

*Programa para*

# EL MANEJO DEL ENOJO

*en clientes con  
problemas de abuso  
de sustancias y  
trastornos de salud  
mental*

*Cuaderno de ejercicios  
para el participante*



Esta página se ha dejado en blanco intencionalmente

*Programa para*  
EL MANEJO DEL ENOJO  
*en clientes con problemas de abuso de  
sustancias y trastornos de salud mental*

*Cuaderno de ejercicios para el participante*

Patrick M. Reilly, Ph.D.  
Michael S. Shopshire, Ph.D.  
Timothy C. Durazzo, Ph.D.  
Torri A. Campbell, Ph.D.

DEPARTAMENTO DE SALUD Y SERVICIOS HUMANOS DE LOS ESTADOS UNIDOS  
Administración de Servicios para el Abuso de Sustancias y la Salud Mental  
Centro para el Tratamiento del Abuso de Sustancias

1 Choke Cherry Road  
Rockville, MD 20857

## **Agradecimientos**

Este cuaderno de ejercicios debe utilizarse conjuntamente con el manual que se titula *Programa para el manejo del enojo en clientes con problemas de abuso de sustancias y trastornos de salud mental: Un manual de psicoterapia cognitiva-conductual*.

Este documento es, en parte, producto de la investigación realizada con el apoyo prestado por el Instituto Nacional sobre el Abuso de Drogas (National Institute on Drug Abuse, NIDA por sus siglas en inglés), Subvención DA 09253, y por el Departamento de Asuntos Relacionados con los Veteranos de Guerra (Department of Veterans Affairs) del Centro Médico de San Francisco (San Francisco VA Medical Center, SFVA por sus siglas en inglés); Centro de Investigaciones sobre Tratamientos de San Francisco; Departamento de Psiquiatría; Universidad de California, San Francisco. El documento fue producido por JBS International, Inc., bajo el Contrato No. 270-99-7072 con la Administración de Servicios para el Abuso de Sustancias y la Salud Mental (Substance Abuse and Mental Health Services Administration, SAMHSA por sus siglas en inglés), Departamento de Salud y Servicios Humanos de los Estados Unidos (U.S. Department of Health and Human Services, HHS por sus siglas en inglés). Karl White, Ed.D., se desempeñó como Oficial del Proyecto para el Programa de Conocimiento Aplicado (Knowledge Application Program, KAP por sus siglas en inglés) del Centro para el Tratamiento del Abuso de Sustancias (Center for Substance Abuse Treatment, CSAT por sus siglas en inglés). La adaptación en español fue producida por The Media Network y JBS International, Inc., bajo el contrato No. 270-04-7049 con SAMHSA. Christina Currier cumplió la función de Oficial Gubernamental del Proyecto.

## **Advertencia**

El contenido de esta publicación no refleja necesariamente los puntos de vista ni las políticas de SAMHSA o HHS.

## **Anuncio sobre el dominio público**

Todo el material incluido en esta publicación es del dominio público y puede ser reproducido o copiado sin autorización de SAMHSA. Se agradece citar la fuente. Sin embargo, esta publicación no se puede reproducir o distribuir para la venta sin la autorización específica por escrito de la Oficina de Comunicaciones, SAMHSA, HHS.

## **Acceso electrónico y copias de la publicación**

La publicación puede ser descargada o solicitada en <http://store.samhsa.gov>. O por favor llame a SAMHSA al 1-877-SAMHSA-7 (1-877-726-4727) (inglés y español).

## **Recomendación para citar la fuente**

Reilly PM, Shopshire MS, Durazzo TC, y Campbell TA. *Programa para el manejo del enojo en clientes con problemas de abuso de sustancias y trastornos de salud mental: Cuaderno de ejercicios para el participante*. HHS Publicación No. (SMA) 08-4189. Rockville, MD: Centro para el Tratamiento del Abuso de Sustancias, Administración de Servicios para el Abuso de Sustancias y la Salud Mental, 2006.

## **Oficina de origen**

Quality Improvement and Workforce Development Branch (Mejoramiento de la Calidad y el Desarrollo de la Rama Laboral), Division of Services Improvement (División para el Mejoramiento de Servicios), Centro para el Tratamiento del Abuso de Sustancias, Administración de Servicios para el Abuso de Sustancias y la Salud Mental, 1 Choke Cherry Road, Rockville, MD 20857.

La versión original en inglés fue publicada en 2002  
Publicación de HHS No. (SMA) 08-4189  
La primera edición fue impresa en 2006  
Ediciones adicionales fueron impresas en 2008 y en 2014

# ÍNDICE

Introducción .....	1
Sesión 1: Consideraciones generales sobre el tratamiento para el manejo del enojo .....	3
Sesión 2: Eventos y señales .....	9
Sesión 3: Plan para el control del enojo .....	15
Sesión 4: El ciclo de agresión .....	21
Sesión 5: La reestructuración cognitiva .....	27
Sesión 6: Sesión de repaso .....	31
Sesiones 7 y 8: El adiestramiento de la asertividad y el modelo de resolución de conflictos .....	33
Sesiones 9 y 10: El enojo y la familia .....	39
Sesión 11: Sesión de repaso .....	43
Sesión 12: Clausura y graduación .....	45
Apéndice Agradecimientos de los autores .....	47

Esta página se ha dejado en blanco intencionalmente

# INTRODUCCIÓN

Este cuaderno de ejercicios está diseñado para ser usado por los participantes de los programas de tratamiento grupal para el manejo del enojo en clientes con problemas de abuso de sustancias y trastornos de salud mental. Este material proporciona a los participantes en el tratamiento grupal, de 12 semanas de duración, un resumen de los conceptos centrales, hojas de ejercicios para completar las asignaciones de tareas para la casa y espacio suficiente para hacer anotaciones durante cada sesión. Los conceptos y las habilidades que se ofrecen en el tratamiento para el manejo del enojo se aprenden mejor a través de la práctica y el repaso, y realizando las tareas que se asignan en este cuaderno de ejercicios. El uso del cuaderno de ejercicios como complemento de su participación en el tratamiento grupal para el manejo del enojo de 12 semanas, le ayudará a desarrollar las habilidades necesarias para manejar eficazmente el enojo.

Esta página se ha dejado en blanco intencionalmente

# SESIÓN 1:

## *Consideraciones generales sobre el tratamiento para el manejo del enojo*

En esta primera sesión, usted aprenderá ciertas consideraciones generales sobre el tratamiento para el manejo del enojo. Éstas incluyen el propósito del grupo, las reglas del grupo, las definiciones del enojo y la agresividad, los mitos sobre el enojo y el enojo como respuesta habitual. Se introduce además la escala del enojo, que permite medir el grado de enojo.

### **I. Propósito del grupo**

- 1) Aprender a manejar el enojo de una manera eficaz.
- 2) Detener la violencia o la amenaza de violencia.
- 3) Crear el autocontrol sobre los pensamientos y las acciones.
- 4) Recibir apoyo de los otros participantes.

### **II. Reglas del grupo**

- 1) *Seguridad del grupo.* No se permite violencia ni amenazas hacia el personal ni hacia otros miembros del grupo. Es importante que los miembros perciban al grupo como un lugar seguro para compartir sus experiencias y sentimientos sin amenazas o la posibilidad de sufrir daños físicos.
- 2) *Confidencialidad.* Los miembros del grupo no deben comentar fuera del grupo lo que los miembros expresan durante las sesiones en grupo. (El líder de grupo debe determinar los límites de las leyes o reglas sobre confidencialidad que rigen en su propio Estado).
- 3) *Asignación de tareas para la casa.* Todas las semanas se asignarán tareas breves para que los participantes las realicen en sus respectivos hogares. La realización de tareas asignadas para la casa ayudará a los miembros del grupo a mejorar sus habilidades para manejar el enojo y les permitirá obtener el máximo beneficio de la experiencia en grupo.
- 4) *Ausencias y cancelaciones.* Usted deberá llamar o de alguna otra manera notificar al líder del grupo con anticipación cuando no pueda asistir a una sesión. Debido a la cantidad de material que se presenta en cada sesión, usted no puede faltar a más de 3 de las 12 sesiones.

Si falta a más de 3 sesiones, usted podrá seguir asistiendo a las sesiones semanales, pero no recibirá el certificado que acredite que ha completado el programa.

- 5) *Timeout*: El líder de grupo se reserva el derecho de establecer un “timeout.” (El “timeout” es una estrategia conductual en la cual un individuo es apartado, o se aparta él mismo, de un grupo o situación por determinado tiempo con el fin de que se calme, reflexione, detenga una conducta indeseada o recupere el autocontrol. Para propósitos de claridad, la palabra “timeout” en inglés se usará de aquí en adelante para referirse a esta estrategia). Eventualmente, usted mismo aprenderá a pedir un “timeout” cuando sienta que puede estar perdiendo el control como consecuencia de la intensificación del enojo.

### **III. Definiciones**

En el más general de los sentidos, el enojo es un sentimiento o emoción que abarca desde la irritación leve hasta la furia y rabia intensas. Muchas personas confunden con frecuencia el enojo con la agresión. La agresión es una conducta dirigida a causar daño a otra persona o a una propiedad. La hostilidad comprende una compleja colección de actitudes y juicios que suscitan conductas agresivas.

- Antes de haber aprendido estas definiciones, ¿confundi3 alguna vez el enojo con la agresión? Por favor explique de qu3 manera.

---

---

### **IV. ¿Cuándo se convierte el enojo en un problema?**

La emoción del enojo se convierte en un problema cuando ese enojo se siente con demasiada intensidad, con demasiada frecuencia o se expresa de manera inapropiada. El sentirse enojado intenso o frecuentemente causa extremado estrés físico en el cuerpo.

- Enumere algunas maneras en que el enojo puede estar afectándole físicamente.

---

---

---

---

### **V. Recompensas y consecuencias**

La expresión inapropiada del enojo tiene inicialmente muchas recompensas aparentes (por ejemplo, la reducción de la tensión, el control sobre otros). A largo plazo, sin embargo, estas recompensas conducen a consecuencias negativas. Por esta razón se les llama recompensas «aparentes», ya que las consecuencias negativas a largo plazo superan ampliamente las ganancias a corto plazo.

- Enumere algunas recompensas “aparentes” que usted conoce que resultan cuando se usa el enojo.

---

---

---

---

- Enumere consecuencias negativas que haya sufrido por haber manifestado su enojo de manera inapropiada.

---

---

---

---

## VI. Mitos acerca del enojo

*Mito #1. El enojo es hereditario.* Un error o mito común acerca del enojo es que la manera de expresar el enojo es heredada y no se puede cambiar. La evidencia proveniente de investigaciones realizadas indica, sin embargo, que las personas no nacen con maneras fijas y específicas de expresar el enojo. Más bien, lo que estos estudios muestran es que, debido a que la expresión del enojo es una conducta aprendida, otras maneras más apropiadas de expresar el enojo también pueden ser aprendidas.

*Mito #2. El enojo conduce automáticamente a la agresión.* Otro mito acerca del enojo consiste en creer que la única manera eficaz de expresar el enojo es a través de la agresión. Existen, sin embargo, otras maneras más constructivas y asertivas para expresar el enojo. El manejo eficaz del enojo implica controlar la intensificación del enojo mediante el aprendizaje de habilidades relacionadas a la asertividad, la modificación de la conversación negativa y hostil de nuestro lenguaje interno, el cuestionamiento de las creencias irracionales y la utilización de una variedad de estrategias conductuales. Estas habilidades, técnicas y estrategias se tratarán en sesiones posteriores.

*Mito #3. Tenemos que ser agresivos para conseguir lo que queremos.* Muchas personas confunden la asertividad con la agresión. La meta de la agresión es dominar, intimidar, dañar o lesionar a otra persona; es querer ganar cueste lo que cueste. Por el contrario, la meta de la asertividad es expresar los sentimientos de enojo de un modo respetuoso hacia otras personas. Expresarse de manera asertiva no le echa la culpa o amenaza al otro individuo y reduce al mínimo la oportunidad de causar daño emocional. En las sesiones 7 y 8 se tratarán con más detalle las habilidades relacionadas a la asertividad.

**Mito #4. Siempre es deseable expresar el enojo.** Durante muchos años, la creencia popular era que la expresión agresiva del enojo, como gritar o pegarle a la almohada, era terapéutica y saludable. Los estudios de investigación han encontrado, sin embargo, que las personas que expresan su enojo de manera agresiva simplemente llegan a ser mejores en su función de sentirse enojadas. En otras palabras, expresar el enojo de una manera agresiva refuerza la conducta agresiva.

- Antes de nuestra charla, ¿creía usted que algunos de los mitos sobre el enojo eran verdaderos?

---

---

---

---

## **VII. El enojo es un hábito**

El enojo se puede convertir en una respuesta rutinaria, familiar y predecible a una variedad de situaciones. Cuando el enojo es demostrado frecuente y agresivamente puede convertirse en un hábito mal adaptado. Por definición, un hábito se refiere a la ejecución automática de un comportamiento una y otra vez, sin pensarlo. La expresión agresiva y frecuente de emociones de enojo puede considerarse un hábito mal adaptado porque produce consecuencias negativas.

- ¿Se ha convertido el enojo en un hábito para usted? ¿De qué manera?

---

---

---

---

- ¿De qué manera ha resultado ser un hábito mal adaptado?

---

---

---

---

## **VIII. Cómo superar el hábito del enojo**

Usted puede superar el hábito del enojo si toma conciencia de las situaciones y circunstancias que desencadenan su enojo y las consecuencias negativas que resultan del enojo. Además, necesita desarrollar estrategias para manejar su enojo eficazmente. En la sesión 3, aprenderá más sobre las estrategias para manejar el enojo.

- Enumere algunas estrategias para el control del enojo que usted conozca o haya utilizado en el pasado.

---

---

---

---

### IX. Escala para medir el enojo

Una manera simple de observar las manifestaciones de enojo es usando la escala llamada “escala del enojo”, que va del 1 al 10. Una designación de 1 en la escala representa una ausencia total de enojo o un estado total de calma, mientras que una designación de 10 representa una iracunda y explosiva pérdida de control que lleva a consecuencias negativas.

- Durante la próxima semana, observe y registre cada día el nivel más alto que alcance en la escala del enojo.

\_\_\_ lunes \_\_\_ martes \_\_\_ miércoles \_\_\_ jueves \_\_\_ viernes \_\_\_ sábado \_\_\_ domingo

- Prepárese para indicar en la próxima sesión del grupo el nivel más alto de enojo que alcanzó durante la semana.

**Escala para medir el enojo**

- Explosión
- Violencia
- Pérdida de control
- Consecuencias negativas
- ¡Usted pierde!

10	
9	
8	
7	
6	
5	
4	
3	
2	
1	

- ¡Usted puede elegir!
- ¡Use su plan para el control del enojo para evitar llegar a 10!



# SESIÓN 2:

## *Eventos y señales*

En esta sesión usted empezará a aprender cómo analizar un episodio de enojo. Este análisis implica aprender cómo identificar los eventos y señales que indican una intensificación del enojo.

### **I. Eventos o situaciones que activan el enojo**

Cuando alguien siente enojo, es porque ha encontrado una situación en su vida que le ha provocado ese enojo. Muchas veces, eventos o situaciones específicas afectan áreas sensibles de su vida. Estas áreas sensibles o “alertas de peligro” normalmente se relacionan con problemas antiguos que pueden llevar fácilmente al enojo. Además de las situaciones que usted experimenta aquí-y-ahora, hay situaciones de nuestro pasado que también pueden provocar nuestro enojo cuando las recordamos. Puede ser que el solo pensar sobre esas situaciones pasadas le genere ahora emociones de enojo. A continuación se enumeran distintos ejemplos de situaciones o asuntos que pueden provocar el enojo.

- Largas esperas para ver a su médico
- Congestión del tránsito
- Autobuses llenos de gente
- Un amigo que habla en broma sobre un tema que es delicado para usted
- Un amigo que no le devuelve el dinero que le debe
- Acusaciones injustas o sin fundamento
- Tener que ordenar o limpiar lo que otra persona desordenó o ensució
- Tener un compañero de cuarto desordenado
- Tener un vecino que toca el estéreo a muy alto volumen
- Que le pongan en estado de espera por largo tiempo cuando está hablando por teléfono
- Que le den instrucciones incorrectas
- Que se corran rumores falsos sobre su recaída
- Que le roben dinero o propiedad que le pertenece

- ¿Cuáles son algunos eventos o situaciones generales que le activan el enojo?

---

---

---

---

- ¿Cuáles son algunos eventos o situaciones que usted considera como “alertas de peligro” que le activan el enojo?

---

---

---

---

## II. Señales de enojo – Cuatro categorías de señales

Otra manera importante de observar el enojo es a través de las señales que se producen en respuesta a la situación que provoca el enojo. Estas señales sirven para advertirles que están sintiendo enojo y que su enojo se está intensificando. Las señales pueden clasificarse en cuatro categorías: señales fisiológicas, conductuales, emocionales y cognitivas (pensamientos). Después de cada categoría, enumere las señales que ha notado cuando se enoja.

- 1) *Señales fisiológicas* (como responde su cuerpo; por ejemplo, aceleración del ritmo cardíaco, opresión en el pecho, sentirse acalorado o enrojecido)

---

---

---

---

- 2) *Señales conductuales* (lo que usted hace; por ejemplo, apretar los puños, alzar la voz, mirar a otros con una mirada fija y persistente)

---

---

---

---

- 3) *Señales emocionales* (otros sentimientos que pueden acompañar al enojo; por ejemplo, miedo, celos, sentirse herido o que alguien le ha faltado el respeto)

---

---

---

---

- 4) *Señales cognitivas* (lo que usted piensa en respuesta a la situación; por ejemplo, lenguaje interno hostil, imágenes de agresión y venganza)

---

---

---

---

### **III. Procedimiento de verificación. Observación semanal del enojo**

En esta sesión, usted empezó a aprender a observar su enojo y a identificar los eventos o situaciones que le provocan enojo. En cada sesión semanal, habrá un procedimiento de verificación para dar seguimiento a las tareas para la casa asignadas la semana anterior y para que usted indique cuál fue el nivel más alto de enojo que alcanzó en la escala del enojo durante esa semana pasada. También se le pedirá que identifique la situación que activó su enojo, las señales asociadas con su enojo y las estrategias que empleó para manejar su enojo en respuesta a la situación. Al comienzo de cada sesión usted utilizará el siguiente formato para participar en el procedimiento de verificación:

- 1) ¿Cuál fue el nivel más alto que alcanzó en la escala del enojo durante la semana pasada?

---

- 2) ¿Cuál fue la situación que activó su enojo?

---

---

---

---

- 3) ¿Cuáles fueron las señales asociadas con la situación que le provocó enojo?

Señales fisiológicas \_\_\_\_\_

Señales conductuales \_\_\_\_\_

Señales emocionales \_\_\_\_\_

Señales cognitivas \_\_\_\_\_

4) ¿Qué estrategias empleó para evitar llegar a 10 en la escala del enojo?

---

---

---

---

- Durante la próxima semana, observe y registre cada día el nivel más alto que alcance en la escala del enojo.

\_\_\_ lunes \_\_\_ martes \_\_\_ miércoles \_\_\_ jueves \_\_\_ viernes \_\_\_ sábado \_\_\_ domingo

**Situación, señales y estrategias que se identificaron en el procedimiento de verificación**

SITUACIÓN →	SEÑALES →	ESTRATEGIAS



Esta página se ha dejado en blanco intencionalmente

# SESIÓN 3:

## *Plan para el control del enojo*

En esta sesión empezará a aprender estrategias concretas para manejar el enojo. El plan para el control del enojo se refiere a una lista de estrategias que usted identificará para manejar y controlar su enojo.

### **I. Plan para el control del enojo**

Hasta este punto, el grupo se ha enfocado en cómo observar su enojo. En la primera sesión, usted aprendió cómo utilizar una escala para medir su enojo. La semana pasada aprendió cómo identificar las situaciones que activan su enojo, así como las señales fisiológicas, conductuales, emocionales y cognitivas asociadas con cada situación. En esta sesión empezará a desarrollar su propio plan para el control de su enojo y aprenderá cómo puede utilizar estrategias específicas, como el “timeout” y la relajación para controlar su enojo. Algunas personas se refieren a sus planes para el control del enojo como su caja de herramientas y a las estrategias específicas que usan para controlar su enojo como las herramientas de su caja de herramientas.

Un conjunto efectivo de estrategias para controlar el enojo debe incluir tanto estrategias inmediatas como preventivas. Entre las estrategias inmediatas se incluyen el tomar un “timeout”, los ejercicios de respiración profunda y la detención de los pensamientos. Entre las estrategias preventivas se incluyen la elaboración de un programa de ejercicio y la modificación de creencias irracionales. Estudiaremos estas estrategias en sesiones posteriores.

#### *Timeout*

El “timeout” es una técnica básica para controlar el enojo que debe ser incluida en todos los planes para el control del enojo. Un “timeout” se puede emplear formal o informalmente. En su forma más fundamental consiste en respirar profundamente y pensar, en lugar de reaccionar. También puede significar que tenga que retirarse de la situación que ha originado la intensificación del enojo, o simplemente detener la discusión que lo está provocando.

El uso formal de un “timeout” tiene que ver con nuestras relaciones con otras personas. Estas relaciones pueden incluir a familiares, amigos o compañeros de trabajo. El uso formal de un “timeout” implica un acuerdo, o un plan predeterminado, según el cual cualquiera de las partes interesadas puede pedir un “timeout” según las reglas que han sido convenidas de antemano por ambas partes. La persona que pide un “timeout” puede abandonar la situación, si fuera necesario. Sin embargo, está acordado que la persona deberá regresar a la sesión con el fin de concluir la conversación o de posponerla, dependiendo de si todo el grupo piensa que el problema puede resolverse con éxito.

El “timeout” es importante porque puede resultar eficaz en el momento mismo que surge el enojo. Aún cuando el enojo esté intensificándose rápidamente en la escala del enojo, se puede evitar que llegue a alcanzar un nivel de 10 pidiendo un “timeout” y abandonando la situación.

El “timeout” también es eficaz cuando se usa junto con otras estrategias. Por ejemplo, una persona puede tomarse un “timeout” y salir a dar un paseo. También puede tomarse un “timeout” y llamar a un familiar o amigo de confianza, o escribir en su diario. Estas otras estrategias pueden ayudarle a tranquilizarse durante ese “timeout”.

- ¿Podría pensar en situaciones en las que usted emplearía la estrategia del “timeout”? Por favor descríbalas.

---

---

---

---

- ¿Podría pensar en algunas estrategias concretas que podría emplear para controlar su enojo? Por favor descríbalas.

---

---

---

---

### **Ejemplo de un plan para el control del enojo**

#### **Plan para el control del enojo**

1. Tome un “timeout” (formal o informal)
2. Hable con un amigo (alguien en quien usted confía)
3. Use el Modelo de Resolución de Conflictos para expresar el enojo
4. Haga ejercicio (dé un paseo, vaya al gimnasio, etc.)
5. Asista a reuniones de 12 pasos
6. Explore los sentimientos básicos que constituyen las razones subyacentes, o sea, las razones profundas y escondidas de su enojo

## **II. Relajación a través de la respiración**

Termine esta sesión con un ejercicio de respiración profunda que se usa como una técnica de relajación. Puede realizarlo solo, concentrando su atención en la respiración. Inhale profundamente varias veces e intente descargar cualquier tensión acumulada en el cuerpo. Se recomienda realizar este ejercicio tan frecuentemente como sea posible. A continuación se indican los pasos a seguir.

Póngase cómodo en su asiento. Si lo desea, cierre los ojos. Si prefiere mantener los ojos abiertos, mire hacia el suelo. Tome un momento para sentirse cómodo. Vaya notando la tensión de su cuerpo empezando por los pies y continuando hacia arriba hasta la cabeza. Note si tiene tensión en las piernas, el estómago, las manos y los brazos, los hombros, el cuello y la cara. Trate de librarse de la tensión que está sintiendo.

Ahora concéntrese en su respiración. Preste atención a su respiración a medida que entra y sale de su cuerpo. Esto puede ser muy relajante.

Respire profundamente. Note cómo los pulmones y el pecho se expanden. Ahora deje salir el aire exhalando lentamente por la nariz. De nuevo, respire profundamente. Llene los pulmones y el pecho de aire. Note cuánto aire puede inhalar. Sostenga la respiración durante un segundo y deje salir el aire.

Continúe respirando de la misma manera por otro par de minutos. Continúe concentrándose en su respiración. Con cada inhalación y exhalación, sienta cómo su cuerpo se va relajando más y más. Use su respiración para eliminar cualquier resto de tensión.

Ahora, respire profundamente otra vez. Inhale hasta llenar el pecho, sostenga la respiración durante un segundo y deje salir el aire. Respire de nuevo, sostenga la respiración y deje salir el aire. Continúe prestando atención a su respiración mientras llena sus pulmones. Una vez más, inhale hasta llenar los pulmones de aire, sostenga la respiración durante un segundo y deje salir el aire.

Cuando sienta que está listo, abra los ojos. ¿Qué tal le resultó el ejercicio? ¿Notó alguna sensación nueva mientras respiraba? ¿Cómo se siente ahora?

Este ejercicio de respiración puede acortarse a sólo tres inhalaciones profundas. Aunque más corto, este ejercicio puede ser eficaz para ayudarle a relajarse cuando siente que su enojo se está intensificando. Puede practicar esto en la casa, el trabajo, el autobús, mientras esté esperando por una cita, o incluso mientras camina. El secreto para que la respiración profunda sea una técnica de relajación eficaz es practicarla frecuentemente y aplicarla en una variedad de situaciones.

### III. Observación semanal del enojo

1) ¿Cuál fue el nivel más alto que alcanzó en la escala del enojo la semana pasada?

---

2) ¿Cuál fue la situación que activó su enojo?

---

---

---

---

3) ¿Cuáles fueron las señales asociadas con la situación que le provocó enojo?

Señales fisiológicas \_\_\_\_\_

Señales conductuales \_\_\_\_\_

Señales emocionales \_\_\_\_\_

Señales cognitivas \_\_\_\_\_

4) ¿Qué estrategias empleó para evitar llegar a 10 en la escala del enojo?

---

---

---

---

- Durante la próxima semana, observe y registre cada día el nivel más alto que alcance en la escala del enojo.

\_\_\_ lunes \_\_\_ martes \_\_\_ miércoles \_\_\_ jueves \_\_\_ viernes \_\_\_ sábado \_\_\_ domingo



Esta página se ha dejado en blanco intencionalmente

# SESIÓN 4:

## *El ciclo de agresión*

En esta sesión se presentan el ciclo de agresión y la relajación muscular progresiva. El ciclo de agresión sirve como un marco que permite integrar los conceptos de la escala del enojo, las señales de enojo y el plan para el control del enojo.

### I. El ciclo de agresión

Un episodio de enojo consiste de tres fases: *intensificación*, *explosión* y *postexplosión*. Las tres fases juntas constituyen el ciclo de agresión. La fase de intensificación se caracteriza por la presencia de señales que indican que el enojo se está iniciando. Recuerde que las señales son advertencias o respuestas a aquellas situaciones que provocan enojo. Si se permite que la fase de intensificación continúe, la fase de explosión vendrá a continuación. La fase de explosión se caracteriza por una descarga descontrolada del enojo que se manifiesta como agresión verbal o física. La fase de postexplosión se caracteriza por las consecuencias negativas que resultan de la agresión verbal o física desplegada durante la fase de la explosión. Estas consecuencias pueden incluir el ser encarcelado, tener que efectuar restituciones, ser despedido de un trabajo o expulsado de un tratamiento de drogas o de un programa de servicio social, perder a familiares u otros seres queridos y tener sentimientos de culpa, vergüenza y arrepentimiento.

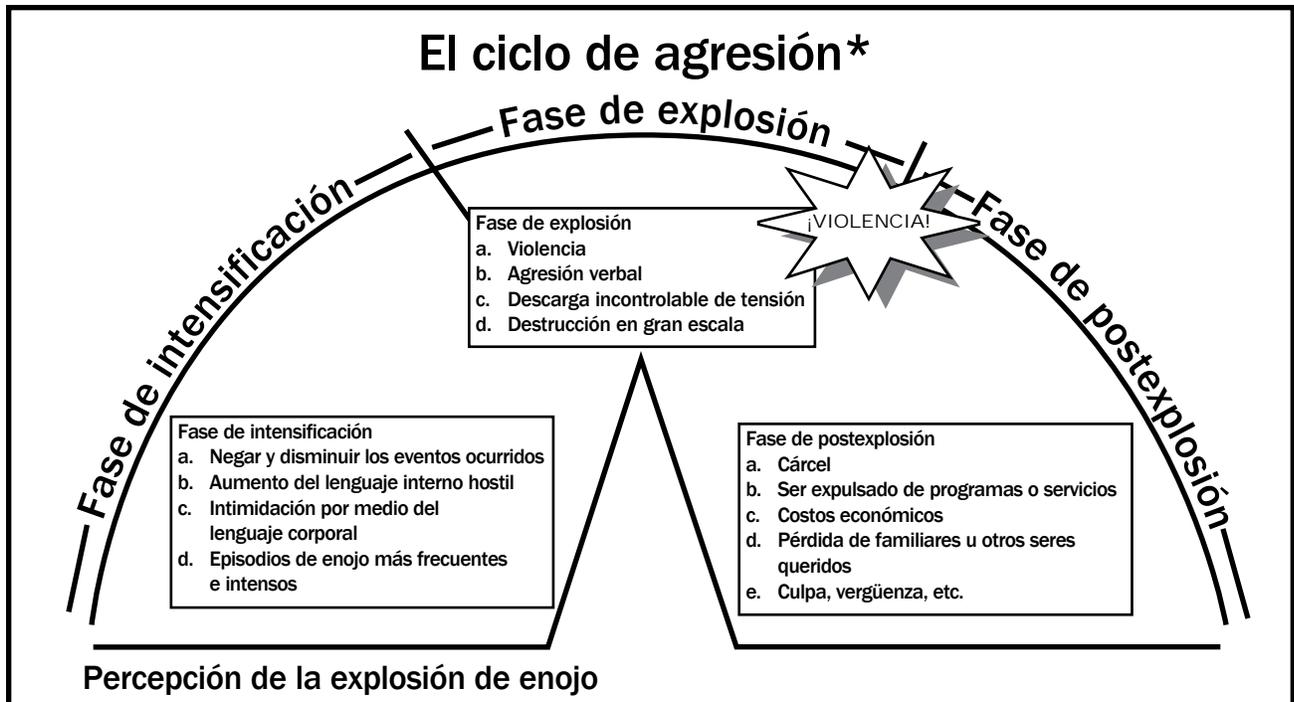
### II. El ciclo de agresión y la escala del enojo

Note que las fases de intensificación y explosión del ciclo de la agresión corresponden a niveles de la escala del enojo. Los números o niveles por debajo de 10 en la escala del enojo representan la fase de intensificación, del aumento del enojo. La fase de explosión, por otro lado, corresponde a 10 en la escala del enojo. Un 10 en la escala del enojo corresponde al nivel en el cual se pierde el control y se expresa el enojo a través de una agresión física o verbal que lleva a consecuencias negativas.

Uno de los principales objetivos del tratamiento para el manejo del enojo es evitar que se alcance la fase de explosión. Esto se logra usando la escala del enojo para observar los cambios en los niveles de su enojo, prestando atención a las señales de advertencia que indican que el enojo está aumentando y empleando estrategias apropiadas de sus planes para controlar el enojo para detener la intensificación del enojo. Si logra evitar que el enojo alcance la fase de explosión, la fase postexplosión no ocurrirá y romperá el ciclo de agresión.

- ¿En qué fase del ciclo de agresión se encuentra usted si alcanza un 7 en la escala del enojo?
- 

- ¿En qué fase se encuentra si alcanza el 10 en la escala del enojo?
-



\*Basado en el ciclo de la violencia desarrollado por Lenore Walker (1979). *The Battered Woman*. Nueva York. Harper & Row.

### III. Relajación mediante la técnica de relajación muscular progresiva

La semana pasada practicó la respiración profunda como una técnica de relajación. Esta semana aprenderá la técnica de relajación muscular progresiva. Se recomienda realizar este ejercicio tan frecuentemente como sea posible. A continuación se indican los pasos a seguir.

Tome un momento para ponerse en una posición cómoda. Al igual que lo hizo la semana pasada, comience a concentrarse en su respiración. Respire profundamente. Sostenga la respiración durante un segundo. Ahora exhale, dejando salir el aire completamente. Respire profundamente otra vez. Llene los pulmones y el pecho de aire. Ahora deje salir el aire exhalando lentamente. Otra vez, inhale lentamente, sostenga la respiración y deje salir el aire.

Ahora, mientras continúa respirando profundamente, concéntrese en sus manos. Cierre los puños y apriételos con fuerza, manteniendo la tensión. Ahora relaje los puños, mientras permite que sus dedos se extiendan y sus manos se relajen completamente. Cierre los puños y apriételos con fuerza otra vez. Mantenga y afloje la tensión. Imagine que toda la tensión va saliendo de sus manos por las puntas de los dedos. Note la diferencia entre la tensión y la relajación completa.

Ahora concéntrese en sus brazos. Doble los brazos como si estuviera flexionando los bíceps. Ponga los puños, los antebrazos y los bíceps tensos. Mantenga la tensión y aflójela. Deje que la tensión de los brazos se afloje y que sus manos floten hasta apoyarse en los muslos. Sienta cómo la tensión abandona sus brazos. Nuevamente

doble los brazos y flexione los bíceps. Note la tensión, manténgala y libérela. Permita que la tensión fluya fuera de sus brazos. Reemplácela con una relajación muscular profunda.

Ahora levante los hombros hacia las orejas. Ponga los hombros bien tensos. Mantenga los hombros levantados durante un segundo. Lentamente baje los hombros y afloje toda la tensión. De nuevo, levante los hombros, mantenga la tensión y aflójela. Permita que la tensión fluya de los hombros hacia los brazos y finalmente hacia los dedos. Note qué diferentes se sienten los músculos cuando están relajados.

Ahora preste atención al cuello y la cara. Ponga todos los músculos de la cara tensos haciendo una mueca. Ponga tenso el cuello, la mandíbula y la frente. Mantenga la tensión y aflójela. Permita que los músculos del cuello y la mandíbula se relajen. Relaje todas las arrugas de la frente. Ponga tensos por última vez todos los músculos de la parte superior de la cabeza y alrededor de sus ojos. Permita que sus ojos se relajen en sus cuencas, casi como si se estuvieran hundiendo en la parte de atrás de la cabeza. Relaje la mandíbula y la garganta. Relaje todos los músculos alrededor de las orejas. Sienta todas las tensiones abandonando los músculos del cuello.

Ahora simplemente permanezca sentado por unos momentos. Examine su cuerpo para ver si ha quedado algo de tensión en alguna parte y aflójela. Note cómo se siente el cuerpo cuando los músculos están completamente relajados.

Cuando esté listo, abra los ojos. ¿Qué tal le resultó el ejercicio? ¿Notó alguna nueva sensación? ¿Cómo siente su cuerpo ahora? ¿Cómo se encuentra el estado de su mente? ¿Nota alguna diferencia ahora, a diferencia de cuando empezamos?

#### **IV. Observación semanal del enojo**

1) ¿Cuál fue el nivel más alto que alcanzó en la escala del enojo la semana pasada?

---

2) ¿Cuál fue la situación que activó su enojo?

---

---

---

---

3) ¿Cuáles fueron las señales asociadas con la situación que le provocó enojo?

Señales fisiológicas \_\_\_\_\_

Señales conductuales \_\_\_\_\_

Señales emocionales \_\_\_\_\_

Señales cognitivas \_\_\_\_\_

4) ¿Qué estrategias empleó para evitar llegar a 10 en la escala del enojo?

---

---

---

---

- Durante la próxima semana, observe y registre cada día el nivel más alto que alcance en la escala del enojo.

\_\_\_ lunes \_\_\_ martes \_\_\_ miércoles \_\_\_ jueves \_\_\_ viernes \_\_\_ sábado \_\_\_ domingo



Esta página se ha dejado en blanco intencionalmente

# SESIÓN 5:

## *La Reestructuración Cognitiva*

En esta sesión, usted aprenderá acerca del Modelo A-B-C-D como un método de reestructuración cognitiva. También aprenderá la técnica de la detención de los pensamientos como alternativa al Modelo A-B-C-D.

### I. El modelo A-B-C-D

El modelo A-B-C-D (véase la página siguiente) coincide con nuestra conceptualización del tratamiento para el manejo del enojo. En este modelo, la «A» *representa un evento que activa el enojo*, al que antes nos hemos referido como un evento que produce “alertas de peligro”. La «B» *representa las creencias* que se tienen sobre el evento que activa el enojo. No son los eventos mismos los que producen sentimientos como el enojo, sino nuestras interpretaciones y creencias con respecto a los eventos. La «C» *representa las consecuencias emocionales* de los eventos, o sea los sentimientos que experimentamos como resultado de nuestras interpretaciones o creencias relacionadas al evento. La «D» *representa la disputa*. Esta parte del modelo requiere la identificación de las creencias irracionales y su disputa con puntos de vista más racionales o más ajustados a la realidad para evaluar el evento que activó el enojo. El propósito es reemplazar el lenguaje interno que motiva o aumenta el enojo con ideas que le permitan a usted lograr una interpretación más realista y precisa del evento.

- ¿Qué representa cada una de las letras del Modelo A-B-C-D?

---

---

---

---

- Enumere algunas de sus creencias irracionales.

---

---

---

---

- ¿Cómo podría disputar esas creencias?

---

---

---

---

## EL MODELO A-B-C-D\*

**A = Situación o evento que activa el enojo**

**B = Sistema de creencias**

Lo que nos decimos a nosotros mismos sobre la situación (nuestro lenguaje interno)  
Las creencias y expectativas que tenemos sobre los demás

**C = Consecuencia**

Como nos sentimos en relación al evento, basados en nuestro lenguaje interno

**D = Disputa**

Examen de nuestras creencias y expectativas  
¿Son irracionales o alejadas de la realidad?

\*Basado en el trabajo de Albert Ellis, 1979, y Albert Ellis y R.A. Harper, 1975.

## II. Detención de los pensamientos

Una segunda técnica para controlar nuestro enojo se llama «detención de los pensamientos». La detención de los pensamientos ofrece una alternativa al Modelo A-B-C-D. De acuerdo con este enfoque, uno simplemente se dice a sí mismo (a través de una serie de automandatos) que detenga los pensamientos que están causándole enojo. Por ejemplo, podría decirse a sí mismo: “Necesito detener estos pensamientos. Sólo me meteré en líos si sigo pensando de esta manera”, o “No te metas en esta situación” o “No pienses en eso”. En otras palabras, en lugar de intentar disputar sus pensamientos y creencias como se indica en el Modelo A-B-C-D, el objetivo aquí es detener el patrón actual de pensamientos que provocan enojo antes de que esos pensamientos lleven a la intensificación del enojo y a la pérdida del control.

- ¿Cuáles son otros ejemplos de frases que puede usar para detener sus pensamientos cuando se enoja?

---

---

---

---

### III. Observación semanal del enojo

- 1) ¿Cuál fue el nivel más alto que alcanzó en la escala del enojo la semana pasada?

---

- 2) ¿Cuál fue la situación que activó su enojo?

---

---

---

---

- 3) ¿Cuáles fueron las señales asociadas con la situación que le provocó enojo?

Señales fisiológicas \_\_\_\_\_

Señales conductuales \_\_\_\_\_

Señales emocionales \_\_\_\_\_

Señales cognitivas \_\_\_\_\_

- 4) ¿Qué estrategias empleó para evitar llegar a 10 en la escala del enojo?

---

---

---

---

- Durante la próxima semana, observe y registre cada día el nivel más alto que alcance en la escala del enojo.

\_\_\_ lunes \_\_\_ martes \_\_\_ miércoles \_\_\_ jueves \_\_\_ viernes \_\_\_ sábado \_\_\_ domingo



# SESIÓN 6:

## *Sesión de repaso*

En esta sesión, se repasarán y resumirán los conceptos básicos del manejo del enojo presentados hasta ahora. Si tiene alguna pregunta, o no tiene claro alguno de los conceptos o estrategias, pídale al líder del grupo que se los vuelva a explicar.

### I. Observación semanal del enojo

1) ¿Cuál fue el nivel más alto que alcanzó en la escala del enojo la semana pasada?

---

2) ¿Cuál fue la situación que activó su enojo?

---

---

---

3) ¿Cuáles fueron las señales asociadas con la situación que le provocó enojo?

Señales fisiológicas \_\_\_\_\_

Señales conductuales \_\_\_\_\_

Señales emocionales \_\_\_\_\_

Señales cognitivas \_\_\_\_\_

4) ¿Qué estrategias empleó para evitar llegar a 10 en la escala del enojo?

---

---

---

---

- Durante la próxima semana, observe y registre cada día el nivel más alto que alcance en la escala del enojo.

\_\_\_ lunes \_\_\_ martes \_\_\_ miércoles \_\_\_ jueves \_\_\_ viernes \_\_\_ sábado \_\_\_ domingo



## SESIONES 7 Y 8:

### *La asertividad y el Modelo de Resolución de Conflictos*

En estas dos sesiones, recibirá información sobre la asertividad y el modelo de resolución de conflictos, y aprenderá cómo el hecho de comportarse de manera asertiva puede reducir sus conflictos con otras personas.

#### **I. Adiestramiento de la asertividad**

Como aprendió en la primera sesión del programa, la agresión es una conducta que intenta causar daño o lesiones a una persona o causar daño a la propiedad. Este tipo de conducta puede incluir el abuso verbal, las amenazas o los actos violentos. A menudo, cuando otra persona ha violado sus derechos, su primera reacción es pelear o desquitarse. El mensaje básico de la agresión es que mis sentimientos, pensamientos y creencias son muy importantes, y que los sentimientos, pensamientos y creencias de la otra persona son insignificantes y sin importancia.

Una alternativa a la conducta agresiva es actuar pasivamente o de una manera no asertiva. Actuar de una manera pasiva o no asertiva no es recomendable, porque eso permite que sus derechos sean violados. Esta manera de actuar puede causar que acumule resentimiento contra la persona que violó sus derechos y también puede hacerle sentir enojo contra usted mismo por no haber defendido sus derechos. El mensaje básico de la pasividad es que los sentimientos, pensamientos y creencias de la otra persona son muy importantes, pero que mis sentimientos, pensamientos y creencias son insignificantes y sin importancia.

Desde la perspectiva del manejo del enojo, la mejor manera de tratar con una persona que ha violado sus derechos es actuar asertivamente. Actuar asertivamente implica defender sus derechos de manera respetuosa. El mensaje básico de la asertividad es que mis sentimientos, pensamientos y creencias son importantes, pero que los sentimientos, pensamientos y creencias de la otra persona son igualmente importantes. Al actuar asertivamente, usted puede expresar sus sentimientos, pensamientos y creencias a la persona que violó sus derechos sin sufrir las consecuencias negativas asociadas con la agresión o la devaluación de los sentimientos que se da con la pasividad o la falta de asertividad.

Es importante enfatizar el hecho de que las respuestas asertivas, agresivas y pasivas son conductas aprendidas y no son rasgos innatos e inalterables. Usando el Modelo de Resolución de Conflictos, usted puede aprender a desarrollar respuestas asertivas que le permitirán manejar los conflictos interpersonales de una manera más eficaz.

- ¿Cuáles son algunos de los problemas que puede enfrentar si se comporta de manera agresiva durante sus conflictos con otras personas?

---

---

---

---

- ¿Cuáles son algunos de los problemas que puede enfrentar si responde de forma pasiva durante los conflictos?

---

---

---

---

- ¿Cuáles son algunas de las ventajas de comportarse asertivamente cuando está tratando de resolver conflictos?

---

---

---

---

## II. Modelo de Resolución de Conflictos

El Modelo de Resolución de Conflictos es un método que usted puede usar para actuar de una manera asertiva. Consta de cinco pasos que se pueden memorizar fácilmente.

- 1) *Identifique el problema.* Este paso requiere que usted identifique el problema específico que está causando el conflicto (por ejemplo, un amigo que no está listo a tiempo cuando usted llega a buscarlo).
- 2) *Identifique los sentimientos asociados con el conflicto.* En este paso, usted identifica los sentimientos asociados con el conflicto (por ejemplo, se siente frustrado, herido o molesto).
- 3) *Identifique el impacto específico.* Este paso requiere que usted identifique el impacto o resultado específico del problema que está causando el conflicto (por ejemplo, llegar tarde a la reunión a la que tienen previsto asistir usted y su amigo).
- 4) *Decida si va a resolver el conflicto.* En este paso usted trata de decidir si desea resolver o abandonar el conflicto. En otras palabras, ¿es el conflicto lo suficientemente importante como para plantearlo?

5) *Enfrente el conflicto y resuélvalo.* En este paso, usted establece una cita con su amigo a determinado momento para atender el conflicto, y durante la reunión describe cómo percibe el conflicto, expresa sus sentimientos respecto al mismo y juntos exploran cómo se puede resolver.

- ¿Con qué fin se utiliza el Modelo de Resolución de Conflictos?

---

---

---

---

- Nombre los cinco pasos que constituyen el Modelo de Resolución de Conflictos y aplíquelos a una situación que usted haya vivido.

---

---

---

---

### **III. Observación semanal del enojo**

1) ¿Cuál fue el nivel más alto que alcanzó en la escala del enojo la semana pasada?

---

2) ¿Cuál fue la situación que activó su enojo?

---

---

---

3) ¿Cuáles fueron las señales asociadas con la situación que le provocó enojo?

Señales fisiológicas \_\_\_\_\_

Señales conductuales \_\_\_\_\_

Señales emocionales \_\_\_\_\_

Señales cognitivas \_\_\_\_\_

4) ¿Qué estrategias empleó para evitar llegar a 10 en la escala del enojo?

---

---

---

---

- Durante la próxima semana, observe y registre cada día el nivel más alto que alcance en la escala del enojo.

\_\_\_ lunes \_\_\_ martes \_\_\_ miércoles \_\_\_ jueves \_\_\_ viernes \_\_\_ sábado \_\_\_ domingo



Esta página se ha dejado en blanco intencionalmente

# SESIONES 9 Y 10:

## *El enojo y la familia*

En estas dos sesiones, usted va a explorar cómo sus padres y la familia en la que creció expresaban el enojo y otras emociones. Se analizará cómo las interacciones pasadas en la familia influyen en sus pensamientos, sentimientos y conductas actuales.

### I. El enojo y la familia

Para muchas personas, las interacciones que han tenido con sus padres han ejercido una fuerte influencia en la conducta, pensamientos, sentimientos y actitudes que tienen como adultos. Con respecto al enojo y su expresión, usualmente han aprendido a expresar estos sentimientos y conductas siguiendo el modelo que ofrecieron sus padres y otras figuras paternas o maternas. Las siguientes preguntas se refieren a las interacciones que usted tuvo con sus padres y con la familia en la que creció. Hablar de temas familiares puede a veces causar sentimientos incómodos. Asegúrese de hablar de estos sentimientos con el líder de su grupo o con su consejero.

- Describa a su familia. ¿Vivió junto con su padre y su madre? ¿Tenía hermanos o hermanas? ¿Adónde creció?

---

---

---

---

- ¿Cómo se expresaba el enojo en su familia cuando usted estaba creciendo? ¿Cómo expresaba su padre el enojo? ¿Cómo expresaba su madre el enojo? ¿Alguna vez lo amenazaron con usar la violencia física? ¿Fue abusivo su padre con su madre o con usted?

---

---

---

---

- ¿Cómo se expresaban otras emociones, como la felicidad o la tristeza, en su familia? ¿Se limitaban las emociones expresadas a sentimientos de enojo y frustración o se expresaban muchas clases diferentes de emociones?

---

---

---

---

- ¿Cómo lo disciplinaban y quién se encargaba de hacerlo? ¿Incluía esta disciplina el ser castigado físicamente? (Por ejemplo, pegarle con las manos, con cinturones, cables, u otros objetos). ¿Cómo respondía usted a esa disciplina?

---

---

---

---

- ¿Qué papel asumió usted en su familia? Por ejemplo, ¿era el héroe, el rescatador, la víctima, el payaso, el culpable de todo lo malo que pasaba (fuera o no su culpa), etc.?

---

---

---

---

- ¿Qué mensajes recibió sobre su padre y sobre los hombres en general? ¿Qué mensajes recibió sobre su madre y sobre las mujeres en general?

---

---

---

---

- ¿Qué sentimientos, pensamientos y conductas de su pasado acarrea y se expresan actualmente en sus relaciones de adulto? ¿Qué propósito sirven estas conductas hoy en día? ¿Qué pasaría si abandonara esas conductas?

---

---

---

---

## II. Observación semanal del enojo

- 1) ¿Cuál fue el nivel más alto que alcanzó en la escala del enojo la semana pasada?

---

- 2) ¿Cuál fue la situación que activó su enojo?

---

---

---

---

- 3) ¿Cuáles fueron las señales asociadas con la situación que le provocó enojo?

Señales fisiológicas \_\_\_\_\_

Señales conductuales \_\_\_\_\_

Señales emocionales \_\_\_\_\_

Señales cognitivas \_\_\_\_\_

- 4) ¿Qué estrategias empleó para evitar llegar a 10 en la escala del enojo?

---

---

---

---

- Durante la próxima semana, observe y registre cada día el nivel más alto que alcance en la escala del enojo.

\_\_\_ lunes \_\_\_ martes \_\_\_ miércoles \_\_\_ jueves \_\_\_ viernes \_\_\_ sábado \_\_\_ domingo



# SESIÓN 11:

## *Sesión de repaso*

En esta sesión, se repasarán y resumirán los conceptos básicos para el manejo del enojo que han sido presentados al grupo. Si tiene alguna pregunta o no tiene claro alguno de los conceptos o estrategias, pídale al líder del grupo que se los vuelva a explicar.

### I. Observación semanal del enojo

1) ¿Cuál fue el nivel más alto que alcanzó en la escala del enojo la semana pasada?

---

2) ¿Cuál fue la situación que activó su enojo?

---

---

---

---

3) ¿Cuáles fueron las señales asociadas con la situación que le provocó enojo?

Señales fisiológicas \_\_\_\_\_

Señales conductuales \_\_\_\_\_

Señales emocionales \_\_\_\_\_

Señales cognitivas \_\_\_\_\_

4) ¿Qué estrategias empleó para evitar llegar a 10 en la escala de enojo?

---

---

---

---

- Durante la próxima semana, observe y registre cada día el nivel más alto que alcance en la escala del enojo.

\_\_\_ lunes \_\_\_ martes \_\_\_ miércoles \_\_\_ jueves \_\_\_ viernes \_\_\_ sábado \_\_\_ domingo



# SESIÓN 12:

## *Clausura y graduación*

En esta sesión final, usted repasará sus planes para el control del enojo y evaluará los componentes del tratamiento en función de su utilidad y familiaridad. Realizará también un ejercicio final y recibirá un certificado que acredita que usted completó el programa de tratamiento.

### **I. Ejercicio final**

- ¿Qué aprendió sobre el manejo del enojo?

---

---

---

---

- Mencione las estrategias en su plan para el control del enojo. ¿Cómo puede usar estas estrategias para manejar mejor su enojo?

---

---

---

---

- ¿De qué maneras puede continuar mejorando sus habilidades para el manejo del enojo? ¿Hay áreas específicas que necesita mejorar?

---

---

---

---



# APÉNDICE:

## *Agradecimientos de los autores*

Este cuaderno de ejercicios fue escrito por Patrick M. Reilly, Ph.D., Michael S. Shopshire, Ph.D., Timothy C. Durazzo, Ph.D., y Torri A. Campbell, Ph.D. Los autores desean expresar su agradecimiento a los siguientes profesionales e investigadores por sus diversas y valiosas contribuciones a la elaboración del *Programa para el manejo del enojo en clientes con problemas de abuso de sustancias y trastornos de salud mental: Un manual de psicoterapia cognitiva-conductual*.

Robert Awalt, Psy.D., Peter Banys, M.D., Torri Campell, Ph.D., 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.

También deseamos expresar nuestro agradecimiento a H. Westley Clark, M.D., J.D., M.P.H., CAS, FASAM, Director del Centro para el Tratamiento del Abuso de Sustancias, por sus valiosas contribuciones durante las etapas de la elaboración de este manual de tratamiento y del proyecto para el manejo del enojo. El doctor Durazzo prestó su asistencia en la corrección de la versión en inglés del manual.

Entre los miembros del personal de JBS Internacional, Inc., que participaron en la producción de este cuaderno de ejercicios y del manual de psicoterapia que lo acompaña están Barbara Fink, M.P.H., directora del proyecto; Nancy Hegle, gerente de control de calidad; Frances Nebesky, M.A., correctora; y Terrie Young, diseñadora gráfica.

La adaptación de este documento al español fue realizada por los siguientes miembros del personal de la compañía The Media Network: Nhora Murphy, Supervisora del Desarrollo de Materiales Bilingües; Rita Monroy, Directora de Adaptación y Alcance Comunitario; y Vladimir Herrera, Director de Arte. Además, de JBS Internacional, Inc., participaron: Rosita Podberesky, Coordinadora de Idiomas y Barbara Fink, Directora del Proyecto.

Esta página se ha dejado en blanco intencionalmente

Publicación de HHS No. (SMA) 08-4189  
Centro para el Tratamiento del Abuso de Sustancias  
La primera edición fue impresa en 2006  
Ediciones adicionales fueron impresas en 2008 y en  
2014

