

**UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO USFQ**

**Colegio de Ciencias Sociales y Humanidades**

**Desarrollo de un Manual de Habilidades de Afrontamiento para  
el Staff Técnico del Club Independiente del Valle**

**Yhael Fernanda Roldán Salazar**

**Licenciatura en Psicología**

Trabajo de fin de carrera presentado como requisito  
para la obtención del título de Licenciatura en Psicología

Quito, 13 de mayo de 2022

**UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO USFQ**

**Colegio de Ciencias Sociales y Humanidades**

**HOJA DE CALIFICACIÓN  
DE TRABAJO DE FIN DE CARRERA**

**Desarrollo de un Manual de Habilidades de Afrontamiento para  
el Staff Técnico del Club Independiente del Valle**

**YHAEL FERNANDA ROLDÁN SALAZAR**

**Nombre del profesor, Título académico.**

**Maria Sol Garcés Espinosa, MSc.**

Quito, 13 de mayo de 2022

## © DERECHOS DE AUTOR

Por medio del presente documento certifico que he leído todas las Políticas y Manuales de la Universidad San Francisco de Quito USFQ, incluyendo la Política de Propiedad Intelectual USFQ, y estoy de acuerdo con su contenido, por lo que los derechos de propiedad intelectual del presente trabajo quedan sujetos a lo dispuesto en esas Políticas.

Asimismo, autorizo a la USFQ para que realice la digitalización y publicación de este trabajo en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Nombres y apellidos: Yhael Fernanda Roldán Salazar

Código: 00323729

Cédula de identidad: 1716745219

Lugar y fecha: Quito, 13 de mayo de 2022

## ACLARACIÓN PARA PUBLICACIÓN

**Nota:** El presente trabajo, en su totalidad o cualquiera de sus partes, no debe ser considerado como una publicación, incluso a pesar de estar disponible sin restricciones a través de un repositorio institucional. Esta declaración se alinea con las prácticas y recomendaciones presentadas por el Committee on Publication Ethics COPE descritas por Barbour et al. (2017) Discussion document on best practice for issues around theses publishing, disponible en <http://bit.ly/COPETHeses>.

## UNPUBLISHED DOCUMENT

**Note:** The following capstone project is available through Universidad San Francisco de Quito USFQ institutional repository. Nonetheless, this project – in whole or in part – should not be considered a publication. This statement follows the recommendations presented by the Committee on Publication Ethics COPE described by Barbour et al. (2017) Discussion document on best practice for issues around theses publishing available on <http://bit.ly/COPETHeses>.

## RESUMEN

El siguiente trabajo pretende solucionar la necesidad del Club Deportivo Profesional Independiente del Valle de evaluar el bienestar emocional en el staff deportivo. Además, de requerir un manual que permita al Departamento de Psicología potencializar la resiliencia y habilidades de afrontamiento ante la incertidumbre y estresores laborales.

La solución propuesta fue el desarrollo e implementación de un cuestionario denominado “Cuestionario de Bienestar” el cual tiene como objetivo medir el desgaste profesional, el estrés percibido y la intolerancia a la incertidumbre del staff deportivo del Independiente del Valle. Este instrumento está sustentado y modificado en base a tres cuestionarios: Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI), La Escala de Intolerancia a la Incertidumbre (EII) y La Escala de Estrés Percibido (EEP). A través de la implementación de este instrumento se pretende identificar la variación en los niveles de bienestar emocional del staff deportivo durante todo el campeonato deportivo.

Además, se diseñó un Manual de Habilidades de Afrontamiento con talleres prácticos y lúdicos para desarrollar la resiliencia y la regulación emocional. Este manual será aplicado a lo largo de las diferentes etapas del campeonato deportivo.

Este trabajo se realizó en colaboración con: Ana Carolina Lara, Ariana Muñoz, Cristina Reyes y Monserrat Villacrés.

**Palabras claves:** ansiedad, bienestar, entrenador, estrés, futbol, Independiente del Valle (IDV), staff deportivo.

## ABSTRACT

The following project addresses a specific need of Club Deportivo Profesional Independiente del Valle which seeks to be able to evaluate emotional wellbeing and also to have a tool that enables the Psychology Department, to develop resilience and coping skills when facing uncertainty and work stressors, to work with their sports staff's. The proposed solution was the development and implementation of a Wellbeing Questionnaire, which it's goal is to measure the professional burnout, perceived stress, and tolerance to uncertainty, by the sports staff of Independiente del Valle. This instrument was based on the Maslach Burnout Inventory (MBI), Intolerance of Uncertainty Scale (IUS) and the Perceived Stress Scale (PSS). By applying this questionnaire, we seize to identify the variability on wellbeing levels of the sports staff throughout the competitive season. Additionally, a Manual of Coping Skills was created, which has practical workshops for developing resilience and emotional regulation skills. The Manual will be applied throughout the different stages of the competitive season.

This project was made in collaboration with: Ana Carolina Lara, Ariana Muñoz, Cristina Reyes and Monserrat Villacrés.

**Key words:** anxiety, coach, Independiente del Valle (IDV), sports staff, stress, soccer, wellbeing

## TABLA DE CONTENIDO

<b>RESUMEN.....</b>	<b>5</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>6</b>
<b>TABLA DE CONTENIDO.....</b>	<b>7</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS.....</b>	<b>9</b>
<b>ÍNDICE DE FIGURAS.....</b>	<b>10</b>
<b>DESCRIPCIÓN DEL RETO Y DE LOS INTERESADOS.....</b>	<b>11</b>
Solicitud de la organización .....	11
Descripción de la organización .....	11
<b>DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA O LA NECESIDAD.....</b>	<b>13</b>
Naturaleza del problema.....	13
Incertidumbre.....	13
Motivación y naturaleza de la profesión.....	14
Liderazgo.....	14
Afectados por el problema .....	15
Staff deportivo.....	15
Jugadores.....	15
Factores que contribuyen al problema .....	16
Influencia de los medios.....	16
Factores socio-económicos.....	16
Pandemia por Covid-19.....	17
Conflicto trabajo-familia.....	18
Trabajo enfocado en resultados.....	19
Burnout.....	19
Estrés percibido.....	20
Intolerancia a la incertidumbre.....	20
Estrategias empleadas .....	20
<b>PROPUESTA .....</b>	<b>22</b>
Objetivo general .....	22
Objetivos específicos.....	22
Productos o actividades.....	22

Cuestionario de Bienestar.....	22
Manual de Habilidades de Afrontamiento.....	23
<b>PLAN DE IMPLEMENTACIÓN.....</b>	<b>26</b>
Papel de cada actor.....	26
Estudiantes.....	26
Organización.....	26
Participación de la comunidad/beneficiarios.....	27
Staff Deportivo.....	27
Cronograma.....	27
Evaluación de resultados.....	29
Análisis de datos de la primera implementación del Cuestionario de Bienestar.....	29
Resultados.....	30
Demo del Manual de Habilidades de Afrontamiento.....	31
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>32</b>
<b>REFLEXIÓN PERSONAL.....</b>	<b>34</b>
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>36</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>44</b>
Anexo 1. Cuestionario de Bienestar.....	44
La Escala de Intolerancia a la Incertidumbre (EII).....	44
Escala de estrés percibido (EEP).....	47
Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI).....	49
Anexo 2. Manual de Habilidades de Afrontamiento.....	51



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Estructura de talleres del Manual de Habilidades de Afrontamiento .....	23
Tabla 2 Cronograma tentativo de actividades.....	28
Tabla 3 Resultados de las puntuaciones directas de la muestra.....	30

**ÍNDICE DE FIGURAS**

Figura 1 Organigrama general y organigrama del área de Desarrollo Humano ..... 12

## **DESCRIPCIÓN DEL RETO Y DE LOS INTERESADOS**

### **Solicitud de la organización**

Este reto fue planteado por el Club de Alto Rendimiento Especializado Independiente del Valle (IDV). El IDV ha identificado que durante los últimos meses de temporada su staff deportivo a cargo de las seis categorías formativas del club experimenta un desbalance en su bienestar emocional. Esta situación inherente a la profesión amenaza al desempeño laboral y profesional del staff deportivo a lo largo de la temporada deportiva. Para mitigar estos efectos de la profesión el Departamento Psicológico del Club está interesado en evaluar y diseñar un programa de intervención que les permita afrontar de mejor manera el estrés percibido.

### **Descripción de la organización**

La información a continuación fue recabada de la Memoria de Sostenibilidad 2020-2021, facilitada por la organización. El IDV se constituyó oficialmente el 16 de julio de 2014. Sus instalaciones están ubicadas en la calle Chillo Jijón, en Quito, Provincia de Pichincha. Esta, es una institución sin fines de lucro que forma jugadores en el ámbito deportivo y en su desarrollo personal, con la finalidad de que formen parte de equipos de alto rendimiento y compitan en campeonatos a nivel nacional e internacional.

A lo largo de su historia, IDV no ha parado de conseguir logros. En el año 2007, dejó la Segunda División para entrar en la Primera Categoría B del fútbol ecuatoriano. Más tarde, en 2010, ascendería a la Primera División. En 2013, comenzó a representar a Ecuador en torneos internacionales, como la CONMEBOL, logrando en el 2016 ser finalista de la Copa Libertadores y Campeones de la Copa Conmebol Sudamericana en 2019. Durante el periodo 2020-2021, el principal logro de Independiente del Valle fue obtener el título de Campeón de la Copa Libertadores Sub-20.

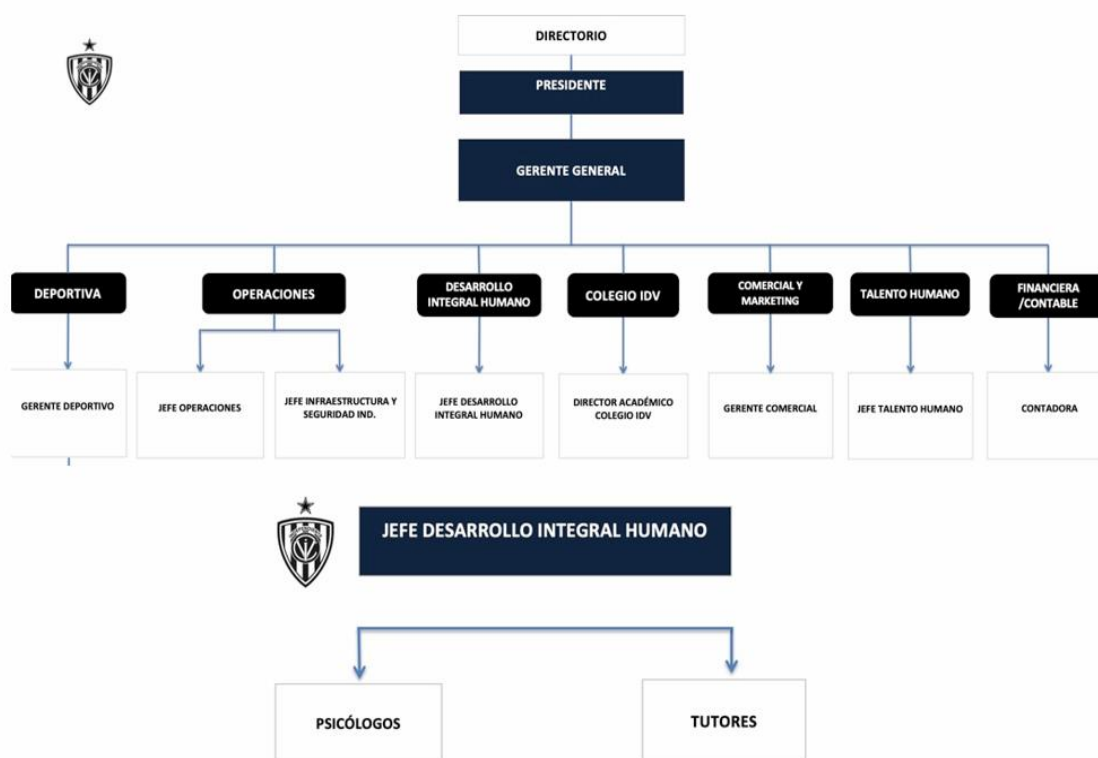
El principal objetivo del IDV es transformar el fútbol ecuatoriano, siendo un referente de superación, humildad e integridad. Además, pretenden formar, cuidar y empoderar a las

personas para construir equipos capaces de romper los límites hasta alcanzar resultados extraordinarios. Esta filosofía e ideales están basados en los valores de la organización: disciplina, respeto, responsabilidad, compañerismo, liderazgo y honradez.

La razón de ser del Club va más allá de lo estrictamente deportivo, El Independiente del Valle busca asumir retos que se alinean con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) planteados por la Organización de las Naciones Unidas (ONU). Entre ellos, el trabajo por la superación de la pobreza, la promoción de la salud, el bienestar, la equidad de género, el trabajo decente y la educación de calidad en sus colaboradores y entorno; además de apuntar a un crecimiento económico y la acción por el cambio climático.

A continuación, en la figura 1 se presenta el organigrama general y del área de Desarrollo Humano del IDV.

*Figura 1 Organigrama general y organigrama del área de Desarrollo Humano*



*Nota.* La figura 1 fue proporcionado por el Departamento de Recursos Humanos del Club de Alto Rendimiento Independiente del Valle.

## DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA O LA NECESIDAD

### **Naturaleza del problema**

Dentro de las instituciones deportivas, el bienestar general es una base fundamental para el buen rendimiento, no solo de los deportistas si no también del personal deportivo; el cual cumple un papel primordial en la formación y desarrollo de los jugadores. Sin embargo, el staff deportivo como los tiene un rol donde el rendimiento de su trabajo se basa en resultados, estos dependen del desempeño de los jugadores. Esta dependencia de los resultados deportivos es una de las razones por las que los entrenadores se encuentran en constante presión y estrés. Los directivos del equipo, los medios de comunicación y la afición del deporte cumplen un rol estresor en la vida de quienes trabajan en instituciones dedicadas al deporte (Knight, 2016). Lo cual puede traer como consecuencia estrés laboral, bajo rendimiento en el trabajo, deterioro de la salud mental y malas relaciones interpersonales tanto dentro como fuera del ámbito laboral (International Stress Management Association [ISMA]). En un estudio de la Universidad del Sur de Wales, en el Reino Unido, Baldok propone que el estrés psicológico que experimentan los entrenadores encargados de equipos de elite involucra pensamientos negativos, ansiedad, enojo desproporcionado e inclusive los puede afectar físicamente (2020). Además, explican que los jugadores bajo el cargo de estos entrenadores encuentran complicado el poder comunicarse efectivamente con ellos debido al temor del tipo de respuesta que pueden tener, desarrollando una percepción negativa hacia los entrenadores y sus habilidades para solucionar problemas (Baldok, 2020).

### **Incertidumbre.**

Existen factores personales que pueden afectar el desempeño del staff deportivo en su trabajo. Uno de estos es la incertidumbre, la cual es “la falta de certeza que ocasiona duda o indecisión en las cosas” (Real Academia Española, sf). Al aplicar este término en las instituciones deportivas, podemos relacionarlo con la constante duda de los resultados que se van a obtener en un partido de futbol, además de las interrogantes de si los directivos y los auspiciantes van a estar satisfechos con el rendimiento del equipo. Para Romero Cerezo (2005), los entrenadores de fútbol tienen que encargarse

de brindar herramientas adecuadas para la competición, estos resultados se miden en el rendimiento del equipo; por lo que el entrenamiento integral conlleva la parte física, técnica, táctica y psicológica. También explica que el fútbol es un deporte donde el estrés que perciben e interpretan los jugadores se da en el momento que están compitiendo, por lo que la toma de decisiones y la resolución de problemas se dan en situaciones de tensión y los entrenadores deben capacitar a los jugadores en trabajar con la incertidumbre. Sin embargo, los entrenadores y el staff deportivo de los equipos de fútbol también experimentan una constante sensación de incertidumbre ya que su trabajo consiste en confiar en que los jugadores se desenvuelvan correctamente en los partidos para así obtener los mejores resultados deportivos.

### **Motivación y naturaleza de la profesión.**

Los entrenadores deben alcanzar el éxito con sus equipos, sin olvidar sus propias necesidades como individuos. Puesto que la motivación es sumamente importante, la pérdida de esta puede afectar el desempeño de los jugadores y como consecuencia desencadenar bajo rendimiento en sus encuentros deportivos (Clarke, 2017). Para Clarke (2017), el entrenador tiene que mantener a los jugadores motivados, tener una energía positiva, pensar en posibles cambios dentro de los partidos y encargarse de nuevos jugadores. Sin embargo, la carga y la naturaleza de la profesión a su vez, puede desmotivar significativamente a quienes están dentro de instituciones deportivas. Un ejemplo de esto es la baja seguridad laboral, que se da a partir de la competitividad interna y como fue antes mencionado, la motivación tiene que permanecer alta para no afectar la actuación de los jugadores de quienes los entrenadores están a cargo (Leonard, 2018).

### **Liderazgo.**

El liderazgo del staff deportivo puede verse afectado si los resultados del equipo no corresponden a las expectativas de los fanáticos y los directivos del equipo. Además, que el fracaso llega a ser un temor constante en la vida de quienes tienen que confiar en el trabajo de otros para conservar sus propios puestos laborales (Gómez et al., 2021).

## **Afectados por el problema**

### **Staff deportivo.**

El staff deportivo (SD) son los encargados de preparar y cuidar de los jugadores para que los mismos estén en óptimas condiciones para dar su mejor desempeño en la temporada deportiva. Según De Matías (2019), el staff deportivo es un grupo de trabajo que suelen ser técnicos pero que aplican sus conocimientos en una categoría profesional. Dado que el SD se encarga de varios aspectos del rendimiento de los jugadores estos pueden encontrarse con varios estresores que no les permite ejecutar sus funciones de la manera más óptima (Potts et al., 2018). Como lo expresa Potts et al. (2018), los estresores que contribuyen al desarrollo de esta problemática son: el miedo al fracaso y sus consecuencias, presión por los resultados, peligro por su reputación, el peso de las expectativas y la falta de apoyo laboral. Así mismo, según Fletcher y Scott (2010) los estresores que afectan al SD son los plazos de tiempos demandados, estar al mando del equipo, las expectativas de los resultados de la competencia y demandas externas propias del perfil laboral (Potts et al., 2018). Adicionalmente, a los estresores antes mencionados, el ambiente competitivo puede causar tensión en el SD, por lo tanto, la preparación física y emocional de este grupo puede ser determinante para el bienestar de los individuos y sus equipos (Surcar y Hilton, 2020).

### **Jugadores.**

Para Keany et al. (2018), algunos de los estresores generales con los que se enfrentan los jugadores son: preocupación por su dieta diaria, restricción de actividades de ocio, nivel de competitividad en el deporte, jornadas de entrenamiento, condiciones adversas del ambiente (calor, frío, humedad, etc.), problemas de sueño, viajes por trabajo, dinámica y convivencia con los compañeros de equipo y SD. Por otro lado, en los estresores laborales se destacan la posibilidad de lesiones, la presión competitiva, un bajo rendimiento profesional, las expectativas, exigencias, rivalidad y no cumplir sus propios objetivos (Sarkar y Fletcher, 2014).

De la misma manera, como lo expresa Sarkar y Fletcher (2014), en los estresores personales se evidencian situaciones que generan malestar emocional como desbalance trabajo-vida, la muerte de un ser querido, problemas familiares, extrañar su hogar, ajustarse a la independencia, problemas financieros, conflictos de pareja y la responsabilidad familiar. Así mismo, para Cosh y Tully (2015) como parte de los estresores personales, también se encuentran la relación de los jugadores entre su compromiso con su profesión y los estudios, la falta de apoyo de las instituciones académicas, sentimientos de incompetencia y falta de control sobre su vida.

### **Factores que contribuyen al problema**

#### **Influencia de los medios.**

En el deporte la influencia mediática es importante. Los medios de comunicación cumplen el rol de enaltecer el papel que desempeñan los futbolistas en la sociedad (García Pérez, 2019). Sin embargo, para García Pérez el auge mediático de los últimos años debido a las nuevas tecnologías ha traído como consecuencia la posibilidad de que la prensa y la hinchada deportiva tenga una interacción más directa con los deportistas y staff deportivo, por lo tanto, la crítica y comentarios negativos son más accesibles, lo que afecta de manera significativa en su bienestar emocional (Pérez, 2019). La crítica mediática en el SD y deportistas trae como consecuencia estrés, ansiedad, percepción devaluada de sí mismos, cambios de humos y falta de concentración (Scheidler et al., 2008). Finalmente, se debe tener en cuenta que la mayoría de las críticas, recae en el staff deportivo agravando aún más los síntomas negativos, lo cual perjudica su desempeño laboral y relación con los jugadores (Weiner, 2021).

#### **Factores socio-económicos.**

El fútbol genera mucho dinero a nivel mundial, a pesar de no tener cifras exactas, se sabe que, en el 2005, este deporte generó alrededor de USD \$225 mil millones de dólares a nivel mundial (Vela, 2006). Sin embargo, esta industria también ha creado muchos puestos de



trabajo; entre jugadores, entrenadores, gente de organización de eventos o servicios de entretenimiento, utilización de escenarios deportivos y comercialización de equipamiento, como balones, zapatos e indumentaria (Roggiero, 2012). Se estima que el fútbol moviliza alrededor del 0,7% del Producto Interno Bruto de la economía ecuatoriana (Lucio-Paredes, 2006). Al ser una industria que mueve tanto dinero, la corrupción que existe en este medio es igualmente muy elevada (Bensinger, 2018).

Para Poli et al. (2015), la cultura futbolística suele ser inestable ya que la mayoría de clubes a nivel mundial, no cuenta con un plan estratégico a largo plazo, normalmente debido a que sus dirigencias suelen tener alta rotación, lo cual, afecta directamente en su desempeño laboral, sobre todo a jugadores y entrenadores. Estudios realizados, han mostrado que los equipos que cuentan con equipo de jugadores y staff estable, tienen un mejor rendimiento que los equipos que tienen cambios constantes en su plantilla deportiva (Poli et al., 2018). Sin embargo, en Ecuador, un entrenador de equipo de Serie A de Liga Pro, permanece en su trabajo en promedio 374 días, es decir un poco más de un año, prácticamente una temporada de competencia (Poli et al., 2020).

### **Pandemia por Covid-19.**

En diciembre del 2019, en la provincia de Wuhan China, la enfermedad por Covid-19 fue detectada por primera vez (Fauci et al., 2020). La emergencia sanitaria por Covid-19 a nivel mundial ocasionó grandes pérdidas humanas, crisis económicas y de salud pública (Hartley y Perencevich, 2020). Como consecuencia, se evidenció que la enfermedad por Covid-19, no solo impacta directamente a la salud física, sino también, ocasiona graves daños hacia la salud mental (Talevi et al., 2022).

Como menciona Pfefferbaum y North (2020), las crisis sanitarias, amenazan el bienestar y seguridad de las personas, generando así reacciones emocionales negativas y comportamientos no saludables. Por ende, La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020), estima que, debido a las nuevas medidas adoptadas por la propagación de Covid-19,

tales como: confinamiento, aislamiento y cambio en la rutina, los niveles de ansiedad, estrés y Depresión aumentarán en la población. En relación a esto, Brooks et al. (2020) reporta que las consecuencias por el confinamiento podrían ser amplias y duraderas. Como se ha podido evidenciar, esta nueva normalidad afecta a la población en general; por ende, el mundo deportivo, como lo es el fútbol también ha sido perjudicado.

Bisciotti et al. (2020), evidenciaron que existirán repercusiones importantes en cuanto a cambios fisiológicos, disminución del rendimiento, cambio de estructura del plantel deportivo y aumento de riesgo de lesiones en la vida de jugadores de fútbol profesionales. Adicionalmente, Lima et al. (2021), encontraron que contagiarse por Covid-19 impactaba negativamente en los estados psicológicos de los jugadores de fútbol profesional a comparación de los que no se han contagiado. Como consecuencia, en el estudio de Madden et al. (2022), se evidenció que debido a los efectos que trajo consigo la pandemia en el ámbito deportivo, los niveles de ansiedad entre los directores técnicos se han exacerbado, sus estresores han ido incrementado, generando agotamiento emocional y evidenciaron un impacto negativo en su salud y bienestar.

### **Conflicto trabajo-familia.**

El desbalance entre el trabajo y familia es otro de los factores que contribuyen al problema. Mazerolle et al. (2015) encontraron que, debido a las amplias demandas y expectativas laborales que deben cumplir los entrenadores deportivos profesionales, su relación familiar se ve afectada. Por ejemplo, las demandas de tiempo, en viajes, entrenamientos y estar disponibles para los jugadores todo el tiempo contribuye a la problemática (Mazerolle et al., 2018). A su vez, Mazerolle et al. (2015), identificaron que, tener hijos, estar casado o vivir bajo conflicto familiar son factores que comprometen el bienestar profesional de los entrenadores. Sin embargo, en el estudio de Kelsey et al. (2022)

se comprobó que, tener una red de apoyo social (amigos, familia, compañeros de trabajo) es una variable positiva, la cual, permite a los entrenadores profesionales lograr un equilibrio entre la vida laboral y personal, ya que esto permite gestionar, distribuir y manejar sus responsabilidades como padres/esposos y como trabajadores.

### **Trabajo enfocado en resultados.**

Cuando nos referimos a instituciones y equipos deportivos el trabajo enfocado en resultados es sumamente importante (Gómez Ortiz, 2008). Los entrenadores y el staff deportivo tienen consigo la responsabilidad de formar jóvenes con valores, con alta calidad en experiencia deportiva y ética profesional dentro del campo de fútbol (Maestre et al., 2018), sin embargo, estos jóvenes también cargan consigo repercusión social, económica y presión mediática, lo que puede afectar el ambiente y los resultados que se esperan bajo el liderazgo del entrenador.

### **Burnout.**

En una investigación de Morales e Hidalgo, se citó que el síndrome de Burnout, según la Organización Mundial de la Salud [OMS] “es un factor de riesgo laboral por su capacidad para afectar la calidad de vida, salud mental e incluso hasta poner en riesgo la vida de las personas” (2015, pp. 14). Según el Departamento de Salud y Servicios Humanos de Estados Unidos [HHS], Mental Health, el 46% de la población sufre de niveles altos de estrés (2021).

El Burnout, también llamado Síndrome de Desgaste Profesional es considerado un estado de agotamiento tanto físico y emocional (HHS, 2021; OMS, 2019). Esto ocurre cuando una persona experimenta estrés laboral crónico durante un largo periodo de tiempo. El estrés laboral puede darse tanto en puestos activos como futbolistas, entrenadores deportivos y staff deportivo, de la misma manera en puestos administrativos como gerentes, oficinistas, entre otros. Para Morales e Hidalgo (2015), este síndrome se compone por tres dimensiones principales: cansancio emocional, sentimientos negativos en relación al trabajo y

despersonalización. Estos tres componentes se pueden presentar varias veces en diferentes épocas de la vida y en diferentes trabajos. La herramienta más utilizada para diagnosticar esta condición es la prueba Maslach Burnout Inventory, la misma que consta de 22 enunciados sobre pensamientos y sentimientos en relación al trabajo (Morales e Hidalgo, 2015).

### **Estrés percibido.**

El nivel de estrés percibido corresponde al grado en que las personas perciben ciertas situaciones de su vida como incontrolables, impredecibles o agotadoras (Barra y Vaccaro, 2013; Cozzo y Reich, 2016). En base a esto, es importante mencionar que la Escala de Estrés Percibido (EEP) es una de las herramientas que se utiliza para la cuantificación de estrés emocional y es aplicable en investigaciones clínicas y epidemiológicas (Campos, Celina y Herazo, 2014).

### **Intolerancia a la incertidumbre.**

La intolerancia a la incertidumbre se define como la predisposición a sobreestimar amenazas, conjunto de pensamientos negativos sobre la incertidumbre o situaciones inciertas (Rodríguez y Brenlla, 2015). Generalmente, las personas que presentan intolerancia a la incertidumbre consideran inaceptable que pueda suceder un evento negativo, aun cuando la probabilidad de que ocurra sea mínima (Rodríguez y Brenlla, 2015; Del Valle et al., 2020). La Escala de Intolerancia a la Incertidumbre (EII) está compuesta por 27 preguntas, su objetivo es reflejar el desagrado de un individuo ante situaciones inciertas. Esta escala (EII) es contestada con un formato tipo Likert de cinco opciones de respuesta. Siendo 1: Nada característico de mí y 5: Muy característico de mí (Rodríguez y Brenlla, 2015; Del Valle et al., 2020).

### **Estrategias empleadas**

En la actualidad dentro del ambiente deportivo se ha evidenciado que los deportistas son susceptibles a desarrollar trastornos mentales tales como depresión, ansiedad, estrés

postraumático, trastornos del sueño y trastornos alimenticios (Gabana et al., 2020). Según Haag et al., (2016), estos desordenes son generados en los deportistas por condiciones ambientales y personales tales como presión por resultados, sobre entrenamiento, lesiones y transiciones laborales. Sin embargo, aunque hoy en día se sabe de la importancia de la salud mental dentro del ámbito deportivo, este tema sigue sin recibir la atención necesaria; lo cual dificulta que los deportistas no busquen ayuda profesional.

En la actualidad, la Federación Europea de Psicología del Deporte (2019), declaró que dentro del ambiente deportivo son necesarios modelos de atención de salud mental que estén basados en evidencia científica e incluyan profesionales capacitados. En algunos países la implementación de programas de desarrollo que tengan como objetivo fomentar la salud mental, el tratamiento eficaz de las enfermedades mentales y mejorar el rendimiento deportivo han sido aplicados (Olmedillo et al., 2017; Gabana et al., 2020).

Existen varios grupos que han tomado posiciones para proteger la salud mental de los deportistas como la Sociedad Internacional de Psicología del Deporte y la Asociación Nacional de Atletismo Colegiado (SIBD, 2013; NCAA, 2020). Según Singerland et al. (2019), estos grupos se enfocaron en tratar síntomas clínicos y no clínicos de los deportistas de élite, generar modelos de tratamiento óptimos e intervenciones aplicables a nivel individual y grupal. Sin embargo, no abordaron cambios para reducir el estigma, mejorar la búsqueda de ayuda y aumentar la seguridad psicológica.

Por otro lado, en países como Canadá, se han presentado soluciones a los desafíos actuales dentro del ámbito deportivo, unificando a la salud mental y a la comunidad deportiva (Gabana et al., 2020). Implementaron una terminología que busca reducir la estigmatización sobre la salud mental en el ámbito deportivo, esta se utiliza para desarrollar programas efectivos de atención de salud mental para deportistas de alto rendimiento (Singerland et al., 2019; Haag et al., 2016).

## **PROPUESTA**

### **Objetivo general**

Evaluar los niveles de bienestar emocional del staff deportivo del IDV, con la finalidad de diseñar un manual de habilidades de afrontamiento. Este será compuesto por talleres lúdicos y participativos que serán aplicados por el Departamento de Psicología del IDV.

### **Objetivos específicos**

1. Generar e implementar un cuestionario al staff deportivo del IDV, el cual mida sus niveles de bienestar emocional al inicio de la temporada competitiva.
2. En base a los resultados de la encuesta, elaborar un manual lúdico y dinámico sobre habilidades de afrontamiento, destinado para la implementación por parte del Departamento de Psicología del IDV

### **Productos o actividades**

#### **Cuestionario de Bienestar.**

Se aplicó “El Cuestionario de Bienestar” el cual tiene como objetivo medir el desgaste profesional, el estrés percibido e intolerancia a la incertidumbre del staff deportivo del IDV. Este instrumento consta de 64 preguntas extraídas de los cuestionarios de Maslach Burnout Inventory (MBI), la Escala de Intolerancia a la Incertidumbre (EII) y la Escala de Estrés Percibido (EEP). El rango de tiempo para completar el cuestionario es de 10 a 15 minutos y está escrito en español. La versión de este cuestionario es de forma online, creada por Google Forms.

El MBI está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, pretende medir el desgaste profesional y la frecuencia de intensidad con la que se sufre el Burnout la persona (Maslach, 1986). Por otro lado, la EII evalúa hasta qué punto cada una de las siguientes

frases describen la forma en que usted piensa o se comporta ante ciertas situaciones (Cohen et al., 1983). Por último, la EEP evalúa los sentimientos y pensamientos que las personas experimentan durante el último mes (Norton y Asmundson, 2007).

### **Manual de Habilidades de Afrontamiento.**

El Manual de Habilidades de Afrontamiento tiene como objetivo proporcionar al Departamento de Psicología del IDV talleres prácticos y lúdicos para desarrollar la resiliencia y habilidades de afrontamiento en el staff deportivo del club.

El manual fue construido en base a la literatura relevante y las puntuaciones obtenidas en el “Cuestionario de Bienestar” además, se diagramó en el programa de edición Canva y está escrito en idioma español. Esta herramienta contiene cuatro talleres, está compuesto por dieciséis actividades, ocho hojas de trabajo y una hoja informativa. Se lo puede encontrar en dos versiones de presentación (física y en línea).

En la Tabla 1 se detalla los objetivos y las actividades de los talleres del Manual de Habilidades de Afrontamiento realizado en Canva.

Tabla 1

#### *Estructura de Talleres del Manual de Habilidades de Afrontamiento*

	Taller 1	Taller 2	Taller 3	Taller 4
Tema	Regulación de Ansiedad y Estrés	Regulación emocional	Bienestar	Resiliencia

Objetivos	<p>Identificar situaciones (controlables vs no controlables) que generan ansiedad en el staff deportivo</p> <p>Reconocer síntomas físicos generados por ansiedad laboral</p> <p>Reflexionar y reconocer los pensamientos automáticos que causan en el staff deportivo ansiedad y estrés laboral</p> <p>Aprender técnicas y estrategias de afrontamiento para regulación de ansiedad y estrés que puedan ser aplicados en el entorno laboral como personal</p>	<p>Reconocer cada una de las diferentes emociones y el proceso en cómo son provocadas.</p> <p>Identificar la intensidad de las emociones en momentos de crisis.</p> <p>Obtener ejercicios, habilidades o herramientas para el manejo de emociones.</p>	<p>Mejorar la sensación de bienestar de los empleados del IDV durante los últimos meses del campeonato enfocado en las relaciones de familia y compañeros de trabajo</p> <p>Permitir a cada individuo reconocer en qué áreas de su vida están satisfechos y en cuáles no.</p> <p>Enfocarse en valores, principios y creencias como parte de la propia conciencia para la toma de decisiones y mejorar su bienestar</p>	<p>Hacer una breve recapitulación de las habilidades y herramientas aprendidas en los talleres anteriores y; Aplicarlas en la realización de un psicodrama.</p>
Actividades	<p>Reconociendo situaciones</p> <p>Relajación progresiva de Jacobson</p> <p>Metáfora “Sosteniendo un bolígrafo”</p> <p>Metáfora “Tus manos como tus pensamientos”</p>	<p>Rompe hielo: Midiendo mis emociones</p> <p>Atlas emocional</p> <p>Reconocimiento de emociones</p> <p>Please Skills</p>	<p>Rueda de la vida</p> <p>Autonomía: Estoy a cargo de mis emociones</p>	<p>Video</p> <p>Psicodrama</p> <p>Reflexión final</p>



---

¿Qué hubiera  
hecho?

Qué pasaría vs Qué  
pasará

Metáfora “Palas y  
escaleras”

---

## **PLAN DE IMPLEMENTACIÓN**

### **Papel de cada actor**

#### **Estudiantes.**

El diseño del Cuestionario de Bienestar y el Manual de Habilidades de Afrontamiento estuvo a cargo de un grupo de estudiantes de la clase de Proyecto Integrador de la carrera de Psicología de la USFQ. En primer lugar, se realizó una revisión exhaustiva de literatura sobre los temas a incluir, así como de las metodologías efectivas para la implementación de ambas herramientas. En segundo lugar, se implementó el Cuestionario de Bienestar al staff deportivo del Independiente del Valle. A continuación, se evaluaron los resultados del Cuestionario de Bienestar para diseñar el Manual de Herramientas de Afrontamiento, en conjunto con sus respectivos talleres. Finalmente, se convocó una reunión con el Departamento de Psicología del IDV para explicar a los trabajadores las instrucciones de implementación del manual.

#### **Organización.**

El Departamento de Psicología del IDV, estuvo a cargo de la entrega de información relevante para el diseño de los productos y actividades. Por otra parte, estuvo a cargo de la difusión y seguimiento de la implementación del “Cuestionario de Bienestar” para el staff deportivo. Una vez sea entregado el Manual de Habilidades de Afrontamiento, este departamento será encargado de implementar e impartir dicho programa. Posterior a su aplicación, se recomienda que se haga un retest del “Cuestionario de Bienestar” al staff deportivo, de esta manera se podrá comparar los resultados del cuestionario, luego de que los colaboradores hayan realizado los talleres indicados en el Manual de Habilidades de Afrontamiento.

## **Participación de la comunidad/beneficiarios**

### **Staff Deportivo.**

Los beneficiarios son el staff deportivo del IDV. Desde un inicio los beneficiarios deben completar el primer “Cuestionario de Bienestar” para evaluar sus niveles de burnout, intolerancia a la incertidumbre y estrés percibido al comenzar la temporada deportiva. Posteriormente, deberán asistir a la primera implementación de los talleres del “Manual de Habilidades de Afrontamiento”. Se recomienda que al inicio de la temporada se implemente el taller de regulación de ansiedad y estrés con sus respectivas actividades. A mitad de temporada realizar los talleres de Regulación emocional y Bienestar, además, se sugiere que al finalizar estos talleres se re evalúe al staff deportivo con el Cuestionario de Bienestar con la finalidad de medir los cambios en sus niveles de burnout, intolerancia a la incertidumbre, estrés percibido y verificar que se están cumpliendo los objetivos del Manual de Habilidades de Afrontamiento. Al finalizar la temporada competitiva, el staff deportivo deberá recibir el taller de Resiliencia, con el fin de consolidar el aprendizaje y objetivos planteados de los talleres previos. Finalmente, se espera efectuar la última implementación del Cuestionario de Bienestar en el staff deportivo, con el objetivo de evidenciar los cambios en sus niveles de burnout, intolerancia a la incertidumbre, estrés percibido desde el inicio de la temporada competitiva hasta su finalización.

### **Cronograma.**

En la Tabla 2 se presenta un cronograma tentativo como resumen de la ejecución del proyecto en el tiempo, el cual guarda secuencia lógica de los plazos en los que se estimaría realizar los talleres del Manual de Habilidades de afrontamiento y la aplicación del “Cuestionario de Bienestar” a lo largo de la temporada deportiva. Se destaca que los talleres del manual fueron diseñados para ser implementados en base a la disposición y organización

del Departamento de Psicología del IDV, es decir, en base a la disponibilidad y organización del club. El cronograma puede ser adaptado en base a las necesidades que les competen en el momento. Además, se puede realizar adiciones o cambios en el material del Manual de Habilidades de Afrontamiento de ser necesario.

Tabla 2

*Cronograma tentativo de actividades*

Actividades	Responsables	Lugar	Inicio de temporada competitiva (enero-mayo)	Mitad de temporada competitiva (junio-octubre)	Final de temporada competitiva (noviembre-diciembre)
Primera Implementación del Cuestionario de Bienestar	Departamento de Psicología del IDV	On line			
Taller de regulación de ansiedad y estrés	Departamento de Psicología del IDV	Presencial			
Taller de regulación emocional	Departamento de Psicología del IDV	Presencial			
Segunda Implementación del Cuestionario de Bienestar	Departamento de Psicología del IDV	On line			
Taller de Bienestar	Departamento de Psicología del IDV	Presencial			

Taller de Resiliencia	Departamento de Psicología del IDV	Presencial
Tercera Implementación del Cuestionario de Bienestar	Departamento de Psicología del IDV	On line

## Evaluación de resultados

### **Análisis de datos de la primera implementación del Cuestionario de Bienestar.**

Se implementó el Cuestionario de Bienestar el cual, está conformado por el Maslach Burnout Inventory, la Escala de Estrés Percibido y la Escala de Intolerancia a la Incertidumbre. La muestra de la población que realizó el cuestionario fue de 31 adultos hombres en un rango de edad de 25 y 50 años, lo cuales, actualmente forman parte del Staff Deportivo del Independiente del Valle (director técnico, asistente técnico, preparador físico, preparador de arqueros, un médico y un fisioterapeuta). Todos los participantes fueron informados al iniciar el cuestionario sobre el propósito de esta investigación y decidieron participar de forma anónima y voluntaria.

Los resultados del Cuestionario de Bienestar se resumen en la Tabla 3.

Tabla 3

*Resultados de las puntuaciones directas de la muestra*

Pruebas	Media	DE
<i>MBI</i>		
Cansancio emocional	11.07	8.11
Despersonalización	3.58	3.69
Realización Personal	41.55	8.461
EII	43.36	13.24
EEP	16.25	7.91

*Nota.* M: media, *DE*: Deviación Estándar

## **Resultados.**

### ***MBI.***

Tras el análisis de la prueba se identificó que, el staff deportivo del Club de Alto Rendimiento Independiente del Valle, al inicio de la temporada competitiva, no tuvo indicios de Burnout o desgaste profesional. Se obtuvieron puntajes bajos en las medias de las subescalas de Cansancio Emocional 11.07 ( $DE=8.11$ ) y Despersonalización 3.58 ( $DE=3.69$ ). Sin embargo, en la subescala de Realización Personal se obtuvieron puntajes altos en la media 41.55 ( $DE=8.46$ )

### ***EII.***

Según los resultados de la Escala de Intolerancia a la Incertidumbre, los puntajes del staff deportivo tienen una media de 43.36 ( $DE=13.24$ ) lo que indica bajos niveles de incertidumbre, lo que muestra que los individuos no encuentran a los eventos futuros como amenazantes, molestos o indeseables.

***EEP.***

Tras el análisis de la prueba se identificó que, el staff deportivo del IDV, al inicio de la temporada competitiva, obtuvo niveles bajos en la media de la escala de Estrés Percibido 16.25 ( $DE=7.91$ ) evidenciando que, en el último mes el staff deportivo registró de vez en cuando percibir estrés.

**Demo del Manual de Habilidades de Afrontamiento.**

Al finalizar la edición del Manual de Habilidades de Afrontamiento, se llevó a cabo un demo demostrativo con el Departamento de Psicología del IDV. El objetivo fue presentar la herramienta a los psicólogos deportivos, con la finalidad de que se familiaricen con la metodología e implementación de los talleres correspondientes. Además, se esperaba recibir retroalimentación para aplicarla en la edición final del manual. Por parte del Departamento de Psicología del IDV se recibió una retroalimentación positiva hacia la estructura y contenido del Manual de Habilidades de Afrontamiento. Se destacó la importancia de tener actividades participativas y dinámicas para implementarlas con el staff deportivo y, la necesidad de que esta herramienta pueda ser aplicada de manera flexible cuando la vayan a implementar. Por último, se observó la importancia de tener la versión del manual de forma física y virtual puesto que, después de su primera aplicación se corregirán y modificarán las actividades de los talleres en base a las necesidades y sugerencias del Departamento de Psicología.

## CONCLUSIONES

El programa conformado por el Manual de Habilidades de Afrontamiento y el Cuestionario de Bienestar es la primera estrategia impulsada por el IDV hacia su staff deportivo. Inicialmente tomando en cuenta los resultados del levantamiento de información y la aplicación del Cuestionario de Bienestar a los entrenadores y staff deportivo, se pudo observar que, en el período de la temporada deportiva actual, esta población no presenta niveles de Burnout, Intolerancia a la incertidumbre y Estrés percibido; es decir no se encuentran indicadores negativos de bienestar emocional. Previo a la aplicación del cuestionario se estimó este resultado, puesto que, según la literatura y la información brindada por el IDV, los niveles de bienestar emocional tienden a elevarse durante el último trimestre de la temporada competitiva, donde los torneos ya se encuentran en instancias importantes y finales.

Por la naturaleza de la profesión, la cual está basada en resultados, se ha evidenciado que el staff deportivo presentará niveles bajos de motivación y rendimiento si los resultados de la temporada competitiva no son los esperados. Otro factor que contribuirá al deterioro del bienestar emocional es la inestabilidad laboral como consecuencia a los resultados obtenidos.

Así mismo, con la información recabada, se ha reconfirmado que la industria del fútbol es una industria inestable para las partes que la componen, por lo tanto, se demostró que existe una amplia oportunidad para que la psicología y el ambiente deportivo se vinculen. Igualmente, se evidenció la necesidad de que se priorice la investigación académica en este campo, debido a que actualmente hay una cantidad limitada de información entorno al ámbito deportivo del Ecuador, trayendo como consecuencia la inexistencia de programas formativos que precautelen el bienestar de los actores en esta industria, especialmente el staff de los clubes de fútbol. Por esta razón, es necesario que profesionales de la salud mental tomen en cuenta el campo deportivo para ejercer su práctica profesional. Como recomendación se puede destacar el uso de cuestionarios de evaluación, los cuales medirán el bienestar emocional de manera continua en el staff deportivo de los diferentes equipos deportivos del



país. De esta forma se motiva a las instituciones deportivas a que no se enfoquen únicamente en el bienestar físico, sino también en el bienestar mental de sus trabajadores

## REFLEXIÓN PERSONAL

Dos palabras que he aprendido a lo largo de este tiempo y que se me han quedado grabadas en mi mente son: Gratitude y fluir. Todo este tiempo dentro y fuera de la Universidad San Francisco de Quito (USFQ) ha sido lleno de emociones, alegría, amor, frustración, estrés, éxito, fracaso. De todas estas experiencias y de las personas que han formado parte, no puedo estar más que agradecida, ya que todo esto ha formado parte de mi crecimiento tanto académico como personal.

Cuando entras a la Universidad a una carrera entras con la expectativa de quedarte en tu carrera, graduarte, estudiar maestrías, tener éxito, etc. Por lo menos, esa fue mi expectativa cuando entre hace 6 años a mi carrera de Nutrición Humana, no pensaba estudiar otra carrera, peor hacer 2 carreras. Recuerdo que tomaba colegio general que era obligatorio y me encantaba realmente todas las materias de Psicología, sin embargo, seguía con mi idea de graduarme de la carrera de nutrición y hacer una maestría. Una vez graduada, llegó la pandemia y muchas de mis metas de conseguir el mejor trabajo, ir a hacer una maestría quedaron momentáneamente en el olvido; no sabía qué hacer y estar en vacaciones hasta que algo apareciera no sonaba como una buena idea. Es aquí cuando entra mi segunda palabra de “fluir”, por cosas de la vida fui a la USFQ y empecé a averiguar sobre psicología y me dijeron que me faltaba 1 año para terminar toda la carrera y decidí terminarla porque siempre me gustó psicología, y aparte psicología y nutrición se complementan. En base a esto, considero que las cosas siempre se dan en el momento perfecto y solamente debemos fluir con las situaciones que se nos presenten en la vida.

Dentro de la carrera de Psicología siempre me he sentido súper cómoda y de alguna forma mi aprendizaje dentro de las materias se convirtió en algo divertido que me generaba interés y curiosidad. Todos los profesores de la carrera de Psicología con los que he tomado clase han despertado mucho interés de mi sobre la materia, tanto así que me he querido especializar en

todos los ámbitos: organizacional, clínica, psicología infantil, psicología del amor, psicología deportiva; y para esto es importante que mencione que en un principio tome la carrera de psicología con la idea de complementarla con la de nutrición por ejemplo “trastornos de la conducta alimentaria”, pero hoy en día realmente me gustan muchas cosas. Siento que todos los profesores tienen demasiado conocimiento en cada una de sus áreas de especialización y el conocimiento que nos brindan es muy valioso. Siento que la carrera te da muchas materias de diferentes áreas, lo cual es positivo porque terminas la carrera con una visión super amplia de las diferentes áreas que existen, pero al mismo tiempo siento que puede generar un poco de incertidumbre. De todas formas, me ha encantado la carrera y me siento muy agradecida con cada profesor que ha sido parte de mi enseñanza.

Siempre en lo personal me he considerado una persona bastante activa me encanta el deporte, y una de las primeras razones por las cuales decidí estudiar nutrición fue para especializarme en nutrición deportiva, obviamente esto ha cambiado. Cuando nos presentaron los temas que podíamos escoger como tesis ninguno me gustó tanto como el del Club del Independiente del Valle, en lo personal todo lo que se relaciona al deporte no lo veo como una tarea o una obligación, siempre lo he visto como algo que genera mucho interés en mí y que es fácil o divertido de hacerlo, pues he asociado el deporte con vida y felicidad. Considero que la elaboración del proyecto fue mucho más allá que solo “graduarnos”, tuvo enseñanzas valiosas como el trabajo en equipo, respeto hacia los demás, creatividad, organización.

Hoy en adelante mi objetivo es complementar estas dos carreras, nutrición y psicología, y así poder servir a las personas que necesiten mi ayuda. Ya sea especializándome en el área deportiva o en el área clínica. Aunque tengo mis expectativas y mis planes no me cierro a nada, porque sé que pueden venir cosas a mi vida donde solo tenga que fluir.

## REFERENCIAS

- Baldok, L. (2020). Stress in sports coaching: Exploring the impact of stress for elite coaches. *University of South Wales*. <https://www.southwales.ac.uk/sport/sports-blogs/stress-sports-coaching-exploring-impact-stress-elite-coaches/>
- Barra, E., & Vaccaro, M. (2013). Estrés percibido, afrontamiento y personalidad resistente en mujeres infértiles. *Scielo*.  
[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1729-48272013000100011#:~:text=Desde%20esta%20perspectiva%20interactiva%2C%20el,2009%3B%20Remor%2C%202006](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272013000100011#:~:text=Desde%20esta%20perspectiva%20interactiva%2C%20el,2009%3B%20Remor%2C%202006).
- Bensinger, K. (2018). Tarjeta roja: El fraude más grande de la historia del deporte. *Editorial Planeta*.
- Bisciotti, G., Eirale, C., Corsini, A., Baudot, C., Saillant, G., & Chalabi, H. (2020). Return to football training and competition after lockdown caused by the COVID-19 pandemic: medical recommendations. *Biology of Sport*, 37(3), 313–319.  
<http://doi:10.5114/biolsport.2020.96652>
- Brooks, S., Webster, R., Smith, L., Woodland, L., Wessely, S., Greenberg, N., & Rubin, G. (2020). The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence. *The Lancet*, S0140673620304608. [http://doi:10.1016/S0140-6736\(20\)30460-8](http://doi:10.1016/S0140-6736(20)30460-8)
- Campos, A., Celina, H., & Herazo, E. (2014). Escala de estrés percibido-10: desempeño psicométrico en estudiantes de medicina de Bucaramanga, Colombia. *Rev. Fac. Med.* 2014 Vol. 62 No. 3: 407-413. <http://dx.doi.org/10.15446/revfacmed.v62n3.43735>
- Carleton, Norton, & Asmundson. (2007). Escala de intolerancia hacia la incertidumbre

Clarke, D. (2017). Soccer motivation. *Soccer Coach Weekly*.

<https://www.soccercoachweekly.net/soccer-coaching/tips-advice/soccer-motivation/>

Club Deportivo Independiente Del Valle (2021). Memoria de sostenibilidad.

Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R, adaptada por el Dr. Eduardo Remor (1983).

Perceived Stress Scale (PSS) Version Española (2.0)

Cosh, S., & Tully, P. J. (2015). Stressors, Coping, and Support Mechanisms for Student

Athletes Combining Elite Sport and Tertiary Education: Implications for Practice, *The*

*Sport Psychologist*, 29(2), 120-133. Retrieved Apr 29, 2022, from

<https://journals.humankinetics.com/view/journals/tsp/29/2/article-p120.xml>

Cozzo, G., Reich, M. (2016). Estrés percibido y calidad de vida relacionada con la salud en personal sanitario asistencial. *Revista Latinoamericana de Ciencia Psicológica*.

<https://www.redalyc.org/journal/3331/333145838001/html/>

De Matías, J. (2019). El cuerpo técnico en los deportes electrónicos. *The Global Esports*

*Academy*. <https://theglobalesportsacademy.com/el-cuerpo-tecnico-en-los-esports/>

Fauci, S., Lane, H., Clifford, R., & Robert, R. (2020). Covid-19 a Navigating the Uncharted.

*New England Journal of Medicine*, 382:1268-1269.

<https://doi.10.1056/NEJMe2002387>

FEPD. (2019). Congreso nacional de psicología del deporte de alto rendimiento. *Federación*

*Española de Psicología del Deporte*. <https://psicologiadeporte.eu/publicaciones/>

Fletcher, D., & Scott, M. (2010). Psychological stress in sports coaches: A review of concepts, research, and practice. *Journal of Sports Sciences*, 28(2), 127–137.

<https://doi.10.1080/02640410903406208>

- Gabana, N., Wong, J., Daddario, A., & Chow, G. (2020). The Athlete Gratitude Group (TAGG): Effects of coach participation in a positive psychology intervention with youth athletes. *Journal of Applied Sport Psychology*, 1466-853.  
<https://doi.org/10.1080/10413200.2020.1809551>
- García Pérez, P. (2019). Influencia de los medios de comunicación en el deporte. *UPAD Psicología y Coaching S.L.* <https://www.upadpsicologiacoaching.com/influencia-medios-comunicacion-deporte/>
- Gómez, M. A., Lago-Peñas, C., Gómez, M. T., Jiménez, S., & Leicht, A. S. (2021). Impact of elite soccer coaching change on team performance according to coach- and club-related variables. *Biology of sport*, 38(4), 603–608.  
<https://doi.org/10.5114/biolport.2021.101600>
- Gómez, R. (2008). El liderazgo empresarial para la innovación tecnológica en las micro, pequeñas y medianas empresas. *Pensamiento y Gestión*, (24), 157-194.  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-62762008000100007&lng=en&tlng=es.](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762008000100007&lng=en&tlng=es)
- Haag, H., Keskinen, K., & Talbot, M. (2016). Directorio de ciencias del deporte. *International Council of Sport Science and Physical Education*.  
[https://www.icsspe.org/system/files/20201106\\_Version%20digital%20definitiva%20Directorio%20Espa%C3%B1ol\\_compressed.pdf](https://www.icsspe.org/system/files/20201106_Version%20digital%20definitiva%20Directorio%20Espa%C3%B1ol_compressed.pdf)
- Hartley, M., & Perencevich, N. (2020). Public health interventions for COVID-19: Emerging evidence and implications for an evolving public health crisis. *JAMA* 2020;323(19):1908–1909. <https://doi.10.1001/jama.2020.5910>

- Keaney, L. C., Kilding, A. E., Merien, F., & Dulson, D. K. (2018). The impact of sport related stressors on immunity and illness risk in team-sport athletes. *Journal of science and medicine in sport*, 21(12), 1192-1199.
- Knights, S., & Ruddock-Hudson, M. (2016). Experiences of occupational stress and social support in Australian Football League senior coaches. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 11(2), 162–171. <https://doi.org/10.1177/1747954116636711>
- Lima, Y., Denerel, N., Öz, N. D., & Senisik, S. (2021). The psychological impact of COVID-19 infection on athletes: example of professional male football players. *Science and Medicine in Football*, 1–9. <https://doi.101080/24733938.2021.1933156>
- Lucio-Paredes, Pablo (2006). Fútbol y economía: dos fuerzas del mundo moderno. *Biblioteca del Fútbol Ecuatoriano -III: Mete Gol, Gan: El Fútbol y la Economía*, Fernando Carrion (edit): 53-85. Quito: Imprenta Mariscal.
- Madden, M., Kneavel, M., Bowman, T. (2022). Lessons learned and potential long-term impacts on athletic trainers and clinical practice after a global pandemic. *J Athl Train*. <https://doi.org/10.4085/1062-6050-0541.21>
- Maestre, M., Garcés de los Fayos, E., Ortín, F., & Hidalgo, M. (2022). El perfil del entrenador excelente en fútbol base. Un estudio mediante grupos focales. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 18(3), 112-128.  
[http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1578-84232018000300008&lng=es&tlng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1578-84232018000300008&lng=es&tlng=es).
- Maslach, C. (1986). *Maslach burnout inventory (MBI)*. PortalUGT  
<http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/fichas/FichasObservatorio%2042.pdf>

- Mazerolle, M., & Eason, M. (2015). Athletic trainers' barriers to maintaining professional commitment in the collegiate setting. *Journal of Athletic Training, 50(5), 524–531*.  
<https://doi.10.4085/1062-6050-50.1.04>
- Mazerolle, M., Pitney, A., & Eason, M. (2015). Experiences of work-life conflict for the athletic trainer employed outside the national collegiate athletic association division-I clinical setting. *Journal of Athletic Training, 150416073223003*.  
<https://doi.10.4085/1062-6050-50.4.02>
- Mazerolle., M.; Hunter., Chantel. (2018). Work-life balance in the professional sports setting: the athletic trainer's perspective. *International Journal of Athletic Therapy and Training, 23(4), 141–149*. <https://doi.10.1123/ijatt.2016-0113>
- Mental Health (2021). Burnout. Mental Health UK. <https://mentalhealth-uk.org/burnout/>
- Morales, H., & Hidalgo, L. (2015). Síndrome de burnout. *Scielo 187-3007, 2277-4128, 2277-4235*. [https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-00152015000100014](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014)
- NCAA. (2020). Sports psychology. *National Collegiate Athletic Association*.  
[https://ncaaorg.s3.amazonaws.com/ssi/mental/SSI\\_SportsPsychologistFS.pdf](https://ncaaorg.s3.amazonaws.com/ssi/mental/SSI_SportsPsychologistFS.pdf)
- Olmedillo, A; Rubio, V; Ortega, E; García, A. (2017). Effectiveness of a stress management pilot program aimed at reducing the incidence of sports injuries in young football (soccer) players. *Elsevier 1466-23*. <https://doi.org/10.1016/j.ptsp.2016.09.003>
- Organización Mundial de la Salud (2019). Burnout an occupational phenomenon: international classification of diseases. *Organización Mundial de la Salud*.  
<https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>



- Organización Mundial de la Salud. (2020). Mental health and COVID-19. *Organización Mundial de la Salud* <http://www.euro.who.int/en/health-topics/health-emergencies/coronavirus-covid-19/novel-coronavirus-2019-ncov-technical-guidance/coronavirus-disease-covid-19-outbreak-technical-guidance-europe/mental-health-and-covid-19>
- Pfefferbaum, B., North, S. (2020). Mental Health and the Covid-19 Pandemic. *New England Journal of Medicine*, (), *NEJMp2008017*. <https://doi.10.1056/NEJMp2008017>
- Poli, R., Ravenel, L., Besson, R. (2015). How to build up a team for long term success? (Monthly Report Issue no. 7). *The CIES Football Observatory*. [https://football-observatory.com/IMG/pdf/mr07\\_eng.pdf](https://football-observatory.com/IMG/pdf/mr07_eng.pdf)
- Poli, R., Ravenel, L., & Besson, R. (2018). The importance of squad stability: evidence from European football. (Monthly Report Issue no. 34). *The CIES Football Observatory*. <https://www.football-observatory.com/IMG/sites/mr/mr34/en/>
- Poli, R., Ravenel, L., Besson, R. (2020). Demographic analysis of professional football club coaches. (Monthly Report Issue no. 56). *The CIES Football Observatory*. <https://www.football-observatory.com/IMG/sites/mr/mr56/en/>
- Potts, Alexandra J.; Didymus, Faye F.; Kaiseler, M. (2018). Exploring stressors and coping among volunteer, part-time and full-time sports coaches. *Qualitative Research in Sport, Exercise and Health*, 11 (1), 46–68. <https://doi.10.1080/2159676X.2018.1457562>
- Rodríguez, M., & Brenlla, M. (2015). Adaptación para Buenos Aires de la escala de intolerancia a la incertidumbre. *Revista de Psicología y Ciencias Afines*. <https://www.redalyc.org/journal/180/18043528004/>

- Roggiero, L.C. (2012). El Negocio no es Redondo: Los Determinantes del Desempeño Deportivo y Financiero de los equipos de Fútbol Profesional del Ecuador [Tesis de maestría, FLACSO]. *Repositorio FLACSO*.  
<https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/5559/2/TFLACSO-2012LCRL.pdf>
- Romero, C. (2005). Un modelo de entrenamiento en el fútbol desde una visión didáctica. *Educación Física y Deportes de Argentina*.  
<https://www.efdeportes.com/efd80/futbol.htm>
- Rynkiewicz, K., Singe, S., Eason, C. (2022). Athletic trainers' use of support systems for balancing roles as an athletic trainer and parent. *J Athl Train* 57 (3): 282–290.  
<https://doi.org/10.4085/1062-6050-0681.20>
- Sánchez, L., Pérez, S., Samaniego, A., & Vergara, A. (2020). Intolerancia a la incertidumbre generada por la pandemia de COVID-19 y niveles de depresión y ansiedad. *Repositorio Institucional CONICET Digital*.  
<https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/133369#:~:text=La%20Intolerancia%20a%20la%20Incertidumbre,una%20situacion%20incierto%20sin%20precedentes>.
- Sarkar, M., & Fletcher, D. (2014). Psychological resilience in sport performers: a review of stressors and protective factors. *Journal of sports sciences*, 32(15), 1419-1434.
- Sarkar, M., & Hilton, N. K. (2020). Psychological resilience in Olympic medal-winning coaches: A longitudinal qualitative study. *International sport coaching Journal*, 7(2), 209-219.
- Scheidler, T., Asher, L., Rist, B., & M, E. (2008). Does the Media Impact Athletic Performance? *The Sport Journal*. <https://thesportjournal.org/article/does-the-media-impact-athletic-performance/>

- Slingerland, V., Krista, J., Durand, N., Bradley, L., Goldfield, G., Archambault, R., Kentta, G. (2019). Canadian Centre for mental health and sport (CCMHS) position statement: principles of mental health in competitive and high-performance sport. *Clinical Journal of Sport Medicine* 173-80. <https://doi.10.1097/JSM.0000000000000665>
- Talevi, D., Socci, V., Carai, M., Carnaghi, G., Faleri, S., Trebbi, E., Di Bernardo, A., Capelli, F., & Pacitti, F. (2022). Mental Health outcomes of Covid-19 pandemic. *Rivista di psichiatria*. 2020;55(3):137-144. <https://doi.10.1708/3382.33569>
- The Borgen Project (2019). Mental Health in Ecuador: *Ending the Stigma*. <https://borgenproject.org/mental-health-in-ecuador/>
- Vela, Sandra (2006). Fútbol y bienestar en el Ecuador: efectos en la economía de la sociedad. *Biblioteca del Fútbol Ecuatoriano -III: Mete Gol, Gana: El Fútbol y la Economía*, Fernando Carrion (edit): 87-112. Quito: Imprenta Mariscal.
- Weiner, Z. (2021). *How social media plays a role in athletes and mental health*. <https://www.wellandgood.com/athletes-mental-health/>

## ANEXOS

### Anexo 1. Cuestionario de Bienestar

#### La Escala de Intolerancia a la Incertidumbre (EII).

Esta escala evalúa hasta qué punto cada una de las siguientes frases describen la forma en que usted piensa o se comporta ante ciertas situaciones

A continuación, marque una sola respuesta por cada pregunta presentada.

Nada característico a mí	Un poco característico a mí	Algo característico a mí	Muy característico a mí	Totalmente característico a mí
--------------------------------	-----------------------------------	--------------------------------	-------------------------------	--------------------------------------

La incertidumbre me impide tener una opinión firme.

Estar inseguro/a sobre algo me desorganiza.

La incertidumbre hace intolerable la vida.

Es injusto no tener garantías de que las cosas vayan a salir bien en la vida.

No puedo estar tranquilo/a mientras no sepa lo que va a suceder al día siguiente.

La incertidumbre me produce inquietud, ansiedad o estrés.

Los imprevistos me molestan mucho.

Es frustrante para mí no tener toda la información que necesito.

La incertidumbre me impide disfrutar plenamente de la vida.

Se debería prever todo para evitar las sorpresas.

Un pequeño imprevisto puede arruinarlo todo, incluso con la mejor de las planeaciones.

Cuando llega el momento de actuar, la incertidumbre me paraliza.

Estar inseguro/a implica no poder figurar entre los mejores.

Cuando estoy indeciso/a no puedo seguir adelante.

Cuando estoy indeciso/a no puedo funcionar muy bien.

A diferencia de mí, los demás siempre parecen saber hacia dónde dirigen sus vidas.

La incertidumbre me hace vulnerable, infeliz o triste.

Quiero saber siempre que me depara el futuro.

No soporto que me cojan por sorpresa.

La más mínima duda me puede impedir actuar.

Tendría que ser capaz de organizar todo de antemano.

La incertidumbre me produce falta de confianza en mí mismo.

No entiendo como otras personas parecen tan segura y decididas acerca de su futuro.

La incertidumbre me impide dormir bien.

Debo alejarme de toda situación incierta.

Las ambigüedades de la vida me causan estrés.

No soporto estar indeciso/a acerca de mi futuro.

### Escala de estrés percibido (EEP).

Las preguntas de la Escala de Estrés Percibido (EEP) hacen referencia a sus sentimientos y pensamientos durante el último mes.

A continuación, marque una sola respuesta por cada pregunta presentada

Nunca	Casi Nunca	De vez en cuando	A menudo	Muy a menudo
-------	------------	------------------	----------	--------------

En el último mes, ¿con qué frecuencia ha estado afectado por algo que ha ocurrido inesperadamente?

En el último mes, ¿con qué frecuencia se ha sentido incapaz de controlar las cosas importantes en su vida?

En el último mes, ¿con qué frecuencia se ha sentido nervioso o estresado?

En el último mes, ¿con qué frecuencia ha manejado con éxito los pequeños problemas irritantes de la vida?

En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que ha afrontado efectivamente los cambios importantes que han estado ocurriendo en su vida?

En el último mes, ¿con qué frecuencia ha estado seguro sobre su capacidad para manejar sus problemas personales?

En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que las cosas le van bien?

En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que no podía afrontar todas las cosas que tenía que hacer?

En el último mes, ¿con qué frecuencia ha podido controlar las dificultades de su vida?

En el último mes, ¿con qué frecuencia se ha sentido que tenía todo bajo control?

En el último mes, ¿con qué frecuencia ha estado enfadado porque las cosas que

le han ocurrido estaban fuera de su control?

En el último mes, ¿con qué frecuencia ha pensado sobre las cosas que le quedan por hacer

En el último mes, ¿con qué frecuencia ha podido controlar la forma de pasar el tiempo?

En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que las dificultades se acumulan tanto que no puede superarlas?



### Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI).

El cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones. Este test pretende medir el desgaste profesional y la frecuencia de intensidad con la que se sufre el Burnout.

A continuación, marque una sola respuesta por cada pregunta presentada

Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días
-------	----------------------------	------------------------	-------------------------	---------------------	-------------------------	----------------

Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado

Al final de la jornada me siento agotado

Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo

Puedo entender con facilidad lo que piensan mis jugadores

Creo que trato a algunos jugadores como si fueran objetos

Trabajar con los jugadores todos días es tensionante para mi

Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis jugadores.

Me siento “quemado” por el trabajo

Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros

Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que estoy en este trabajo

Me preocupa que mi trabajo me esté endureciendo emocionalmente

Me encuentro con mucha vitalidad

Me siento frustrado por mi trabajo

Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro

Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los jugadores con los que trabajo

Trabajar en contacto directo con los jugadores me produce bastante estrés

Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada para mis jugadores

Me encuentro animado después de trabajar con los jugadores

He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo

En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades

Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo

Siento que los jugadores me culpan de algunos de sus problemas

**Anexo 2. Manual de Habilidades de Afrontamiento.**

# ¿CÓMO USAR EL MANUAL?

**1** LEER LA SECCIÓN INTRODUCTORIA DEL APARTADO DEL MANUAL PARA COMPRENDER E INTERIORIZAR LAS "HABILIDADES PARA LA VIDA"

**2** REPASAR LA SECCIÓN DE METODOLOGÍAS DE FORMACIÓN

**3** REFORZAR LOS PUNTOS CLAVE AL FINAL DE CADA ACTIVIDAD PARA ASEGURARSE DE QUE SE HAN ALCANZADO LOS OBJETIVOS

**4** APLICAR UN PROCESO DE RETROALIMENTACIÓN CONTINUA DE COMENTARIOS DE LOS PARTICIPANTES DURANTE TODO EL PROGRAMA

**5** INICIAR CADA ACTIVIDAD CON ENTUSIASMO Y MANTER UN ENTORNO DE APRENDIZAJE COLABORATIVO

**6** ANTES DE EMPEZAR UNA SECCIÓN, REPASAR DETENIDAMENTE EL RESUMEN Y LOS OBJETIVOS DE APRENDIZAJE DE CADA TALLER

# ÍNDICE

<b>EDICIÓN</b> .....	<b>4</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>5</b>
<b>METODOLOGÍA</b> .....	<b>8</b>
<b>TALLERES</b> .....	<b>9</b>
<b>REGULACIÓN DE ANSIEDAD Y ESTRÉS</b> .....	<b>10</b>
<b>REGULACIÓN EMOCIONAL</b> .....	<b>25</b>
<b>BIENESTAR</b> .....	<b>38</b>
<b>RESILIENCIA</b> .....	<b>44</b>
<b>REFERENCIAS</b> .....	<b>49</b>

## **AUTORAS**

Cristina Reyes Vargas  
Yhael Roldán  
Ana Carolina Lara  
Montserrat Villacrés  
Ariana Muñoz

## **APOYO ACADÉMICO**

María Sol Garcés



# **EDICIÓN**

# INTRODUCCIÓN

## ¿QUÉ SON LAS HABILIDADES BLANDAS ?

Podemos reconocer a las habilidades blandas como las destrezas que se asocian a la inteligencia emocional y su capacidad para interactuar de manera efectiva a nivel personal y profesional. En el campo laboral, el poder desarrollar habilidades blandas contribuyen, no solo al éxito de un individuo, sino de toda una organización que contará con colaboradores altamente profesionales con preparación emocional.

## ¿POR QUÉ ES IMPORTANTE DESARROLLAR HABILIDADES BLANDAS?

Las habilidades blandas son importantes, porque permite a las personas desarrollar actitudes y comportamientos, que contribuyen a formar ambientes productivos y exitosos. Además, desarrollar estas habilidades, permite que los individuos se muestren como personas preparadas y motivadas para las funciones que se les asigne en sus lugares de trabajo.

## ¿CÓMO PODEMOS DESARROLLARLAS?

Desarrollar habilidades blandas, es un proceso que se trabaja día a día. Son tareas de autorreflexión, inteligencia emocional y disposición al aprendizaje

## ESTRATEGIAS DE HABILIDADES BLANDAS



## **Regulación de Ansiedad y Estrés**

### **Identificación de situaciones**

Que un factor estresante sea visto como negativo o positivo depende de la percepción de la situación del individuo.

### **Técnicas de relajación**

El estrés y la ansiedad provocan síntomas físicos. Las técnicas de relajación nos ayudan a ser consciente de cada parte de nuestro cuerpo y relajarlo al máximo.

### **Reestructuración de pensamiento**

Aprender a modificar pensamientos distorsionados, por unos más adaptativos, es una estrategia cognitiva para combatir la ansiedad y estrés.

### **Herramientas de afrontamiento**

Cuando nos encontramos en una situación complicada, siempre la afrontamos ya sea de una manera negativa o positiva. Lo ideal, es alinearnos con herramientas de afrontamiento positivas para conseguir una solución adecuada.

## **Regulación Emocional**

### **Procesos emocionales**

Es el proceso en que se causa la emoción, en cómo lo procesa y lo muestra el cuerpo y la mente para, al final, dar como resultado una reacción o respuesta.

### **Estados emocionales**

Reconocer la emoción exacta que se está sintiendo, que lo diferencia de las otras, en qué momento y cómo es que la persona las experimenta y cómo lo experimentan los demás.

### **Hábitos de regulación emocional**

Hábitos en los que si se practica, pueden potenciar las emociones positivas y control de las emociones, de ser puestos en práctica en la vida de las personas.

### **Herramientas de regulación emocional**

Ejercicios que pueden ser ejecutados en el momento de una crisis emocional, para volver a tener control sobre nuestras emociones.

### **Los facilitadores tienen que cumplir con las siguientes cualidades y características:**

- Ser objetivo y sin prejuicios
- Ser innovadores
- Respetuosos
- Ser comunicativos y positivos
- Organizados
- Crear espacios de enseñanza que incentiven a los demás a participar
- Tener escucha activa y ser empáticos



## ***Bienestar***

### **Resolución de problemas**

Proceso en el que un individuo realiza una elección entre opciones presentadas. Formas de resolver una situación en la vida diaria.

### **Toma de decisiones**

Serie de pasos que toma un individuo para resolver cuál es la mejor opción para satisfacer sus necesidades.

### **Autonomía**

Autonomía se refiere a la regulación de la conducta por normas que surgen del propio individuo.

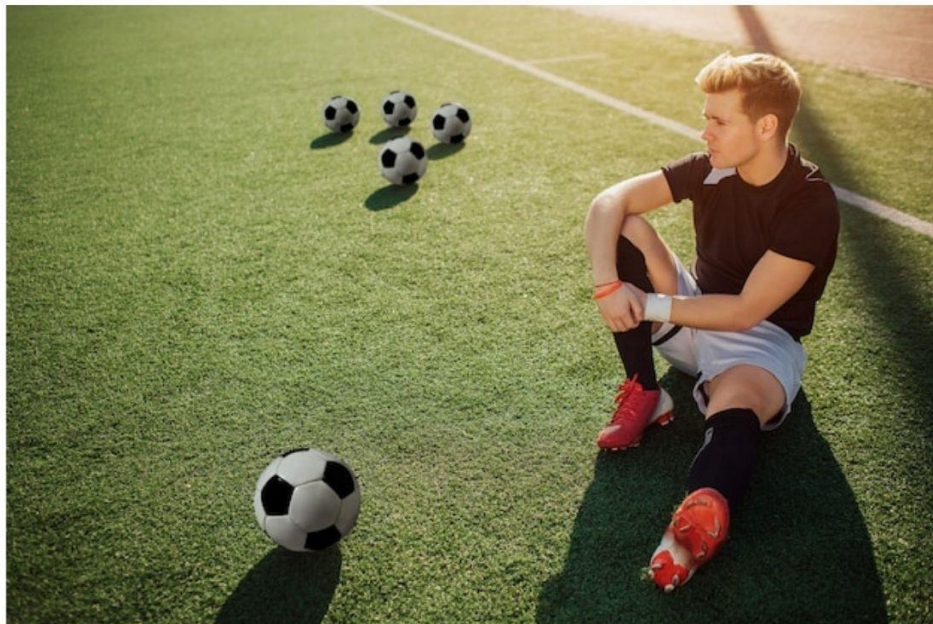
## ***Resiliencia***

### **Conducta adaptativa**

Conjunto de habilidades conceptuales, sociales y prácticas que el individuo ha aprendido y que le permiten responder a las circunstancias de la vida diaria.

### **Integración de habilidades blandas**

Poder compaginar y aplicar todas las habilidades aprendidas a lo largo de los talleres.



# METODOLOGÍA

<b>TÉCNICA</b>	<b>DESCRIPCIONES</b>
<b>ACTIVIDAD ROMPE HIELO</b>	Dinámica inicial para activación de participantes.
<b>ACTIVIDAD DINÁMICA</b>	Actividad que requerirá que los participantes tengan que pararse, acostarse en el piso, moverse por todo el espacio donde sea dictado el taller.
<b>METÁFORA</b>	Historia que será utilizada para invitar a los participantes a la reflexión y a hacer conexión con la metáfora y lo realizado en el taller.
<b>HOJAS DE TRABAJO</b>	Material de trabajo complementario a ser utilizado en el taller o para llevarse al finalizar el taller.
<b>DISCUSIÓN</b>	Momento en que los participantes pueden comentar sus observaciones o ideas generadas a partir del material revisado
<b>REFLEXIÓN</b>	Momento para sintetizar lo aprendido y trasladarlo a nuestra vida diaria, reflexionando sobre los temas tratados en el taller.
<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>	Actividades donde se requerirá que los participantes formen grupos de trabajo.
<b>PSICODRAMA</b>	Dramatización que realizarán los participantes con situaciones asignadas por el facilitador.
<b>VIDEOS</b>	Videos que se utilizarán durante los talleres para reforzar los temas que se están tratando.
<b>LLUVIA DE IDEAS</b>	Herramienta para facilitar el surgimiento de nuevas ideas.
<b>MÍMICA</b>	Actuación que deberán realizar los participantes sin utilizar sonidos.



# *TALLERES*

1. REGULACIÓN ANSIEDAD Y ESTRÉS
2. REGULACIÓN EMOCIONAL
3. BIENESTAR
4. RESILIENCIA



# *REGULACIÓN ANSIEDAD Y ESTRÉS*

## **DEFINICIONES**

### **ANSIEDAD**

Mecanismo adaptativo caracterizado por sentimientos de tensión, pensamientos angustiantes y cambios físicos, como el aumento de la presión arterial. La ansiedad permite ponernos alerta ante sucesos comprometidos.

### **ESTRÉS**

Respuesta física, mental, emocional y conductual ante estímulos del entorno. Ocurre cuando una situación, reto o problema sobrepasa las habilidades de afrontamiento de la persona.

## **OBJETIVOS**

- Identificar situaciones (controlables vs no controlables) que generan ansiedad en el staff deportivo.
- Reconocer síntomas físicos generados por ansiedad laboral.
- Reflexionar y reconocer los pensamientos automáticos que causan en el staff deportivo ansiedad y estrés laboral.
- Aprender técnicas y estrategias de afrontamiento para regulación de ansiedad y estrés, que puedan ser aplicadas en el entorno laboral y personal.

# **DESCRIPCIÓN**

## ACTIVIDAD 1

# RECONOCIENDO SITUACIONES

### DESCRIPCIÓN

Reconocer qué situaciones le producen ansiedad al staff deportivo.

### OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

- Reconocer qué situaciones le producen ansiedad al staff deportivo.
- Reconocer situaciones que se pueden controlar en el ambiente laboral.
- Reconocer situaciones que no se pueden controlar en el ambiente laboral.

### PROCESO

- Empezar con una pregunta de reflexión ¿Qué situaciones te producen ansiedad laboral?
- Dar paso a que cada miembro del taller explique una situación y dé una corta reflexión sobre la misma; además pida a los participantes que reconozcan si pueden o no controlar dicha situación.
- Pregunte a los participantes ¿Cómo reaccionan ante las situaciones que les causan ansiedad? ¿Sus reacciones son diferentes ante una situación que pueden controlar y ante las que no? ¿Se puede reaccionar de la misma forma en situaciones que se pueden controlar y en las que no? ¿Por qué?

### NOTA AL FACILITADOR

- *Dar seguimiento a la actividad.*
- *Facilitar el diálogo entre participantes.*



## ACTIVIDAD 2

# RELAJACIÓN PROGRESIVA DE JACOBSON

### DESCRIPCIÓN

Para este ejercicio se espera que los participantes se encuentren con un estrés manejable. Se realizan ejercicios de tensión y relajación de todos los músculos.

### OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

- Identificar los síntomas físicos ocasionados por el estrés y la ansiedad.
- Aprender técnicas de relajación para el control de estrés y ansiedad, las mismas que puedan ser implementadas durante sus entrenamientos.

### PROCESO

- Dar apertura a la actividad preguntando a los participantes, qué sensaciones físicas presentan cuando tienen ansiedad o estrés (dolor de cabeza, tensión muscular).
- Conexión con pensamiento estresante (Ej: perdieron una final de temporada).
- ¿Cómo les hace sentir esta situación, qué sensaciones experimentan?
- Sesiones de la técnica de relajación: (Las técnicas se adjuntan en la siguiente página)

### NOTA AL FACILITADOR

- *Se recomienda que el facilitador realice estas actividades antes que los participantes para que de esta manera los participantes puedan aprender.*



**TIEMPO**  
10 minutos

**MATERIALES**  
No aplica

- **Sesión 1: Entrenamiento de relajación y tensión de manos, antebrazos y bíceps**

Brazo derecho: Hacer puño, notar la tensión en brazos, antebrazos y manos y relajar progresivamente. Repetir el mismo procedimiento con el brazo izquierdo.

- **Sesión 2: Entrenamiento en la relajación y tensión de tórax, estómago y zona lumbar.**

Espalda: Brazos en cruz y llevar hombros hacia atrás, notar la tensión en espalda y hombros. Relajar progresivamente.

Tórax: Inspirar y retener el aire durante unos segundos, notar la tensión en el pecho, relajar progresivamente.

Estómago: Tensar estómago y relajar progresivamente

- **Sesión 3: Tensión y relajación de cabeza, cara, cuello, hombros, frente, mandíbulas y labios.**

Cabeza y cuello: Lleva la cabeza hacia atrás y regresa a la posición inicial lentamente.

Hombros: Eleva los hombros contra el cuello y relaja progresivamente.

Frente: Arruga tu frente y relaja progresivamente.

Labios: Arruga como cuando das un beso y relaja progresivamente.

Mandíbula: Presiona los dientes notando la tensión en las partes laterales de la cara y relaja progresivamente.

- **Sesión 4: Aplicación de la técnica en muslos, pantorrillas, pies y una relajación total de todo el cuerpo.**

Levantar pierna derecha mandando el pie hacia arriba (flex), notar la tensión en piernas, muslo, rodilla, pantorrilla y pie. Relajar progresivamente. Repetir el mismo procedimiento con la pierna izquierda.



## ACTIVIDAD 3

# METÁFORA "SOSTENIENDO UN BOLÍGRAFO"

### DESCRIPCIÓN

Ejercicio apropiado para situaciones en las que la persona está realizando un esfuerzo significativo, tanto mental como conductual, para resolver un problema externo, pero la naturaleza del problema es tal, que el resultado no es lo esperado y además, no está bajo su control.

### OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

- Aprender sobre la aceptación.
- Identificar cómo reaccionamos a situaciones que no podemos controlar.

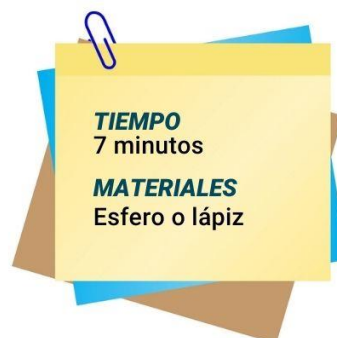
### PROCESO

- Se adjunta el proceso en la siguiente página.

### NOTA AL FACILITADOR

- *Explique la metáfora*

*Sostener con mucha fuerza el bolígrafo hace referencia a cómo reaccionamos ante las situaciones que nos generan ansiedad. Muchas veces nos aferramos a ellas pensando que mientras más energía y fuerza invirtamos en resolverlas mejor nos irá, aunque la realidad es que terminaremos agotados y no siempre con el resultado que esperamos. Por eso, cuando encontramos un equilibrio para resolver estas situaciones, nos volvemos más eficaces y prácticos.*



- Pida a los participantes sacar un esfero o bolígrafo.
- Pedir a los participantes que recuerden los ejemplos de situaciones que están y no están bajo su control y les genera ansiedad en su contexto laboral.
- Pida a los participantes que escojan la situación que más les genera ansiedad y que esta simule ser el lápiz o bolígrafo.
- Pregunte a dos participantes ¿cuánto esfuerzo y energía dedica a resolver esta situación en su día a día?
- Pida a los participantes que cojan su esfero o bolígrafo y lo sostengan en su mano.
- Pida a los participantes que sostengan el bolígrafo con tanta fuerza como ellos tratan de resolver esa situación.

\*Recalque que reflexionen en todo el tiempo, esfuerzo y deseo que hayan dedicado a resolver esta situación\*

- Pregunte a los participantes ¿Del 1 al 10 con qué fuerza están sosteniendo el esfero? Siendo el 10 el nivel más fuerte.
- Pida ahora a los participantes si es que pueden sostener el esfero con un nivel 5 de fuerza.
- Pida ahora a los participantes que reduzcan el nivel 5 y sostengan el esfero únicamente utilizando la fuerza necesaria.
- (Dé unos segundos a las personas para lograrlo).
- Recalque a los participantes cómo, aunque no es un 10 de fuerza, todavía se sostiene el bolígrafo y no se ha caído al suelo.
- Explique la metáfora: Lo mismo sucede con las situaciones que les generan ansiedad, muchas veces nos aferramos a ellas pensando que mientras más energía y fuerza invirtamos en resolverlas mejor nos irá, aunque la realidad es que terminaremos agotados y no siempre con el resultado que esperamos. Por eso, cuando encontramos un equilibrio para resolver estas situaciones, nos volvemos más eficaces y prácticos.

## ACTIVIDAD 4

# METÁFORA "TUS MANOS COMO TUS PENSAMIENTOS"

### DESCRIPCIÓN

Técnica de reestructuración de pensamiento para afrontar de mejor manera situaciones que generan ansiedad en el staff deportivo.

### OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

- Aprender técnica de resolución de problemas.
- Aprender a visualizar.

### PROCESO

- Pida a los participantes que imaginen que, por un momento sus manos son sus pensamientos (situaciones laborales que les causan ansiedad. Ej: conflicto trabajo vs familia).
- (Las técnicas se adjuntan en la siguiente página).

### NOTA AL FACILITADOR

- *Explique reflexión*

*Estar con las manos tapándose los ojos hace referencia a cuando las personas se obsesionan con sus preocupaciones y es lo único que ven en su diario vivir "visión túnel". Esto ocasiona que se vuelvan personas poco productivas y sus niveles de ansiedad y estrés aumentan.*

*Destaparnos los ojos lentamente, hace referencia a la claridad que tenemos cuando no nos ofuscamos con nuestras preocupaciones. A medida que bajas las manos, tus pensamientos no desaparecen, pero separarte un poco, te permite evaluar la situación desde una mejor perspectiva.*

**TIEMPO**  
6 minutos

**MATERIALES**  
No aplica

- Pida que mantengan las manos juntas, con las palmas abiertas, como si fueran las páginas de un libro abierto.
- Luego, pida que mantengan las manos juntas, con las palmas abiertas, como si fueran las páginas de un libro abierto.
- Luego, lentamente y de manera constante, deben levantar las manos hacia su cara. Deben continuar hasta que sus manos le cubran los ojos.
- Pida a los participantes que se tomen unos segundos para mirar el mundo que les rodea a través de los espacios entre sus dedos y observen cómo esto les afecta su visión del mundo.
- Pregunte ¿Cómo sería andar todo el día con las manos cubriéndose los ojos de esta manera? ¿Cuánto les limitaría? ¿Cuánto se perderían? ¿Cómo reduciría su capacidad de responder al mundo que le rodea.
- Luego, lentamente y de manera constante, deben levantar las manos hacia su cara hasta que sus manos le cubran los ojos.
- Pida a los participantes que se tomen unos segundos para mirar el mundo que les rodea a través de los espacios entre sus dedos y observen cómo esto les afecta su visión del mundo.
- Pregunte ¿Cómo sería andar todo el día con las manos cubriéndose los ojos de esta manera? ¿Cuánto les limitaría? ¿Cuánto se perderían? ¿Cómo reduciría su capacidad de responder al mundo que le rodea?

## ACTIVIDAD 5

# QUÉ PASARÍA VS QUÉ PASARÁ

### DESCRIPCIÓN

Cuando uno está preocupado por algo, es fácil imaginar el peor escenario. Puede que estas preocupaciones sucedan. Pero en realidad, es más posible que estas preocupaciones nunca se hagan realidad.

### OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

- Enseñar reestructuración cognitiva.
- Evaluar preocupaciones actuales del staff deportivo.

### PROCESO

- Explique cómo se diferencian la formulación de pensamiento “Qué podría pasar vs que es lo que pasará”.
- Entregue a cada participante hoja de trabajo de “Qué podría pasar vs que es lo que pasará”.

### NOTA AL FACILITADOR

- *Si es que hay tiempo, pida a los participantes que llenen la hoja de trabajo ese momento.*
- *Si desea que los participantes profundicen más su nivel de reflexión, pídeles que llenen la hoja de trabajo en sus hogares y que sean entregados al departamento de Psicología Deportiva.*



## HOJA DE TRABAJO

# QUÉ PASARÍA VS QUÉ PASARÁ

- Cuando se está preocupado, es fácil imaginar lo peor que podría pasar y convencernos a nosotros mismo que pasará. Pero, en realidad, es posible que estas preocupaciones nunca se hagan realidad.
- Cada vez que empieces a preocuparte, responde estas preguntas:

**¿QUÉ ES ALGO QUE TE PREOCUPA ACTUALMENTE?**

**¿CUÁLES SON ALGUNAS PISTAS DE QUE TU PREOCUPACIÓN NO SE HARÁ REALIDAD?**

**SI TU PREOCUPACIÓN SE HACE REALIDAD, ¿QUÉ SUCEDERÁ?**

**SI TU PREOCUPACIÓN SE HACE REALIDAD, ¿CÓMO LA MANEJARÍAS? ¿ESTARÍAS BIEN?**

**DESPUÉS DE RESPONDER ESTAS PREGUNTAS ¿CÓMO HA CAMBIADO TU PREOCUPACIÓN?**

## ACTIVIDAD 6

# METÁFORA "PALAS Y ESCALERAS"

### DESCRIPCIÓN

Reconocer qué situaciones le producen ansiedad al staff deportivo.

### OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

- Reconocer qué situaciones le producen ansiedad al staff deportivo.
- Reconocer situaciones que se pueden controlar en el ambiente laboral.
- Reconocer situaciones que no se pueden controlar en el ambiente laboral.

### PROCESO

- Empezar con una pregunta de reflexión ¿Qué situaciones te producen ansiedad laboral?
- Dar paso a que cada miembro del taller explique una situación y dé una corta reflexión sobre la misma; además pida a los participantes que reconozcan si pueden o no controlar dicha situación.
- Pregunte a los participantes ¿Cómo reaccionan ante las situaciones que les causan ansiedad? ¿Sus reacciones son diferentes ante una situación que pueden controlar y ante las que no? ¿Se puede reaccionar de la misma forma en situaciones que se pueden controlar y en las que no? ¿Por qué?

### NOTA AL FACILITADOR

- Revisar las notas adjuntas

**TIEMPO**  
10 minutos

**MATERIALES**  
Esfero o lápiz  
Hoja de trabajo

## ***NOTAS AL FACILITADOR: METAFORA "PALAS Y ESCALERAS "***

### **Explicar la metáfora:**

A una persona le dan una mochila con herramientas y le mandan a caminar (el camino es considerado la vida), mientras camina se cae en un hueco.

La persona hace todo lo posible por salir de ese hueco, pero no sabe cómo, recuerda que tiene la mochila con herramientas que le podrían servir, así que decide revisar.

Se encuentra con una pala y una escalera, sin saber cómo funcionan estas herramientas, toma la pala y empieza a cavar, pero se da cuenta que cada vez queda más lejos de la salida. Decide tomar la escalera y se da cuenta que puede acercarse a la salida.

- El hueco es representado por las situaciones difíciles por las cuales atravesamos.
- Las palas son todas aquellas estrategias de afrontamiento negativas que utilizamos y que realmente no ayudan.
- Las escaleras son todas aquellas estrategias de afrontamiento positivas que utilizamos y que nos ayudan a salir de una situación difícil.
- Dar ejemplos, en contexto relacionado al trabajo para permitir el diálogo entre los participantes.
- Facilitar reflexión grupal e individual de participantes.



## HOJA DE TRABAJO

# ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO "PALAS Y ESCALERAS"

### EJEMPLO

#### Estrategias de afrontamiento negativas "Palas"

Uso de alcohol/drogas

Agresión

Procrastinación

Problemas para dormir  
(demasiado o muy poco)

Retiro social

#### Estrategias de afrontamiento positivas "Escaleras"

Ejercicio

Alimentación saludable

Técnicas de relajación

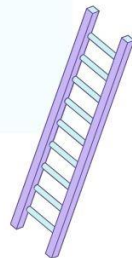
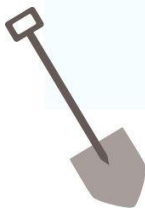
Técnicas para resolución de  
problemas

Apoyo social

### ¿Cuáles son tus Palas y Escaleras?

#### Estrategias de afrontamiento negativas "Palas"

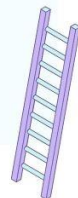
#### Estrategias de afrontamiento positivas "Escaleras"



**CONSECUENCIAS DE USAR**  
**Estrategias de afrontamiento**  
**negativas "Palas"**

**CONSECUENCIAS DE USAR**  
**Estrategias de afrontamiento**  
**negativas "Palas"**

**¿QUÉ TE IMPIDE USAR TUS ESCALERAS?**  
**Miedo, conformismo, etc.**



# *REGULACIÓN EMOCIONAL*



## **DEFINICIONES**

### **¿Qué es la regulación emocional ?**

La regulación emocional es la capacidad de la persona de controlar sus emociones de forma adecuada y adaptativa, esto incluye el estar consciente de la relación emoción cognición y comportamiento, y tener estrategias de afrontamientos frente a crisis y generar emociones positivas.

## **OBJETIVOS**

- Reconocer cada una de las diferentes emociones y el proceso de cómo son provocadas.
- Identificar la intensidad de las emociones en momentos de crisis.
- Obtener ejercicios, habilidades o herramientas para el manejo de emociones.



## ACTIVIDAD 1

# ROMPEHIELO: MIDIENDO MIS EMOCIONES

### DESCRIPCIÓN

Reconocer el nivel de afrontamiento del staff deportivo ante situaciones que les generan ansiedad y estrés laboral

### OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

- Reconocer la intensidad de sus emociones en distintas situaciones de crisis.
- Identificar la cantidad de veces que se siente fuera de control con sus emociones frente a una crisis.

### PROCESO

- Se les dará una hoja a los participantes con un dibujo de termómetro, el cual tiene en el un extremo el número cero, en la mitad cinco y al final diez.
- Luego se les dará dos colores, uno rojo y uno azul.
- El facilitador, deberá pensar previo al taller en 5 situaciones laborales (comunes) que generen ansiedad al staff deportivo, para utilizarlos en la actividad. Con los colores, marcarán la hoja y el nivel de intensidad de sus emociones cuando experimentan dichas situaciones.
- Los colores serán utilizados en el ejercicio de la siguiente manera: el azul es para sentimientos de control por debajo del cinco y el rojo para sentimientos fuera de control encima del 5.
- Se les pide que observen sus resultados y marquen si hay más color rojo o azul en sus respuestas.

### NOTA AL FACILITADOR

- Dejar en claro para qué ocasiones es el color azul y para cuáles el rojo.
- Permita que observen sus respuestas para que así se den cuenta si están más en control o no de sus emociones.

**TIEMPO**  
5 minutos

#### MATERIALES

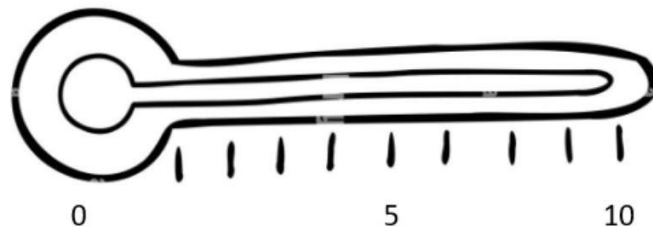
Hoja de situaciones  
Hoja de la actividad  
Colores azul y rojo

## HOJA DE TRABAJO

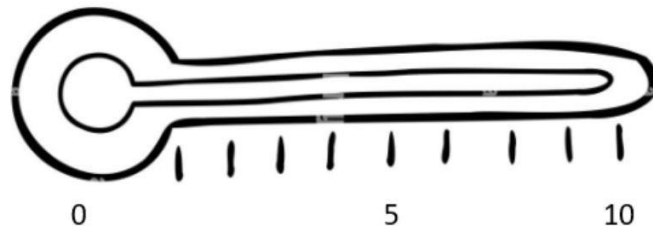
# EL TERMÓMETRO DE LA EMOCIÓN

- **Instrucciones:** Va a escuchar 5 situaciones que le presente el facilitador. En los termómetros presentados a continuación, tienen uno por cada situación. En ellos van a colorear el nivel de intensidad de la emoción predominante, del 0 al 5 colorea en azul, del 5 al 10 en rojo. En la parte designada nombre la emoción predominante de esa situación.

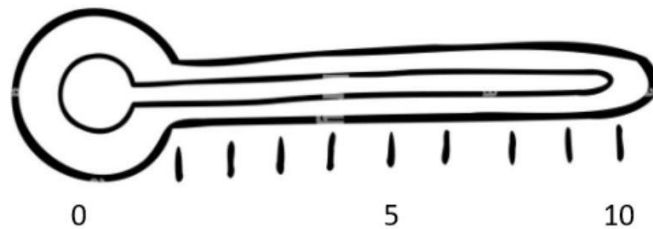
1. Emoción: \_\_\_\_\_



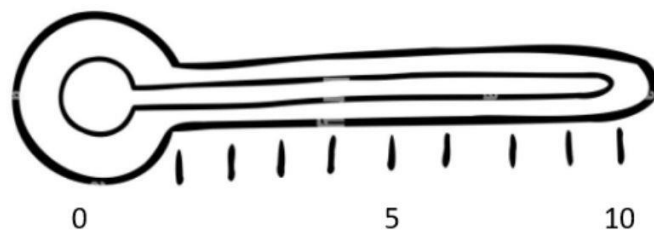
2. Emoción: \_\_\_\_\_



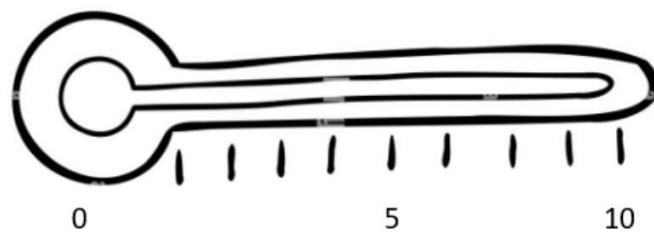
3. Emoción: \_\_\_\_\_



4. Emoción: \_\_\_\_\_



5. Emoción: \_\_\_\_\_



## ACTIVIDAD 2

# ATLAS EMOCIONAL

### DESCRIPCIÓN

Presentar el “Atlas Emocional” con el siguiente link:  
<http://atlasofemotions.org/#links/disgust> y destacar su importancia como herramienta y fuente de conocimiento.

### OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

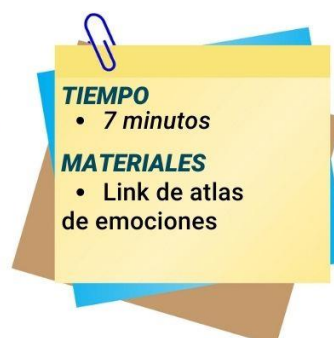
- Adquirir un conocimiento general de lo que son las emociones, cómo son causadas y qué efectos tienen en nuestra vida.
- Destacar la importancia del link como herramienta y fuente de conocimiento del tema.

### PROCESO

- Solo se presentaría la parte del Timeline del Atlas para que las personas entiendan de dónde vienen las emociones en nosotros, cuáles son las reacciones que experimenta nuestro cuerpo y la psique, y qué respuestas son las que podemos dar en consecuencia de estas.
- Se les explicaría qué otros beneficios les puede dar el Atlas, la experiencia con cada emoción, el tipo de respuestas que pueden dar, y las estrategias que pueden tomar para enfrentarlas.
- Durante toda la presentación se debe dar espacio para dudas y preguntas.

### NOTA AL FACILITADOR

- *Dejar en claro cómo funciona el link del Atlas y mencionar que de ser necesario se puede acudir a él para más información en el tema.*
- *Contestar cualquier duda que puedan tener los participantes.*



#### TIEMPO

- 7 minutos

#### MATERIALES

- Link de atlas de emociones



### ACTIVIDAD 3

# RECONOCIMIENTO DE EMOCIONES

#### DESCRIPCIÓN

Reconocer causas, interpretaciones, efectos biológicos, expresiones/acciones, de las siguientes emociones: ira, disgusto, miedo, felicidad y tristeza.

#### OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

- Distinguir las emociones que sentimos y poder reconocer las emociones que sienten las otras personas.

#### PROCESO

- Se les dará a los participantes una hoja de trabajo donde reconocerán causas, interpretaciones, efectos biológicos, expresiones/acciones, efectos de sus propios sentimientos: ira, disgusto, miedo, felicidad y tristeza.
- Al final realizar una mímica con la audiencia, para que reconozcan a través de la actuación, la forma corporal de alguien más al expresar una emoción. Se escogerá una persona al azar quien interprete una emoción y el resto tendrá que adivinar (hacer una mímica por cada emoción primaria).

#### NOTA AL FACILITADOR

- Use las tarjetas para la actividad de mímica.
- Facilitar disposición de los participantes para a ser parte de la actividad de mímica.

#### TIEMPO

- 7 minutos

#### MATERIALES

- Hoja de trabajo
- Tarjetas Mímica

## HOJA DE TRABAJO

# RECONOCIENDO TUS EMOCIONES

### INSTRUCCIONES:

1. Reconocer causas, interpretaciones, efectos biológicos, expresiones/acciones, efectos psicológicos de las siguientes emociones, en base a su experiencia y con las palabras con las que se sientan identificados.
2. Asignar una emoción distinta a cinco voluntarios sobre la cual deberán realizar una interpretación o actuación que será adivinada por el resto de participantes.

DISGUSTO

TRISTEZA

FELICIDAD

IRA

MIEDO

**HOJA DE TRABAJO****RECONOCIENDO TUS EMOCIONES**

<b>EMOCIÓN</b>	<b>FELICIDAD</b>	<b>DISGUSTO</b>	<b>MIEDO</b>	<b>TRISTEZA</b>	<b>IRA</b>
<b>CAUSAS</b>					
<b>INTERPRETACIONES</b>					
<b>EFFECTOS PSICOLÓGICOS</b>					
<b>EFFECTOS BIOLÓGICOS</b>					
<b>EXPRESIONES ACCIONES</b>					

## ACTIVIDAD 4

# PLEASE SKILLS

### DESCRIPCIÓN

Actividad grupal que permite reconocer los PLEASE SKILLS y evaluar la importancia de reconocer los estados emocionales de las personas.

### OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

- Identificar el rol que tienen cada una de estas habilidades de "PLEASE skills" en su regulación emocional.

### PROCESO

- Dividir a los participantes en grupos de 5
- A cada grupo se les dará una letra de lo que es los "PLEASE skills"
- Pedir a los participantes que discutan y analicen por qué estos factores son importantes para cuidar sus estados emocionales.
- Cada grupo expone su punto de vista, se da paso a un debate de opiniones entre grupos.
  - PL (Treat Physical Illness) Cuidar de tu cuerpo.
  - E (Balance Eating) Comer balanceado.
  - A (Avoid Mood-Altering Substances) Evitar consumir sustancias que alteren el estado de ánimo.
  - S (Balance Sleep) Tener buenos hábitos de sueño
  - E (Get Exercise) Hacer ejercicio

### NOTA AL FACILITADOR

- Hacer de la palabra PLEASE un acróstico para la frase u oración final.

#### TIEMPO

- 10 minutos

#### MATERIALES

- Pizarra
- Marcadores
- Tarjetas PLEASE

## HOJA DE TRABAJO

# PLEASE SKILLS

- **Instrucciones:** Cada tarjeta representa una habilidad del PLEASE Skills que se dará a cinco grupos con la cantidad que crea necesaria de participantes. Cada grupo debe discutir entre ellos la importancia e influencia de su habilidad para después, exponerla al resto de grupos. Para finalizar, se hará un acróstico con la palabra PLEASE donde en una frase los grupos resumen la importancia de su habilidad para la regulación emocional.



# EL MEJOR MÉTODO

- Técnicas sugeridas para gestionar sus emociones en momentos difíciles.

## Diario de Emociones



Te ayudará a ver desde otra perspectiva las emociones, con el tiempo notarás patrones y repeticiones alrededor de estas y, con esto, aprenderás a reconocer esos momentos y a planear formas de evitarlo o de manejar la emoción.

## Cambia el Foco de tus Pensamientos



Cuando una cadena incontrolable de pensamientos negativos, se abre paso en nuestra mente, es bueno tener una palabra clave con la podamos interrumpir estos pensamientos como pueden ser "PARA", "DETENTE", etc., una vez se interrumpa este proceso, escribe el o los pensamientos en un lado y en el otro desarrolla un pensamiento positivo con el cual puedas cambiarlos.

## Permite un tiempo para Preocuparte



Date un tiempo para preocuparte, escoge de 30 minutos a 1 hora al día donde le des permiso a tu mente para preocuparte. Una vez hecho esto puedes volver a lo que en realidad importa y al siguiente día, en el tiempo designado, puedes volverte a preocupar.

## Busca un espejo



En cuanto tenga emociones negativas recurra a un espejo para ver su reflejo y sonría. Hágalo entre 2 a 5 minutos, la sonrisa, aunque forzada, libera en el cerebro endorfinas que lo ayudarán a sentirse mejor.

## ACTIVIDAD 5

# ACTIVIDAD DE CIERRE : ¿QUÉ HUBIERA HECHO YO?

### DESCRIPCIÓN

Analizar videos y reflexión de situaciones

### OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

- Demostrar lo aprendido en este taller.

### PROCESO

- Se les presentará un fragmento de los videos a los participantes y se les pedirá que reflexionen sobre por qué se dieron estas reacciones en el staff deportivo y también cómo hubieran podido reaccionar mejor si regulaban sus emociones ante estas situaciones.
- Links de videos:
  - <https://www.youtube.com/watch?v=5mD-1kB9Mhg>
  - <https://www.youtube.com/watch?v=0Fx1tj5A1TA>

### NOTA AL FACILITADOR

- *Facilitar el diálogo entre los participantes e impulsarlos a la reflexión de su propia perspectiva y conocimientos.*

#### TIEMPO

- 10 minutos

#### MATERIALES

- Computadora
- Infocus





## **DEFINICIONES**

### **BIENESTAR**

Se refiere la satisfacción personal, de comodidad y de confort que considera como positivos y adecuados aspectos como la salud, el éxito social y económico y el éxito profesional,

### **AUTONOMÍA**

Se refiere a la regulación de la conducta por normas que surgen del propio individuo. Autónomo es todo aquél que decide conscientemente qué reglas son las que van a guiar su comportamiento.

## **OBJETIVOS**

- Mejorar la sensación de bienestar del staff deportivo del IDV durante los últimos meses del campeonato, enfocado en las relaciones de familia y compañeros de trabajo.
- Permitir a cada individuo reconocer en qué áreas de su vida están satisfechos y en cuáles no.
- Enfocarse en valores, principios y creencias como parte de la propia conciencia para la toma de decisiones y mejorar su bienestar.

## ACTIVIDAD 1

# MI BIENESTAR MÁS ALLÁ DE LAS CANCHAS: RELACIONES POSITIVAS CON FAMILIA Y AMBIENTE LABORAL

### DESCRIPCIÓN

Reconocer los aspectos de la vida de cada individuo , su grado de satisfacción y equilibrio entre ellos.

### OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

- Identificar cada área en la rueda de la vida y cuantificar la satisfacción de esta.
- Identificar la importancia de cada aspecto de la vida y cómo se siente respecto a ella.
- Promover la motivación en los individuos, para mejorar áreas donde sientan que sea necesario una mejora.

### PROCESO

- Se necesitará una hoja de trabajo de la rueda. Entregarla a cada uno de los participantes.
- Explicar que cada círculo que se ve en la rueda, tiene una puntuación que van del 1 al 10, siendo 10 lo máximo de satisfacción.
- Analizar el esfuerzo y tiempo que se da a cada uno de los apartados de la rueda: familia, mente, ocio, economía, amigos, valores e identidad, salud y trabajo.
- Marcar un punto en cada uno de los círculos dependiendo de la satisfacción.
- Unir los puntos de cada sección.
- Si el gráfico es parecido a un círculo se puede concluir que todos esos aspectos de la vida del individuo van muy bien, sin embargo, si existen picos altos y bajos se puede notar que hay áreas en las que se puede trabajar para mejorar

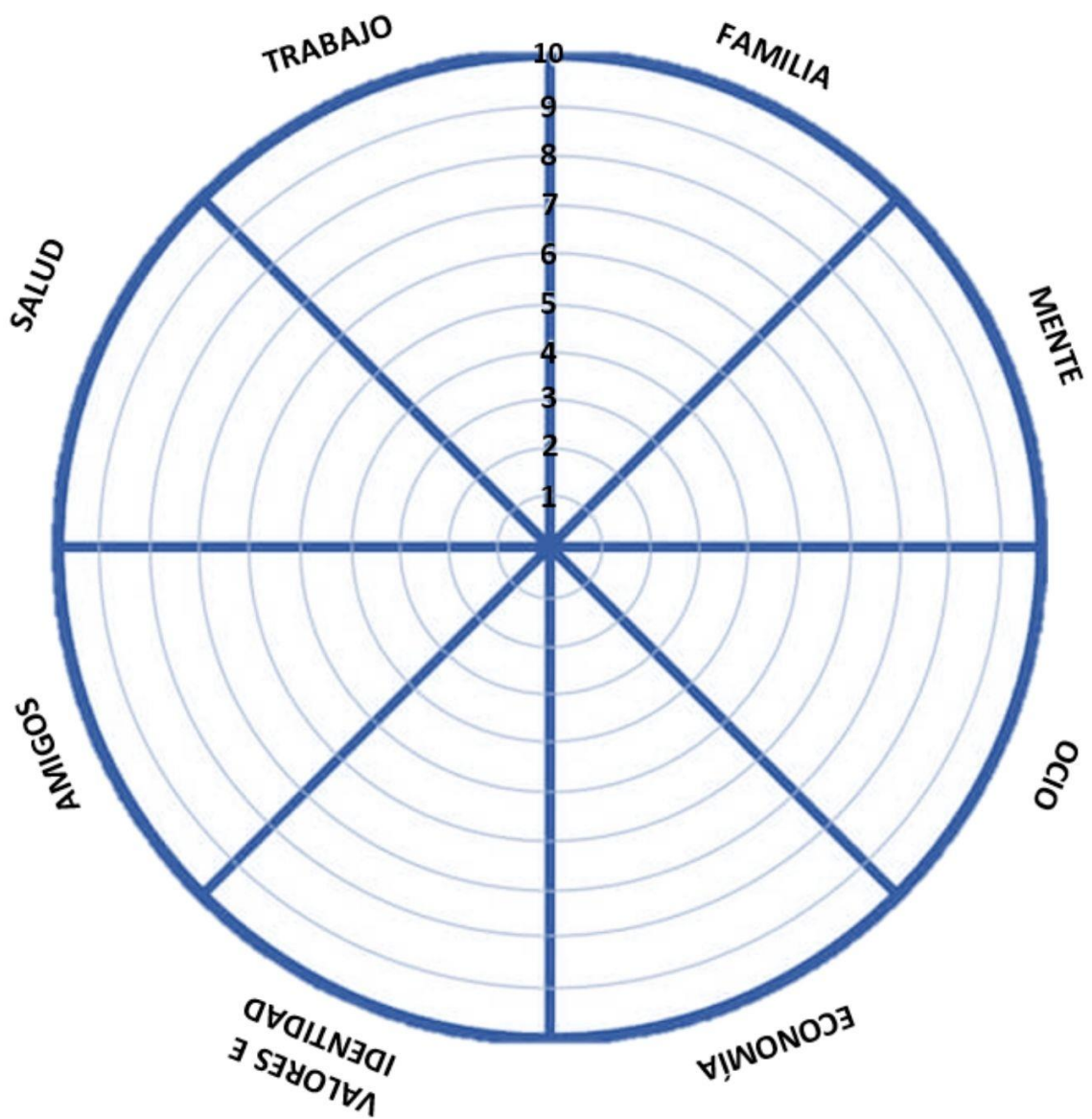
### NOTA AL FACILITADOR

- Revisar las notas adjuntas

**TIEMPO**  
30 minutos

#### MATERIALES

- Hoja de trabajo :  
Rueda de la vida
- Lápiz o esfero

**HOJA DE TRABAJO****RUEDA DE LA VIDA**

## ***NOTAS AL FACILITADOR: RUEDA DE LA VIDA***

Realizar preguntas de reflexión como:

- ¿Estoy satisfecho con cada puntuación en las áreas que me presentaron?
- ¿Es importante para mi cambiar las áreas donde no estoy satisfecho?
- Si es así, ¿Cómo lo puedo lograr? ¿Necesito ayuda de circulo de apoyo para lograrlo?
- Si todas las áreas estuvieran en lo máximo de satisfacción ¿Qué tipo de persona sería?
- ¿Me llevaría mejor con mi familia? ¿Con mis compañeros de trabajo?

## ACTIVIDAD 2

# AUTONOMÍA: ESTOY A CARGO DE MIS DECISIONES

### DESCRIPCIÓN

Es importante comprender la posición de autoridad que tiene el cuerpo técnico y que este debe ser manejado de una manera correcta. El buen manejo de su actitud y comportamiento ante dificultades en su vida diaria se verá reflejado en su trabajo.

### OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

- Enfocarse en valores, principios y creencias como parte de la propia conciencia para la toma de decisiones.
- Formar pensamiento crítico en los individuos, para mejorar la toma de decisiones en situaciones de su vida diaria.

### PROCESO

- Presentar el video "El valor de la autonomía positiva ""  
Link <https://youtu.be/t6LP-ZkIXE>
- Realizar las preguntas de discusión
  - ¿Cuál creen que fue el mensaje de este video?
  - ¿Alguna vez se han sentido como el personaje del video?
  - ¿Qué significan los relojes, mas allá de ser un instrumento para visualizar el tiempo en este video?
  - ¿Estamos siendo responsables de las decisiones que tomamos día a día?
  - ¿Cómo nos sentimos cuando algo no va como lo planeamos?

### NOTA AL FACILITADOR

- Recuerde que esta es una actividad en el que al aprendizaje se basa en la discusión de las respuestas de los participantes.
- Mantener escucha activa y crear un espacio donde todos puedan exponer sus ideas.

**TIEMPO**  
30 minutos

**MATERIALES**

- Computadora
- Infocus



***RESILIENCIA***

## **DEFINICIONES**

### **Resiliencia**

La capacidad de resurgir de un evento negativo a través de distintas herramientas psicológicas.

## **OBJETIVOS**

- Hacer una breve recapitulación de las habilidades y herramientas aprendidas en los talleres anteriores y; aplicarlas en la realización de un psicodrama.



## ACTIVIDAD 1

# VIDEO

### DESCRIPCIÓN

Observar video y conversar acerca de la resiliencia.

### OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

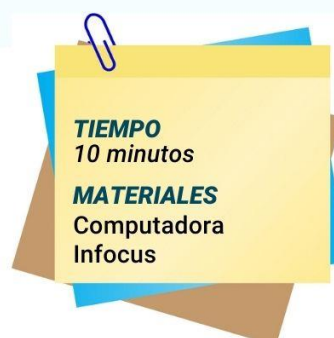
- Reconocer qué situaciones le producen ansiedad al staff deportivo.
- Reconocer situaciones que se pueden controlar en el ambiente laboral.
- Reconocer situaciones que no se pueden controlar en el ambiente laboral.

### PROCESO

- Empezar observando el video con todos los participantes.
- Cuando finalice, preguntar qué características piensan que han desarrollado estas personas/equipos.
- Cuando mencionen la resiliencia; profundizar en el concepto y mencionar cómo las herramientas y estrategias obtenidas en los talleres anteriores, ayudan a formar una persona resiliente.
- ¿Qué equipos conocen ellos que son más resilientes, o como se conoce en el mundo del fútbol, tienen "jerarquía"?
- Link de video: <https://www.youtube.com/watch?v=ADP9EUxdCHo>

### NOTA AL FACILITADOR

- *Dar seguimiento a la actividad.*
- *Facilitar el diálogo entre participantes.*





## ACTIVIDAD 2

# PSICODRAMA

### DESCRIPCIÓN

Los participantes serán divididos en grupos, en los cuáles tendrán que actuar la situación que se les sea asignada, evidenciando cómo actuaría una persona que NO es resiliente vs. una que Sí lo es.

### OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

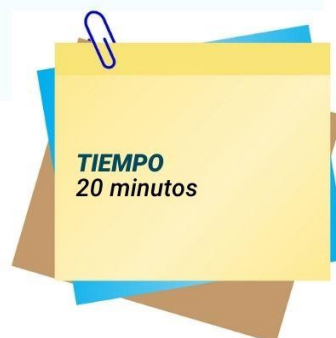
- Poner en práctica las herramientas y habilidades aprendidas en los talleres anteriores, que estas sean visibles en el psicodrama.

### PROCESO

- Dividirse en 5 grupos (revisar cantidad de gente, se recomienda no más de 5-6 personas en cada grupo).
- Explicar que realizaremos un psicodrama, cada grupo actuará una situación distinta que les será asignada. Según la situación podrán actuar o explicar qué harían en cada caso.
- Con la situación asignada, tendrán que actuar dos escenarios; 1) Cómo reaccionaría una persona no resiliente y 2) Cómo reaccionaría una persona resiliente.
- Explicar que todos tendrán 5 minutos para planificar su actuación para presentarla posteriormente, la presentación será de máximo 3 minutos por grupo.
- Una vez hayan realizado el psicodrama todos los grupos; realizar una reflexión final sobre la actividad y la importancia de ser una persona resiliente.

### NOTA AL FACILITADOR

- *Dar seguimiento a la actividad.*
- *Facilitar el diálogo entre participantes.*



## ACTIVIDAD 3

# REFLEXIÓN FINAL

### DESCRIPCIÓN

Cierre del taller y de todo el programa ejecutado.

### OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

- Reflexionar sobre lo aprendido.
- Analizar y evaluar los resultados obtenidos en el psicodrama.

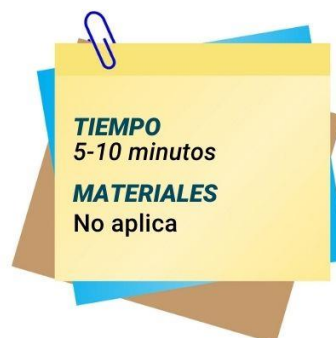
### PROCESO

1. Realizar las siguientes preguntas al grupo:

- ¿Qué herramientas o estrategias identificaron en los psicodramas?
- ¿Se les hizo fácil identificarlas? ¿Si/No, por qué?
- Tuvieron dificultades planificando el psicodrama? ¿Si/No, por qué?
- Con lo aprendido y desarrollado en estos talleres, ¿Creen que podrán afrontar mejor ciertas situaciones? ¿Si/No, por qué?

### NOTA AL FACILITADOR

- *Añadir las preguntas de reflexión que crea necesarias, según cómo vayan reflexionando los participantes.*



# REFERENCIAS

- Agua, J., & Ramneet, K. (2021). *Psychological skills training for human wellness*. SAGE.
- Bastida, A. (2017, Diciembre 29). *¿Qué es la regulación emocional?*. CoachingCamp <https://www.coachingcamp.es/inteligencia-emocional/que-es-la-regulacion-emocional/>
- Ekman, P. (2022). *The Ekman's Atlas of emotions*. Atlas of Emotions. <http://atlasofemotions.org/#links/disgust>
- Frixone, P. A. (2018). *Técnicas de relajación para mejorar el rendimiento en futbolistas juveniles ecuatorianos*. (Nro de publicación 140351) [Tesis de licenciatura, Universidad San Francisco de Quito]. Repositorio Digital USFQ. <http://repositorio.usfq.edu.ec/handle/23000/7741>
- Grupo ACT Argentina. (2020, Septiembre). *Metáforas y escaleras*. Grupo ACT. <https://grupoact.com.ar/wp-content/uploads/2020/09/Metaforas-y-Escaleras-handout.pdf>
- Linehan, M. (2015). *DBT Skills training handouts and worksheets* (2nd ed.). The Guilford Press.
- Lundqvist, C., Macdougall, H., Noguchi, Y., Malherbe, A., & Abejean, F. (2021). When COVID-19 struck the world and elite sports: psychological challenges and support provision in five countries during the first phase of the pandemic. *Journal of Sport Psychology in Action*, 1–13. <https://doi.org/10.1080/21520704.2021.1931594>
- Nesti, M. (2010). *Psychology in football*. Routledge, Taylor & Francis Group.
- Olmedilla, A., Moreno, I., Olmedilla-Caballero, B., Sevilla, Á. & Gómez-Espejo, V. (2021). Formación en relajación para el control de estrés en boxeadores de un Centro de Tecnificación Deportiva. *Revista de Psicología Aplicada al Deporte y el Ejercicio Físico*, 6(2). <https://doi.org/10.5093/rpadef2021a10>
- Peña, B. (2020, Julio 6). *5 ejercicios para controlar las emociones*. Mejor con Salud. <https://mejorconsalud.as.com/5-ejercicios-controlar-emociones/>
- Potts, A., Didymus, F., & Kaiseler, M. (2019). Exploring stressors and coping among volunteer, part-time and full-time sports coaches. *Qualitative Research in Sport, Exercise and Health*, 11:1, 46-68. doi:10.1080/2159676X.2018.1457562
- Sarkar, M., & Hilton, N. K. (2020). Psychological resilience in Olympic medal-winning coaches: A longitudinal qualitative study. *International Sport Coaching Journal*, 7(2), 209-219. <https://doi.org/10.1123/iscj.2019-0075>
- Stoddard, J., Niloofar, A., & Hayes, S. (2014). *The Big Book of act metaphors: A practitioner's guide to experimental exercises & metaphors in acceptance and commitment therapy*. New Harbinger Publications, Inc.
- TherapistAid (2018). *Healthy vs. unhealthy coping strategies*. TherapistAid. <https://www.therapistaid.com/worksheets/healthy-unhealthy-coping-strategies.pdf>

# GAME ON!



Colegio de Ciencias Sociales y Humanidades  
Universidad San Francisco de Quito  
Diego de Robles y Vía Interoceánica  
+593 2 297 1700  
[www.usfq.edu.ec.com](http://www.usfq.edu.ec.com)