

Actualizado en 2019

GESTIÓN DE LA IRA

para pacientes con trastorno
de abuso de sustancias
y salud mental

**Un manual de terapia
conductual cognitiva**

SAMHSA

Substance Abuse and Mental Health
Services Administration

Esta página se ha dejado intencionalmente en blanco.

Manejo de la ira

para pacientes con trastorno de abuso de sustancias y salud mental

Un manual de terapia conductual cognitiva

ACTUALIZADO EN 2019

Patrick M. Reilly, Ph.D.

Michael S. Shopshire, Ph.D.

DEPARTAMENTO DE SALUD Y SERVICIOS HUMANOS DE LOS EE. UU.

Administración de Servicios para el Abuso de sustancias y Salud Mental
Centro para el Tratamiento de Abuso de Sustancias

5600 Fishers Lane
Rockville, MD 20857

Reconocimientos

Muchas personas contribuyeron al desarrollo de este manual (vea el apéndice). La publicación fue redactada por Patrick M. Reilly, Ph.D., y Michael S. Shopshire, Ph.D., del Centro de Investigación de Tratamiento de San Francisco. Sharon Hall, Ph.D., fue la Investigadora Principal del Centro de Investigación de Tratamiento.

Esta publicación es, en parte, producto de una investigación realizada con el respaldo del Instituto Nacional sobre el Abuso de Drogas, Subsidio DA 09253, otorgado a la Universidad de California–San Francisco. La investigación para esta publicación también contó con el respaldo de los fondos del Departamento de Asuntos de Veteranos al Centro Médico de Asuntos de Veteranos de San Francisco. Esta publicación fue actualizada en virtud del contrato número 270-14-0445 del Programa de Aplicación de Conocimientos (Knowledge Application Program, KAP) para la Administración de Servicios para el Abuso de Sustancias y Salud Mental (Substance Abuse and Mental Health Services Administration, SAMHSA), Departamento de Salud y Servicios Humanos (Health and Human Services, HHS) de los EE. UU. Suzanne Wise se desempeñó como representante de la Oficina de Contratación, y Candi Byrne actuó como representante suplente de la Oficina de Contratación. Darrick D. Cunningham, LCSW, BCD, y Arlin Hatch, CDR, USPHS, Ph.D., se desempeñaron como líderes del producto.

Exención de responsabilidades

Las afirmaciones, opiniones y contenido expresado en el presente son las opiniones de los autores y no reflejan necesariamente la posición oficial de SAMHSA. No se implica ni se debe inferir un respaldo o apoyo oficial de SAMHSA con respecto a estas opiniones ni los instrumentos y recursos que se describen. Los lineamientos presentados no deben considerarse sustitutos de la atención individualizada y las decisiones de tratamiento del paciente.

Aviso de dominio público

Todos los materiales que aparecen en este volumen, con excepción de los tomados de fuentes protegidas por derechos de autor, pertenecen al dominio público y pueden reproducirse o copiarse sin permiso de SAMHSA o los autores. Se agradece citar la fuente. Sin embargo, esta publicación no se puede reproducir ni distribuir de forma gratuita sin la autorización específica por escrito de la Oficina de Comunicaciones de SAMHSA.

Acceso electrónico y copias de la publicación

Esta publicación se puede descargar u ordenar en <https://store.samhsa.gov> o llamando a SAMHSA al 1-877-SAMHSA-7 (1-877-726-4727) (inglés y español).

Cita recomendada

Reilly, P.M., y Shopshire, M.S. *Gestión de la ira para pacientes con trastorno de abuso de sustancias y salud mental: Un manual de terapia conductual cognitiva*. Publicación de SAMHSA N.º PEP20-02-01-008. Rockville, MD: Administración de Servicios para el Abuso de Sustancias y Salud Mental, 2019.

Oficina de origen

Sección de Mejora de la Calidad y Desarrollo de la Fuerza de Trabajo, División de Mejora de Servicios, Centro para el Tratamiento del Abuso de Sustancias, Administración de Servicios para el Abuso de Sustancias y Salud Mental, 5600 Fishers Lane, Rockville, MD 20857, Publicación de SAMHSA N.º PEP20-02-01-008.

Aviso de no discriminación

SAMHSA complies with applicable federal civil rights laws and does not discriminate on the basis of race, color, national origin, age, disability, or sex. SAMHSA cumple con las leyes federales de derechos civiles aplicables y no discrimina por motivos de raza, color, nacionalidad, edad, discapacidad, o sexo.

Publicación de SAMHSA N.º PEP20-02-01-008

Primera impresión en 2002

Actualizado en 2019

PRÓLOGO

La ira y los trastornos por abuso de sustancias con frecuencia ocurren simultáneamente, lo que aumenta el riesgo de consecuencias negativas, tales como agresión física, daño autoinfligido, relaciones afectadas, pérdida de empleo o participación de la justicia penal. De acuerdo con un meta análisis de 2014 de 23 estudios, casi la mitad de las personas que cometieron homicidios se encontraban bajo la influencia del alcohol y el 37 por ciento estaban intoxicadas (Kuhns, Exum, Clodfelter, y Bottia, 2014). La ira, la violencia y el estrés traumático asociado con frecuencia se pueden correlacionar con el inicio del uso de drogas y alcohol y pueden ser una consecuencia del abuso de sustancias. Las personas que experimentan eventos traumáticos, por ejemplo, pueden experimentar ira y actuar de forma violenta, y usar indebidamente drogas o alcohol.

Los médicos con frecuencia observan cómo se relacionan la ira y la violencia con el uso de sustancias (Shopshire y Reilly, 2013). Muchos pacientes con problemas de consumo de sustancias y salud mental experimentan eventos traumáticos en la vida que, a su vez, conducen al consumo de sustancias, ira y un mayor riesgo de violencia. Los meta análisis ha demostrado de forma confiable la eficacia de la terapia conductual cognitiva en el tratamiento de las adicciones y otros problemas de salud mental, como la depresión, el estrés traumático y la ansiedad.

Para proporcionar a los médicos las herramientas para ayudar a manejar este importante problema, el Centro para el Tratamiento del Abuso de Sustancias de la Administración de Servicios para el Abuso de Sustancias y Salud Mental se complace en presentar las versiones revisadas y actualizadas de *Gestión de la ira para pacientes con trastorno de abuso de sustancias y salud mental: Un manual de terapia conductual cognitiva* y su libro acompañante *Gestión de la ira para pacientes con trastorno de abuso de sustancias y salud mental: Libro de actividades del participante*, originalmente publicados en 2002.

El diseño del tratamiento de gestión de la ira en este manual, provisto a miles de pacientes en las últimas tres décadas, ha sido popular con los médicos y los pacientes. Este formato del manual permite su utilización en una variedad de entornos clínicos; se puede adaptar para diferentes grupos minoritarios raciales y étnicos y géneros, y diferentes entornos de tratamiento; y será una herramienta útil para el campo.

Elinore F. McCance-Katz, M.D., Ph.D.

Subsecretaria de Salud Mental y Uso de Sustancias

Administración de Servicios para el Abuso de sustancias y Salud Mental

Esta página se ha dejado intencionalmente en blanco.

CONTENIDO

Prólogo	iii
Introducción	1
Cómo usar este manual	5
Sesión 1 Descripción general del tratamiento grupal para la gestión de la ira	7
Sesión 2 Eventos e indicios: Un marco conceptual para comprender la ira	15
Sesión 3 Planes para el control de la ira: Cómo ayudar a los miembros del grupo a desarrollar un plan para controlar la ira	21
Sesión 4 El ciclo de la agresión: Cómo cambiar el ciclo.	27
Sesión 5 Restructuración cognitiva: El modelo A-B-C-D y la detención de pensamientos.	33
Sesión 6 Sesión de práctica N.º 1: Refuerzo de los conceptos aprendidos	37
Sesiones 7 y 8 Capacitación sobre la afirmación y el modelo de resolución de conflictos: Alternativas para expresar la ira	39
Sesiones 9 y 10 La ira y la familia: Cómo el aprendizaje pasado puede influir en la conducta actual	45
Sesión 11 Sesión de práctica N.º 2: Refuerzo de los conceptos aprendidos.	49
Sesión 12 Cierre y graduación: Ejercicio de cierre y entrega de certificados	51
Referencias	53
Apéndice Reconocimientos de los autores	57

Esta página se ha dejado intencionalmente en blanco.

INTRODUCCIÓN

Este manual, que se publicó originalmente en 2002 y ha sido revisado y actualizado para la edición actual, fue diseñado para ser utilizado por médicos que trabajan con pacientes con problemas de uso de sustancias y problemas de salud mental relacionados con problemas de gestión de la ira. Además, ha sido utilizado por personas para un estudio a su propio ritmo fuera de un entorno de consultoría grupal (por ejemplo, por personas que están en prisión). El manual describe un modelo de tratamiento grupal conductual cognitivo para la gestión de la ira de 12 semanas. Cada una de las 12 sesiones semanales de 90 minutos se describe en detalle con instrucciones específicas para los líderes del grupo, tablas y exhibiciones que ilustran los componentes conceptuales clave del tratamiento y los desafíos entre sesiones para los miembros del grupo. El libro de actividades del participante que se adjunta (ver *Gestión de la ira para pacientes con trastorno de abuso de sustancias y salud mental: Libro de actividades del participante*; Reilly, Shopshire, Durazzo y Campbell, 2019) se ha actualizado para que corresponda con el manual actualizado. Debe usarse junto con este manual para permitir que los miembros del grupo aprendan, practiquen e integren mejor las estrategias de tratamiento presentadas en el manual. Esta intervención fue desarrollada para estudios en el Centro Médico de Asuntos de Veteranos de San Francisco (SFVA) y en San Francisco General Hospital (ahora conocido como Priscilla Chan and Mark Zuckerberg San Francisco General Hospital and Trauma Center [Zuckerberg San Francisco General Hospital]).

Se ha encontrado que la terapia conductual cognitiva (TCC) es un tratamiento efectivo y de tiempo limitado para los problemas de ira (Fernández, Malvaso, Day y Guharajan, 2018; Henwood, Chou y Browne, 2015). Cuatro tipos de intervenciones de TCC, unificadas teóricamente por los principios de la teoría del aprendizaje social, se usan con mayor frecuencia cuando se tratan problemas de gestión de la ira:

- La **capacitación de relajación** apunta a los componentes emocionales y fisiológicos de la ira.
- Las **intervenciones cognitivas** apuntan a procesos cognitivos tales como crear conciencia de señales y desencadenantes, evaluaciones y atribuciones hostiles, creencias de mala adaptación y pensamiento inflamatorio. (El manual utiliza el término “desencadenante” porque será un concepto familiar para los miembros del grupo que hayan pasado por el tratamiento para el trastorno por el uso de sustancias. El término “desencadenante” *no* está destinado a implicar que la ira es una respuesta automática que no se puede controlar).
- Las **intervenciones en las habilidades de comunicación** apuntan al fortalecimiento de las habilidades de afirmación y resolución de conflictos.
- Las **intervenciones combinadas** integran dos o más intervenciones de la terapia conductual cognitiva y apuntan a dominios de respuesta múltiple.

Los meta análisis y las revisiones de la literatura (Fernández et al., 2018; Henwood et al., 2015), incluidos los estudios de poblaciones carcelarias, concluyen que existen efectos de relevancia clínica de reducción de la ira como resultado de las intervenciones de terapia conductual cognitiva. El modelo de tratamiento que se describe en este manual es un enfoque combinado de terapia conductual cognitiva que emplea intervenciones de relajación, cognitivas y en las habilidades de comunicación.

Este enfoque combinado presenta a los miembros del grupo opciones que se basan en estas diferentes intervenciones y luego los alienta a desarrollar un plan individualizado de control

de la ira utilizando tantas técnicas como sea posible. No todos los miembros del grupo usarán todas las técnicas e intervenciones presentadas en el tratamiento (por ejemplo, reestructuración cognitiva), pero casi todos terminarán el tratamiento con más de una técnica o intervención en sus planes de control de la ira.

Teóricamente, cuantas más técnicas e intervenciones tenga una persona en su plan de control de la ira, mejor equipado estará para manejar la ira en respuesta a los eventos que provocan ira.

En estudios en el Centro Médico SFVA y el Zuckerberg San Francisco General Hospital que utilizan este modelo de tratamiento, se han encontrado consistentemente reducciones significativas en la ira y la violencia autoinformada, así como la disminución del uso de sustancias (Reilly, Clark, Shopshire y Delucchi, 1995; Reilly y Shopshire, 2000). La mayoría de los participantes en estos estudios cumplió con los criterios del *Manual de diagnóstico y estadísticas de trastornos mentales*, cuarta edición (DSM-IV) (Asociación Estadounidense de Psiquiatría [APA], 1994), para la dependencia de sustancias y cumpliría con los criterios para el trastorno de uso de sustancias según la actualización en DSM-5 (APA, 2013).

El modelo de tratamiento general es flexible; puede ajustarse a cuestiones raciales, culturales y de género; y se descubrió que era eficaz con diferentes grupos minoritarios étnico-raciales y con hombres y mujeres (Reilly y Shopshire, 2000). En los estudios de gestión de la ira que utilizan este manual, la mayoría de los pacientes pertenecían a grupos minoritarios étnico-raciales. Los eventos o situaciones que se asocian con la ira de una persona pueden variar un poco de acuerdo con su cultura o género. Los indicios o señales de advertencia de ira también pueden variar al respecto. Una persona aún tiene que identificar el evento que provocó la ira, reconocer las señales de ira y desarrollar estrategias de gestión de la ira (conductual cognitivo) en respuesta al evento y los indicios, independientemente de si estos eventos e indicios son diferentes para otros hombres y mujeres o para las personas en otros grupos culturales.

Además de los estudios en San Francisco, Morland et al. (2010) estudiaron a 125 veteranos con trastorno de estrés postraumático (PTSD) y problemas de control de ira de tres sitios clínicos de la Administración de Salud de Veteranos y tres Centros Veterinarios en Hawái. Los participantes se asignaron aleatoriamente para recibir el tratamiento de gestión de la ira, ya sea en sesiones presenciales o mediante equipos de videoconferencia. Independientemente del modo de presentación, los participantes redujeron significativamente sus niveles de ira, lo que sugiere que las personas pueden lograr reducciones significativas en los niveles de ira utilizando muchos modos diferentes de presentación. El noventa por ciento de los participantes completaron el tratamiento de gestión de la ira. De forma similar a los hallazgos de los estudios en el SFVA Medical Center (Reilly et al., 1995), una mayor severidad de los síntomas de PTSD presentó niveles de ira más altos al inicio, pero los niveles más altos de síntomas de PTSD no predecían mayores reducciones de los síntomas de ira. Mackintosh et al. (2014) intentaron identificar a los participantes que lograron la mayor disminución en los niveles de ira, pero los pacientes mostraron niveles de ira igualmente más bajos en una variedad de variables psicosociales, raciales, étnicas y psiquiátricas.

Un estudio realizado por Zarshenas, Baneshi, Sharif y Sarani (2017) sugiere que el tratamiento de manejo de la ira descrito en este manual puede producir reducciones clínicamente significativas en los niveles de ira con los participantes en otros países. Zarshenas et al. utilizaron un diseño cuasiexperimental con una muestra de 36 pacientes en el Hospital Ebnesina, en Shiraz, Irán. El grupo que recibió el tratamiento de gestión de la ira no difirió de la condición de comparación con respecto a la edad, el estado civil, el nivel educativo o la sustancia de elección. La ira y la agresión se midieron

con un cuestionario desarrollado por Buss y Perry (1992). La ira y la agresión disminuyeron significativamente para los participantes que recibieron el tratamiento de gestión de la ira, pero aumentaron para el grupo de comparación.

Un estudio realizado por Walitzer, Deffenbacher y Shyhalla (2015) ilustra aún más la utilidad de los tratamientos de gestión de la ira para las personas con trastornos de uso de sustancias. Realizaron un ensayo controlado aleatorio que comparó un tratamiento de gestión de la ira adaptado al alcohol de 12 sesiones similar al de este manual de tratamiento con un tratamiento de facilitación de 12 pasos. El tratamiento de gestión de la ira se enfocó en supervisar las señales de excitación de la ira, entrenamiento de relajación y reestructuración cognitiva. Se alentó a los participantes a utilizar estas estrategias de gestión de la ira para hacer frente a los eventos relacionados con la ira que podrían aumentar el riesgo de consumo de alcohol o una recaída. Los participantes en ambas condiciones disminuyeron sus niveles de ira, pero en la condición de tratamiento de gestión de la ira, las personas que redujeron sus niveles de ira tenían menos probabilidades de experimentar consecuencias negativas relacionadas con el alcohol, como tomar riesgos tontos o dañar una amistad o una relación cercana.

La intervención implica desarrollar planes individualizados de control de la ira. Por ejemplo, algunas mujeres identificaron sus relaciones con sus parejas o preocupaciones de los padres como eventos que llevaron a su ira, pero los hombres rara vez identificaron estos problemas. Se podrían desarrollar estrategias individuales efectivas para abordar estos problemas, siempre que las mujeres acepten los conceptos de supervisar la ira (usando el medidor de ira y el registro de conciencia de la ira) y tener (y usar) un plan de control de la ira.

Este modelo de tratamiento también se usó con éxito con pacientes que no presentaban abuso de sustancias atendidos en la Clínica de Salud Mental SFVA para pacientes ambulatorios. Estos pacientes recibieron un diagnóstico de una variedad de problemas, que incluyen trastornos del estado de ánimo, ansiedad y pensamiento. Los componentes del tratamiento que se describen en este manual se utilizaron como tratamiento central en estos estudios.

El tratamiento para la gestión de la ira fue diseñado para ser administrado en un entorno grupal. El número ideal de participantes en un grupo es 8, pero los grupos pueden variar de 5 a 10 miembros. Existen varios motivos para esta recomendación. En primer lugar, existe un sólido apoyo empírico para las intervenciones grupales cognitivas conductuales (Cuijpers, Cristea, Karyotaki, Reijnders y Huibers, 2016; Owen, Sellwood, Kan, Murray y Sarsam, 2015); en segundolugar, el tratamiento grupal es eficiente y rentable (Hoyt, 1993; Piper y Joyce, 1996); y en tercer lugar, proporciona una mayor gama de posibilidades y flexibilidad en los juegos de roles (Yalom, 1995) y las actividades de ensayo conductual (Heimberg y Juster, 1994; Juster y Heimberg, 1995). Los asesores y los trabajadores sociales deben tener capacitación en terapia conductual cognitiva, terapia grupal y tratamiento del trastorno de abuso de sustancias.

Aunque se recomienda un formato grupal para el tratamiento de gestión de la ira, es posible que los médicos calificados utilicen este manual en sesiones individuales con sus pacientes (Awalt, Reilly y Shopshire, 1997). En este caso, se puede usar el mismo formato y secuencia de tratamiento. Las sesiones individuales proporcionan más tiempo para la instrucción en profundidad y el ensayo del comportamiento individualizado. Los informes de los profesionales también han establecido que el manual y el libro de actividades se han utilizado para el estudio independiente, sin el apoyo de un médico o un grupo. Aunque no se ha investigado la validez de este uso del manual, los informes anecdóticos indican que las personas han tenido éxito con este método.

El manual de tratamiento para la gestión de la ira está diseñado para adultos (mayores de 18 años) que tienen problemas de consumo de sustancias y de salud mental. Los grupos estudiados en el Centro Médico SFVA y Zuckerberg San Francisco General Hospital han incluido pacientes que han consumido diferentes sustancias (por ejemplo, cocaína, alcohol, heroína, metanfetamina). Estos pacientes usaron los materiales de gestión de la ira y se beneficiaron del tratamiento grupal, a pesar de las diferencias en su droga primaria de elección.

Se recomienda que los miembros del grupo se abstengan de las drogas (excepto los medicamentos recetados utilizados adecuadamente) y el alcohol durante al menos 2 semanas antes de unirse al grupo de gestión de la ira. Si un participante en los grupos de tratamiento de San Francisco tuvo un “desliz” durante su inscripción en el grupo, no recibió el alta del grupo. Sin embargo, si tuvo deslices repetidos o una recaída, fue derivado a un entorno de tratamiento más intensivo y se le pidió que comenzara nuevamente el tratamiento de gestión de la ira. Los líderes de grupo pueden considerar los posibles beneficios de reducción del riesgo para las personas que participan en este tratamiento que no presentan abstinencia, conforme a la indicación clínica.

Varios miembros del grupo recibieron un diagnóstico de trastornos concurrentes (por ej., PTSD, trastorno del humor, psicosis) y aún se beneficiaron con el tratamiento grupal para la gestión de la ira. Los pacientes cumplieron con su régimen de medicación psiquiátrica y fueron controlados por equipos de tratamiento interdisciplinario. El grupo de San Francisco descubrió que, si los pacientes cumplían con su régimen de medicación y se abstendían de las drogas y el alcohol, podrían comprender el material de tratamiento y utilizar eficazmente conceptos como los tiempos de espera y la interrupción del pensamiento para gestionar la ira. Sin embargo, si un miembro del grupo tenía antecedentes de enfermedad mental grave, no cumplía con las instrucciones sobre su régimen de medicación psiquiátrica y tenía dificultades para procesar el material o aceptar los comentarios del grupo, era derivado a su psiquiatra para una mejor gestión de los medicamentos.

Debido a los diferentes problemas que a menudo experimentan los pacientes de abuso de sustancias y afecciones condiciones de salud mental, esta intervención debe usarse como un complemento del tratamiento para el abuso de sustancias y los trastornos mentales. Ciertos problemas, como la ira relacionada con la familia de origen de los pacientes y el aprendizaje anterior, pueden explorarse mejor en la terapia individual y grupal fuera del grupo de gestión de la ira.

Finalmente, los autores enfatizan la importancia de proporcionar grupos de seguimiento para la gestión continua de la ira. Los participantes en el Centro Médico SFVA pidieron repetidamente asistir a grupos de seguimiento donde podrían continuar practicando e integrando las estrategias de gestión de la ira que aprendieron en este tratamiento. En el Centro Médico SFVA, se ofreció un grupo de atención continua y un grupo de fase dos de 12 semanas más estructurado como componentes de seguimiento. Estos grupos ayudaron a los participantes a mantener (y reducir aún más) una reducción en el nivel de ira y agresión que lograron durante el tratamiento grupal inicial de 12 semanas para la gestión de la ira. Los participantes también pueden ser referidos a grupos de gestión de la ira en la comunidad.

Se espera que este manual de gestión de la ira ayude a los médicos que tratan el uso de sustancias y los trastornos mentales a proporcionar un tratamiento eficaz de gestión de la ira a los pacientes que experimentan problemas de ira. La reducción de la ira frecuente e intensa y sus consecuencias destructivas pueden conducir a una mejor salud física y mental de las personas y las familias.

CÓMO USAR ESTE MANUAL

La información presentada en este manual está destinada a permitir que los profesionales que tratan a pacientes con trastornos mentales y por abuso de sustancias brinden tratamiento grupal conductual cognitivo para la gestión de la ira. Con la excepción de la sesión 12 (que es una ceremonia de graduación y entrega de premios), el capítulo para cada sesión semanal de 90 minutos se divide en cuatro secciones:

- Instrucciones para los líderes de los grupos
- Procedimiento de evaluación del progreso (a partir de la segunda sesión)
- Comentarios sugeridos
- Desafío entre sesiones

La sección de Instrucciones para los líderes de grupos resume la información que se presentará en la sesión y describe los componentes conceptuales clave. La sección del Procedimiento de evaluación del progreso proporciona un proceso estructurado donde los miembros del grupo informan sobre el progreso de sus desafíos entre sesiones de la semana anterior. La sección de Comentarios sugeridos proporciona guiones narrativos para el líder del grupo que presenta el material en la sesión. *Aunque no es necesario que el líder del grupo lea los guiones textualmente, debe proporcionar la información de la forma más similar posible a la forma en que se incluye en el guión.* La sección de Desafío entre sesiones proporciona instrucciones para los miembros del grupo sobre qué tareas revisar y practicar para la próxima reunión. La sesión 1 también incluye una sección especial que proporciona una descripción general del tratamiento de gestión de la ira y describe las reglas del grupo.

Este manual debe usarse junto con *Gestión de la ira para pacientes con trastorno de abuso de sustancias y salud mental: Libro de actividades del participante* (Reilly et al., 2019). El libro de actividades proporciona a los miembros del grupo un resumen de la información presentada en cada sesión, hojas de actividades para completar los desafíos entre sesiones y espacio para tomar notas durante cada sesión. El libro de trabajo facilita la realización de desafíos entre sesiones y refuerza los conceptos presentados en el transcurso del programa de tratamiento de gestión de la ira.

Aunque los miembros del grupo se mantienen ocupados en cada sesión, 90 minutos deberían ser suficientes para completar las tareas en cuestión. La mayoría de las sesiones incluyen indicaciones para involucrar a los miembros, pero los líderes de grupos deben sentirse libres de obtener aportes del grupo con mayor frecuencia. Sin embargo, el líder del grupo debe supervisar y, en ocasiones, puede limitar las respuestas de los miembros. Esto se puede hacer guiándolos nuevamente a la pregunta o actividad.

En la práctica, algunas personas han optado por utilizar este manual para el aprendizaje independiente: aclarar sus necesidades, establecer objetivos, aprender nueva información y elegir e implementar estrategias. Si bien la motivación y la voluntad de una persona para emprender la superación personal son alentadoras, se han realizado pocas investigaciones sobre cómo el aprendizaje independiente se relaciona con el cambio de comportamiento real en la gestión de la ira.

Esta página se ha dejado intencionalmente en blanco.

DESCRIPCIÓN GENERAL DEL TRATAMIENTO GRUPAL PARA LA GESTIÓN DE LA IRA

Sesión 1

Instrucciones para los líderes de los grupos

En la primera sesión, el líder presenta el propósito y la visión general de las 12 sesiones, las reglas del grupo y el marco conceptual y la justificación del tratamiento para la gestión de la ira. La mayor parte de esta sesión se dedica a presentar información conceptual. Debido a que hay mucha información para comunicar, el líder debe hacer una pausa periódicamente para involucrar a los miembros del grupo en la conversación y verificar que entiendan los conceptos. La sesión finaliza con un ejercicio grupal de concientización y una presentación del medidor de ira (ver Anexo 1, página 13).

El líder comienza la primera sesión presentándose y pidiendo a los miembros del grupo que compartan su nombre, las razones por las que están interesados en participar en el grupo de gestión de la ira y lo que esperan lograr en el grupo. Después de que se presenta un miembro, el líder ofrece un comentario de apoyo que valida la decisión del miembro de participar en el grupo. La experiencia demuestra que esto ayuda a los miembros a sentir que el grupo cumplirá con sus necesidades y reduce la ansiedad asociada con las presentaciones y la primera sesión grupal en general.

Comentarios sugeridos

(Use el siguiente guión o sus propias palabras.)

Propósito y descripción general

El propósito del grupo para la gestión de la ira es:

- Aprender a gestionar la ira.
- Detener la violencia o la amenaza de violencia.
- Desarrollar y fortalecer habilidades para el autocontrol sobre los pensamientos y las acciones.
- Recibir apoyo y comentarios de los demás.

Reglas del grupo

1. Seguridad del grupo. No se permite la violencia ni las amenazas hacia el personal y otros miembros del grupo. Es importante que perciba al grupo como un lugar seguro para compartir sus experiencias y sentimientos sin amenazas ni la posibilidad de daños físicos.

Descripción de la sesión 1

- Instrucciones para los líderes de los grupos
- Comentarios sugeridos
 - Propósito y descripción general
 - Reglas del grupo
 - El problema de la ira: algunas definiciones operativas
 - ¿Cuándo la ira se convierte en un problema?
 - Beneficios y consecuencias
 - Mitos sobre la ira
 - La ira como respuesta habitual
 - Cambio del hábito de la ira
 - Debate de los participantes
 - Medidor de la ira
- Desafío entre sesiones

2. Confidencialidad. No debe mencionar fuera del grupo lo que otros miembros del grupo comparten durante las sesiones grupales. Sin embargo, existen límites a la confidencialidad. En cada estado, las leyes de salud regulan cómo y cuándo los profesionales deben informar ciertas acciones a las autoridades correspondientes. Estas acciones pueden incluir cualquier abuso físico o sexual infligido a un niño o adolescente menor de 18 años, una persona de 65 años o más, o un adulto dependiente. Un adulto dependiente es una persona entre 18 y 64 años que tiene limitaciones físicas o mentales que restringen su capacidad para realizar actividades normales o para proteger sus derechos. La denuncia del abuso que sufren estas personas prevalece sobre las leyes de confidencialidad que cubren a los pacientes y los profesionales de la salud. De forma similar, si un miembro del grupo hace amenazas creíbles de dañar físicamente o matar a otra persona, el líder del grupo, conforme a la norma *Tarasoff*, debe advertir a la víctima e informar a la policía.

3. Desafíos entre sesiones. Cada semana se asignarán breves tareas. Completar los desafíos entre sesiones mejorará sus habilidades de gestión de la ira y le permitirá aprovechar al máximo la experiencia del grupo. Como cualquier tipo de adquisición de habilidades, la gestión de la ira requiere tiempo y práctica. Estas tareas brindan la oportunidad para el desarrollo y refinamiento de las habilidades.

4. Ausencias y cancelaciones. Debe llamar o notificar al líder del grupo con anticipación si no puede asistir a una sesión. Debido a la cantidad considerable de material presentado en cada sesión, no puede ausentarse de más de 3 de las 12 sesiones. Si se ausenta a más de tres sesiones, no podrá aprender, practicar y aplicar adecuadamente los conceptos y habilidades necesarias para una gestión eficaz de la ira. Puede continuar asistiendo a las sesiones grupales, pero no recibirá un certificado de finalización. Puede participar en otra sesión a medida que haya espacio disponible.

5. Suspensiones. El líder del grupo se reserva el derecho de establecer suspensiones. Puede estar familiarizado con el término suspensión en los eventos deportivos. Por ejemplo, cuando un equipo de fútbol siente que no está progresando, solicita una suspensión y se reagrupa. Utilizamos este término de forma similar. Si la ira de un miembro del grupo comienza a escalar fuera de control durante una sesión, el líder le solicitará a ese miembro que suspenda su participación en el tema y en el debate. Esto significa que el miembro, junto con el resto del grupo, *de inmediato dejarán de hablar sobre el tema* que ocasiona el escalamiento de la ira del miembro. Si la ira del miembro se ha intensificado hasta el punto de que no puede tolerar sentarse en el grupo, el líder puede solicitar a la persona que abandone el grupo durante 5 o 10 minutos o hasta que pueda calmarse. El miembro luego puede regresar, siempre que pueda tolerar el debate continuo en el grupo.

Una suspensión es una estrategia efectiva para la gestión de la ira y se analizará con mayor detalle más adelante en esta sesión y en la sesión 3. Eventualmente, aprenderá a solicitar una suspensión si siente que puede estar perdiendo el control como resultado del escalamiento de su ira. Sin embargo, para estas sesiones, es esencial que el líder solicite la suspensión y que usted cumpla con la regla. Esta regla asegura que el grupo será un lugar seguro para debatir y compartir experiencias y sentimientos. El incumplimiento de la regla de suspensión puede ocasionar la expulsión del grupo.

6. Recaídas. Si un miembro del grupo tiene una recaída durante la inscripción en el grupo, no recibe el alta. Sin embargo, si el miembro del grupo tiene recaídas repetidas, se le pedirá que comience nuevamente el tratamiento y se lo derivará a un entorno de tratamiento más intensivo.

(Consulte con los miembros del grupo si tienen preguntas sobre las reglas del grupo. Use el tiempo para el debate de ser necesario.)

El problema de la ira: algunas definiciones operativas

En el sentido más general, la ira es un sentimiento o emoción que varía desde irritación leve hasta furia intensa e cólera. La ira es una respuesta natural a aquellas situaciones en las que nos sentimos amenazados, creemos que sufriremos un daño o creemos que otra persona nos ha perjudicado innecesariamente. También podemos enfadarnos cuando sentimos que otra persona, como un niño o una persona cercana a nosotros, está siendo amenazada o perjudicada. La ira puede ser una emoción positiva, una respuesta moral a la injusticia o una respuesta racional a una amenaza, y puede expresarse de manera afirmativa y productiva. Asimismo, la ira puede ser el resultado de la frustración cuando nuestras necesidades, deseos y objetivos no se cumplen. Cuando nos enfadamos, podemos perder la paciencia y actuar de manera impulsiva, agresiva o violenta.

Las personas con frecuencia confunden la ira con la agresión. La agresión es un *comportamiento* que tiene la intención de causar daño a otra persona o daños a los bienes. Este comportamiento puede incluir abuso verbal, amenazas o actos violentos. La ira, por el contrario, es una *emoción* y no conduce necesariamente a la agresión. En consecuencia, una persona puede enojarse sin actuar agresivamente.

Un término relacionado con la ira y la agresión es la hostilidad. La hostilidad se refiere a un conjunto complejo de actitudes y juicios que motivan conductas agresivas. Mientras que la ira es una emoción y la agresión es un comportamiento, la hostilidad es una *actitud* que involucra el desagrado y una evaluación negativa de otras personas.

En este grupo, aprenderá estrategias y habilidades útiles para gestionar la ira, expresarla de manera constructiva, resolver problemas, cambiar actitudes hostiles y prevenir actos agresivos, como el abuso verbal y la violencia.

¿Cuándo la ira se convierte en un problema?

La ira se convierte en un problema cuando se siente con demasiada intensidad, se siente con demasiada frecuencia o se expresa de manera inapropiada. Sentir ira con demasiada intensidad o con frecuencia ejerce una tensión física extrema sobre el cuerpo. Durante episodios prolongados y frecuentes de ira, ciertas partes del sistema nervioso se activan significativamente. En consecuencia, la presión arterial y la frecuencia cardíaca aumentan y se mantienen elevadas durante largos períodos. Este estrés en el organismo puede producir muchos problemas de salud diferentes, como hipertensión, enfermedad cardíaca y disminución de la eficiencia del sistema inmunológico. Por lo tanto, desde el punto de vista de la salud, evitar enfermedades físicas es una motivación para controlar la ira.

Otra razón convincente para controlar la ira se refiere a las consecuencias negativas que resultan de expresar la ira de manera inapropiada. En el extremo, la ira puede conducir a la violencia o la agresión física, lo que puede resultar en numerosas consecuencias negativas, como ser arrestado o encarcelado, perder su trabajo, sufrir lesiones físicas, tomar represalias, marginar a sus seres queridos, ser expulsado de un programa de tratamiento o servicio social para trastornos de uso de sustancias, o sentir culpa, vergüenza o arrepentimiento.

Incluso cuando la ira no conduce a la violencia, la expresión inapropiada de la ira, como el abuso verbal o el comportamiento intimidante o amenazante, a menudo tiene consecuencias negativas. Por ejemplo, es probable que otras personas desarrollen miedo, resentimiento y falta de confianza hacia aquellos que los someten a estallidos de enojo, lo que puede causar alienación de personas, como familiares, amigos y compañeros de trabajo.

Beneficios y consecuencias

La expresión inapropiada de ira inicialmente tiene muchos beneficios aparentes. Un beneficio es poder manipular y controlar a otras personas mediante un comportamiento agresivo e intimidante; una persona puede cumplir con las demandas de otra persona porque teme a las amenazas verbales o la violencia. Otro beneficio es la liberación de tensión que ocurre cuando uno pierde los estribos y actúa de manera agresiva. Puede sentirse mejor después de un estallido de ira, pero todas las demás personas pueden sentirse peor.

Sin embargo, a largo plazo, estos beneficios iniciales tienen consecuencias negativas. Es por eso que se denominan beneficios “aparentes”; las consecuencias negativas a largo plazo superan significativamente las ganancias a corto plazo. Por ejemplo, considere un padre que persuade a sus hijos para cumplir con sus demandas usando un tono de voz enojado y gestos amenazantes. Estos comportamientos indican a los niños que recibirán daño físico si no son obedientes. El beneficio inmediato para el padre es que los hijos obedecen sus órdenes. Sin embargo, la consecuencia a largo plazo puede ser que los niños aprendan a temerle o que no les agrade y se alejen emocionalmente de él. A medida que crecen, pueden evitar el contacto con él o negarse a verlo por completo.

Mitos sobre la ira

Mito N.º 1: La expresión conductual de la ira es fija y no se puede cambiar. Un concepto erróneo o mito sobre la ira es que la forma en que expresamos conductualmente la ira se hereda y no se puede cambiar. Nuestras expresiones faciales y la respuesta de nuestro sistema nervioso cuando nos enojamos son heredadas, pero lo que hacemos a continuación, nuestro comportamiento, se aprende. A veces, podemos escuchar a una persona decir: “Heredé mi ira de mi padre; así es como soy”. Esta afirmación implica que la expresión conductual de la ira es fija y no se puede cambiar. Aunque en cierta medida la propensión de una persona a la ira tiene una base genética, los rasgos psicológicos, como la propensión a la ira, no son fijos. El ambiente de la infancia de una persona desempeña un papel importante para determinar la forma en que una persona expresa la ira (Buades-Rotger y Gallardo, 2014). Debido a que las personas no nacen con formas específicas y definidas de expresar la ira, es posible aprender formas más apropiadas de expresarla. De forma similar, es posible cambiar la forma en que reacciona su sistema nervioso después de enojarse. Puede aprender a calmarse más rápido con la práctica.

El enfoque para la gestión de la ira utilizado en este manual de tratamiento fue influenciado por la teoría cognitiva social de Bandura (2018), en particular, la suposición de que el comportamiento se aprende socialmente. Muchos estudios han establecido que la forma en que las personas aprenden a expresar la ira y la violencia es observando a los demás, especialmente a las personas influyentes (Brook, Balka, Zhang y Brook, 2015; Conger, Neppl, Kim y Scaramella, 2003). Estas personas incluyen a los padres, familiares y amigos. Si los niños observan a los padres que expresan la ira mediante actos agresivos, como el abuso verbal y la violencia, es muy probable que aprendan a expresar la ira de manera similar. Afortunadamente, este comportamiento puede cambiarse aprendiendo formas nuevas y apropiadas de expresar la ira. No es necesario continuar expresando la ira por medios agresivos y violentos.

Mito N.º 2: La ira conduce automáticamente a la agresión. Un mito relacionado implica el concepto erróneo de que la única forma efectiva de expresar la ira es a través de la agresión. Se cree comúnmente que la ira es algo que se acumula y se intensifica hasta el punto de un estallido agresivo. Sin embargo, como vimos anteriormente, la ira no necesariamente conduce a la agresión.

De hecho, la gestión efectiva de la ira implica controlar el escalamiento de la ira mediante habilidades de afirmación, cambiando pensamientos negativos y hostiles o “diálogo interno”, desafiando creencias de mala adaptación y empleando una variedad de estrategias de comportamiento. Estas habilidades, técnicas y estrategias se analizarán en las sesiones siguientes.

Mito N.º 3: Las personas deben ser agresivas para obtener lo que desean. Muchas personas confunden la afirmación con la agresión. El objetivo de la agresión es dominar, intimidar, dañar o herir a otra persona: ganar a cualquier precio. Por el contrario, el objetivo de la afirmación es expresar sentimientos de ira de una manera que sea respetuosa con las demás personas. Por ejemplo, si se molestaba porque un amigo solía llegar tarde a sus encuentros repetidamente, podía responder gritando obscenidades e insultos. Este enfoque es un ataque a la otra persona en lugar de un intento de abordar el comportamiento que le resulta frustrante o provocador de la ira.

Una manera afirmativa de manejar esta situación podría ser decir: “Cuando llegas tarde a un encuentro conmigo, me siento bastante frustrado. Desearía que llegaras puntualmente con mayor frecuencia”. Esta afirmación expresa sus sentimientos de frustración e insatisfacción y comunica cómo le gustaría que cambiara la situación. Esta expresión no culpa ni amenaza a la otra persona y minimiza la posibilidad de causar daño emocional. Analizaremos las habilidades de afirmación con más detalle en las sesiones 7 y 8.

Mito N.º 4: Siempre se desea descargar la ira. Durante muchos años, la creencia popular entre numerosos profesionales de la salud mental y legos era que la expresión agresiva de la ira, como gritar o golpear las almohadas, era saludable y terapéutica. Sin embargo, los estudios de investigación han demostrado que las personas que expresan su ira de forma agresiva simplemente mejoran al enojarse (Lilienfeld, Lynn, Ruscio y Beverstein, 2010; Olatunji, Lohr y Bushman, 2007). Es decir, expresar la ira de manera agresiva refuerza el comportamiento agresivo.

(Pregunte a los miembros del grupo si tienen alguna pregunta sobre los mitos de la ira o los problemas y consecuencias de la ira. Use el tiempo para el debate de ser necesario.)

La ira como respuesta habitual

No solo se aprende la expresión conductual de la ira, sino que puede convertirse en una respuesta rutinaria, familiar y predecible a una variedad de situaciones. A corto plazo, las personas que expresan ira a menudo se salen con la suya, por lo que pueden seguir usando la ira. Cuando la ira se muestra con frecuencia y agresividad, puede convertirse en un hábito inadecuado porque resulta en consecuencias negativas. Los hábitos, por definición, se realizan una y otra vez, sin pensar. Las personas con problemas en la gestión de la ira a menudo recurren a manifestaciones agresivas de la ira para resolver sus problemas, sin pensar en las consecuencias negativas que pueden sufrir o los efectos que puede tener en las personas que las rodean.

Romper con el hábito de la ira

Tomar conciencia de la ira. Para cambiar el hábito de la ira, debe desarrollar conciencia de las circunstancias y los comportamientos de los demás que desencadenan su ira. También es importante estar al tanto de los eventos o situaciones que pueden resultar en ira, incluso cuando no participan otras personas, por ej., cuando su automóvil no arranca o cuando su computadora no funciona correctamente. Esta conciencia también implica comprender las consecuencias negativas que resultan de la ira. Por ejemplo, puede estar en la fila del supermercado e impacientarse porque las filas son demasiado largas. En este caso, quizás su ira se desencadena por perder su tiempo o por llegar tarde

a una cita. Podría enojarse y luego exigir que el empleado de caja solicite más ayuda. A medida que aumenta su ira, puede involucrarse en una conversación acalorada con el empleado u otro cliente. El gerente de la tienda puede responder solicitando a un oficial de seguridad que lo retire de la tienda. Las consecuencias negativas que resultan de este evento son no obtener los víveres que deseaba y la vergüenza y la humillación que sufre al ser retirado de la tienda. En la sesión 2, presentaremos el medidor de la ira y el registro de conciencia de la ira, herramientas que lo ayudarán a obtener una conciencia más profunda de su ira al ayudarlo a realizar un seguimiento de lo que ocasionó la ira y las consecuencias de los episodios de ira.

Estrategias para controlar la ira. Además de tomar conciencia de la ira, debe desarrollar habilidades y estrategias para gestionarla de manera efectiva. Estas estrategias se pueden usar para detener el escalamiento de la ira antes de experimentar consecuencias negativas. Un conjunto efectivo de estrategias para controlar la ira debe incluir estrategias inmediatas, interpersonales y preventivas. Las estrategias inmediatas incluyen establecer una suspensión, ejercicios de respiración profunda y detener el pensamiento. Las estrategias interpersonales incluyen el fortalecimiento de la comunicación afirmativa y la resolución de problemas. Las estrategias preventivas incluyen desarrollar un programa de ejercicios y cambiar sus creencias de mala adaptación. Estas estrategias se analizarán con mayor detalle en las sesiones siguientes.

Un ejemplo de una estrategia de gestión de la ira que puede usar en este momento es la suspensión. Una suspensión implica abandonar una situación si siente que su ira se está descontrolando. Por ejemplo, puede ser un pasajero en un autobús lleno de gente y enojarse porque percibe que las personas lo golpean deliberadamente. En esta situación, simplemente puede bajarse del autobús y esperar un autobús con menos gente.

El uso informal de una suspensión puede implicar que no participe en una conversación o pelea si siente que se está enojando demasiado. En este grupo, debe solicitar una suspensión si siente que su ira se está descontrolando. Esto puede significar que deje de participar en una conversación difícil o que se retire de la sala por un período corto si siente que necesita hacerlo. Sin embargo, regrese para el resto de la sesión grupal una vez que se haya calmado.

Debate de los participantes

(En este punto, verifique el progreso de los miembros del grupo, quizás solicitando que se vuelvan a presentar. Pregunte si alguien tiene alguna pregunta e consulte sobre sus impresiones sobre la información presentada hasta ahora. Si el tiempo lo permite, involucre al grupo en el debate.)

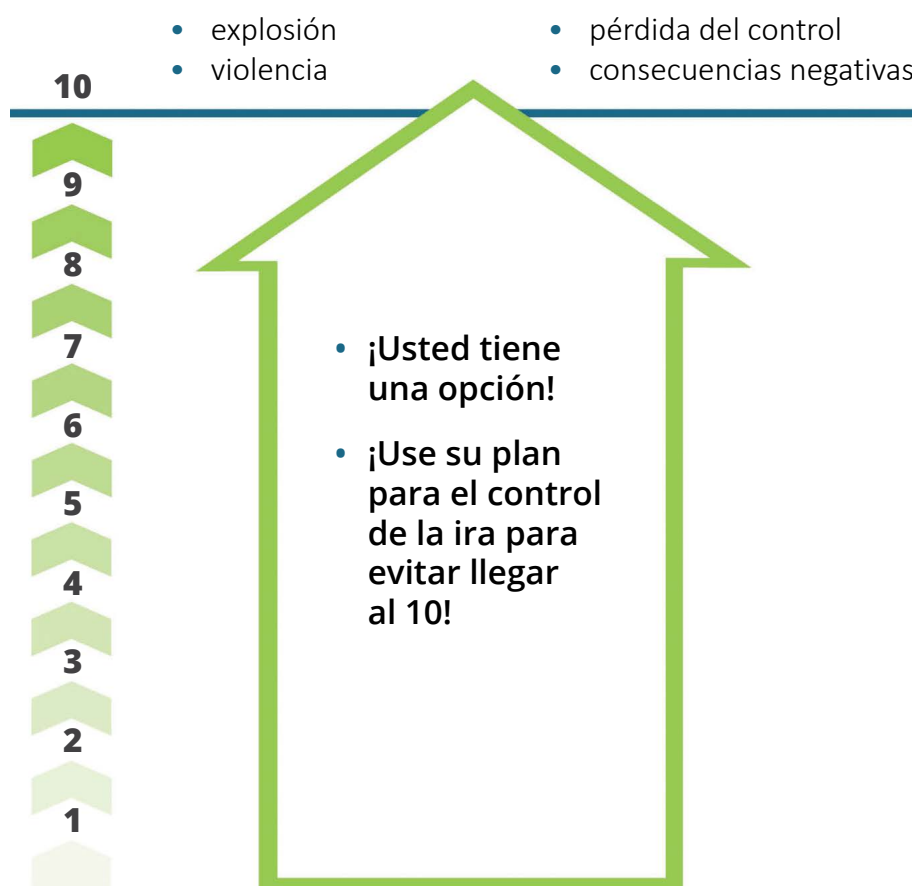
Medidor de la ira

Una técnica que es útil para aumentar la conciencia de la ira es aprender a supervisarla. Una manera simple de supervisar la ira es usar lo que se denomina “medidor de la ira”. Un 1 en el medidor de la ira representa una falta total de ira o un estado total de calma, mientras que un 10 representa una ira intensa, junto con la sensación de que puede perder el control, lo que lleva a consecuencias negativas. Los puntos entre 1 y 10 representan sentimientos de ira entre estos extremos. El propósito del medidor de ira es supervisar el escalamiento de la ira a medida que avanza en la escala. Por ejemplo, cuando una persona se encuentra con un evento que provoca ira, no alcanza un 10 de inmediato, aunque a veces puede sentirse de esa manera. En realidad, la ira de una persona comienza en un número bajo y sube rápidamente por la escala. Siempre hay tiempo, si ha aprendido habilidades efectivas de manejo, para evitar que la ira aumente a 10.

Es importante que comprenda que un 10 está reservado para los casos en que comienza a perder el control y sufre (o podría sufrir) consecuencias negativas. Algunos ejemplos son cuando una persona amenaza con enojo a una pareja íntima y la pareja se muda o cuando una persona ataca a otra y es arrestada por la policía.

Un segundo punto sobre el medidor de la ira es que las personas pueden interpretar los números en la escala de manera diferente. Lo que puede ser un 5 para una persona puede ser un 7 para otra persona. Es mucho más importante personalizar el medidor de la ira y familiarizarse con sus lecturas individuales de los números en la escala. Sin embargo, para este grupo, un 10 está reservado para los casos en que una persona comienza a perder el control y sufre (o podría sufrir) consecuencias negativas.

Apéndice 1. El medidor de la ira



Desafío entre sesiones

Solicite a los miembros del grupo que consulten el libro de actividades del participante. Solicite que consulten el propósito y las reglas del grupo, las definiciones de ira y agresión, los mitos sobre la ira, la ira como respuesta habitual y el medidor de la ira. Solicite a los miembros del grupo que supervisen sus niveles de ira en el medidor de la ira durante la próxima semana y que estén preparados para informar su mayor nivel de ira durante el procedimiento de evaluación del progreso en la sesión de la próxima semana.

Esta página se ha dejado intencionalmente en blanco.

EVENTOS E INDICIOS

Un marco conceptual para comprender la ira

Sesión 2

Instrucciones para los líderes de los grupos

En esta sesión, el líder les enseña a los miembros del grupo cómo analizar un episodio de ira e identificar los eventos y señales que indican un escalamiento de la ira. La sesión comienza con el seguimiento del desafío entre sesiones de la semana anterior. Los miembros del grupo informan el nivel más alto de ira que alcanzaron en el medidor de la ira en la semana anterior. El líder luego explica los eventos e indicios. Se usará un procedimiento de evaluación del progreso más completo en la sesión 3 después de que se haya enseñado a los miembros a identificar eventos específicos relacionados con la ira y los indicios que señalan un escalamiento de la ira.

Después del procedimiento de evaluación del progreso, el líder presenta los cuatro tipos diferentes de indicios de la ira (es decir, físico, emocional, conductual y cognitivo; ver Anexo 2, página 18). Después de describir cada categoría, los miembros del grupo proporcionan ejemplos y el líder enfatiza que los indicios pueden ser diferentes para cada persona. Los miembros deben identificar indicios que señalen un escalamiento de su ira.

Finalmente, el líder presenta a los miembros del grupo el registro de conciencia de la ira (ver Anexo 3, página 19), que utilizarán junto con el medidor de la ira. Los miembros del grupo usan esta herramienta para enumerar eventos específicos asociados con su ira, cuán intensa fue la ira, cómo se presentó la ira y las consecuencias de su ira. El líder presta atención especial a ayudarlos a distinguir entre los eventos y su interpretación de estos eventos. Los eventos se refieren a hechos; las interpretaciones se refieren a opiniones, juicios de valor o percepciones de los eventos. Por ejemplo, un miembro del grupo podría decir: “Mi jefe me criticó porque no le agrado”. El líder señala que el evento específico fue que el jefe criticó al miembro del grupo y que la creencia de que no le agrada a su jefe es una interpretación que puede o no ser precisa.

Comentarios sugeridos

(Use el siguiente guión o sus propias palabras.)

Eventos asociados con la ira

Cuando se enfada, se debe a su interpretación de un evento ha provocado su ira. Por ejemplo, puede enfadarse cuando el autobús llega tarde, cuando tiene que esperar en la fila de la tienda de comestibles o cuando un vecino escucha música a un volumen demasiado alto. Eventos cotidianos como estos pueden provocar su ira.

Muchas veces, algunos eventos específicos tocan áreas sensibles de su vida. Estas áreas sensibles, en ocasiones denominadas “señales de advertencia”, usualmente se refieren a problemas antiguos

Descripción de la sesión 2

- Instrucciones para los líderes de los grupos
- Comentarios sugeridos
 - Eventos asociados con la ira
 - Indicios de la ira
- Explicación del procedimiento de evaluación del progreso
- Desafío entre sesiones

que pueden conducir fácilmente a la ira. Por ejemplo, algunos de nosotros hemos sido lectores lentos cuando éramos niños y podríamos haber sido sensibles con respecto a nuestra capacidad de lectura. Aunque ahora podemos leer bien como adultos, podemos seguir siendo sensibles al respecto. Esta sensibilidad puede revelarse cuando una persona se apresura mientras completamos una solicitud o revisamos un memorando y puede desencadenar la ira porque podemos sentir que estamos siendo criticados o juzgados como cuando éramos niños. Esta sensibilidad también puede mostrarse de una manera más directa, como cuando alguien nos llama “lentos” o “estúpidos”.

Un nuevo desencadenante de la ira que surgió en la última década es el mal comportamiento en línea. Puede adoptar diferentes formas. Es fácil entrar en un debate y enojarse cuando no se puede cambiar la opinión de una persona sobre algo que nos apasiona. Algunas personas, comúnmente llamadas “provocadores”, disfrutan burlarse, intimidar o menospreciar a las personas en los foros de redes sociales. Las personas pueden difamar o publicar imágenes poco halagadoras o perjudiciales de aquellos que sienten que los han perjudicado. En casos extremos, las personas pueden robar su identidad o publicar su información privada en las redes sociales (comúnmente llamado “compilación de documentos”).

Por lo general, los eventos relacionados con la ira involucran a otras personas que se interponen en el camino para lograr nuestros objetivos, pero a veces podemos tratar los objetos inanimados como si fueran personas que intentan interferir con nuestros planes y objetivos, como los automóviles que se descomponen o teléfonos y computadoras que funcionan mal. En ocasiones, las personas se enfadan y se ensañan con objetos inanimados, y llegan a romper una computadora o tirar un teléfono celular por la ventana cuando se pierde una señal durante una conversación importante.

Además de los eventos aquí y ahora, también puede recordar un evento de su pasado que generó su enojo. Podría recordar, por ejemplo, que el autobús siempre parecía llegar tarde antes de salir de su hogar para una cita importante. Solo pensar en lo tarde que llegó el autobús en el pasado puede enfadarlo en el presente. Otro ejemplo puede ser cuando recuerda una situación que involucra a un familiar que lo traicionó o lastimó de alguna manera. Recordar esta situación, o a este familiar, puede aumentar su número en el medidor de la ira. A continuación se incluyen ejemplos de elementos de la vida diaria que pueden desencadenar la ira:

- Tener que esperar mucho tiempo (por teléfono o en una oficina)
- Estar atrapado en el tráfico o en un autobús lleno de gente
- Un amigo o colega que dice cosas hirientes o falsas
- Un amigo que no le devuelve el dinero que le adeuda
- Tener que limpiar el desorden de otra persona
- Vecinos que son desconsiderados
- Tratar con una persona o situación frustrante en Internet

Indicios de la ira

Un segundo aspecto importante de la supervisión de la ira es aumentar la conciencia de los indicios que ocurren en respuesta al evento relacionado con la ira. Estos indicios sirven como señales de advertencia de que una persona se ha enfadado y que su ira continúa en aumento. Se pueden dividir en cuatro categorías: indicios físicos, conductuales, emocionales y cognitivos (o de pensamiento).

Indicios físicos. Los indicios físicos involucran la forma en que nuestros cuerpos responden cuando nos enojamos. Por ejemplo, nuestra frecuencia cardíaca puede aumentar, podemos sentir opresión en el pecho o sentir calor y enrojecimiento. Estos indicios físicos también pueden advertirnos que nuestra ira se está escalando fuera de control o se acerca a un 10 en el medidor de la ira. Podemos aprender a identificar estos indicios cuando ocurren en respuesta a un evento relacionado con la ira.

¿Puede identificar algunos indicios físicos que ha experimentado cuando se ha enfadado?

Indicios conductuales. Los indicios conductuales involucran los comportamientos que mostramos cuando nos enfadamos, que son observados por otras personas a nuestro alrededor. Por ejemplo, podemos apretar los puños, caminar de un lado a otro, cerrar una puerta o alzar la voz. Estas respuestas conductuales son el segundo indicio de nuestra ira. Al igual que con los indicios físicos, son señales de advertencia de que podemos estar acercándonos a un 10 en el medidor de la ira.

¿Qué indicios conductuales ha experimentado cuando se enfadó?

Indicios emocionales. Los indicios emocionales involucran otros sentimientos que pueden ocurrir junto con nuestra ira. Por ejemplo, podemos enfadarnos cuando nos sentimos abandonados, asustados, dejados de lado, si otra persona actúa de forma irrespetuosa, si nos sentimos culpables, humillados, impacientes, inseguros, celosos o rechazados. Este tipo de sentimientos son los sentimientos centrales o primarios que subyacen a nuestra ira. Es fácil descartar estos sentimientos primarios porque a menudo nos hacen sentir vulnerables. Un componente importante de la gestión de la ira es tomar conciencia y reconocer los sentimientos principales que subyacen a nuestra ira. En este grupo, veremos la ira como una emoción secundaria a estos sentimientos más primarios.

¿Puede identificar algunos sentimientos primarios que haya experimentado durante un episodio de ira?

Indicios cognitivos. Los indicios cognitivos se refieren a los pensamientos que ocurren en respuesta al evento relacionado con la ira. Cuando las personas se enfadan, pueden interpretar los eventos de ciertas maneras. Por ejemplo, podemos interpretar los comentarios de un amigo como críticas, o podemos interpretar las acciones de otras personas como degradantes, humillantes o controladoras. Algunas personas llaman a estos pensamientos “diálogo interno” porque se parecen a una conversación que estamos teniendo con nosotros mismos. Para las personas con problemas de ira, este diálogo interno suele ser muy crítico y hostil en tono y contenido. Refleja las creencias sobre la forma en que piensan que debería ser el mundo: creencias sobre las personas, los lugares y las cosas. A medida que el diálogo interno continúa avanzando, la persona puede enfadarse cada vez más.

Las fantasías y las imágenes se relacionan estrechamente con los pensamientos y el diálogo interno. Las fantasías y las imágenes son otros tipos de indicios cognitivos que pueden indicar un escalamiento de la ira. Por ejemplo, podríamos fantasear con buscar venganza contra un enemigo percibido o imaginar o visualizar a nuestro cónyuge teniendo una aventura. Cuando tenemos estas fantasías e imágenes, nuestra ira puede aumentar aún con mayor rapidez.

¿Puede pensar en otros ejemplos de indicios cognitivos o de pensamiento?

Explicación del procedimiento de evaluación del progreso

(En esta sesión, se indica a los miembros del grupo que comiencen a supervisar su ira e identificar eventos y situaciones relacionados con la ira usando el medidor de la ira que se presentó en la sesión 1 y el registro de conciencia de la ira. Use el siguiente guión o sus propias palabras.)

En cada sesión semanal, utilizaremos un procedimiento de evaluación del progreso para hacer un seguimiento del desafío entre sesiones de la semana anterior para informar sobre la ira que puede haber experimentado durante la semana. El procedimiento de evaluación del progreso semanal aumentará su conciencia sobre sus patrones de ira e identificará los tipos de situaciones, pensamientos, sentimientos y consecuencias que se asocian con la ira. En cada evaluación del progreso, proporcionaremos comentarios alentadores y de apoyo para cualquier esfuerzo realizado, discutiremos brevemente las formas en que resolvió los problemas o eliminó las barreras que encontró con el desafío entre sesiones, y alentaremos sus esfuerzos para avanzar.

Use el medidor de la ira para determinar su nivel más alto de ira y las columnas en el registro de conciencia de la ira para identificar el evento que provocó su ira, los indicios que se asociaron con esta ira, la calificación numérica en el medidor de la ira, el comportamiento que resultó, las consecuencias negativas de la ira y las estrategias que usó para gestionar la ira en respuesta al evento. Nos aseguraremos de discutir cualquier resultado positivo. ¿Superó su ira? En tal caso, ¿qué estrategias utilizó? Utilizaremos las siguientes preguntas para la evaluación del progreso al comienzo de cada sesión:

1. ¿Cuál fue el evento que lo condujo a la ira?
2. ¿Qué indicios se asociaron con el evento relacionado con la ira? Por ejemplo, ¿cuáles fueron los indicios físicos, conductuales, emocionales o cognitivos?
3. ¿Hubo consecuencias negativas de su ira?
4. ¿Qué estrategias utilizó y cómo lo ayudaron a gestionar su ira?

Apéndice 2. Indicios de la ira: Cuatro categorías de ira

1. **Físicos** (ejemplos: latidos rápidos, opresión en el pecho, sensación de calor o enrojecimiento)
2. **Conductuales** (ejemplos: caminar de un lado a otro, apretar los puños, levantar la voz, mirar fijamente)
3. **Emocionales** (ejemplos: miedo, dolor, celos, culpa)
4. **Cognitivos/Pensamientos** (ejemplos: diálogo interno hostil, imágenes de agresión y venganza)

Apéndice 3. Registro de conciencia de la ira

Situación	Indicios de la ira	Clasificación del medidor de la ira	Conducta	Consecuencias (positivas o negativas)	Estrategias utilizadas
¿Qué genera mi enojo?	¿En qué estaba pensando? ¿Cuáles eran mis sentimientos? ¿Qué me dije a mí mismo?	1=Bajo 10=Alto	¿Qué hice entonces?	¿Qué cosas buenas o malas sucedieron?	¿Qué herramientas utilicé para responder?

Desafío entre sesiones

Solicite a los miembros del grupo que consulten el libro de actividades del participante. Solicite que supervisen y registren su nivel más alto de ira en el medidor de la ira. Solicite que usen el registro de conciencia de la ira para identificar el evento que provocó su ira, los indicios asociados con el evento que provoca la ira, cualquier resultado positivo o consecuencia negativa, y las estrategias que utilizaron para gestionar su ira en respuesta al evento. Los miembros del grupo aprenderán más estrategias para la gestión de la ira a partir de la sesión 3, pero aliéntelos a usar las ya analizadas, o las que les han resultado en el pasado, y a registrarlas en el registro de conciencia de la ira. Indique a los miembros del grupo que deben estar preparados para informar esta tarea durante el procedimiento de evaluación del progreso en la sesión de la próxima semana.

PLANES DE CONTROL DE LA IRA

Cómo ayudar a los miembros del grupo a desarrollar un plan para controlar la ira

Sesión 3

Instrucciones para los líderes de los grupos

En esta sesión, el líder comienza analizando con los miembros del grupo el razonamiento que sustenta las estrategias cognitivas y conductuales para gestionar su ira. Para este momento, los miembros del grupo han comenzado a aprender cómo gestionar su ira e identificar eventos y situaciones relacionados con la ira.

En este punto, es importante ayudarlos a desarrollar una colección de estrategias de gestión de la ira. Este repertorio de estrategias incluye un plan de control de la ira (ver Anexo 4, página 23) y un plan de apoyo social (ver Anexo 5, página 25).

El plan de control de la ira debe consistir en estrategias *inmediatas*, que se puedan usar en la agitación del momento en que la ira escala rápidamente, y estrategias *preventivas*, que se pueden usar para prevenir el escalamiento de la ira antes de que comience. Es importante alentar a los miembros a usar estrategias que les resulten más convenientes. Algunos

consideran que la reestructuración cognitiva (por ejemplo, desafiar el diálogo interno hostil o las creencias de mala adaptación) es muy efectiva. Otros prefieren usar estrategias como suspensiones, detención del pensamiento, comunicación afirmativa y resolución de problemas (analizado más adelante). El punto principal es ayudar a los miembros del grupo a individualizar sus planes de control de ira y desarrollar estrategias con las que se sientan cómodos y que puedan usar fácilmente. Un buen punto inicial es que los miembros desarrollen estrategias que ya están utilizando para gestionar su ira. Esta sesión concluye ayudando a los miembros del grupo a desarrollar estrategias efectivas para controlar su enojo y aclarando y reforzando estas estrategias durante el procedimiento de evaluación del progreso.

Esta sesión comienza con el procedimiento de evaluación del progreso y termina con un ejercicio de respiración como una forma de entrenamiento de relajación. Antes de guiar a los miembros en el ejercicio de respiración, el líder pregunta si alguien ha tenido experiencia con diferentes formas de relajación. Luego, el líder describe la variedad de técnicas de relajación, que pueden ir desde simples ejercicios de respiración hasta imágenes elaboradas y guiadas. Los miembros del grupo practican dos ejercicios de relajación cortos y simples, respiración profunda y relajación muscular progresiva. La experiencia muestra que es más probable que usen estas formas simples de relajación si las practican primero con el grupo.

Procedimiento de evaluación del progreso

Solicite a los miembros del grupo que informen su nivel más alto de ira en el medidor de la ira e informen sobre el uso del registro de conciencia de la ira durante la semana para identificar los eventos que llevaron a su ira, los indicios asociados con el evento relacionado con la ira, y los

Descripción de la sesión 3

- Instrucciones para los líderes de los grupos
- Procedimiento de evaluación del progreso
- Comentarios sugeridos
 - ¿Por qué terapia conductual cognitiva?
 - Planes de control de la ira
 - Apoyo social
 - Relajación mediante la respiración
- Desafío entre sesiones

resultados positivos o las consecuencias negativas. Ayúdelos a identificar los indicios que ocurrieron en respuesta al evento relacionado con la ira, clasifique estos indicios en las cuatro categorías de indicios e identifique los éxitos y desafíos en el manejo de su ira en la semana anterior. Proporcione comentarios alentadores y de apoyo para cualquier esfuerzo realizado, discuta brevemente las formas en que los miembros del grupo resolvieron problemas o eliminaron las barreras encontradas con el desafío entre sesiones, y aliente los esfuerzos para avanzar.

Comentarios sugeridos

(Use el siguiente guión o sus propias palabras.)

¿Por qué terapia conductual cognitiva?

Un objetivo de la terapia conductual cognitiva es replantear la forma en que piensa sobre un problema (la parte cognitiva) para que pueda cambiar su enfoque (la parte conductual). Cuando usa técnicas cognitivas y conductuales, entrena a su cerebro para responder de manera diferente a un problema. A medida que avanzan nuestras sesiones, prestaremos atención a los sentimientos y sensaciones que nos indican cuando nos enfadamos y practicamos técnicas que podemos usar para evitar que la ira se intensifique. Cuanta más atención prestemos a los indicios y desencadenantes de la ira y mientras más practiquemos diferentes técnicas para detener la ira, mejor podrá gestionar la ira.

Hasta este punto, nos hemos centrado en cómo supervisar la ira. En la primera sesión, aprendió a usar el medidor de la ira para calificar su ira. La semana anterior, aprendió cómo identificar los eventos asociados con su ira, y los indicios físicos, conductuales, emocionales y cognitivos asociados con cada evento, y cómo rastrearlos con el registro de conciencia de la ira. Hoy, analizaremos cómo desarrollar un plan de control de la ira y un plan de apoyo social y cómo puede usar estrategias específicas, como suspensiones y relajación, para controlar su ira. En sesiones posteriores, cubriremos otras estrategias, como aprender a cambiar el diálogo interno negativo u hostil y usar el modelo de resolución de conflictos (ver sesiones 7 y 8). Estas estrategias más avanzadas se pueden usar junto con la suspensión y la relajación.

Planes de control de la ira

La idea básica para desarrollar un plan de control de la ira es probar muchas estrategias diferentes y encontrar las técnicas de control de la ira que le resulten más convenientes. Una vez que identifique estas estrategias, puede agregarlas a sus planes de control de la ira y usarlas cuando comience a enfadarse. Algunas personas se refieren a sus planes de control de la ira como su caja de herramientas y las estrategias específicas que utilizan para controlar su ira como sus herramientas. Esta analogía puede ser útil. Nuevamente, es importante identificar las estrategias específicas de control de la ira que le resulten más convenientes. Estas estrategias deben incluirse en un plan formal de control de la ira al que pueda referirse cuando se encuentre con un evento relacionado con la ira.

Una estrategia efectiva que utilizan muchas personas, por ejemplo, es hablar sobre sus sentimientos con un amigo que no haya estado involucrado en el evento que lo llevó a la ira. Al hablar sobre la ira, puede comenzar a identificar las emociones principales subyacentes y determinar si su pensamiento y expectativas en respuesta al evento relacionado con la ira son racionales. Con frecuencia, un amigo en quien confía puede proporcionar una perspectiva diferente sobre lo que está sucediendo en su vida. Incluso si tu amigo solo escucha, expresar sus sentimientos puede hacerlo sentir mejor. Es una buena idea hacer un plan con anticipación para el apoyo social. ¿Con quién hablará cuando necesite una perspectiva sobre su ira?

El objetivo a largo plazo del tratamiento para la gestión de la ira es desarrollar un conjunto de estrategias que pueda usar adecuadamente para eventos específicos relacionados con la ira. Las sesiones posteriores presentarán más estrategias y técnicas que son útiles para gestionar la ira. Una vez que haya seleccionado las estrategias que funcionan mejor, debe ajustarlas aplicándolas en situaciones de la vida real. Para usar la analogía de la caja de herramientas, se pueden necesitar diferentes herramientas para diferentes situaciones. Regresaremos a este concepto en sesiones posteriores y destacaremos la importancia de desarrollar un plan de control de la ira que lo ayude a gestionar la ira de manera efectiva en una variedad de situaciones.

Suspensiones. Como se mencionó en la sesión 1, el concepto de suspensión es especialmente importante para la gestión de la ira. Es la estrategia básica de gestión de la ira recomendada para su inclusión en el plan de control de la ira de todos. Como dijimos anteriormente, es similar a cómo los equipos de fútbol utilizan una suspensión para reagruparse. Una suspensión significa abandonar la situación que está causando el escalamiento de la ira o poner fin a la conversación que la está provocando.

También es posible desarrollar una política de suspensión formal con familiares y amigos. Una suspensión formal implica relaciones con otras personas; requiere un acuerdo o un plan que se haya elaborado de antemano. Estas relaciones pueden involucrar a familiares, amigos y compañeros de trabajo. Cualquiera de las partes involucradas puede solicitar una suspensión basada en las reglas acordadas por todos. La persona que solicita la suspensión puede salir de la situación, si es necesario. Sin embargo, se acuerda que regresará para terminar la conversación o postergarla, dependiendo de si todas las partes involucradas sienten que pueden resolver el problema con éxito.

Ya sea que use una suspensión o una suspensión formal, estas estrategias son importantes porque pueden ser efectivas en la agitación del momento. Incluso si su enojo aumenta rápidamente en el medidor de la ira, puede evitar llegar a 10 mediante una suspensión y abandonando la situación.

Una suspensión también es efectiva cuando se usa con otras estrategias. Por ejemplo, puede aplicar una suspensión y salir a caminar. También puede aplicar una suspensión y llamar a un amigo o familiar de confianza o escribir en su diario. Estas otras estrategias deberían ayudarlo a calmarse durante la suspensión.

¿Puede pensar en estrategias específicas que podría usar para controlar su ira?

¿Deberían incluirse estas estrategias en su plan de control de la ira?

Apéndice 4. Ejemplo de plan de control de la ira

1. Establecer una suspensión.
2. Hablar con un amigo (una persona en quien confía).
3. Usar el modelo de resolución de conflictos para resolver problemas al expresar la ira (analizado con mayor detalle en las sesiones 7 y 8).
4. Realizar ejercicio (ejemplos: salir a caminar, ir al gimnasio).
5. Asistir a las reuniones de 12 pasos.
6. Explorar los sentimientos primarios subyacentes de la ira.

Apoyo social

Una parte importante del plan de control de la ira puede ser el apoyo social. Debe buscar el apoyo y comentarios de las personas en las que confía para apoyar su recuperación, incluidas las estrategias de gestión de la ira que disminuirán la situación, en lugar de escalarla. Debe buscar el asesoramiento de los demás y de otras personas que están en recuperación y de los miembros de las redes de apoyo, incluidos los miembros de grupos de 12 pasos, patrocinadores de 12 pasos u otros miembros del grupo de ayuda mutua. Un plan de acción de apoyo social que usted desarrolle puede ayudarlo a triunfar mediante el apoyo social.

Todos necesitamos apoyo en diferentes momentos de nuestras vidas para ayudarnos a alcanzar nuestras metas y enfrentar con éxito los desafíos que se nos presentan. Tener una red de personas que entiendan y apoyen sus esfuerzos para cambiar puede ser extremadamente útil.

¿Qué tipos de apoyo existen?

- Grupos de autoayuda
- Ayuda profesional
- Afiliaciones espirituales o religiosas
- Relaciones personales
- Compañeros de trabajo
- Agencias de servicio comunitario

Cómo solicitar apoyo

- Sea específico sobre el tipo de apoyo que necesita.
- Demuestre agradecimiento por el apoyo de la persona si le resultó útil.
- Proporcione comentarios a la persona si está brindando apoyo que no fue útil.
- Encuentre una manera de apoyar a la otra persona.

Apéndice 5. Plan para solicitar ayuda

Apoyo	Cómo ayudará este apoyo	Plan para obtener este apoyo
Apoyo	Cómo ayudará este apoyo	Plan para obtener este apoyo
Apoyo	Cómo ayudará este apoyo	Plan para obtener este apoyo

(El líder podría considerar solicitar a los participantes que pidan ayuda en esta sesión o en una sesión de revisión posterior.)

Relajación mediante la respiración

Hemos analizado los indicios físicos de la ira, como un aumento de la frecuencia cardíaca, sensación de calor o enrojecimiento, o tensión muscular. Estos tipos de indicios físicos son ejemplos de lo que comúnmente se denomina la respuesta al estrés. En la respuesta al estrés, el sistema nervioso se energiza; en este estado de agitación, una persona puede tener problemas para regresar a niveles más bajos en el medidor de la ira y las situaciones y eventos adicionales relacionados con la ira pueden aumentar el riesgo de un mayor escalamiento de la ira.

Un aspecto interesante del sistema nervioso es que todos tienen una respuesta de relajación que contrarresta la respuesta al estrés. Es físicamente imposible estar agitado y relajado al mismo tiempo. Si puede relajarse con éxito, puede contrarrestar el estrés o la respuesta a la ira.

Terminaremos esta sesión practicando un ejercicio de respiración profunda como técnica de relajación. En la sesión 4, practicaremos la relajación muscular progresiva como otra técnica de relajación.

Ejercicio de respiración profunda

(Use este guión o sus propias palabras.)

Siéntese en la silla en una posición cómoda. Si lo desea, cierre los ojos; o simplemente mire hacia el piso.

Dedique unos minutos para acomodarse. Ahora tome conciencia de su cuerpo. Verifique si hay tensión en el cuerpo, comenzando por los pies y explorando hacia arriba, hacia la cabeza. Observe cualquier tensión que pueda tener en sus piernas, estómago, manos y brazos, hombros, cuello y rostro. Intente liberar la tensión que siente.

Ahora, tome conciencia de su respiración. Preste atención a su respiración cuando entra y sale del cuerpo. Esto puede ser muy relajante.

Inhalemos profundo juntos. Observe la expansión de los pulmones y el tórax. Ahora, exhale lentamente. Nuevamente, inhale profundo. Llene los pulmones y el tórax. Observe la cantidad de aire que puede tomar. Manténgalo por un segundo. Ahora libere y exhale lentamente. Una vez más, inhale lentamente y profundamente. Mantenga por un segundo y libere.

Ahora por su cuenta, continúe respirando de esta manera por un par de minutos más. Continúe enfocado en la respiración. Con cada inhalación y exhalación, sienta que su cuerpo se relaja cada vez más. Use la respiración para eliminar cualquier tensión restante.

(Permita que los miembros del grupo practiquen la respiración durante 1 o 2 minutos en silencio.)

Ahora volvamos a inhalar profundo. Inhale por completo, mantenga por un segundo y libere. Inhale nuevamente, mantenga y libere. Continúe prestando atención a su respiración mientras llena sus pulmones. Una vez más, inhale por completo, mantenga por un segundo y libere.

Cuando se sienta preparado, abra los ojos.

¿Cómo estuvo eso? ¿Observó nuevas sensaciones mientras respiraba? ¿Cómo se siente ahora?

Este ejercicio de respiración se puede reducir a solo tres inhalaciones y exhalaciones profundas. Incluso eso puede ser efectivo para ayudarlo a relajarse cuando su ira aumenta. Puede practicarlos en su hogar, en el trabajo, en el autobús, mientras espera una cita o incluso mientras camina. La clave para que la respiración profunda sea una técnica efectiva de relajación es practicarla con frecuencia y aplicarla en una variedad de situaciones.

Desafío entre sesiones

Solicite a los miembros del grupo que consulten el libro de actividades del participante. Solicite que supervisen y registren su nivel más alto de ira en el medidor de la ira. Solicite que usen el registro de conciencia de la ira para identificar el evento que provocó su ira, los indicios asociados con el evento que provoca la ira, cualquier resultado positivo o consecuencia negativa, y las estrategias que utilizaron para gestionar su ira en respuesta al evento. Pídales que practiquen el ejercicio de respiración profunda una vez al día durante la próxima semana y que desarrollen una versión preliminar de sus planes de control de la ira, incluido un plan de apoyo social. Indique a los miembros del grupo que deben estar preparados para informar estas tareas durante el procedimiento de evaluación del progreso en la sesión de la próxima semana.

EL CICLO DE AGRESIÓN

Cómo cambiar el ciclo

Sesión 4

Instrucciones para los líderes de los grupos

En esta sesión, el líder presenta el ciclo de agresión (ver Anexo 6, página 29) e introduce la relajación muscular progresiva. Como en las dos sesiones anteriores, la sesión comienza con el procedimiento de evaluación del progreso, es decir, los miembros del grupo informan sobre su ira y revisan las entradas en su registro de conciencia de la ira. El líder luego presenta el ciclo de agresión de tres fases, que consiste en la acumulación, explosión y consecuencias. Este ciclo sirve como un marco que incorpora los conceptos del medidor de la ira, los indicios de la ira y el plan de control de la ira.

La sesión termina con una presentación sobre un ejercicio de relajación muscular progresiva. La relajación muscular progresiva es otra técnica que ha sido efectiva para reducir los niveles de ira. Una alternativa al ejercicio de respiración profunda presentado en la sesión 3, es sencillo y fácil de aprender. La relajación muscular progresiva también se puede hacer en combinación con la respiración profunda.

Procedimiento de evaluación del progreso

Solicite a los miembros del grupo que informen su nivel más alto de ira en el medidor de la ira e informen sobre el uso del registro de conciencia de la ira durante la semana para identificar los eventos que llevaron a su ira, los indicios asociados con el evento relacionado con la ira, y los resultados positivos o las consecuencias negativas. Ayúdelos a identificar los indicios que ocurrieron en respuesta al evento relacionado con la ira, clasifique estos indicios en las cuatro categorías de indicios e identifique los éxitos y desafíos en el manejo de su ira en la semana anterior. Como parte del procedimiento de evaluación del progreso, incluya un seguimiento del desafío entre sesiones de la sesión de la semana anterior. Pida a los miembros del grupo que informen sobre las estrategias específicas de gestión de la ira mencionadas hasta ahora en sus planes de control de la ira. Asimismo, pregunte si practicaron el ejercicio de respiración profunda que se presentó en la sesión 3. Proporcione comentarios alentadores y de apoyo para cualquier esfuerzo realizado, discuta brevemente las formas en que los miembros del grupo resolvieron problemas o eliminaron las barreras encontradas con el desafío entre sesiones, y aliente los esfuerzos para avanzar.

Descripción de la sesión 4

- Instrucciones para los líderes de los grupos
- Procedimiento de evaluación del progreso
- Comentarios sugeridos
 - El ciclo de agresión
 - Relajación muscular progresiva
- Desafío entre sesiones

Comentarios sugeridos

(Use el siguiente guión o sus propias palabras.)

El ciclo de agresión

En las últimas tres sesiones, revisamos el medidor de la ira, el registro de conciencia de la ira, los indicios de la ira y el plan de control de la ira, que incluye el apoyo social. Esta sesión presenta el marco para integrar estos conceptos de gestión de la ira. Este marco es el ciclo de agresión.

Desde la perspectiva de gestión de la ira, un episodio en el que la ira conduce a la agresión se puede ver como formado por tres fases: *acumulación*, *explosión* y *consecuencias*. En conjunto, conforman el ciclo de agresión. En este proceso, la fase de acumulación se caracteriza por indicios de que se está escalando la ira. Como se indicó en la sesión 2, estos indicios pueden ser físicos, conductuales, emocionales o cognitivos (pensamientos). Como puede recordar, los indicios son señales de advertencia o respuestas a eventos relacionados con la ira. Los eventos son situaciones que ocurren y pueden conducir a un escalamiento de la ira si no se utilizan estrategias efectivas de gestión de la ira. Los eventos de señales de advertencia son tipos de situaciones que son exclusivas para usted y a las que es especialmente sensible debido a eventos pasados. Estos eventos pueden involucrar procesos internos (por ejemplo, pensar en situaciones que provocaron ira en el pasado) o procesos externos (por ejemplo, experimentar situaciones relacionadas con la ira en la vida real aquí y ahora).

Si se permite que continúe la fase de acumulación, puede seguir la fase de explosión. La fase de explosión está marcada por una descarga de ira que se presenta como una agresión verbal o física. Esta descarga, a su vez, lleva a consecuencias negativas; es sinónimo del número 10 en el medidor de la ira.

La etapa final del ciclo de agresión son las consecuencias. Se caracteriza por las consecuencias negativas que resultan de la agresión verbal o física demostrada durante la fase de explosión. Estas consecuencias pueden incluir ir a la cárcel, entregar una restitución, el despido del empleo, la expulsión de un programa de tratamiento de drogas o servicio social, ser marginado de familiares y seres queridos, o sentimientos de culpa, vergüenza y arrepentimiento.

La intensidad, frecuencia y duración de la ira en el ciclo de agresión varían entre los individuos. Por ejemplo, la ira de una persona puede aumentar rápidamente después de un evento de provocación y, en solo unos minutos, llegar a la fase de explosión. La ira de otra persona puede aumentar de manera lenta pero constante durante varias horas antes de llegar a la fase de explosión. Del mismo modo, una persona puede experimentar más episodios de ira y progreso a través del ciclo de agresión con más frecuencia que otra persona. Sin embargo, las dos personas, a pesar de las diferencias en la rapidez con que aumenta su ira y con qué frecuencia la experimentan, sufrirán las tres fases del ciclo de agresión.

También puede variar la intensidad de la ira de estas personas. Una persona puede adoptar un comportamiento más violento que otra persona en la fase de explosión. Por ejemplo, una persona puede usar armas o agredir físicamente a otra persona. Otra persona puede expresar su ira durante la fase de explosión gritando o amenazando a otras personas. Independientemente de estas diferencias individuales, la fase de explosión es sinónimo de volverse verbal o físicamente agresivo.

Tenga en cuenta que las fases de acumulación y explosión del ciclo de agresión corresponden a los niveles en el medidor de la ira. Los puntos por debajo de 10 en el medidor de LA ira representan la fase de acumulación, la acumulación de LA ira. La fase de explosión, por otro lado, corresponde a un 10 en el medidor de la ira. Nuevamente, un 10 en el medidor de la ira es el punto en el que uno expresa ira a través de la agresión verbal o física que conduce a consecuencias negativas.

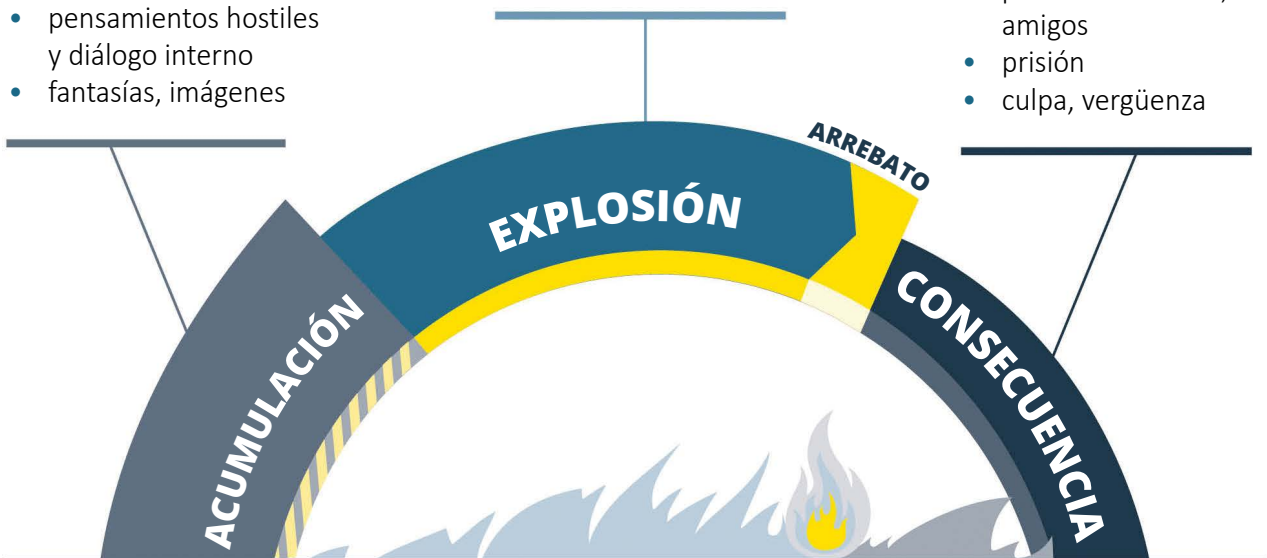
Uno de los objetivos principales del tratamiento de la ira es impedir que llegue a la fase de explosión. Esto se logra mediante el uso del medidor de la ira para controlar los cambios en su ira, utilizando el registro de conciencia de la ira para ayudarlo a prestar atención a los indicios o señales de advertencia que indican que la ira está aumentando y empleando las estrategias apropiadas de sus planes de control de ira para detener la acumulación de la ira. Si evita que ocurra la fase de explosión, la fase posterior no ocurrirá y el ciclo de agresión se interrumpirá. Si usa sus planes de control de la ira de manera efectiva, su ira no debería progresar a un 10 en el medidor de la ira. Este es un objetivo razonable para buscar.

Apéndice 6. El ciclo de agresión

- aumento de la frecuencia cardíaca
- enrojecimiento, acaloramiento
- puños cerrados
- caminar de un lado a otro
- sentimientos que subyacen a la ira
- pensamientos hostiles y diálogo interno
- fantasías, imágenes

- agresión verbal
- conducta de destrucción
- violencia

- despedido del empleo
- expulsado del tratamiento
- costos financieros
- pérdida de familia, amigos
- prisión
- culpa, vergüenza



Relajación muscular progresiva

La semana anterior practicó la respiración profunda como una técnica de relajación. Hoy presentaré la relajación muscular progresiva.

Ejercicio de relajación muscular progresiva

(Use este guión o sus propias palabras.)

Comience por sentarse cómodo en la silla. Cierre los ojos si lo desea. Tome un momento para acomodarse. Ahora, como lo hizo la semana pasada, comience a concentrarse en su respiración. Inhale profundo. Mantenga por un segundo. Ahora exhale de forma total y completa. Nuevamente, inhale profundo. Llene los pulmones y el tórax. Ahora libere y exhale lentamente. Nuevamente, una vez más, inhale lentamente, mantenga y libere.

Ahora, mientras continúa respirando profunda y completamente, tome conciencia de sus manos. Cierre fuerte los puños. Mantenga esa tensión. Ahora relaje los puños, dejando que los dedos se abran y que las manos se relajen por completo. Nuevamente, cierre fuerte los puños. Mantenga y libere la tensión. Imagina que toda la tensión es liberada de sus manos hacia la punta de los dedos. Observe la diferencia entre la tensión y la relajación completa.

Ahora, tome conciencia de los brazos. Cierre los brazos como si estuvieras haciendo ejercicio con los bíceps. Tense los puños, antebrazos y bíceps. Mantenga la tensión y suelte. Permita que salga la tensión de los brazos y que las manos floten hacia los muslos. Sienta la tensión salir de los brazos. Nuevamente, cierre los brazos para tensar los bíceps. Observe la tensión, mantenga y suelte. Deje que tensión fluya fuera de los brazos. Reemplace por una relajación muscular profunda.

Ahora levante los hombros hacia las orejas. Tense firmemente los hombros. Mantenga por un segundo. Baje suavemente los hombros y libere toda la tensión. Nuevamente, levante los hombros, mantenga la tensión y libere. Permita que la tensión fluya desde los hombros hasta los brazos y los dedos. Observe qué tan diferentes se sienten sus músculos cuando están relajados.

Ahora tome conciencia del cuello y el rostro. Tense todos los músculos haciendo un gesto. Tense el cuello, la mandíbula y la frente. Mantenga la tensión y suelte. Deje que se relajen los músculos del cuello y la mandíbula. Relaje todas las líneas en la frente. Por última vez, tense todos los músculos del cuello y el rostro, mantenga y suelte. Preste atención a los músculos que se relajan en la parte superior de la cabeza y alrededor de los ojos. Permita que los ojos se relajen en sus órbitas, casi como si se hundieran en la parte posterior de la cabeza. Relaje la mandíbula y la garganta. Relaje todos los músculos alrededor de las orejas. Sienta aflojar toda la tensión en los músculos del cuello.

Ahora permanezca sentado por unos momentos. Explore su cuerpo para detectar tensión y libérela. Observe cómo se siente el cuerpo cuando los músculos están completamente relajados.

Cuando esté preparado, abra los ojos. ¿Cómo estuvo eso? ¿Observó alguna sensación nueva? ¿Cómo se siente su cuerpo ahora? ¿Y su estado mental? ¿Observa alguna diferencia ahora desde que comenzamos?

(Si alguien siente dolor durante este ejercicio, aliéntelo a que reduzca su nivel de esfuerzo o se concentre en relajar los músculos sin tensarlos primero.)

Desafío entre sesiones

Solicite a los miembros del grupo que consulten el libro de actividades del participante. Solicite que supervisen y registren su nivel más alto de ira en el medidor de la ira. Solicite que usen el registro de conciencia de la ira para identificar el evento que provocó su ira, los indicios asociados con el evento que provoca la ira, cualquier resultado positivo o consecuencia negativa, y las estrategias que utilizaron para gestionar su ira en respuesta al evento. Solicite que revisen el ciclo de agresión y practiquen la relajación muscular progresiva, preferiblemente una vez al día, durante la próxima semana. Recuérdeles que continúen desarrollando sus planes de control de la ira.

Esta página se ha dejado intencionalmente en blanco.

RESTRUCTURACIÓN COGNITIVA

El modelo A-B-C-D y la detención de pensamientos

Sesión 5

Instrucciones para los líderes de los grupos

En esta sesión, el líder presenta el modelo A-B-C-D, una forma de reestructuración cognitiva (ver Anexo 7, página 35; Ellis, 1979; Ellis y Harper, 1975) y la técnica de detención del pensamiento. La reestructuración cognitiva es una técnica avanzada de gestión de la ira que requiere que los miembros del grupo examinen y cambien sus procesos de pensamiento. Algunos pueden estar familiarizados con la reestructuración cognitiva, mientras que otros pueden tener poca o ninguna experiencia con este concepto.

Asimismo, algunas personas inicialmente pueden tener dificultades para comprender el concepto o aún no están listas para desafiar o cambiar sus creencias de mala adaptación. Es importante aceptar a estos miembros del grupo, independientemente de su nivel de preparación y comprensión, y ayudarlos a identificar cómo sus creencias de mala adaptación perpetúan la ira y cómo modificar estas creencias puede evitar un mayor escalamiento de la ira.

Además de presentar el modelo A-B-C-D, la sesión incluye un debate sobre la detención del pensamiento. La mayoría de los pacientes aceptan y entienden fácilmente la detención del pensamiento. Independientemente de si ven creencias particulares como inadaptadas, la mayoría de las personas reconoce que estas creencias específicas aumentan la ira y conducen a la fase de explosión (10 en el medidor de la ira). La detención del pensamiento proporciona una estrategia inmediata y directa para ayudar a las personas a manejar las creencias que causan el escalamiento de su ira.

Procedimiento de evaluación del progreso

Solicite a los miembros del grupo que informen su nivel más alto de ira en el medidor de la ira e informen sobre el uso del registro de conciencia de la ira durante la semana para identificar los eventos que llevaron a su ira, los indicios asociados con el evento relacionado con la ira, y los resultados positivos o las consecuencias negativas. Ayúdelos a identificar los indicios que ocurrieron en respuesta al evento relacionado con la ira y ayúdelos a clasificar estos indicios en las cuatro categorías de indicios. Como parte del procedimiento de evaluación del progreso, incluya un seguimiento del desafío entre sesiones de la sesión de la semana anterior. Específicamente, solicite a los miembros del grupo que informen sobre el desarrollo de sus planes de control de la ira. Además, pregunte si practicaron el ejercicio de relajación muscular progresiva. Proporcione comentarios alentadores y de apoyo para cualquier esfuerzo realizado, discuta brevemente las formas en que los miembros del grupo resolvieron problemas o eliminaron las barreras encontradas con el desafío entre sesiones, y aliente los esfuerzos para avanzar.

Descripción de la sesión 5

- Instrucciones para los líderes de los grupos
- Procedimiento de evaluación del progreso
- Comentarios sugeridos
 - El modelo A-B-C-D
 - Detención del pensamiento
- Desafío entre sesiones

Comentarios sugeridos

(Use el siguiente guión o sus propias palabras.)

El modelo A-B-C-D

El modelo A-B-C-D (o modelo racional-emotivo) es consistente con la forma en que conceptualizamos el tratamiento de gestión de la ira. En este modelo, *la "A" representa un evento de activación*, que denominamos evento de señal de advertencia. *La "B" representa las creencias básicas de las personas sobre el evento de activación*. El modelo se basa en la suposición de que no son los eventos en sí mismos los que producen sentimientos como la ira, sino nuestras interpretaciones y creencias sobre los eventos. *La "C" se refiere a las consecuencias emocionales de los eventos*. En otras palabras, estos son los sentimientos que las personas experimentan como resultado de sus interpretaciones y creencias sobre el evento.

Según los teóricos conductuales cognitivos, a medida que las personas se enfadan, entablan un diálogo interior, llamado "diálogo interno". Por ejemplo, suponga que está esperando que llegue un autobús. A medida que se acerca, varias personas se empujan frente a usted para subir. En esta situación, puede comenzar a enfadarse. Puede pensar: "¡Cómo pueden ser tan desconsideradas las personas! Simplemente me empujan a un lado para subir al autobús. Obviamente no se preocupan por mí ni por las demás personas". Los ejemplos del diálogo interno de mala adaptación que puede producir un aumento de la ira se reflejan en declaraciones como "La gente siempre debe ser más considerada con mis sentimientos", "¿Cómo se atreven a ser tan desconsiderados e irrespetuosos?" y "Obviamente no les importa nadie más que ellos mismos".

Las personas no tienen que enfadarse cuando se encuentran con tal evento. El evento en sí no les molesta y enfada; sino que las interpretaciones y creencias de las personas sobre el evento causan la ira. Las creencias subyacentes a la ira a menudo toman la forma de "debería" y "debe". La mayoría de nosotros puede estar de acuerdo, por ejemplo, que respetar a los demás es una cualidad admirable. Nuestra creencia podría ser: "Las personas siempre deberían respetar a los demás". En realidad, sin embargo, las personas a menudo no se respetan en los encuentros cotidianos. Puede optar por ver la situación de manera más realista como un defecto desafortunado de los seres humanos, o puede dejar que su ira se intensifique cada vez que sea testigo o sea el destinatario de la falta de respeto de otra persona. Desafortunadamente, su falta de respeto percibida puede mantenerlo enfadado y empujarlo hacia la fase de explosión. Irónicamente, incluso puede llevarlo a mostrar falta de respeto a los demás, lo que violaría su propia creencia fundamental sobre cómo deben tratarse las personas.

El enfoque A-B-C-D consiste en identificar creencias de mala adaptación y disputarlas con perspectivas más racionales o realistas, por lo que en este modelo, *la "D" significa disputa*. Puede enfadarse, por ejemplo, cuando comienza a pensar: "Siempre debo tener el control. Debo controlar todas las situaciones". Sin embargo, no es posible ni apropiado controlar cada situación. En lugar de continuar con estas creencias, puede tratar de disputarlas. Puede decirse: "No tengo poder sobre cosas que no puedo controlar" o "Tengo que aceptar lo que no puedo cambiar". Estos son ejemplos de formas de disputar creencias que quizás ya haya encontrado en programas de 12 pasos como Alcohólicos Anónimos o Narcóticos Anónimos.

Las personas pueden tener muchas otras creencias de mala adaptación que pueden conducir a la ira. Por ejemplo, suponga que un amigo no está de acuerdo con usted. Puede comenzar a pensar: "Siempre soy muy amable con él; debería ser de su agrado y él debería confiar en mi opinión". Si tiene

tal creencia, es probable que se enfade y moleste cuando perciba el rechazo. Sin embargo, si disputa esta creencia de mala adaptación diciendo: “La gente no siempre estará de acuerdo conmigo; algunas personas no estarán de acuerdo conmigo”, lo más probable es que comience a calmarse y pueda controlar su ira más fácilmente.

Otra creencia común de mala adaptación es: “Todos deben respetarme y tratarme de manera justa”. Esto probablemente también conduzca a la frustración y la ira. Las personas en ocasiones son groseras y lo tratarán de forma injusta, es inevitable. Tal vez esas personas son groseras y desconsideradas con todos; quizás son normalmente amables pero están teniendo un día estresante. Esto es lamentable, pero desde la perspectiva de la gestión de la ira, es mejor aceptar la injusticia y la falta de conexión interpersonal que puede suceder en nuestras interacciones cotidianas. Por lo tanto, para disputar esta creencia, es útil pensar: “No puedo esperar que todos me traten de manera justa”.

Otras creencias que pueden conducir a la ira incluyen “Todos deben seguir las reglas” o “La vida debe ser justa” o “El bien debe prevalecer sobre el mal” o “La gente siempre debe hacer lo correcto”. Estas son creencias que no siempre son seguidas por todos en la sociedad, y generalmente hay poco que pueda hacer para cambiarlo. ¿Cómo podría disputar estas creencias? Es decir, ¿qué pensamientos que más adaptativos y con una menor probabilidad de conducir a la ira pueden ser sustituidos por tales creencias?

Para las personas con problemas de control de la ira, estas creencias de mala adaptación pueden conducir a la fase de explosión (10 en el medidor de la ira) y a las consecuencias negativas de la fase posterior. A menudo es mejor cambiar su perspectiva disputando sus creencias y creando un diálogo interior o interno que sea más racional y adaptable.

Apéndice 7. El modelo A-B-C-D

A = Situación o evento de activación

B = Sistema de creencias básicas

- Lo que se dice a sí mismo sobre el evento (su diálogo interno)
- Sus creencias y expectativas de los demás

C = Consecuencia

- Cómo se siente sobre el evento en función de su diálogo interno

D = Disputa

- Examine sus creencias y expectativas
- ¿Son irreales o inadaptados?

Basado en el trabajo de Ellis (1979) y de Ellis y Harper (1975).

Detención del pensamiento

Un segundo enfoque para controlar la ira se llama “detención del pensamiento”. Proporciona una alternativa inmediata y directa al modelo A-B-C-D. En este enfoque, simplemente uno se dice a sí mismo mediante una serie de órdenes que abandone los pensamientos que lo hacen enojar.

Por ejemplo, podría decirse: “Necesito dejar de tener estos pensamientos; solo me meteré en problemas si sigo pensando de esta manera” o “No aceptes en esta situación” o “No te metas en esto”. En otras palabras, en lugar de tratar de disputar sus pensamientos y creencias, como se describe en el modelo A-B-C-D, el objetivo es detener su patrón actual de pensamientos de enojo antes de que conduzcan a un escalamiento de la ira.

Desafío entre sesiones

Solicite a los miembros del grupo que consulten el libro de actividades del participante. Solicite que supervisen y registren su nivel más alto de ira en el medidor de la ira. Solicite que usen el registro de conciencia de la ira para identificar el evento que provocó su ira, los indicios asociados con el evento que provoca la ira, cualquier resultado positivo o consecuencia negativa, y las estrategias que utilizaron para gestionar su ira en respuesta al evento. Solicite a los miembros que consulten el modelo A-B-C-D y que registren al menos dos creencias de mala adaptación y cómo cuestionarían estas creencias. Asimismo, indique que utilicen la técnica para detener el pensamiento, preferiblemente una vez al día durante la próxima semana. Recuérdeles que continúen desarrollando sus planes de control de la ira.

SESIÓN DE PRÁCTICA N.º 1

Refuerzo de los conceptos aprendidos

Sesión 6

Instrucciones para los líderes de los grupos

En esta sesión, el líder revisa y resume los conceptos básicos de gestión de la ira presentados hasta el momento, prestando especial atención a aclarar y reforzar los conceptos (es decir, el medidor de la ira, el registro de conciencia de la ira, los indicios de la ira, los planes de control de la ira, el ciclo de agresión, y la reestructuración cognitiva). El líder también alienta y apoya los esfuerzos para desarrollar planes de control de la ira y equilibrar estrategias cognitivas, conductuales, inmediatas y preventivas. Los miembros del grupo practican las diversas técnicas que han aprendido, incluido el ensayo de su control de la ira y los planes de apoyo social.

Descripción de la sesión 6

- Instrucciones para los líderes de los grupos
- Procedimiento de evaluación del progreso
- Comentarios sugeridos
- Desafío entre sesiones

Procedimiento de evaluación del progreso

Solicite a los miembros del grupo que informen su nivel más alto de ira en el medidor de la ira e informen sobre el uso del registro de conciencia de la ira durante la semana para identificar los eventos que llevaron a su ira, los indicios asociados con el evento relacionado con la ira, y los resultados positivos o las consecuencias negativas. Ayúdelos a identificar los indicios que ocurrieron en respuesta al evento relacionado con la ira y ayúdelos a clasificar estos indicios en las cuatro categorías de indicios. Como parte del procedimiento de evaluación del progreso, incluya un seguimiento del desafío entre sesiones de la sesión de la semana anterior. Pregunte qué estrategias emplearon o podrían emplear. Solicite a los miembros del grupo que informen sobre su uso del modelo A-B-C-D durante la semana anterior y que brinden una breve actualización sobre el desarrollo continuo de sus planes de control de la ira. Proporcione comentarios alentadores y de apoyo para cualquier esfuerzo realizado, discuta brevemente las formas en que los miembros del grupo resolvieron problemas y eliminaron las barreras encontradas con el desafío entre sesiones, y aliente los esfuerzos para avanzar.

Comentarios sugeridos

(Use el siguiente guión o sus propias palabras.)

En esta sesión, revisaremos el material de gestión de la ira que hemos cubierto hasta ahora. Revisaremos cada concepto y aclararemos cualquier pregunta que pueda tener. Estos son los temas que podríamos tratar:

- Mitos sobre la ira (páginas 10–11)
- Cambio del hábito de la ira (página 11)
- Medidor de la ira (página 13)
- Desencadenantes de la ira (páginas 15–16)
- Los cuatro tipos de indicios de la ira (páginas 16–17)
- Registro de conciencia de la ira (página 19)
- Planes de control de la ira (páginas 22–23)
- Mejora del apoyo social (páginas 23–24)
- Respiración profunda y relajación muscular (página 26)
- El ciclo de agresión (páginas 28–29)
- Relajación muscular progresiva (página 30)
- El modelo A-B-C-D (páginas 34–35)
- Detención del pensamiento (página 35)

Se alienta el debate durante esta revisión, y se le solicitará que describa su comprensión de los conceptos de gestión de la ira.

Desafío entre sesiones

Solicite a los miembros del grupo que consulten el libro de actividades del participante. Solicite que supervisen y registren su nivel más alto de ira en el medidor de la ira. Solicite que usen el registro de conciencia de la ira para identificar el evento que provocó su ira, los indicios asociados con el evento que provoca la ira, cualquier resultado positivo o consecuencia negativa, y las estrategias que utilizaron para gestionar su ira en respuesta al evento. Recuérdeles que continúen desarrollando sus planes de control de la ira.

CAPACITACIÓN SOBRE LA AFIRMACIÓN Y EL MODELO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Alternativas para expresar la ira

Sesiones 7 y 8

Instrucciones para los líderes de los grupos

Las sesiones 7 y 8 se combinan porque se requiere más de una sesión para abordar adecuadamente la afirmación, la agresión, la pasividad y el modelo de resolución de conflictos (ver Apéndice 8, página 43). La afirmación es una habilidad tan esencial en las interacciones interpersonales y la gestión de la ira, que el grupo dedicará 2 sesiones a desarrollar y practicar este concepto.

Estas dos sesiones de 90 minutos presentan una introducción a la capacitación sobre afirmación. La mayoría de la sesión de esta semana se dedica a revisar las definiciones de afirmación, agresión y pasividad y presentar el modelo de resolución de conflictos. El modelo de resolución de conflictos es un dispositivo de afirmación para resolver conflictos con los demás. Consiste en una serie de pasos para la resolución de problemas que, cuando se siguen atentamente, el potencial de escalamiento de la ira. La sesión de la semana próxima, por el contrario, se enfoca en los miembros del grupo en juegos de roles de situaciones de la vida real mediante el modelo de resolución de conflictos. Es importante enfatizar que las respuestas afirmativas, agresivas, pasivas y pasivas-agresivas son conductas aprendidas; y no rasgos innatos e inmutables. El objetivo de estas dos sesiones es enseñar a los miembros a utilizar el modelo de resolución de conflictos para desarrollar respuestas afirmativas en lugar de respuestas agresivas, pasivas o pasivas-agresivas.

Descripción de las sesiones 7 y 8

- Instrucciones para los líderes de los grupos
- Procedimiento de evaluación del progreso
- Comentarios sugeridos
- Desafío entre sesiones

Procedimiento de evaluación del progreso

Solicite a los miembros del grupo que informen su nivel más alto de ira en el medidor de la ira e informen sobre el uso del registro de conciencia de la ira durante la semana para identificar los eventos que llevaron a su ira, los indicios asociados con el evento relacionado con la ira, y los resultados positivos o las consecuencias negativas. Ayúdelos a identificar los indicios que ocurrieron en respuesta al evento relacionado con la ira y ayúdelos a clasificar estos indicios en las cuatro categorías de indicios. Solicite a los miembros que informen sobre el desarrollo continuo de sus planes de control de la ira. Proporcione comentarios alentadores y de apoyo para cualquier esfuerzo realizado, discuta brevemente las formas en que los miembros del grupo resolvieron problemas y eliminaron las barreras encontradas con el desafío entre sesiones, y aliente los esfuerzos para avanzar.

Comentarios sugeridos

(Use el siguiente guión o sus propias palabras.)

Capacitación sobre afirmación

Las sesiones 7 y 8 proporcionan una introducción sobre la capacitación sobre afirmación y el modelo de resolución de conflictos. La afirmación incluye un conjunto de conductas y habilidades que requieren tiempo y práctica para aprender y dominar. En este grupo, nos enfocamos en un aspecto importante de la capacitación sobre afirmación, es decir, la resolución de conflictos. El modelo de resolución de conflictos puede ser particularmente efectivo para ayudar a las personas a gestionar su ira.

Muchos conflictos interpersonales ocurren cuando cree que se han violado sus derechos. Antes de ingresar al tratamiento para la ira, puede haber presentado una tendencia a responder con un comportamiento agresivo cuando creía que la otra persona actuaba de forma irrespetuosa o lo trataba de forma injusta. En la sesión de hoy, analizaremos varias formas para resolver los conflictos interpersonales sin recurrir a la agresión.

Como analizamos en la sesión 1, la agresión es un *comportamiento* destinado a controlar a una persona o situación, o causar un daño o lesión a otra persona o daños a los bienes. Este comportamiento puede incluir abuso verbal, amenazas o actos violentos. Con frecuencia, cuando otra persona ha sido grosera o injusta con usted, su primera reacción puede ser contraatacar o tomar represalias. El mensaje básico de la agresión es: “Mis que mis sentimientos, pensamientos y creencias son importantes y sus sentimientos, pensamientos y creencias no tienen importancia y son irrelevantes”.

Una alternativa al uso del comportamiento agresivo es actuar de manera pasiva o no afirmativa. Actuar de forma pasiva o no afirmativa no es deseable porque permite que se violen sus derechos. Puede sentir resentimiento hacia la persona que lo trató de forma injusta, y puede estar enojado consigo mismo por no defender sus derechos frente a la otra persona. Asimismo, es probable que se enfade aún más la próxima vez que encuentre a esta persona. El mensaje básico de la pasividad es: “Sus sentimientos, pensamientos y creencias son importantes, pero *mis* sentimientos, pensamientos y creencias no tienen importancia y son irrelevantes”. Actuar de forma pasiva o no agresiva puede ayudarlo a evitar las consecuencias negativas asociadas con la agresión, pero en definitiva también puede generar consecuencias personales negativas, como una reducción en la autoestima, e impedir el cumplimiento de sus necesidades.

Algunas personas expresan hostilidad con un comportamiento *pasivo agresivo*. El término pasivo agresivo se usó por primera vez en la década de 1940. Pero actualmente, el término se refiere ampliamente a cualquier situación donde se formulan demandas a una persona, y las demandas se consideran injustas o irrazonables, o como que interfieren con la vida de una persona (Pretzer y Beck, 1996). Algunas personas tienen problemas para seguir reglas y obedecer a las figuras de autoridad, como los maestros, oficiales de policía y médicos. Las personas que adoptan un comportamiento pasivo agresivo con frecuencia pueden sentir que los demás intentan controlarlas o que están en un “viaje de poder”. En lugar de cumplir con las demandas de los demás o expresar sus opiniones y sentimientos de forma directa, pueden sentirse irritables y negarse abiertamente a hacer lo que se espera de ellas. Cuando se les asigna una tarea para realizar, como llevar a un amigo a una cita con el médico, la persona pasiva agresiva puede llegar tarde o no presentarse en absoluto, alegando que lo olvidó. En algunos casos, una persona pasiva agresiva puede expresar su hostilidad arruinando las cosas para las personas por las que sienten un resentimiento (Hopwood y Wright, 2012).

En lugar de comportarse de forma pasiva agresiva, puede ser útil expresar sus opiniones y sentimientos a las personas que le formulan una demanda. Las personas que presentan un comportamiento pasivo agresivo tienden a creer que las demandas son irrazonables. Si expresa la opinión de que considera que la demanda no es razonable de una manera afirmativa en lugar de pasiva-agresiva, la otra persona puede entender su perspectiva y pueden llegar a un acuerdo.

Desde la perspectiva de la gestión de la ira, la mejor manera de tratar con una persona que lo ha tratado injustamente es actuar de manera afirmativa. Actuar de manera afirmativa implica defenderse de una manera respetuosa con las demás personas. El mensaje básico de la afirmación es: “Mis sentimientos, pensamientos y creencias son importantes y sus sentimientos, pensamientos y creencias son igualmente importantes”. Al actuar de manera afirmativa, puede expresar sus sentimientos, pensamientos y creencias a la persona que actuó de forma injusta con usted sin sufrir las consecuencias negativas asociadas con la agresión o la devaluación de sus sentimientos asociada con la pasividad o la no afirmación.

Es importante enfatizar que las respuestas afirmativas, agresivas, pasivas y pasivas-agresivas son conductas aprendidas; no son rasgos innatos e inmutables. Al utilizar el modelo de resolución de conflictos, puede aprender a desarrollar respuestas afirmativas que le permitan manejar los conflictos interpersonales de una manera más efectiva.

En resumen, la agresión incluye expresar sentimientos, pensamientos y creencias de forma perjudicial e irrespetuosa. La pasividad o no afirmación incluyen no expresar sentimientos, pensamientos y creencias o expresarlos de forma pesada que otras personas pueden desestimar fácilmente. La afirmación implica defender sus derechos y expresar los sentimientos, pensamientos y creencias de formas directas, honestas y apropiadas que no violen los derechos de otras personas ni demuestren una falta de respeto.

Es útil pensar en situaciones de la vida real para ayudarlo a comprender a qué nos referimos por afirmación. Supongamos que ha asistido a una reunión de Alcohólicos Anónimos varias veces a la semana con un amigo. Supongamos que ha llevado a su amigo a estas reuniones por varias semanas. Sin embargo, en los últimos días, su amigo no estaba listo cuando usted llegó a recogerlo. Su retraso resultó en que los dos llegaron tarde a las reuniones. Como usted valora la puntualidad, las acciones de sus amigos lo molestan mucho. Considere las formas diferentes en que podría actuar en esta situación. Puede comportarse de forma agresiva gritando a su amigo por llegar tarde y negarse a recogerlo en el futuro. La desventaja de esta respuesta es que tal vez la otra persona ya no desee continuar la amistad. Otra respuesta será actuar de forma pasiva, o no afirmativa, al ignorar el problema y no expresar sus sentimientos. La desventaja de esta respuesta es que el problema probablemente continuará y que inevitablemente conducirá a sentimientos de resentimiento hacia su amigo. Nuevamente, desde la perspectiva de la gestión de la ira, la mejor forma de enfrentar este problema es actuar de forma afirmativa y expresar sus sentimientos, pensamientos y creencias de forma directa y honesta, respetando los derechos de su amigo.

Consideremos una situación levemente diferente. Supongamos que su supervisora espera que usted dedique parte de su hora de almuerzo comprando café y donas para el personal de la oficina. Usted puede sentir que esta demanda es irrazonable. El comportamiento pasivo agresivo sería no comprar el café y las donas y, cuando su supervisora le pregunta, decir que lo olvidó. Pero el comportamiento pasivo agresivo tiene consecuencias negativas. Su pasividad (no comprar el café y las donas a propósito) en este caso es una forma de agresión porque su intención era ignorar la solicitud de su supervisora. Si esto sucede una y otra vez, ella podría notar su incapacidad para recordar las tareas en su evaluación

de desempeño, lo que podría evitar que obtenga un aumento. Es mejor conversar abiertamente sobre el asunto. Por ejemplo, si le dijera a su supervisora que la tarea interrumpe su hora de almuerzo y que cree que es injusto, es posible que le permita salir más temprano para almorzar.

Modelo de resolución de conflictos

Un método para actuar de manera afirmativa es usar el modelo de resolución de conflictos, que involucra cinco pasos que pueden memorizarse fácilmente. Este modelo presenta una estructura para la resolución de problemas. El primer paso incluye *identificar el problema* que causa el conflicto. Es importante ser específico al identificar el problema. En el primer ejemplo, el problema que cause el conflicto es que su amigo llega tarde. El segundo paso incluye *identificar los sentimientos* asociados con el conflicto. En este mismo ejemplo, puede sentir molestia o frustración o que se le tome por sentado. El tercer paso incluye *identificar el impacto específico* del problema que causa el conflicto. En este ejemplo, el impacto o resultado es que llega tarde a la reunión. El cuarto paso implica *decidir si resolver el conflicto* u olvidarlo. Esto puede expresarse mejor con las preguntas: “¿El conflicto es lo suficientemente importante como para mencionarlo? Si no intento resolver este problema, ¿provocará sentimientos de ira y resentimiento?” Si decides que el conflicto es lo suficientemente importante, entonces el quinto paso es necesario. El quinto paso es *abordar y resolver el conflicto*. Implica solicitar al amigo que programe tiempo con usted para conversar sobre el problema. Es importante acordar un momento para conversar sobre el problema porque puede plantear el conflicto cuando la otra persona no tiene tiempo para abordarlo o cuando puede estar preocupada por otro problema. Una vez que haya acordado un momento para hablar con la persona, puede describir el conflicto, sus sentimientos y el impacto del conflicto y solicitar una resolución.

La interacción puede ser similar a este ejemplo:

Joe: Hola, Frank, siento llegar tarde.

Frank: Hola Joe. ¿Puedo hablar contigo sobre esto?

Joe: Seguro. ¿Pasa algo?

Frank: Joe, he observado que llegaste tarde los últimos días cuando vine a recogerte. Hoy me di cuenta de que estaba empezando a sentirme frustrado y considerado un hecho. Cuando llegas tarde, ambos llegamos tarde a la reunión, lo que me incomoda. Me agrada llegar puntualmente. Me pregunto si pudieras realizar un esfuerzo y llegar puntual en el futuro.

Joe: Frank, no me di cuenta cuánto te molestaba esto. Te pido disculpas por llegar tarde, y seré puntual en el futuro. Me alegra que me hayas mencionado este problema.

Por supuesto, esta es una versión idealizada de un resultado que se puede lograr con el modelo de resolución de conflictos. Joe podría haber respondido de manera desfavorable o defensiva, acusando a Frank de hacer un gran alboroto por nada o minimizando y desestimando los sentimientos de Frank, dejando el conflicto sin resolver.

El modelo de resolución de conflictos es útil incluso cuando los conflictos no se resuelven. Muchas veces, se sentirá mejor al tratar de resolver un conflicto de manera afirmativa en lugar de actuar de manera pasiva o agresiva. Específicamente, puede sentir que ha hecho todo lo posible para resolver el conflicto. En este ejemplo, si Frank decide no llevar a Joe en el futuro, o si Frank decide poner fin a su amistad con Joe, podría hacerlo sabiendo que primero intentó resolver el conflicto de manera afirmativa.

Apéndice 8. El modelo de resolución de conflictos

1. Incluye identificar el problema que causa el conflicto.
2. Identificar los sentimientos asociados con el conflicto.
3. Identificar el problema que causa el conflicto.
4. Decidir si resolver el conflicto.
5. Trabajar para la resolución del conflicto.
 - ¿Cómo desearía que se resolviera el problema?
 - ¿Se requiere un compromiso?

Ahora vamos a practicar el uso del modelo de resolución de conflictos mediante el juego de roles. *(Tenga cuidado de no presionar a los miembros del grupo a una situación de juego de roles si no se sienten cómodos al respecto o no están preparados. Ejercer su juicio clínico.)*

A continuación se incluyen algunos temas para los juegos de roles:

- Enfrentar a un vendedor grosero o indiferente
- Enfrentar a una persona que le ofrece alcohol o drogas
- Enfrentar a un médico que no dedica un tiempo para explicar cómo funciona un medicamento
- Enfrentar a un supervisor que no lo escucha
- Enfrentar a un asesor que repetidamente cancela sus sesiones de terapia/asesoría
- Enfrentar a un amigo que no respeta su privacidad

Desafío entre sesiones

Solicite a los miembros del grupo que consulten el libro de actividades del participante. Solicite que supervisen y registren su nivel más alto de ira en el medidor de la ira. Solicite que usen el registro de conciencia de la ira para identificar el evento que provocó su ira, los indicios asociados con el evento que provoca la ira, cualquier resultado positivo o consecuencia negativa, y las estrategias que utilizaron para gestionar su ira en respuesta al evento. Solicite que revisen las definiciones de afirmación, agresión y pasividad. Indique que practiquen el uso del modelo de resolución de conflictos, preferiblemente una vez al día durante la próxima semana. Recuérdeles que continúen desarrollando sus planes de control de la ira.

Esta página se ha dejado intencionalmente en blanco.

LA IRA Y LA FAMILIA

Cómo el aprendizaje pasado puede influir en la conducta actual

Sesiones 9 y 10

Instrucciones para los líderes de los grupos

Al igual que con las sesiones 7 y 8, las sesiones 9 y 10 se combinan porque se requiere más de una sesión para responder las preguntas que comienzan en la página 46 y conectar las respuestas con el comportamiento actual.

Las sesiones 9 y 10 (formadas por dos sesiones de 90 minutos) ayudan a los miembros del grupo a comprender mejor su ira con respecto a las interacciones que tuvieron con sus padres y en las familias en las que crecieron (Reilly y Grusznski, 1984). El líder les ayuda a ver cómo estas interacciones pasadas han influido en su comportamiento, pensamientos, sentimientos y actitudes actuales, así como la forma en que ahora interactúan con los demás como adultos.

Muchas personas desconocen la conexión entre el aprendizaje pasado y el comportamiento actual. El líder presenta varias preguntas a los miembros del grupo que les ayudan a comprender cómo se relacionan sus historias de aprendizaje con los patrones de comportamiento actuales. Debido a la naturaleza y el contenido de este ejercicio, con su enfoque en las interacciones familiares, el líder debe supervisar y estructurar el ejercicio con cuidado, al tiempo que proporciona un ambiente cálido y de apoyo. Si algunos miembros del grupo tienen experiencias pasadas traumáticas no resueltas, el líder puede querer ajustar la profundidad de estas conversaciones y asegurarse de que haya apoyos adicionales disponibles para ayudarlos a lidiar con su trauma. La experiencia ha demostrado que los miembros del grupo tienden a elaborar muchos aspectos detallados de sus antecedentes familiares que están más allá del alcance de este ejercicio. Los problemas familiares pueden traer recuerdos difíciles y dolorosos que podrían desencadenar la ansiedad, la depresión o la recaída en el consumo de drogas y alcohol. Por lo tanto, el líder debe informar a los miembros del grupo que no están obligados a responder preguntas que consideren emocionalmente abrumadoras. Si los miembros del grupo se sienten abrumados en el curso de la respuesta, el líder debe darles un minuto para componerse o simplemente dejar de hablar sobre el tema. El líder debe alentarlos a que aborden estos y otros problemas con su terapeuta individual o grupal.

Procedimiento de evaluación del progreso

Solicite a los miembros del grupo que informen su nivel más alto de ira en el medidor de la ira e informen sobre el uso del registro de conciencia de la ira durante la semana para identificar los eventos que llevaron a su ira, los indicios asociados con el evento relacionado con la ira, y los resultados positivos o las consecuencias negativas. Ayúdelos a identificar los indicios que ocurrieron en respuesta al evento relacionado con la ira y ayúdelos a clasificar estos indicios en las cuatro categorías de indicios. Solicite que informen su uso del modelo de resolución de conflictos y el desarrollo continuo de sus planes de control de la ira. Proporcione comentarios alentadores

Descripción de las sesiones 9 y 10

- Instrucciones para los líderes de los grupos
- Procedimiento de evaluación del progreso
- Comentarios sugeridos
 - La ira y la familia
- Desafío entre sesiones

y de apoyo para cualquier esfuerzo realizado, discuta brevemente las formas en que los miembros del grupo resolvieron problemas y eliminaron las barreras encontradas con el desafío entre sesiones, y aliente los esfuerzos para avanzar.

Comentarios sugeridos

(Use el siguiente guión o sus propias palabras.)

La ira y la familia

En las sesiones 9 y 10, explorará cómo sus padres y las familias en las que creció demostraron la ira y otras emociones. Para muchos de nosotros, las interacciones que tuvimos con nuestros padres han influido fuertemente en nuestros comportamientos, pensamientos, sentimientos y actitudes como adultos. Con respecto a la ira y su expresión, estos sentimientos y comportamientos generalmente fueron ejemplificados por nuestros padres o figuras paternas. El propósito de estas sesiones es examinar la conexión entre lo que ha aprendido en el pasado, en las familias en las que creció, y su comportamiento actual e interacciones con otras personas ahora como adultos. Se le formulará una serie de preguntas sobre sus padres y familiares. Este es un tema complicado y a menudo cargado de emociones, por lo que no tiene que responder ninguna pregunta que le haga sentir incómodo. Asimismo, como existe una tendencia natural a querer profundizar en los problemas familiares debido a su contenido emocional, concéntrese en responder las preguntas específicas:

1. Describa a su familia. ¿Vivió con su padre y su madre? ¿Tiene hermanos y hermanas? ¿Dónde creció?
2. ¿Cómo se expresaba la ira en su familia en su infancia? ¿Cómo expresaba la ira su padre? ¿Cómo expresaba la ira su madre? ¿Cómo expresaban la ira sus hermanos? *(Use preguntas abiertas para explorar. Reflexione sobre los temas compartidos. Considere resumir las respuestas, agradecer a los miembros por compartir e identificar afirmaciones que refuercen la motivación para el cambio de comportamiento.)*
3. ¿Cómo se expresaban en su familia otras emociones, como la felicidad y la tristeza? ¿Las emociones cálidas se expresaban con frecuencia o la expresión emocional se limitaba a los sentimientos de ira y frustración? ¿Se expresaban emociones placenteras en cumpleaños o durante las fiestas?
4. ¿Cómo se aplicaba la disciplina y por parte de quién? ¿Estas acciones de disciplina implicaban ser golpeado con cinturones, interruptores o paletas? *(Una suposición del tratamiento de gestión de la ira es que ninguna forma de disciplina física es beneficiosa para un niño. Los estudios empíricos han demostrado que las formas no físicas de disciplina son muy efectivas para moldear el comportamiento infantil [Barkley, 1997; Ducharme, Atkinson y Poulton, 2000; Webster-Stratton y Hammond, 1997].)*
5. ¿Qué papel asumió en su familia? Por ejemplo, ¿era el héroe, el rescatador, la víctima, el payaso o el chivo expiatorio?
6. ¿Qué aprendió de su padre y sus hermanos sobre cómo deben actuar los hombres en una familia? ¿Qué aprendió sobre cómo se supone que los hombres deben actuar en la sociedad? ¿Qué aprendió de su madre sobre cómo deben actuar las mujeres en una familia? ¿Qué aprendió sobre cómo se supone que las mujeres deben actuar en la sociedad? *(Muchos de los mensajes que los miembros del grupo han recibido difieren de los mensajes que son socialmente apropiados hoy en día. Señale los roles cambiantes de los hombres y las mujeres.)*

- 7.** ¿Qué comportamientos, pensamientos, sentimientos y actitudes se trasladan a sus relaciones como adultos actualmente? Identifique comportamientos, pensamientos, sentimientos y actitudes tanto positivos como negativos. ¿Cuál es el fin de estos comportamientos? ¿Qué sucedería si abandonara los comportamientos negativos? *(Ayude a los miembros del grupo a ver la conexión entre el aprendizaje social pasado y su comportamiento actual.)*

Desafío entre sesiones

Solicite a los miembros del grupo que consulten el libro de actividades del participante. Solicite que supervisen y registren su nivel más alto de ira en el medidor de la ira. Solicite que usen el registro de conciencia de la ira para identificar el evento que provocó su ira, los indicios asociados con el evento que provoca la ira, cualquier resultado positivo o consecuencia negativa, y las estrategias que utilizaron para gestionar su ira en respuesta al evento. Recuérdeles que continúen desarrollando sus planes de control de la ira.

Esta página se ha dejado intencionalmente en blanco.

SESIÓN DE PRÁCTICA N.º 2

Refuerzo de los conceptos aprendidos

Sesión 11

Instrucciones para los líderes de los grupos

En esta sesión, el líder revisa y resume los conceptos básicos de gestión de la ira presentados, prestando especial atención a aclarar y reforzar los conceptos (es decir, el medidor de la ira, el registro de conciencia de la ira, los indicios de la ira, los planes de control de la ira, el ciclo de agresión, la reestructuración cognitiva y la resolución de conflictos).

El líder alienta y apoya los esfuerzos para desarrollar planes de control de la ira y equilibrar estrategias cognitivas,

conductuales, inmediatas y preventivas. Los miembros del grupo practican las diferentes técnicas que han aprendido.

Descripción de la sesión 11

- Instrucciones para los líderes de los grupos
- Procedimiento de evaluación del progreso
- Comentarios sugeridos
- Desafío entre sesiones

Procedimiento de evaluación del progreso

Solicite a los miembros del grupo que informen su nivel más alto de ira en el medidor de la ira e informen sobre el uso del registro de conciencia de la ira durante la semana para identificar los eventos que llevaron a su ira, los indicios asociados con el evento relacionado con la ira, y los resultados positivos o las consecuencias negativas. Ayúdelos a identificar los indicios que ocurrieron en respuesta al evento relacionado con la ira y ayúdelos a clasificar estos indicios en las cuatro categorías de indicios. Solicite que informen sobre el desarrollo continuo de sus planes de control de la ira, incluido el plan de apoyo social. Proporcione comentarios alentadores y de apoyo para cualquier esfuerzo realizado, discuta brevemente las formas en que los miembros del grupo resolvieron problemas y eliminaron las barreras encontradas con el desafío entre sesiones, y aliente los esfuerzos para avanzar.

Comentarios sugeridos

(Use el siguiente guión o sus propias palabras.)

Esta sesión incluye una segunda sesión de revisión del material de gestión de la ira que hemos cubierto hasta ahora. Revisaremos cada concepto y aclararemos cualquier pregunta que pueda tener. Estos son los temas que podríamos tratar:

- Mitos sobre la ira (páginas 10–11)
- Cambio del hábito de la ira (página 11)
- Medidor de la ira (página 13)
- Desencadenantes de la ira (páginas 15–16)
- Los cuatro tipos de indicios de la ira (páginas 16–17)
- Registro de conciencia de la ira (página 19)
- Planes de control de la ira (páginas 22–23)
- Mejora del apoyo social (páginas 23–24)
- Respiración profunda y relajación muscular (página 26)
- El ciclo de agresión (páginas 28–29)
- Relajación muscular progresiva (página 30)
- El modelo A-B-C-D (páginas 34–35)
- Detención del pensamiento (página 35)
- Capacitación sobre afirmación (páginas 40–41)
- Modelo de resolución de conflictos (páginas 42–43)
- La ira y la familia (página 46)

Se alienta el debate durante esta revisión, y se le solicitará que describa su comprensión de los conceptos de gestión de la ira.

Desafío entre sesiones

Solicite a los miembros del grupo que consulten el libro de actividades del participante. Solicite que supervisen y registren su nivel más alto de ira en el medidor de la ira. Solicite que usen el registro de conciencia de la ira para identificar el evento que provocó su ira, los indicios asociados con el evento relacionado con la ira, cualquier resultado positivo o consecuencia negativa, y las estrategias que utilizaron para gestionar su ira en respuesta al evento. Recuérdeles que actualicen sus planes de control de la ira y que estén preparados para presentarlos en la sesión final de la próxima semana.

CIERRE Y GRADUACIÓN

Ejercicio de cierre y entrega de certificados

Sesión 12

Instrucciones para los líderes de los grupos

En la sesión final, los miembros del grupo revisan sus planes de control de la ira, califican los componentes del tratamiento por su utilidad y familiaridad, y completan un ejercicio de cierre. El líder revisa cada plan de control de la ira para equilibrar las estrategias cognitivas, conductuales, inmediatas y preventivas y brinda comentarios correctivos, si es necesario. Se debe felicitar a todos los miembros del grupo por completar el tratamiento de gestión de la ira, y cada uno recibe un certificado de finalización (ver el ejemplo en la página 52).

Descripción de la sesión 12

- Instrucciones para los líderes de los grupos
- Comentarios sugeridos

Comentarios sugeridos

(Use el siguiente guión o sus propias palabras.)

1. ¿Qué ha aprendido sobre la gestión de la ira?
2. Mencione las estrategias para la gestión de la ira en su plan de control de la ira. ¿Cómo puede usar estas estrategias para gestionar mejor su ira?
3. ¿De qué maneras puede continuar mejorando sus habilidades de gestión de la ira? ¿Hay áreas específicas que necesiten mejorarse?

FELICITACIONES

[NOMBRE]

En reconocimiento por completar el grupo de gestión de la ira
en la clínica ambulatoria para abuso de sustancias

[AGREGAR NOMBRE DE LA CLÍNICA]

[FECHA]

[NOMBRE], Jefe, Clínica para el abuso de sustancias

[NOMBRE DEL ASESOR]

REFERENCIAS

- Asociación Psiquiátrica Estadounidense. (1994). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders* (4.º ed.). Arlington, VA: Autor.
- Asociación Psiquiátrica Estadounidense. (2013). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders* (5.º ed.). Arlington, VA: Autor.
- Awalt, R.M., Reilly, P.M. y Shopshire, M.S. (1997). The angry patient: An intervention for managing anger in substance abuse treatment. *Journal of Psychoactive Drugs*, 29, 353–358.
- Bandura, A. (2018). Toward a psychology of human agency: Pathways and reflections. *Perspectives on Psychological Science*, 13, 130–136.
- Barkley, R.A. (1997). *Defiant children: A clinician's manual for assessment and parent training* (2.º ed.). Nueva York, NY: Guilford Press.
- Brook, J.S., Balka, E.B., Zhang, C. y Brook, D.W. (2015). Intergenerational transmission of externalizing behavior. *Journal of Child and Family Studies*, 24, 2957–2965.
- Brunner, T.M., Toale, S. J., Geffken, G. y Reid, A. (2014). Anger management in adolescents. In L. Rossman y L. Walfish (Eds.), *Translating psychological research into practice* (págs. 9–15). Nueva York, NY: Springer.
- Buades-Rotger, M. y Gallardo-Pujol, D. (2014). The role of the monoamine oxidase A gene in moderating the response to adversity and associated antisocial behavior: A review. *Psychology Research and Behavior*, 7, 185–200.
- Buss, A.H. y Perry, M. (1992). The aggression questionnaire. *Journal of Personal and Social Psychology*, 63(3), 452–459.
- Clark, H.W., Reilly, P.M., Shopshire, M.S. y Campbell, T.A. (1996). Anger management treatment in culturally diverse substance abuse patients. En *NIDA Research Monograph: Problems of Drug Dependence, Proceedings of the 58th Annual Scientific Meeting, College on Problems of Drug Dependence*. Rockville, MD: Instituto Nacional de Abuso de Sustancias.
- Coccaro, E.F., Berman, M.E. y McCloskey, M. (2017). Development of a screening questionnaire for DSM-5 intermittent explosive disorder (IED-SQ). *Comprehensive Psychiatry*, 74, 21–26.
- Conger, R.D., Neppl, T., Kim, K.J. y Scaramella, L. (2003). Angry and aggressive behavior across three generations: A prospective, longitudinal study of parents and children. *Journal of Abnormal Child Psychology*, 31, 143–160.
- Cuijpers, P., Cristea, I.A., Karyotaki, E., Reijnders, M. y Huibers, M.J.H. (2016). How effective are cognitive behavior therapies for major depression and anxiety disorders? A meta-analytic update of the evidence. *World Psychiatry*, 15, 245–258.
- Ducharme, J.M., Atkinson, L. y Poulton, L. (2000). Success-based, noncoercive treatment of oppositional behavior in children from violent homes. *Journal of the American Academy of Child and Adolescent Psychiatry*, 39(8), 995–1004.

- Edmondson, C.B. y Conger, J.C. (1996). A review of treatment efficacy for individuals with anger problems: Conceptual, assessment, and methodological issues. *Clinical Psychology Review*, 10, 251–275.
- Ellis, A. (1979). Rational-emotive therapy. In R. Corsini (Ed.), *Current psychotherapies* (págs. 185–229). Itasca, IL: Peacock Publishers.
- Ellis, A. y Harper, R.A. (1975). *A new guide to rational living*. North Hollywood, CA: Wilshire Books.
- Fernandez, E., Malvaso, C., Day, A. y Guharajan, D. (2018). 21st century cognitive behavioural therapy for anger: A systematic review of research design, methodology and outcome. *Behavioural and Cognitive Psychotherapy*, 46(4), 385–404.
- Gilchrist, G., Munoz, J.T. y Easton, C.J. (2015). Should we reconsider anger management when addressing physical intimate partner violence perpetration by alcohol abusing males? A systematic review. *Aggression and Violent Behavior*, 25, 124–132.
- Hall, G.C.N., y Ibaraki, H.Y. (2016). Multicultural issues in cognitive-behavioral therapy: Cultural adaptations and goodness of fit. En C.M. Nezu y A.M. Nezu (Eds.), *The Oxford handbook of cognitive and behavioral therapies* (págs. 465–477). Nueva York, NY: Oxford University Press.
- Heimberg, R.G. y Juster, H.R. (1994). Treatment of social phobia in cognitive behavioral groups. *Journal of Clinical Psychology*, 55, 38–46.
- Henwood, K.S., Chou, S. y Browne, K.D. (2015). A systematic review and meta-analysis on the effectiveness of CBT informed anger management. *Aggression and Violent Behavior*, 25(Parte B), 280–292.
- Hopwood, C.J. y Wright, A.G.C. (2012). A comparison of passive-aggressive and negativistic personality disorders. *Journal of Personality Assessment*, 94, 296–303.
- Hoyt, M.F. (1993). Group therapy in an HMO. *HMO Practice*, 7, 127–132.
- Juster, H.R. y Heimberg, R.G. (1995). Social phobia: Longitudinal course and long-term outcome of cognitive behavioral treatment. *Psychiatric Clinics of North America*, 18, 821–842.
- Kassinove, H. y Toohey, M.J. (2014). Anger management for offenders: A flexible CBT approach. En R.C. Tafrate y D. Mitchell (Eds.), *Forensic CBT: A handbook for clinical practice* (págs. 141–160). Malden, MA: Wiley-Blackwell.
- Kuhns, J.B., Exum, M.L., Clodfelter, T.A. y Bottia, M.C. (2014). The prevalence of alcohol-involved homicide offending: A meta-analytic review. *Homicide Studies: An Interdisciplinary and International Journal*, 18(3), 251–270.
- Lilienfeld, S.O., Lynn, S.J., Ruscio, J. y Beyerstein, B.J. (2010). *50 great myths of popular psychology: Shattering widespread misconceptions about human behavior*. Nueva York, NY: Wiley-Blackwell.
- Mackintosh, M.A., Morland, L.A., Kloezeman, K., Greene, C.J., Rosen, C.S., Elhai, J.D. y Frueh, B.C. (2014). Predictors of anger treatment outcomes. *Journal of Clinical Psychology*, 70(10), 905–913.

- Morland, L.A., Greene, C.J., Rosen, C., Foy, D., Reilly, P., Shore, J., ... Frueh, B.C. (2010). Telemedicine for anger management therapy in a rural population of combat veterans with posttraumatic stress disorder: A randomized noninferiority trial. *Journal of Clinical Psychiatry*, *71*, 855–863.
- Olatunji, B.O., Lohr, J.M. y Bushman, B.J. (2007). The pseudopsychology of venting in the treatment of anger: Implications and alternatives for mental health practice. En T.A. Cavell y K.T. Malcolm (Eds.), *Anger, aggression and interventions for interpersonal violence* (págs. 119–141). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Owen, M., Sellwood, W., Kan, S., Murray, J. y Sarsam, M. (2015). Group CBT for psychosis: A longitudinal, controlled trial with inpatients. *Behaviour Research and Therapy*, *65*, 76–85.
- Piper, W.E. y Joyce, A.S. (1996). A consideration of factors influencing the utilization of time-limited, short-term group therapy. *International Journal of Group Psychotherapy*, *46*, 311–328.
- Pretzer, J.L. y Beck, A.T. (1996). A cognitive theory of personality disorders. En J.F. Clarkin y M.F. Lenzenweger (Eds.), *Major theories of personality disorder* (págs. 36–105). Nueva York, NY: Guilford Press.
- Reilly, P.M., Clark, H.W., Shopshire, M.S. y Delucchi, K.L. (1995). Anger management, post-traumatic stress disorder, and substance abuse. En *NIDA Research Monograph: Problems of Drug Dependence, Proceedings of the 57th Annual Scientific Meeting, College on Problems of Drug Dependence* (pág. 322). Rockville, MD: Instituto Nacional de Abuso de Sustancias.
- Reilly, P.M. y Grusznski, R. (1984). A structured didactic model for men for controlling family violence. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, *28*, 223–235.
- Reilly, P.M., y Shopshire, M.S. (2000). Anger management group treatment for cocaine dependence: Preliminary outcomes. *American Journal of Drug and Alcohol Abuse*, *26*(2), 161–177.
- Reilly, P.M., Shopshire, M.S., Durazzo, T.C. y Campbell, T.A. (2019). *Gestión de la ira para pacientes con trastorno de abuso de sustancias y salud mental: Libro de actividades del participante*. Rockville, MD: Administración de Servicios para el Abuso de sustancias y Salud Mental.
- Shopshire, M.S. y Reilly, P.M. (2013). Anger management treatment and substance use disorders. En E. Fernandez (Ed.), *Treatments for anger in specific populations: Theory, application, and outcome* (págs. 74–91). Nueva York, NY: Oxford University Press.
- Takebe, M., Takahashi, F. y Sato, H. (2017). The effects of anger rumination and cognitive reappraisal on anger-in and anger-control. *Cognitive Therapy and Research*, *41*(4), 654–661.
- Walitzer, K.S., Deffenbacher, J.L. y Shyhalla, K. (2015). Alcohol-adapted anger management treatment: A randomized controlled trial of an innovative therapy for alcohol dependence. *Journal of Substance Abuse Treatment*, *59*, 83–93.
- Webster-Stratton, C. y Hammond, M. (1997). Treating children with early-onset conduct problems: A comparison of child and parent training interventions. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, *65*(1), 93–109.

Wydo, M.R. y Martin, R.C. (2015). An assessment instrument for anger management in correctional settings: The angry Cognitions Scale-Prison Form. *Journal of Rational-Emotive Cognitive Behavioral Therapy*, 33, 374–386.

Yalom, I.D. (1995). *The theory and practice of group psychotherapy* (4.ª ed.). Nueva York, NY: Basic Books, Inc.

Zarshenas, L., Baneshi, M., Sharif, F. y Sarani, E.M. (2017). Anger management in substance abuse based on cognitive behavioral therapy: An interventional study. *BMC Psychiatry*, 17(1), 375.

APÉNDICE

Reconocimientos de los autores

Los autores desean reconocer a los siguientes médicos e investigadores originales por sus diversas contribuciones al desarrollo de este manual y libro de actividades:

Robert Awalt, Psy.D., Peter Banys, M.D., Torri Campell, Ph.D., H. Westley Clark, M.D., J.D., M.P.H., Darcy Cox, Ph.D., John Coyne, M.A., Timothy Durazzo, Ph.D., Sharon Hall, Ph.D., Anthony Jannetti, Ph.D., Monika Koch, M.D., Peg Maude-Griffin, Ph.D., Robert Ouaou, Ph.D., Teron Park, Ph.D., Amy Rosen, Psy.D., Sheila Shives, M.A., James Sorensen, Ph.D., David Thomson, LCSW, Donald Tusel, M.D., David Wasserman, Ph.D. y Lisa Wasserman, M.A. El Dr. Durazzo colaboró en la edición del manual original.

Asimismo, los autores reconocen al personal de SAMHSA, Darrick D. Cunningham, LCSW, BCD y Arlin Hatch, CDR, USPHS, Ph.D., por sus contribuciones en la actualización de este manual como Representantes del Producto.

Esta página se ha dejado intencionalmente en blanco.

Esta página se ha dejado intencionalmente en blanco.

Publicación de SAMHSA N.º PEP20-02-01-008
Administración de Servicios para el Abuso de sustancias y Salud Mental
Primera impresión en 2002
Actualizado en 2019

