmente en ambientes de mucha carga emocional y en un puesto de líder existe a diario, momentos de rabia, ira, tristeza y desesperación.

El proceso que engloba la impulsividad y la ira y la modificación de estas es muy largo, por eso mismo, en esta última sesión, se les darán una serie de consejos que pueden utilizar cada vez que actúen de esta forma.

- Lo principal es identificar el detonante, es decir, qué estímulo procede a la conducta de ira e impulsividad. En el momento del enfado es complicado pensar, ya que en ese instante se actúa por impulsividad. Se buscará el detonante en momentos en los que estemos tranquilos y podamos reflexionar, recordando las ocasiones en las que ocurre, que sucede en ese momento y que hace que explotemos. Si somos capaces de identificar lo que incrementa nuestra impulsividad, seremos capaces de evitar dicha situación y reflexionar antes de actuar.
- El siguiente paso que recomendamos, y este sería para el momento crítico, son las respiraciones profundas. Utilizarían la técnica 4-7-8, la cual consiste en inspirar 4 segundos, retener la respiración 7 segundos y exhalar durante 8 segundos. En estos tres pasos de respiración intentarán dejar la mente en blanco y después reflexionar tranquilamente en la decisión que tomen.
- Por último, les pediremos, dentro de lo posible evitar situaciones estresantes, utilizar todas las técnicas trabajadas en la intervención, como capacidad de escucha, buena comunicación, resolución de problemas, toma de decisiones, empatía,... para no llegar a una situación que saque nuestra impulsividad e ira.

Esta sería la última sesión por lo tanto nos despediremos con una merienda tipo picnic en la última hora restante y se comentarán los aspectos más importantes de las sesiones, a modo de resumen.

