



CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL

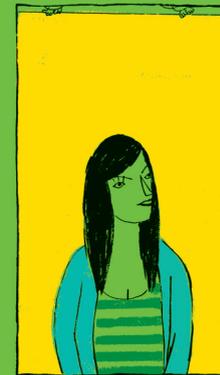


GUÍA M

aprendiendo de **mí misma**
mejora de la autovaloración







EDITA

Dirección General de Personas con Discapacidad
Consejería para la Igualdad y Bienestar Social
Junta de Andalucía

COORDINA

Belén Carrillo Quintero
Fundación para la Atención e Incorporación Social

ELABORA

Instituto Universitario de Integración en la Comunidad.
Universidad de Salamanca

CONTENIDOS:

Miguel Ángel Verdugo Alonso
Alba Rodríguez Aguilera
Mónica Santamaría Domínguez

DISEÑO Y MAQUETACIÓN

Agencia SOPA.
con ilustraciones de Daniel Diosdado

IMPRIME

TRAMA GESTIÓN, S.L.

DEPÓSITO LEGAL

J-784-2011

61 de cada 100 personas con discapacidad en Andalucía son mujeres, sin embargo encuentran mayores trabas que los hombres en su misma situación a la hora de acceder al ejercicio de sus derechos de ciudadanía: menos participación en la sociedad, afrontan mayores desigualdades en educación formal, en tasa de actividad, en relaciones afectivas, en su autopercepción, en derechos sexuales y reproductivos, en la imagen que de ellas presentan los medios de comunicación,... La constatación de esta realidad motivó que el Gobierno andaluz aprobase el **Plan de acción integral para las mujeres con discapacidad en Andalucía 2008-2013**, al objeto de ir avanzando en la eliminación de las desigualdades que la doble discriminación de género y discapacidad ocasiona.

Cualquier forma de exclusión social se asienta sobre los roles y estereotipos. Tanto los unos como los otros se construyen siempre en función del entorno y de la sociedad en la que se vive, por lo que no son inalterables, sino que pueden ser modificados. Esta tarea implica actuar intencionadamente sobre los agentes de socialización que perpetúan los estereotipos de género y discapacidad. También sobre las propias mujeres con discapacidad, que son las principales perjudicadas por la imagen social que se ha construido en torno a ellas.

En el Plan de acción integral para las mujeres con discapacidad en Andalucía 2008-2013, nos comprometemos a desarrollar medidas orientadas a mejorar la imagen que las mujeres con discapacidad tienen de sí mismas, fomentando procesos de auto-valoración de sus capacidades y erradicando los estereotipos sexistas y discriminatorios que están en la base de la infravaloración social de las mujeres con discapacidad

En este marco, la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social publica la presente Guía, cofinanciada por el Fondo Social Europeo, que se compone de dos ejemplares, Material de profesionales y Cuaderno de Trabajo de las mujeres con discapacidad, que pretende proporcionar orientaciones metodológicas para la realización de actividades que entre otros aspectos, favorezcan en las mujeres con discapacidad el refuerzo de la autoestima y la autopercepción como base para el desarrollo de un proyecto vital integrado y satisfactorio.

Espero que la presente guía sea una herramienta eficaz y que contribuya a que Asociaciones y profesionales continúen realizando más y mejores acciones positivas que favorezcan la inclusión, el protagonismo y la participación en igualdad de condiciones de las mujeres con discapacidad en Andalucía.

Micaela Navarro Garzón.

Consejera para la Igualdad y Bienestar Social



ÍNDICE

| | | |
|-----------|---|----|
| m0 | INTRODUCCIÓN | 6 |
| | Presentación | 8 |
| | Introducción | 8 |
| | ¿Cómo utilizar esta guía? | 9 |
| m1 | MUJERES CON DISCAPACIDAD | 10 |
| | Introducción | 12 |
| | Actividades de presentación | 13 |
| | :) ACTIVIDAD 1: TE GUSTA TU VECINDARIO | 13 |
| | :) ACTIVIDAD 2: CASAS, INQUILINAS Y TERREMOTOS | 14 |
| | :) ACTIVIDAD 3: DOS VERDADES Y UNA MENTIRA..... | 14 |
| | Actividades relacionadas con la imagen | 14 |
| | :) ACTIVIDAD 4: IDENTIFICACIÓN DE SITUACIONES | 14 |
| | :) ACTIVIDAD 5: IMAGEN SOCIAL | 16 |
| | :) ACTIVIDAD 6: EL OBJETO PERSONAL | 18 |
| m2 | TRABAJAR EL AUTOCONCEPTO Y LA AUTOESTIMA | 20 |
| | Introducción | 22 |
| | Actividades para conocer nuestros puntos fuertes | 27 |
| | :) ACTIVIDAD 7: INICIALES DE CUALIDADES..... | 27 |
| | :) ACTIVIDAD 8: ACENTUAR LO POSITIVO | 28 |
| | :) ACTIVIDAD 9: SILUETAS..... | 30 |
| | Actividades para trabajar la toma de decisiones y fomentar la autodeterminación | 31 |
| | :) ACTIVIDAD 10: MI PRESENTE Y MI FUTURO..... | 32 |
| | :) ACTIVIDAD 11: EL LABERINTO..... | 33 |
| | :) ACTIVIDAD 12: TÚ OPINAS PERO YO DECIDO..... | 34 |
| | :) ACTIVIDAD 13: LA INFLUENCIA DE LAS DEMÁS PERSONAS | 35 |
| | Actividades relacionadas con los pensamientos y sentimientos | 37 |
| | :) ACTIVIDAD 14. EL OVILLO | 38 |
| | :) ACTIVIDAD 15. LAS GAFAS | 39 |
| | :) ACTIVIDAD 16: PERDER Y RECUPERAR | 41 |

| | | |
|-----------|---|-----------|
| m3 | HABILIDADES SOCIALES Y ASERTIVIDAD | 42 |
| | Introducción | 44 |
| | :) ACTIVIDAD 17: UTILIDAD DE LAS HABILIDADES SOCIALES | 44 |
| | Entrenamiento en asertividad | 46 |
| | :) ACTIVIDAD 18: ¿SOY ASERTIVA? | 50 |
| | Entrenamiento en habilidades sociales | 58 |
| | :) ACTIVIDAD 19: NUESTRAS HABILIDADES SOCIALES..... | 60 |
| m4 | SOLUCIÓN DE CONFLICTOS | 66 |
| | Introducción | 68 |
| | Reconocer el problema | 72 |
| | :) ACTIVIDAD 20. LISTA DE PROBLEMAS | 72 |
| | :) ACTIVIDAD 21. QUÉ SIENTO FRENTE AL PROBLEMA..... | 75 |
| | Definir el problema | 77 |
| | :) ACTIVIDAD 22. EL DEFINIDOR DE PROBLEMAS..... | 77 |
| | Plantear y seleccionar soluciones | 78 |
| | :) ACTIVIDAD 23. LLUVIA DE SOLUCIONES | 78 |
| | :) ACTIVIDAD 24. TE ELIJO A TÍ | 80 |
| | Elaboración del plan de acción | 80 |
| | :) ACTIVIDAD 25. MANOS A LA OBRA | 81 |
| | Evaluación del plan de acción | 83 |
| | :) ACTIVIDAD 26. LA LUPA | 83 |
| | BIBLIOGRAFÍA | 86 |
| | :) Tabla 1. Alternativas para favorecer la autoestima | 24 |
| | :) Tabla 2. Suposiciones tradicionales erróneas y legítimos derechos..... | 48 |
| | :) Tabla 3. Las reglas de oro de la comunicación | 69 |
| | :) Figura 1. Premisas para trabajar la autoestima | 23 |
| | :) Figura 2. Proceso de resolución de conflictos | 68 |



O.

INTRODUCCIÓN



PRESENTACION

La necesidad de seguir avanzando en la mejora de la atención a las mujeres con discapacidad por parte de los poderes públicos y en concreto por la Junta de Andalucía, ha impulsado la elaboración de esta guía. La estrategia de mejora se basa en el diseño de materiales informativos y formativos que permitan el conocimiento y difusión de metodologías de trabajo que implementen la atención ofrecida a este colectivo.

En este marco la Junta de Andalucía, por medio de la Dirección General de Personas con Discapacidad, de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social, aprueba el 14 de octubre de 2008, el I Plan de Acción Integral para las Mujeres con Discapacidad en Andalucía (2008-2013), plan que pretende que las mujeres puedan acceder en igualdad de condiciones a los derechos y recursos sociales existentes para toda la ciudadanía y hacer posible su avance progresivo en la consecución de una mayor autonomía en todos los ámbitos de su vida.

Este documento persigue favorecer la igualdad de oportunidades a través de la formación dinámica y práctica. Para ello se han desarrollado dos guías de trabajo, una para el uso de profesionales y esta misma, elaborada expresamente para el manejo por parte de las participantes. No obstante, conviene tener en cuenta que no todas las mujeres con discapacidad ven disminuida su autoestima/autoconcepto en todas las facetas de su vida, por lo que recomendamos adaptar las actividades propuestas a las necesidades e intereses personales o grupales.

INTRODUCCIÓN

El objetivo de esta guía es ayudarte en la adquisición de competencias que te permitan mejorar la interrelación y comunicación en el ámbito personal, familiar, social y laboral. Para ello será necesaria tu participación en el desarrollo de sesiones grupales dirigidas por profesionales.

Somos conscientes de que este objetivo supone un gran reto y que para conseguirlo su implicación en el desarrollo de las sesiones va a ser imprescindible. Por ello, desde aquí, nos gustaría agradecerte tu participación y animarte a que desde el principio te conviertas en la protagonista de las sesiones que se van a desarrollar.

Como objetivos específicos nos planteamos:

Ayudarte en la adquisición de competencias personales que faciliten su adaptación al entorno.

Ayudarte en la adquisición de competencias específicas para el afrontamiento y superación de prejuicios o estereotipos por causa del género y/o la discapacidad.

Ayudarte en el conocimiento de los factores que facilitan la comunicación y el desempeño de las actividades en la vida diaria.

Ayudarte a trabajar y reforzar tu autoestima/autoconcepto.

Apoyar y fomentar la utilización de esquemas para la toma de decisiones.

¿CÓMO UTILIZAR ESTA GUÍA?

La guía está estructurada en cuatro módulos formativos:

- m1.** MUJERES CON DISCAPACIDAD
- m2.** AUTOCONCEPTO / AUTOESTIMA
- m3.** HABILIDADES SOCIALES / ENTRENAMIENTO EN ASERTIVIDAD
- m4.** SOLUCIÓN DE PROBLEMAS

En este documento puedes anotar todo lo referente a las actividades que se vayan desempeñando a lo largo de los módulos, será tu cuaderno de notas que te permitirá repasar la teoría explicada durante las sesiones y hacer tus propias anotaciones durante el desarrollo de las actividades. Todos los contenidos se trabajarán mediante la realización de dinámicas (previa introducción teórica) y la cumplimentación de fichas o tablas que encontrarás con cada actividad. Este método te permitirá conocer las habilidades y competencias propuestas y tener la oportunidad de ponerlas en práctica en condiciones similares a la realidad.



1.

**MUJERES CON
DISCAPACIDAD**



INTRO- DUCCIÓN

El enfoque desde el que se plantea esta guía es el de no discriminación por razón de género y de discapacidad, necesario para hacer efectivos los derechos de las mujeres con discapacidad.

Es evidente, que por razón del rol de género y de discapacidad afrontáis desigualdades en relación al acceso y control de los recursos, el disfrute de vuestros derechos y vuestra situación y posición social con respecto al empleo, la educación formal, las relaciones afectivas, así como vuestra auto-percepción y la imagen que de vosotras presentan los medios de comunicación y la sociedad en general. Por ello es muy necesario el desarrollo y puesta en marcha de iniciativas como la de esta guía, la cual pretende fomentar vuestra autovaloración y autoestima, de tal manera que se mejore la autonomía en todos los ámbitos consiguiendo una mejora en vuestra calidad de vida.

Desde la perspectiva interaccionista, la construcción de la identidad de las personas, se contempla como una dinámica basada en la interacción, los contactos, con el resto de la sociedad y especialmente con aquellas personas con quienes estamos frecuentemente. Cada persona nos hacemos tangibles en el contacto con las demás personas, y más concretamente por cómo nos tratan. De ahí, que presentarse ante las demás personas como mujeres con discapacidad conlleva muchos y variados prejuicios, que os pueden encerrar en una celda social, construida por un entorno que constantemente os puede hacer sentir que no sois una persona estándar, “normal”. Un ejemplo, la reacción de las personas ante una mujer en silla de ruedas. La silla tiene un efecto de halo que influye en toda actividad que haga o pretenda hacer. Estamos haciendo referencia a la metáfora del espejo, a la fuerza que tiene sobre cada una de nosotras el cómo nos ven las demás personas. No todos los espejos reflejan las imágenes igual. Por otro lado, nuestra mirada no es la misma todas las veces que nos contemplamos

en ellos. El hecho es que la actitud, el estado de ánimo, configura en gran parte la interpretación que hacemos de nuestra imagen. Es necesario por tanto llamar la atención sobre el hecho de que el reflejo que observamos depende de dos factores: el tipo de artefacto (calidad, forma, material, etc.) y nuestro estado de ánimo, nuestra actitud ante las imágenes que nos entrega. Nuestro espejo no es único, ni homogéneo, hay diferentes calidades, formas y materiales humanos en los que nos vemos reflejados. Y por supuesto, cada cual tiene diferentes días (actitudes) ante la imagen de una misma que te devuelve el entorno. Por lo tanto, a través de las actividades que se proponen en este módulo se irán trabajando ambos aspectos.

El objetivo de las actividades es mejorar la imagen que cada una tiene de sí misma, fomentando procesos de auto-valoración de las capacidades y erradicando los estereotipos sexistas y discriminatorios que están en la base de la infravaloración social de las mujeres con discapacidad.

ACTIVIDADES DE PRESENTACION

OBJETIVO:

Estas actividades están orientadas a fomentar la cohesión grupal y el vínculo con la/el profesional desde los primeros momentos de interacción. Hemos seleccionado diferentes procedimientos con la finalidad de poderlas adaptar en la medida de lo posible a vuestros intereses.

1. TE GUSTA TU VECINDARIO

DESARROLLO:

Las participantes tenéis que formar un círculo con las sillas y la/el profesional se sitúa en el centro del mismo.

1 :) En primer lugar haremos una ronda de presentaciones, en la que cada una dirá su nombre y su actividad favorita. Todas tenéis que estar atentas a lo que digan las compañeras para poder proceder al segundo paso.

2 :) A continuación la o el profesional os irá preguntando a cada una de las participantes: ¿Quiénes son tus vecinas?, a lo que responderéis: a mi derecha está...y a mi izquierda...y nombrareis su actividad preferida. Inmediatamente después de la presentación el o la profesional preguntará a la primera participante que haya hecho las presentaciones: ¿Por quién las cambiarías?. La mujer elegirá otras dos compañeras y rápidamente deberán intercambiar los sitios. Una de las participantes se tendrá que sentar en el centro del círculo y se encargará ahora de elegir otra compañera y formularle las preguntas.



2. CASAS, INQUILINAS Y TERREMOTOS

DESARROLLO:

En esta actividad formareis grupos de tres mujeres, dos os debéis coger de las manos y subir los brazos como si formarais una casa con vuestros cuerpos, y la tercera integrante del grupo se sitúa entre sus dos compañeras (inquilina de la casa).

1 :) Cuando la/el profesional diga:

¡casa!

las inquilinas quedan quietas y las casas van en busca de una nueva inquilina.

¡inquilina!

las casas quedan quietas y las inquilinas buscan un nuevo hogar.

¡terremoto!

os soltáis todas y formáis nuevas agrupaciones.

En cada caso, disponéis de unos minutos para conoceros.

3. DOS VERDADES Y UNA MENTIRA

DESARROLLO:

Las participantes tenéis que formar un círculo, cada una debe pensar dos aspectos de su vida que sean verdad y uno que sea mentira. El o la profesional irá guiando las presentaciones, y cada participante tendrá que exponer las tres ideas al grupo, por ejemplo: Hola soy Patricia, me gustan los perros, comer arroz y tengo dos hijas (o hijos). Las demás participantes deberán adivinar cuál es la mentira.

ACTIVIDADES RELACIONADAS CON LA IMAGEN

4. IDENTIFICACIÓN DE SITUACIONES

OBJETIVO:

Esta actividad te ayudará a identificar situaciones en las que has podido sentirte discriminada y te permitirá establecer un sentimiento de grupo para poder trabajar la imagen que muestras a las demás personas, luchar contra los estereotipos, prejuicios y estigmas sobre su discapacidad.

DESARROLLO:

A continuación, cada una de vosotras tendrá que pensar en situaciones sociales (por ejemplo: con la familia, en las relaciones personales de tipo sentimental, relaciones con las hijas e hijos, amistades, el trabajo, sexualidad, etc.) en las que se haya sentido discriminada por su género y/o discapacidad y anotarlas en la Ficha, para posteriormente describirlas y exponerlas al grupo.

| FICHA | IDENTIFICACIÓN DE SITUACIONES |
|----------------|-------------------------------|
| SITUACIÓN 1 | |
| SITUACIÓN 2 | |
| SITUACIÓN 3 | |
| SITUACIÓN 4 | |
| SITUACIÓN 5 | |



5. IMAGEN SOCIAL

OBJETIVO:

Trabajar tu imagen social y luchar contra los estereotipos, prejuicios y estigmas.

DESARROLLO:

A continuación, os proponemos que en pequeños grupos, trabajéis las siguientes cuestiones relacionadas con la imagen social: cómo creéis que sois percibidas, los efectos que eso os produce y cómo os gustaría ser percibidas:

| FICHA | FORMA EN QUE CREÉIS QUE SOIS PERCIBIDAS POR LAS DEMÁS PERSONAS SOCIEDAD EN GENERAL (FAMILIA, COMPAÑEROS Y COMPAÑERAS, AMIGOS Y AMIGAS) Y POR QUÉ. |
|--|---|
| <p style="text-align: center;">CREEMOS QUE LA SOCIEDAD EN GENERAL NOS PERCIBE:</p> | |
| <p style="text-align: center;">CREEMOS QUE LA FAMILIA NOS PERCIBE:</p> | |
| <p style="text-align: center;">CREEMOS QUE LAS COMPAÑERAS Y LOS COMPAÑEROS NOS PERCIBEN:</p> | |
| <p style="text-align: center;">CREEMOS QUE LAS AMIGAS Y LOS AMIGOS NOS PERCIBEN:</p> | |

| | |
|---|---|
| FICHA | LISTADO DE LOS EFECTOS QUE OS PRODUCE ESA IMAGEN QUE TIENEN LAS DEMÁS PERSONAS SOBRE TI. |
| EFFECTOS QUE OS PRODUCEN LA IMAGEN QUE TIENEN LAS DEMÁS PERSONAS DE VOSOTRAS | |
| FICHA | CÓMO TE GUSTARÍA QUE TE PERCIBIESEN LAS DEMÁS PERSONAS Y CÓMO SE LO HARÍAS VER. |
| NOS GUSTARÍA QUE NOS PERCIBIERAN: | |



6. EL OBJETO PERSONAL

OBJETIVO:

Trabajar la imagen social y personal a través de la toma de conciencia de los objetos con los que te identificas y lo que puedes estar transmitiendo e influyendo.

DESARROLLO:

-) Cada una de las participantes colocará encima de la mesa objeto personal que os acompañe y con el que os identifiquéis. Si no encontráis ninguno en ese momento, podéis escribir en un papel el nombre del objeto con el que os identifiquéis y colocarlo encima de la mesa.
-) Cuando tengamos todos los objetos, los observaremos y elegiremos uno de entre todos. Y nos plantearemos por qué hemos cogido ese objeto.
-) Seguidamente, cada participante expondrá brevemente al grupo por qué eligió ese objeto, cómo se relaciona con su imagen y qué cree que transmite.

| FICHA | EL OBJETO PERSONAL |
|---|--------------------|
| POR QUÉ LO HE ELEGIDO | |
| CÓMO SE RELACIONA ESTE OBJETO CON MI IMAGEN | |
| QUÉ CREO QUE TRANSMITE ESTE OBJETO | |

FICHA

EL OBJETO
PERSONAL QUE
ME GUSTA PERO
QUE NO TENDRÍA
O UTILIZARÍA

POR QUÉ

•) A continuación, cuando todas hayáis expuesto vuestro objeto, reuniros por parejas y comentad que características que se relacionan con la imagen de la otra persona nos han gustado o llamado la atención. Posteriormente cada participante expone al grupo las características que su pareja le ha señalado y realizar algún comentario sobre las mismas.

Para finalizar la actividad, cada participante debe elegir un objeto que le gusta pero que no tendría o utilizaría y exponer por qué al grupo.



2.

**TRABAJAR EL
AUTOCONCEPTO
Y LA AUTOESTIMA**



INTRO- DUCCIÓN

La autoestima de cada persona se construye a través de la influencia de múltiples factores y experiencias que se van dando a lo largo de la vida. En el caso de las mujeres con discapacidad puede ocurrir que las oportunidades de autoexperimentar y las propias experiencias se vean influidas por un contexto de sobreprotección en el que sus capacidades se ven cuestionadas reiteradamente, además de otros factores sociales. Conviene señalar la dificultad que puede llegar a tener una mujer, tenga o no discapacidad, en construir su autoconcepto positivo si no puede diferenciar qué cosas le gustan o qué cosas ha podido conseguir por sí misma.

Hagamos una reflexión, antes de replantearnos el estado de nuestra autoestima:

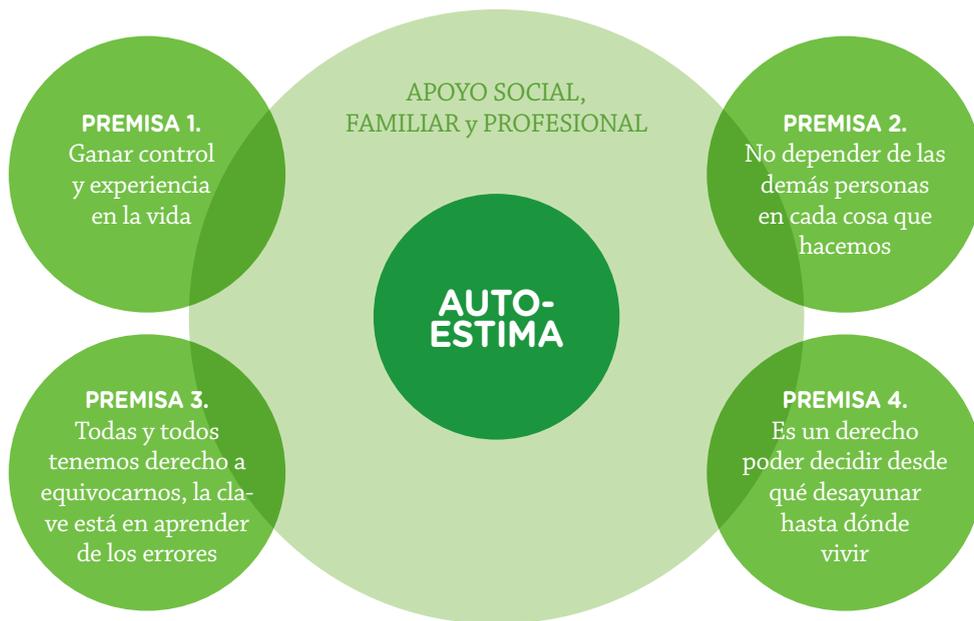
¿Cómo sería mi autoestima si siempre hubiera tenido a alguien que respondiera en mi lugar?

¿Qué aspectos me gustan y me hacen sentir bien?

Toda mujer, tenga o no discapacidad, desea que menosprecien sus ideas o potencialidades y toma decisiones que la acercan a su propio proyecto de vida que la hace sentir satisfecha. En este sentido la autoestima y el autoconcepto cobran un significado especial debido a que facilitarán la consecución de los propios objetivos.

El objetivo de este módulo consiste en ayudarte a que consigas mejorar o mantener un nivel de autoestima satisfactorio contando con el apoyo profesional y familiar. A continuación (ver Figura 1) planteamos cuatro premisas que deberás tener siempre presentes.

Figura 1. Premisas para trabajar la autoestima.



Las oportunidades de crecimiento personal se presentan diariamente durante la realización de tareas cotidianas, como decidir qué ropa ponerse o qué comida comprar cuando vas al supermercado. La principal dificultad adscrita a estos acontecimientos diarios es su imprevisibilidad. En el contexto natural es imposible controlar todas las variables que pueden influir sobre la autoestima,

por ello será necesario:

1 :) Conocer qué nos interesa y en qué centramos nuestros objetivos, reconociendo nuestras dificultades, miedos y motivaciones.

2 :) Aprovechar los apoyos naturales que favorezcan la toma de tus propias decisiones.



En la siguiente tabla proponemos seis ideas cuya puesta en práctica puede influir en el cambio de esta actitud que puede estar dificultando el desarrollo personal.

/ : ALTERNATIVAS PARA FAVORECER LA AUTOESTIMA

- : / Hablar con nuestras familias y amistades de cómo nos sentimos y de cuáles son nuestros intereses y motivaciones y valorar en qué medida comparten nuestras ideas y pueden echarnos una mano.
- : / Definir quién puede ayudarnos para conseguir nuestras metas.
- : / Afrontar nuestros propios desafíos o problemas y buscar herramientas para poderlos solucionar.
- : / Atrevernos a experimentar, defendernos y afrontar la toma de decisiones cotidiana.
- : / Hablar sobre nuestros derechos y nuestra discapacidad.
- : / Atender a nuestros sentimientos.
- : / Hacer que las demás personas nos escuchan y valoren nuestra opinión.

Tabla 1. Alternativas para favorecer la autoestima

Llevar a cabo estas ideas requerirá una planificación previa y una intervención estructurada. Durante la planificación resulta imprescindible que nos planteemos retos adaptados a nuestras capacidades, teniendo en cuenta tanto las limitaciones como las potencialidades. Si el objetivo es demasiado difícil conviene que lo dividamos en pequeños pasos alcanzables.

x) Es importante conocer: ¿qué quiero? ¿Qué me gusta? Conocer los pasos para conseguirlo por mí misma. La clave está en encontrar las maneras para fomentar mi autoestima.

Todas y todos tenemos cosas buenas y menos buenas, lo importante es saber aprovecharlas.

Aprender a identificar y valorar los propios logros resulta una tarea de gran importancia en el desarrollo de la autoestima, si tenemos claro los logros y sabemos recompensarnos por ellos, las probabilidades de que las otras personas reconozcan nuestras potencialidades serán mayores. La cuestión es ¿cómo aprender a creer en nuestras propias capacidades?, para responder a esta pregunta tendremos que aprender a autorreforzarnos y a mandarnos mensajes positivos.

El autorrefuerzo implica reconocer qué hemos hecho bien y saber premiarnos por ello, podemos premiarnos con objetos materiales o alimenticios (por ejemplo, nuestro plato preferido) o buscar el refuerzo por otras vías como el cumplido o el abrazo de una compañera o compañero.

También conviene planear el mejor modo de administrar los reforzadores. La técnica más eficaz para lograr mantener la motivación de las mujeres sin que sientan frustración se basa en utilizar los programas de razón variable, es decir, aquellos en los que una determinada conducta se refuerza alternativamente sin seguir una pauta fija. Este sistema es el más parecido al que se da en la vida diaria, por ejemplo, un martes llegas al trabajo con la tarea que te pidió la persona que tiene que supervisar el trabajo con urgencia, esperas un gesto de agradecimiento por su parte, sin embargo, esa persona tuvo un mal día y no hace ninguna referencia a tu esfuerzo. El viernes de la misma semana, le presentas una nueva tarea y mostrando una gran sonrisa de satisfacción te felicita por tu eficacia. Si por cada actividad realizada recibiéramos felicitaciones, éstas acabarían restando su valor. Sin embargo, si conseguimos adaptar el programa a las circunstancias personales, podemos ayudar a mantener la motivación por mejorar el crecimiento personal.

Al plantear la intervención para mejorar la autoestima, conviene recordar que el autoconcepto no cambiará hasta que **las mujeres no modifiquen sus propios pensamientos**. La interpretación que hagamos de las situaciones cotidianas influirán deteriorando o fortaleciendo nuestra autoestima.

Por ejemplo:

> SITUACIÓN INICIAL:

voy a pagar la cuota del curso y al llegar a casa me doy cuenta que me han devuelto mal el cambio, me faltan 15 euros. Esta situación puede tener diferentes interpretaciones:

Interpretación 1) "Todo me sale mal, si no voy con alguien siempre me engañan".

Interpretación 2) "No entiendo cómo, pero me he dado cuenta, ahora ya lo dejo pasar porque si voy no me van a creer y se reirán de mí, la próxima vez ya estaré más atenta".

Interpretación 3) "Me despisto una vez y mira...voy a reclamar la parte que me corresponde, intentaré revisarlo siempre en el momento de cualquier pago. De todas formas, lo importante es que me he dado cuenta a tiempo".

Siguiendo con el ejemplo, las interpreta-

ciones 1 y 2 afectarán negativamente al autoconcepto "no soy capaz", "evito la situación", sin embargo la última interpretación implica asumir el error y poner en marcha las habilidades para subsanarlo.

A continuación presentamos algunos errores cognitivos comunes entre las personas con baja autoestima, en definitiva se trata de "malas pasadas que nos jugamos a nosotras mismas, que nos dañan y nos hacen sentir mal". Es importante aprender a identificarlas para que en el momento en el que se presenten se dispare nuestra alarma y seamos capaces de combatirlas.



SESGOS COGNITIVOS:

·) Inferencia arbitraria:

Presuponer o concluir sin evidencia suficiente. Por ejemplo, una amiga no me ha saludado al cruzarse conmigo en el pasillo y pienso: seguro que está enfadada.

·) Lectura de pensamiento:

Se da cuando se intenta adivinar la opinión que tienen las demás personas sobre mis actos, personalidad o físico, centrándose únicamente en aspectos negativos. Por ejemplo: creerán que soy tonta, seguro que les parezco fea.

·) Sobregeneralización:

Construir una regla general sobre unos pocos incidentes aislados. Por ejemplo: Esta mañana redactando el documento he repetido sin darme cuenta los mismos datos, cuando lo lean lo van a criticar, soy un desastre con estas cosas.

·) Magnificación:

Sobreestimar la importancia de acontecimientos y reaccionar de forma incongruente a la situación presente. Por ejemplo: no he hecho lo que María me ha pedido, tengo que dejar este curso porque me dejarán de hablar todas mis amistades.

·) Personalización:

Interpretar los acontecimientos negativos como algo personal, cuando la situación tiene poco que ver con la persona. Por ejemplo: justo hoy que había quedado para cenar en este restaurante, no lo abren, lo hacen para fastidiarme el día.

·) Pensamiento dicotómico:

Categorizar un acontecimiento en uno de los extremos, o te decantas por el blanco o eliges el negro, el gris no existe. Este pensamiento es frecuente en los procesos de negociación. Por ejemplo: Te propongo ir a la playa, pero tú me propones ir antes a una cafetería. Pienso, nunca le parece interesante lo que propongo, si no vamos a la playa toda la tarde, no voy a ningún sitio.

·) Atribuciones hostiles:

Atribuir la causa de una situación a las intenciones maliciosas u hostiles de las otras personas. Por ejemplo: se me ha roto la silla y me he caído, seguro que sabían que la pata estaba suelta y no me han querido avisar para que me cayera.

ACTIVIDADES PARA CONO- CER NUES- TROS PUNTOS FUERTES

OBJETIVO:

Estas actividades están orientadas a conocer los puntos fuertes de nuestra personalidad. Pretenden ayudarnos a que podamos derribar las barreras impuestas, a menudo por nosotras mismas, otra veces por la sociedad, que no nos permiten tener un buen concepto propio. Con estas actividades conseguiremos mejorar el autoconcepto y la autoestima mediante el intercambio de comentarios y cualidades personales.

7. INICIALES DE CUALIDADES

DESARROLLO:

A continuación te proponemos que escribas tu nombre y tu primer apellido en la fila correspondiente y redondea la primera letra. Hecho esto escribe dos adjetivos positivos que te definan y que empiecen por esas iniciales.

Ver ejemplo en la FICHA:



| FICHA | NOMBRE Y APELLIDO | INICIALES DE CUALIDADES | |
|-----------------|-------------------|-------------------------|--------|
| NOMBRE | Araceli | Alegre | Activa |
| PRIMER APELLIDO | Sanz | Sincera | Segura |
| NOMBRE | | | |
| PRIMER APELLIDO | | | |

8. ACENTUAR LO POSITIVO

DESARROLLO:

DESARROLLO: Muchas y muchos hemos crecido con la idea de que no es “correcto” el autoelogio. Con este ejercicio se intenta cambiar esa actitud aprendiendo a compartir esas cualidades con las demás personas.

Para ello escribe:

-) *Dos atributos físicos que te gusten de ti misma (por ejemplo: tengo los ojos grandes y el color de pelo bonito),*
-) *Dos cualidades de personalidad que te agraden de tu forma de ser (por ejemplo: soy agradable y simpática)*
-) *Una capacidad que valoro de mí misma (por ejemplo: soy trabajadora).*

Ten en cuenta que cada comentario debe ser positivo. ¡No se permiten comentarios negativos!

REFLEXIÓN:

¿Cómo me siento al leer esos adjetivos de mí misma? ¿Con cuál de ellos me identifico más? Termina la siguiente frase: Soy una

persona... (Enumera el listado de adjetivos que has escrito)

| FICHA | COSAS QUE ME GUSTAN DE MÍ MISMA |
|----------------------|---------------------------------|
| DE MI FÍSICO | |
| DE MI PERSONALIDAD | |
| CAPACIDAD QUE VALORO | |



REFLEXIÓN:

¿por qué nos resulta tan difícil reconocer nuestros aspectos positivos?, ¿me gustaría

reconocer más frecuentemente mis cualidades?, ¿me siento bien después de valorar mis puntos fuertes?

9. SILUETAS

DESARROLLO:

identifica cuatro cualidades positivas que encuentres en ti misma e identifica hechos o resultados que hayas conseguido gracias a ellas.

1 :) Ahora vamos a hacer una actividad en la que os vais a poner en parejas y si no de manera individual, dibujaréis una silueta en papel continuo (o folio). Dividid la silueta en dos partes, de forma que cada mitad represente a cada una de vosotras.

2 :) Cada participante escribirá en su parte de la silueta dos cosas: en la mitad inferior, las cualidades positivas que cree que tiene; en la mitad superior, los éxitos que esas cualidades le han permitido obtener.

3 :) Fuera del contorno de la silueta, escribiréis o dibujaréis los aspectos que esperáis mejorar.

REFLEXIÓN:

Piensa en cómo te has sentido al verte reflejada en el dibujo y ver así reflejadas tus cualidades y logros y qué dificultades has tenido para identificarlas (en ocasiones buscamos logros demasiado grandes, o necesitamos que una cualidad sea muy remarcada para aceptarla como tal).

ACTIVIDADES PARA TRABAJAR LA TOMA DE DECISIONES Y FOMENTAR LA AUTODETER- MINACION

OBJETIVO:

Estas actividades ayudarán a identificar tus objetivos y los pasos necesarios que debes dar para conseguirlos. Para ello resulta imprescindible adquirir habilidad en la toma de decisiones. La primera vez que nos enfrentamos a una decisión respecto a una situación nueva puede resultarnos muy complicado, incluso necesitar consejo de nuestras amistades, profesionales o familiares, pero probablemente las siguientes ocasiones que nos enfrentemos a una situación parecida nos resultará más sencillo. Estas actividades te ayudarán a perder el miedo a decidir y a equivocarte.



10. MI PRESENTE Y MI FUTURO

DESARROLLO:

1 :) Para desarrollar esta actividad utilizaremos la Ficha que viene más abajo, en la que aparecen dos columnas, en la de la izquierda, tenéis “esta soy yo”, y a la derecha, “este es mi futuro”

2 :) Vamos a comenzar la tarea recortando imágenes o tarjetas de papel en la que escribiremos palabras o frases que simbolicen cosas de ti misma y de tu futuro. Seguidamente las iremos pegando en la tabla en forma de collage.

En la sección “Esta soy yo”, puedes incluir rasgos físicos y partes del cuerpo, vestimenta, ocio y tiempo libre, logros, rasgos de personalidad, etc.

En la columna “Este es mi futuro” puedes pegar todo aquello que se relacione con viajes, posesiones personales, trabajo o cualquier otro aspecto que desees conseguir en el futuro.

| FICHA | MI PRESENTE Y MI FUTURO | |
|-------------|-------------------------|--|
| ESTA SOY YO | ESTE ES MI FUTURO | |

REFLEXIÓN:

Para finalizar la actividad debemos exponer entre todo el grupo las conclusiones que podemos sacar sobre los datos que muestran nuestras tablas:

¿Los símbolos o frases que he puesto en el presente son positivos o negativos? ¿Me ha

resultado difícil imaginarme mi futuro?
¿Coincide lo que he escrito en la columna “Esta soy yo” y “lo que seré en el futuro”?

Piensa en las ventajas y los inconvenientes que pueden surgir y si hay alguna por ser mujer.

11. EL LABERINTO

DESARROLLO:

Esta actividad la desarrollaremos en grupo.

1 :) Cada una de las participantes deberá escribir en un papel su nombre y un objetivo que quiera conseguir a corto plazo. Seguidamente tenéis que exponer este objetivo al grupo y debatir, sobre las posibles dificultades que puede encontrarse.

2 :) Seguidamente, nos formularemos la siguiente cuestión: ¿qué podemos hacer para seguir adelante? y repetiremos esta cuestión para cada una de las dificultades identificadas escribiendo al lado las posibles soluciones.

3 :) El siguiente paso consiste en construir un laberinto de personas: cada compañera se situará en un lugar estratégico de la sala. La/el profesional les asignará un rol basado en las dificultades comentadas, por ejemplo: Elisa quiere irse a vivir con una amiga, y durante el juego María representará la oposición de su madre y de su padre. Elisa deberá decidir qué hacer para superar esa dificultad. Una vez superada pasará a enfrentarse a la siguiente compañera y así sucesivamente hasta conseguir su objetivo, el cual también puede quedar representado por una compañera.



12. TÚ OPINAS PERO YO DECIDO

DESARROLLO:

Se trata de transferir uno a uno, en un pequeño recipiente el mayor número posible de clips (o clavos) contenidos en un recipiente más grande, en un tiempo determinado (20 segundos).

1 :) Vamos a comenzar la actividad con la formación de un grupo de voluntarias, que tendrá que salir fuera de la sala, unos minutos. Mientras, la/el profesional aprovechará para exponer la actividad al resto del grupo que permanece en sala.

2 :) Posteriormente las voluntarias que han permanecido fuera son llamadas una por una y se les pide someterse a un test de destreza manual (capacidad de movimientos rápidos y precisos). A las dos primeras voluntarias se les afirma que es generalmente posible transferir alrededor de 2 clips en 20 segundos, mientras que a las dos siguientes se les dice que esta cifra es alrededor de 40. A las dos últimas se les dice que es también de 40 y se añade un factor de presión más, por ejemplo se les propone la pérdida de una prenda si no consiguen realizar esa puntuación.

3 :) Antes de empezar cada vez, se pregunta a la voluntaria cuantos clips cree poder transferir a la caja, después del ejercicio se le pide que establezca un segundo pronóstico para la siguiente compañera que le seguirá.

4 :) Una vez reunido todo el grupo, se comparan las diferentes respuestas y resultados obtenidos durante la realización de la actividad, teniendo en cuenta los comentarios y opiniones que han surgido.

REFLEXIÓN:

En el ejercicio se ha observado cómo los comentarios que recibimos pueden decidir nuestro éxito en el desarrollo de una tarea. Ahora piensa en situaciones en las que crees que la opinión de las demás personas ha primado sobre la tuya, haciendo que abandonarás tus objetivos. Posteriormente, utilizando la FICHA, elabora un listado con posibles alternativas o soluciones que pueden ayudarte a mantener tu criterio y confiar más en tus propios deseos.

FICHA

CUANDO PONEN EN DUDA MIS CAPACIDADES...

¿QUÉ PUEDO HACER PARA CONFIAR MÁS EN MI CRITERIO?

13. LA INFLUENCIA DE LAS DEMÁS PERSONAS

DESARROLLO:

Consiste en tomar conciencia de la influencia que pueden llegar a ejercer las demás personas en nuestro autoconcepto. A continuación tienes una serie de situaciones, reflexiona a cerca de ellas y marca en la escala de 1 a 10, si crees que te influyen “nada” (1) o “mucho” (10) las demás personas en cada una de ellas.

REFLEXIÓN:

En qué aspectos has detectado más control y en qué aspectos sería conveniente retomar las riendas. Piensa ahora en la siguiente situación: Si decidieras delegar en ti la responsabilidad de tus decisiones, de todas las situaciones anteriores, ¿Cuál harías de manera diferente?

Y para terminar, piensa en alguna acción que no has podido llevar a cabo o que realizaste, pero actualmente te arrepientes de haberlo hecho, y que consideres que haya afectado a tu autoestima. Luego, pregúntate, ¿Según las opiniones de quién me estoy juzgando? ¿Las mías o las de otra persona?. Si esas opiniones no son las mías, ¿qué opinión realmente sobre eso?.

Recuerda que algo muy importante y necesario para tener una buena autoestima es confiar en nosotras mismas, en nuestras capacidades y en nuestras opiniones, sin preocuparse excesivamente por la aprobación de las demás personas.



| FICHA | LA INFLUENCIA DE LAS DEMÁS PERSONAS | | | | | | | | | |
|---|--|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| SITUACIONES | ¿EN QUÉ GRADO ME INFLUYEN LAS DEMÁS PERSONAS? 1=NADA; 10=MUCHO | | | | | | | | | |
| EN TU APARIENCIA FÍSICA (FORMA DE VESTIR, CABELLO, ETC.) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| EN LA GENTE QUE ELIGES COMO AMIGOS Y AMIGAS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| EN LA PAREJA QUE TIENES O HAS TENIDO | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| EN LA COMPRA DE ALGO IMPORTANTE PARA TI | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| EN LA OPINIÓN QUE TENGAS SOBRE ALGUIEN SIN CONOCERLA/LO DEMASIADO | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| EN LA DECISIÓN DE IR A UN SITIO O A OTRO | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| EN LA OPINIÓN SOBRE UNA PELÍCULA, UN GRUPO DE MÚSICA, UN EQUIPO DE FÚTBOL | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| EN LAS DECISIONES IMPORTANTES DE TU VIDA | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

ACTIVIDADES RELACIONADAS CON LOS PEN- SAMIENTOS Y SENTIMIENTOS

Durante el día nos enfrentamos a situaciones o sucesos que afectan de manera diferente a nuestra autoestima. Unos hechos pueden hacernos daño, influyendo negativamente en la imagen que tenemos de nosotras mismas. Sin embargo, otros hechos pueden hacernos sentir orgullosas. A lo largo de las siguientes actividades se expresarán sentimientos y pensamientos tanto negativos como positivos, con el objetivo de comprender que se pueden invertir los pensamientos negativos en pensamientos positivos y que esto repercute de forma directa en los sentimientos, pasando de negativos a positivos.



14. EL OVILLO

DESARROLLO:

Este es un ejercicio para desarrollar en grupo. La primera fase del mismo consiste en enumerar sentimientos positivos, en la segunda fase se atiende a los pensamientos automáticos, nombrando ejemplos y alternativas para combatirlos.

1 :) En primer lugar, nos sentaremos en el suelo formando un círculo. La primera participante, nombra un sentimiento o atributo positivo, por ejemplo “feliz” al tiempo que lanza el ovillo de lana (sin soltar la punta) a otra compañera. Quien recibe el ovillo agarra el hilo y lo lanza a otra mujer siguiendo el mismo procedimiento y así sucesivamente, siempre sin soltar el hilo para que vaya formándose la red.

2 :) La segunda fase del ejercicio es relativamente más complicada. Consiste en tener dos ovillos de lana de diferente color, uno representará los pensamientos automáticos negativos y otro los positivos que podemos utilizar para combatirlos. El procedimiento es idéntico, aunque tendréis que alternar los ovillos, por ejemplo, la primera participante lanza el ovillo rojo a una compañera diciendo “soy un desastre” (la que lo recibe esperará), acto seguido quien tiene el ovillo verde deberá expresar un pensamiento incompatible con el anterior “algún día no me salen las cosas como me gustaría, pero no soy un desastre”, y así sucesivamente alternando ovillo rojo (negativo)-verde (positivo).

REFLEXIÓN:

A continuación realizaremos una reflexión final en grupo acerca de las siguientes cuestiones:

¿Cómo te has sentido?

¿Sueles identificar tus estados de ánimo?

¿Qué opinas del vínculo que existe entre los pensamientos y los sentimientos?

¿A lo largo del día pensáis que predominan los pensamientos positivos o negativos?

¿En qué situaciones se dan unos y otros?

15. LAS GAFAS

DESARROLLO:

Consiste en ver una determinada situación desde diferentes puntos de vista, para ello se utilizarán dos gafas diferentes sin cristales. En primer lugar deberás definir una situación que habitualmente te suponga un problema, por ejemplo: perder el autobús.

La tarea consiste en alternar las dos gafas de manera que:

1 :) Cuando lleve las gafas de la mala suerte me centraré en lo negativo, partiendo de la idea de que todo me sale mal y definiré cómo me siento respecto a la situación elegida, como en este caso perder el autobús.

2 :) Cuando haya interpretado varias situaciones, me pondré las otras gafas, las del pensamiento positivo, y nos volveremos a plantear las mismas situaciones, pero esta vez ofreciendo otra interpretación de la situación más constructiva.

REFLEXIÓN:

Piensa en cómo te has sentido dependiendo de las gafas que utilizabas. ¿Qué gafas llevo puestas frecuentemente? ¿Con qué gafas me gustaría ver mi vida?.

Recuerda que utilizar unas u otras está en tus manos.



16. PERDER Y RECUPERAR

| FICHA | FRASES PARA LEER: IMAGINA QUE EN LA ÚLTIMA SEMANA TE HA OCURRIDO... | |
|--|---|---|
| | | RECUPERAR LA AUTOESTIMA |
| QUITAR LA AUTOESTIMA | | |
| UN GRUPO DE AMISTADES CERCANAS NO TE INVITÓ A SU FIESTA | | ALGUNA COMPAÑERA O ALGÚN COMPAÑERO DE TRABAJO TE PIDIÓ CONSEJO SOBRE UN ASUNTO IMPORTANTE |
| ALGUIEN MUY SIGNIFICATIVO PARA TI TE DIJO QUE NO VALES PARA NADA | | UNA PERSONA QUE TE GUSTA TE INVITÓ A SALIR |
| UNA AMIGA O UN AMIGO REVELÓ UN SECRETO QUE TÚ LE DIJISTE EN CONFIANZA | | ALGUIEN MUY IMPORTANTE PARA TI TE DIJO DE REPENTE QUE TE QUIERE MUCHO |
| TE ENTERAS DE ALGÚN RUMOR SOBRE TU REPUTACIÓN | | TE SALIÓ BIEN TU TRABAJO |
| TU PAREJA TE DEJÓ POR OTRA PERSONA | | TUS AMIGAS Y AMIGOS TE INVITAN A UNA FIESTA |
| UN GRUPO DE AMIGAS O AMIGOS SE BURLÓ DE TI POR TU PELO O POR LA ROPA QUE LLEVABAS PUESTA | | UNA PERSONA QUE TE GUSTA ACEPTÓ TU INVITACIÓN A SALIR CONTIGO |
| TE SALIÓ MAL TU TRABAJO | | TE ASIGNAN UNA TAREA DE RESPONSABILIDAD NUEVA EN TU TRABAJO |
| UNA COMPAÑERA O UN COMPAÑERO DE TRABAJO CRITICÓ CÓMO HACÍAS TUS ACTIVIDADES LABORALES | | UNA COMPAÑERA O UN COMPAÑERO TE FELICITA POR TU TRABAJO |
| DAN UNA NUEVA TAREA A OTRA PERSONA EN EL TRABAJO, QUE TÚ CREEES QUE PODRÍAS HACER BIEN | | TUS AMIGAS Y AMIGOS DIJERON QUE ESTABAS GUAPÍSIMA CON ESA ROPA |
| UNA PERSONA QUE TE GUSTA RECHAZÓ TU INVITACIÓN PARA SALIR CONTIGO | | TRAS VARIAS HORAS INTENTÁNDOLO, CONSEGUISTE HACER ALGO QUE NO TE SALÍA |

DESARROLLO:

1 :) Coge un folio y piensa que representa tu autoestima. Lee la lista de sucesos de la página anterior y que pueden pasarle a cualquiera durante el día y que a cada persona le pueden afectar de manera diferente.

2 :) Cada vez que leas un suceso, arranca un pedazo de la hoja e intenta que el tamaño del pedazo que quites signifique más o menos la proporción de tu autoestima que

este suceso quitaría, es decir, si ese hecho te afecta mucho o no.

3 :) Después de haber leído todas las frases que “quitan” la autoestima, lee ahora el siguiente listado de frases que te ayudarán a recuperarla, pero esta vez reconstruye el folio pedazo a pedazo a medida que cada actividad te aporta bienestar.

A continuación debatiremos en grupo sobre las cuestiones trabajadas en la actividades.



3.

**HABILIDADES SOCIALES
Y ASERTIVIDAD**



INTRODUCCION

Sabemos que las relaciones sociales son una de las partes más importante de nuestras vidas. En cada una de las cosas que hacemos existe un componente de relaciones con las demás personas que determina en gran medida (facilitando o entorpeciendo) la búsqueda del bienestar o la felicidad. El hecho de no saber interactuar o no saber poner en marcha una habilidad social determinada en un momento dado, puede llevar a la persona a tener problemas de autoestima, de comportamiento, de salud mental, dificultades en su integración, aislamiento social, etc. Un factor clave para tener buena autoestima y un correcto funcionamiento en múltiples ámbitos de la vida (personal, laboral, sentimental, etc.) es tener un adecuado manejo de las habilidades sociales. Pero, ¿qué entendemos por habilidades sociales?

“La conducta socialmente habilidosa es ese conjunto de conductas emitidas por un individuo en un contexto interpersonal que expresa los sentimientos, actitudes, deseos, opiniones o derechos de ese individuo de

un modo adecuado a la situación, respetando esas conductas en las demás personas, y que generalmente resuelve los problemas inmediatos de la situación mientras minimiza la probabilidad de futuros problemas.” (Caballo, 1986).

Lo más importante a destacar de esta definición es que las habilidades sociales son conductas, esto nos está indicando que son aspectos observables, medibles y modificables, que no son un rasgo innato de la persona, determinado por su código genético o su condición de discapacidad.

No hay razones para suponer la existencia de un déficit en el manejo de las habilidades sociales de las mujeres que estáis participando en estas actividades. Pero, su adquisición y entrenamiento os permitirán el manejo de una herramienta de gran utilidad en el caso previsible de tener que afrontar en algún momento situaciones negativas derivadas de vuestra discapacidad y/o género (prejuicios, rechazo, etc.).

17. UTILIDAD DE LAS HABILIDADES SOCIALES

DESARROLLO:

Exponed situaciones en las que penséis que las habilidades sociales os serán de utilidad.

FICHA

UTILIDAD DE LAS HABILIDADES SOCIALES

¿EN QUÉ SITUACIONES UNAS BUENAS HABILIDADES SOCIALES NOS VAN SER DE GRAN UTILIDAD?

Principios que deben tenerse en cuenta sobre las habilidades sociales

- 1 :)** Se adquieren a través del aprendizaje, no son inmutables.
- 2 :)** Se ponen en práctica en contextos interpersonales.
- 3 :)** Influyen y dependen de la conducta de las otras personas que se encuentren en el contexto.
- 4 :)** Incluyen componentes observables: verbales (preguntas, autoafirmaciones, alabanzas, peticiones) y no verbales (mirada, gestos, sonrisa, orientación, expresión facial, expresión corporal, distancia-proximidad), y otros componentes no observables: cognitivos y emocionales (conocimiento social, capacidad de ponerse en el lugar de otras personas, capacidad de solucionar problemas sociales, constructos personales, expectativas, planes y sistemas de autorregulación) y fisiológicos (tasa cardíaca, respiración, presión sanguínea, etc.).



- 5 :) Aumentan el refuerzo social y la satisfacción mutua.
- 6 :) Son específicas de la situación en la que se ponen en práctica. No existen conductas hábiles en sí mismas, depende del contexto, de la situación.
- 7 :) Responden siempre a metas y motivaciones. Se ponen en práctica para algo, siempre.

Al poner en práctica las habilidades sociales, hay una serie de **destrezas o habilidades básicas** que utilizamos y que pueden facilitar o dificultar nuestras interacciones:

-) Percepción de otras personas, sus motivaciones, necesidades y deseos.
-) Ponerse en lugar de la otra persona, reconocer los sentimientos de la otra persona, comprender lo que la otra persona está pensando o sintiendo.
-) Acompañamiento no verbal del discurso, utilizando durante la interacción conductas verbales y no verbales apropiadas.
-) Refuerzo, la habilidad para reforzar el comportamiento social de la otra persona mediante la sonrisa o el movimiento de la cabeza, por ejemplo.

-) Auto-presentación, que permita dar a la otra persona información sobre una misma.
-) Situaciones y sus reglas, comprender el significado completo de un conjunto dado de reglas que estructuran el encuentro concreto.
-) Secuencias de interacciones, habilidad para organizar en el tiempo las conductas, verbales y no verbales.

A continuación exponemos las **Habilidades Sociales Básicas**:

- 1 :) Escuchar.
- 2 :) Iniciar una conversación.
- 3 :) Mantener una conversación.
- 4 :) Formular una pregunta.
- 5 :) Dar las gracias.
- 6 :) Presentarse.
- 7 :) Presentar a otras personas.
- 8 :) Hacer un cumplido.

ENTRENAMIENTO EN ASERTIVIDAD

Hay quien considera que asertividad y habilidades sociales son términos sinónimos. Sin embargo, vamos a considerar que la asertividad es sólo una parte de las habilidades sociales, aquella que reúne las conductas y pensamientos que nos permiten defender los derechos de cada una sin agredir ni ser agredida.

El entrenamiento asertivo permite reducir el estrés que se produce en las interacciones con las demás personas, enseñando a defender los legítimos derechos de cada una sin agredir ni ser agredida y por lo tanto, influyendo de manera positiva en la autoestima de la persona.

Un ejemplo: Te enteras por el periódico de una oferta de trabajo como teleoperadora. Tú que ya tienes experiencia en desarrollar ese trabajo decides acudir a la empresa y anunciante con tu curriculum. Cuando llegas allí, te atiende la persona encargada de la recepción, le comunicas que deseas dejar tu curriculum para optar a la oferta de trabajo que anuncian,

la recepcionista o el recepcionista, coge tu curriculum y cuando te estás despidiendo observas que ha tirado tu curriculum a la papelera. ¿Qué podrías hacer?:

a) No diría nada y me iría con un gran disgusto.

b) Armaría un gran escándalo y amenazaría a la recepcionista o el recepcionista.

c) Le diría a la persona encargada de la recepción que por favor me explique por qué ha hecho eso. Si fuera porque el puesto de trabajo ya está cubierto pedirle que me devuelva el curriculum o que por favor lo guarde por si en un futuro hubiera más ofertas de trabajo.

Este ejemplo ilustra los tres puntos principales del continuo de asertividad:

-) ESTILO PASIVO
-) ESTILO ASERTIVO
-) ESTILO AGRESIVO

Ni a) ni b) son conductas apropiadas en esa situación si lo que pretendemos es reducir nuestro estrés.

Estas formas de comportarnos nos hace a veces ineficaces para la vida social, generándonos malestar. Sin embargo, como cualquier otra conducta, es algo que se puede

ir aprendiendo con la práctica. Una de las razones por la cual las personas son poco asertivas, es debido a que piensan que no tienen derecho a sus creencias, derechos u opiniones. En este sentido, el entrenamiento asertivo no consiste en convertir personas sumisas en quejicas y acusadoras, sino a enseñar que las personas tienen derecho a defenderse ante situaciones que son injustas.

Los casos en los cuales no es aconsejable defender nuestros derechos en ese preciso momento son aquellos en los cuales corremos peligro de agresión física o de violar la legalidad

Recuerda: para todo hay un momento, y saber encontrar el momento adecuado para decir las cosas es también una habilidad.

Recordar: Ser asertiva no significa querer llevar siempre la razón, sino expresar nuestras opiniones y puntos de vista, sean estos correctos o no. Todas y todos tenemos también derecho a equivocarnos.

Antes de comenzar con el entrenamiento en asertividad, veamos a continuación, más detenidamente, cuáles son nuestros legítimos derechos y suposiciones tradicionalmente erróneas.



SUPOSICIONES TRADICIONALES ERRÓNEAS

LEGÍTIMOS DERECHOS

:(Es ser egoísta anteponer las necesidades propias a las de las demás personas.

:) Algunas veces tienes derecho a ser la primera.

:(Es vergonzoso cometer errores. Hay que tener una respuesta adecuada para cada ocasión.

:) Tienes derecho a cometer errores.

:(Si no puede convencer a las demás personas de que tus sentimientos son razonables, debe ser que estás equivocada o bien que te estás volviendo loca.

:) Tienes derecho a ser la juez última de tus sentimientos y aceptarlos como válidos.

:(Hay que respetar los puntos de vista de las demás y los demás, especialmente si desempeñan algún cargo de autoridad. Guardarse las diferencias de opinión para una misma; escuchar y aprender.

:) Tienes derecho a tener tus propias opiniones y convencimientos.

:(Hay que intentar ser siempre lógica y consecuente.

:) Tienes derecho a cambiar de idea o de línea de acción.

:(Hay que ser flexible y adaptarse. Cada una tiene sus motivos para hacer las cosas y no es de buena educación interrogar a la gente.

:) Tienes derecho a la crítica y a protestar por un trato injusto.

:(No hay que interrumpir nunca a la gente. Hacer preguntas denota estupidez.

:) Tienes derecho a interrumpir para pedir una aclaración.

:(Las cosas podrían ser aún peores de lo que son. No hay que tentar a la suerte.

:) Tienes derecho a intentar un cambio.

:(No hay que hacer perder a las demás y los demás su valioso tiempo con los problemas de una.

:) Tienes derecho a pedir ayuda o apoyo emocional.

:(A la gente no le gusta escuchar que una se encuentra mal, así que es mejor guardárselo para sí misma.

:) Tienes derecho a sentir y expresar el dolor.

PUESTA EN COMÚN:

Para finalizar la actividad debemos exponer, entre todo el grupo, nuestras opiniones al respecto, en cuanto a las diferencias entre nuestros derechos y las suposiciones erróneas.

:(La satisfacción de saber que se ha hecho algo bien es la mejor recompensa. A la gente no le gustan los alardes; la gente que triunfa, en el fondo cae mal y es envidiada. Hay que ser humilde ante los halagos.

:) Tienes derecho a recibir el reconocimiento formal por un trabajo bien hecho.

:(Hay que intentar adaptarse siempre a las demás personas, de lo contrario no se encuentran cuando se necesitan.

:) Tienes derecho a decir "no".

:(No hay que ser antisocial. Si dices que prefieres estar sola, las demás personas pensarán que no te gustan.

:) Tienes derecho a estar sola aún cuando las demás personas deseen su compañía.

:(Hay que tener siempre una buena razón para todo lo que se siente y se hace.

:) Tienes derecho a no justificarte ante las demás personas.

:(Cuando alguien tiene un problema, hay que ayudarle.

:) Tienes derecho a no responsabilizarte de los problemas de las demás y los demás.

:(Hay que ser sensible a las necesidades y deseos de las demás y los demás, aún cuando éstas y éstos sean incapaces de demostrarlos.

:) Tienes derecho a no anticiparte a las necesidades y deseos de las demás personas.

:(Es una buena política intentar ver siempre el lado bueno de la gente.

:) Tienes derecho a no estar pendiente de la buena voluntad de las demás personas.

:(No está bien quitarse a la gente de encima; si alguien hace una pregunta, hay que darle siempre una respuesta.

:) Tienes derecho a responder o a no hacerlo.

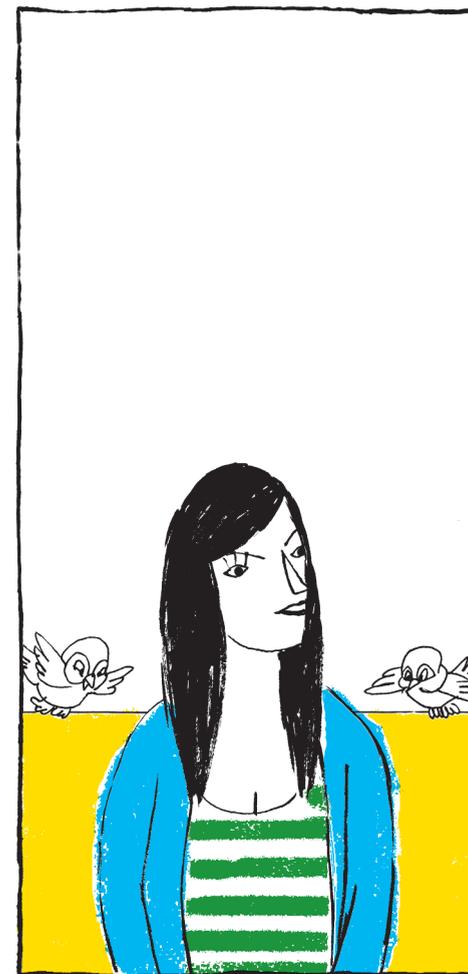


Tabla 2. Suposiciones tradicionales erróneas y legítimos derechos.

18. ¿SOY ASERTIVA?

1 :) IDENTIFICAR LOS ESTILOS BÁSICOS DE LA CONDUCTA INTERPERSONAL.

El objetivo es distinguir entre cada uno de los estilos. Este paso ayudará también a reconocer los errores que cada persona comete en este ámbito.

Estilo agresivo:

Ejemplos de este tipo de estilo son la pelea, la acusación y la amenaza y en general todas aquellas actitudes que signifiquen agredir a las demás personas sin tener en cuenta sus sentimientos.

La ventaja de esta clase de conducta es que las demás personas no se meten con la persona agresiva; la desventaja es que no quieren tenerla cerca.

Se utiliza el ataque y se repite la cólera de anteriores enfados. No tiene nunca una ganadora o un ganador porque la conducta agresiva sólo va dirigida a agredir a otras personas, creando resentimientos e impidiendo la mejora de la situación.

Estilo pasivo:

Una mujer tiene una conducta pasiva cuando permite que las demás personas la pisoteen, cuando no defiende sus intereses y cuando hace todo lo que le dicen sin importar lo que piense o sienta al respecto.

La ventaja de ser una mujer pasiva es que raramente se recibe un rechazo directo por parte de las demás o los demás; la desventaja es que el resto de la gente se aprovecha y se acaba por acumular una pesada carga de resentimiento y de irritación.

Estilo asertivo:

Una persona tiene una conducta asertiva cuando defiende sus propios intereses, expresa sus opiniones libremente y no permite que las demás personas se aprovechen de ella. Al mismo tiempo, es considerada con la forma de pensar y de sentir de los demás o las demás.

La ventaja de ser asertiva es que puede obtenerse lo que se desea sin ocasionar trastornos al resto. Siendo asertiva se puede actuar a favor de los propios intereses sin sentirse culpable o equivocada por ello;

igualmente dejan de ser necesarios la docilidad extrema o la retracción, el ataque verbal o el reproche, y estas formas de actuación pasan a verse como lo que son, formas inadecuadas de evitación que crean más dolor y estrés del que son capaces de evitar.

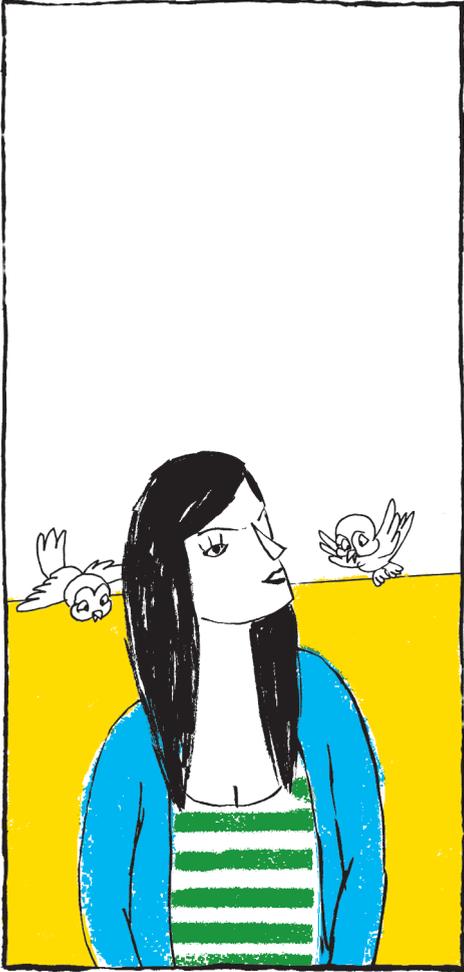
Antes de empezar a desarrollar una conducta asertiva hay que tener bien claro el hecho de que tanto el estilo de conducta agresivo como el pasivo, generalmente no sirven para lograr lo que se desea.

La conducta asertiva no necesita insultar para solucionar un problema entre dos personas. La petición asertiva incluye un plan determinado a seguir y la posibilidad de negociar de mutuo acuerdo la mejor solución al problema.

DESARROLLO:

En esta actividad trabajaremos los estilos básicos de comunicación que anteriormente hemos analizado, y para ello formaremos pequeños grupos, eligiendo una situación de ámbito familiar, laboral y social, para desarrollarla acorde a los tres estilos.

| FICHA | IDENTIFICAR LOS TRES ESTILOS BÁSICOS DE LA COMUNICACIÓN | | |
|----------|---|---------------|-----------------|
| ÁMBITO | ESTILO AGRESIVO | ESTILO PASIVO | ESTILO ASERTIVO |
| FAMILIAR | | | |
| LABORAL | | | |
| SOCIAL | | | |



A continuación, realizaremos una exposición de las situaciones elegidas.

2 :) IDENTIFICAR LAS SITUACIONES EN LAS QUE QUEREMOS SER MÁS ASERTIVAS.

DESARROLLO:

Una vez que se tienen claros los tres estilos de comunicación, se trata de que cada

participante identifique las situaciones en las que está fallando (conducta agresiva o pasiva), y que le gustaría cambiar en un futuro.

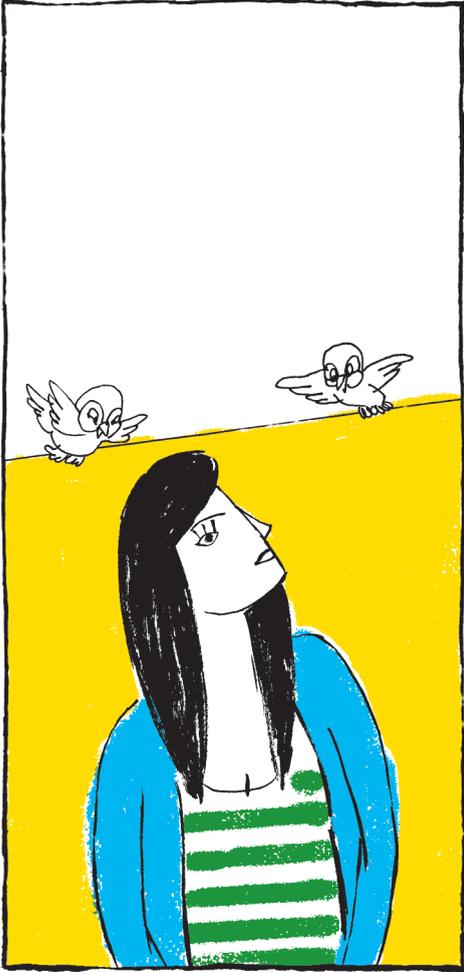
| FICHA | SITUACIONES EN LAS QUE ME GUSTARÍA SER MÁS ASERTIVA |
|-------|---|
| | |

3 :) DESCRIBIR LAS SITUACIONES PROBLEMÁTICAS.

DESARROLLO:

Una vez identificadas las situaciones, cada participante elegirá una situación que le resulte de ligera a moderadamente incómoda para trabajarla en la sesión (FICHA). Hay que hacer una descripción escrita de la escena (situación), asegurándose de incluir quién es la persona implicada, cuándo tiene lugar la escena (momento y lugar), qué es lo que le preocupa de la situación, cómo la afronta, qué teme que ocurra en caso de mostrar una conducta asertiva, y cuál es el objetivo que quiere conseguir. Es muy importante ser explícita, las generalizaciones dificultarán la posterior realización de un guión escrito para intentar la asertividad en tal situación. Por otro lado, intentar revivir cada una con los pensamientos y sensaciones que experimenta cada vez que tal escena tiene lugar.

| FICHA | DESCRIBIR SITUACIONES PROBLEMÁTICAS |
|--|-------------------------------------|
| SITUACIÓN QUE QUIERO TRABAJAR (DESCRIPCIÓN DE LA ESCENA) | |
| QUIÉN | |
| CUÁNDO Y DÓNDE | |
| QUÉ ME PREOCUPA | |
| CÓMO LO AFRONTO | |
| QUÉ TEMO AL SER ASERTIVA | |
| CUÁL ES MI OBJETIVO | |



4 :) ESCRIBIR UN GUIÓN PARA EL CAMBIO DE LA CONDUCTA.

DESARROLLO:

Te proponemos que desarrolles un plan escrito (guión), para afrontar la conducta seleccionada de forma asertiva. Se trata de poner por escrito las situaciones problemas y clarificar lo que se quiere conseguir (Ficha).

Para facilitarte la tarea, en el esquema que te proponemos a continuación, puedes ver los seis elementos básicos que deben aparecer en tu plan:

Expresar cuidadosamente cuáles son sus derechos, qué es lo que desea, lo que necesita y cuáles son sus sentimientos respecto a la situación.

Señalar el momento y un lugar para discutir el problema que te concierne y a la otra persona. Puede excluirse este punto cuando lo que intentes afrontar de forma asertiva sean situaciones espontáneas.

Caracterizar la situación problema de la forma más detallada posible.

Adaptar la definición de tus sentimientos a los llamados «mensajes en primera persona». Estos mensajes expresan los sentimientos sin evaluar o reprochar la conducta de las demás personas.

Así, en lugar de decir «Eres desconsiderada o desconsiderado» o «Me haces daño», un mensaje en primera persona diría:

«Me siento herida». Lo que hacen es unir la afirmación que describe el sentimiento a la conducta de la otra persona que la provoca. Por ejemplo, «Me sentí herida cuando te marchaste y no me dijiste adiós». Compara la claridad de esta frase con el siguiente reproche: «Me sentí herida porque fuiste desconsiderada o desconsiderado conmigo».

Limitar mediante una o dos frases claras cuál es tu objetivo.

Acentuar la posibilidad de obtener lo que deseas, si cuentas con la cooperación de la otra persona para que se den las circunstancias necesarias para ello. Si es necesario, expresa las consecuencias negativas que traerá la falta de cooperación.

| | |
|--|--|
| FICHA | ESCRIBIR UN GUIÓN PARA EL CAMBIO DE LA CONDUCTA. |
| PLAN (GUIÓN), PARA AFRONTAR UNA CONDUCTA DE FORMA ASERTIVA | |
| EXPRESAR DERECHOS, DESEOS, NECESIDADES Y SENTIMIENTOS | |
| SEÑALAR MOMENTO Y LUGAR | |
| CARACTERIZAR DEFINIR DETALLADAMENTE | |
| ADAPTAR MENSAJES EN 1ª PERSONA | |
| LIMITAR OBJETIVO | |
| ACENTUAR CONSECUENCIAS POSITIVAS Y NEGATIVAS | |



5 :) DESARROLLO DE LENGUAJE CORPORAL ADECUADO.

DESARROLLO:

Las **Cinco Reglas básicas** que vamos a practicar sobre el lenguaje no verbal son:

I :) Mantener el contacto ocular con tu interlocutora o interlocutor.

II :) Mantener una posición erguida del cuerpo.

III :) Hablar de forma clara, audible y firme.

IV :) No hablar en tono de lamentación ni en forma falsa.

V :) Para dar mayor énfasis a tus palabras, utilizar los gestos y las expresiones del rostro.

6 :) APRENDER A IDENTIFICAR Y EVITAR LAS MANIPULACIONES DE LAS DEMÁS PERSONAS.

Algunas personas utilizan astucias para manipular a las demás o los demás, haciéndoles sentir culpables, evadiéndose de la conversación o victimizándose.

Para llegar a ser una mujer asertiva hay que

aprender a evitar la manipulación. Inevitablemente, habrá personas que con astucias intentarán impedir los objetivos de otras personas. Las técnicas que se describen a continuación son fórmulas que han demostrado ser efectivas para vencer dichas astucias:

•) *Técnica del disco rayado:*

Repita su punto de vista con tranquilidad cuantas veces sea necesario, sin dejarse ganar por aspectos irrelevantes (sí, pero... Sí, lo sé, pero mi punto de vista es... Estoy de acuerdo, pero...).

•) *Técnica del acuerdo asertivo:*

Responda a la crítica admitiendo que has cometido un error, pero separándolo del hecho de ser una buena o mala persona (sí, me olvidé de la cita que teníamos para comer. Por lo general, suelo ser más responsable.)

•) *Técnica de la pregunta asertiva:*

Consiste en incitar a la crítica para obtener información que podrá utilizar en su argumentación (entiendo que no te guste el modo en que actué la otra noche en la reunión. ¿Qué fue lo que te molestó? ¿Qué es lo que te molesta de mí que hace que no te guste? ¿Qué hay en mi forma de hablar que te desagrada?).

•) *Técnica para procesar el cambio:*

Desplace el foco de la discusión hacia el análisis de lo que ocurre entre la interlocutora o el interlocutor y tú, dejando aparte el tema de la misma (nos estamos saliendo de la cuestión. Nos vamos a desviar del tema y acabaremos hablando de cosas pasadas. Me parece que estás enfadada o enfadado).

•) *Técnica de la claudicación simulada:*

Aparenta ceder terreno sin cederlo realmente. Muéstrate en acuerdo con el argumento de la otra persona pero no cambies de postura. (Es posible que tenga razón, seguramente podría ser más generosa. Quizá no debería mostrarme tan dura, pero...).

•) *Técnica de ignorar:*

Ignora la razón por la que tu interlocutora o interlocutor parece estar enfadada o enfadado y aplaza la discusión hasta que se haya calmado (veo que estás muy alterada o alterado, así que ya discutiremos esto luego).

•) *Técnica del quebrantamiento del proceso:*

Responde a la crítica que intenta provocar te con una sola palabra o con frases breves. (Sí... no... quizá.)

•) *Técnica de la ironía asertiva:*

Responda positivamente a la crítica hostil (responda a «Eres una fanfarrona» con un «Gracias»).

•) *Técnica del aplazamiento asertivo:*

Aplaza la respuesta a la afirmación que intenta desafiarte hasta que te sientas tranquila y capaz de responder a ella apropiadamente. (sí... es un tema muy interesante... Tengo que reservarme mi opinión al respecto... No quiero hablar de eso ahora).

Te resultará de utilidad prepararte contra ciertas estrategias típicas que intentarán bloquear y atacar tus respuestas asertivas. Algunas de las más irritantes son:

Reírse. Responder a tu reivindicación con un chiste. Utiliza en estos casos la técnica para procesar el cambio (las bromas nos están apartando del tema) y la del disco roto (sí..., pero.)

Culpar. Culparte del problema (compras tan tarde las entradas que siempre tengo que cambiar la agenda a última hora). Utiliza la técnica de la claudicación simulada (puede que tengas razón, pero tú te comprometiste a pasar más tiempo fuera del trabajo), o simplemente te muestras de acuerdo (tres días de antelación

es tiempo suficiente para organizar tus citas).

Atacar. Consiste en responder a tu afirmación con un ataque personal del siguiente tipo: ¿Quién eres tú para molestarte porque te interrumpen? ¡Eres la fanfarrona más grande que conozco!. Las mejores estrategias en estos casos son la técnica de la ironía asertiva (gracias) junto con la del disco roto o la de ignorar (veo que estás de mal humor, ya hablaremos más tarde).

Retrasar. Tu reivindicación es recibida con un «Ahora no, estoy demasiado cansada o cansado» o «Puede que en otra ocasión...». Utiliza en estos casos la técnica del disco roto o insiste en fijar una fecha para discutir el asunto.

Interrogar. Consiste en bloquear cada una de tus afirmaciones con una serie continuada de interrogantes: «¿Por qué te sientes así? ...Todavía no sé por qué no quieres ir... ¿Por qué has cambiado de opinión?». La mejor respuesta es utilizar la técnica para procesar el cambio (porque no es ese el problema. La cuestión es que no quiero ir esta noche) o la del disco roto.

Utilizar la autocompasión. Tu reivindicación es recibida con lágrimas y con la acusación implícita de que tú eres una mala per-



sona. Intenta seguir adelante con tu guión, utilizando la técnica del acuerdo asertivo (sé que te resulta doloroso, pero tengo que resolverlo.)

Buscar sutilezas. La otra persona intenta discutir sobre la legitimidad de tus sentimientos o sobre la magnitud del problema, etc. para así distraer tu atención. Utiliza en estos casos la técnica para procesar el cambio (nos estamos entreteniendo en sutilezas y apartándonos de la cuestión principal), junto con la reafirmación de tu derecho a sentirte como te sientes.

Amenazar. Tu interlocutora o interlocutor intenta amenazarte con frases como esta: «Si sigues con la misma cantinela, vas a tener que buscarte otra pareja». Utiliza en estos casos la técnica del quebrantamiento del proceso (Quizá) y la de la pregunta asertiva (¿por qué te molesta mi petición?). También puedes utilizar la técnica para procesar el cambio (eso suena a amenaza) o la de ignorar.

Negar. Consiste en hacerte creer que te equivocas: «yo no hice eso» o «De verdad que me has malinterpretado». Reafirmate en lo que has observado y experimentado y utiliza la técnica de la claudicación simulada (puede parecer que estoy equivocada, pero he observado que...).

ENTRENAMIENTO EN HABILIDADES SOCIALES

Una vez que se ha trabajado la asertividad, como una habilidad social importante para defender nuestros derechos ante situaciones que pueden ser injustas, pasamos al entrenamiento en habilidades sociales.

Proponemos el entrenamiento en habilidades sociales complejas ya que entendemos que responden en mayor medida a la realidad que es previsible que podamos encontrar en los diferentes ámbitos de nuestras vidas. Como objetivo de esta guía y teniendo en cuenta las situaciones predecibles podemos afrontar en un momento dado, que se caracterizan por la confluencia de los factores como el género y la discapacidad provocando una discriminación múltiple y haciéndonos vulnerables, nos parecen especialmente importantes las siguientes habilidades:

-) *Habilidad 1: pedir ayuda*
-) *Habilidad 2: defender el respeto a la diversidad*
-) *Habilidad 3: enfrentarse al estereotipo de género*
-) *Habilidad 4: enfrentarse al estereotipo de discapacidad*
-) *Habilidad 5: negociar*
-) *Habilidad 6: defender los derechos propios*
-) *Habilidad 7: responder a las bromas*
-) *Habilidad 8: formular una queja*
-) *Habilidad 9: responder a una queja*
-) *Habilidad 10: responder a una acusación*

A continuación, vamos a pasar al entrenamiento de estas habilidades sociales, el cual constará de las siguientes fases:

1 :) EXPLICACIÓN.

Para introducir cada habilidad social, vamos a tratar de explicar en qué consiste la habilidad, cual es su importancia, por qué es importante utilizarla de manera adecuada para que nos reporte beneficios importantes, situaciones en las que es adecuada utilizarla, las reglas sociales que regulan su empleo, componentes verbales y no verbales de su ejecución y cómo se realiza de forma correcta.

2 :) UTILIZACIÓN DE MODELOS.

Cada una de las habilidades a entrenar se escenificará por parte de la /el profesional, a modo de modelo, con objeto de ejemplificar la conducta correcta, de tal manera que la visión de la escena refuerce la explicación anterior.

3 :) ROLE PLAY.

Se pone en práctica la habilidad en situación de aprendizaje. Permite realizar ensayos, en situaciones diferentes y bajo la supervisión de la/el profesional. Permite trabajar los

aspectos cognitivos, posibilitando la reflexión, puesta en común y elaboración por parte de cada participante, con la experiencia, en condiciones similares a las de práctica real.

Sigue varios pasos:

-) Presentación del modelo.
-) Comentario a la actuación del modelo: aspectos importantes, resultados.
-) Realización del role-play por las participantes.
-) Feedback de las compañeras y de la/el profesional.
-) Repetición del role-play.
-) Evaluación final.

4 :) REFORZAMIENTO.

Se da a lo largo de todos los ensayos, sirviendo tanto en la adquisición de las conductas como para aumentar otras. El refuerzo más potente siempre es el social.



5 :) RETROALIMENTACIÓN.

Consiste en proporcionar información específica a las mujeres para el desarrollo y mejora de la habilidad entrenada. La información sobre la ejecución de la conducta debe hacerse siempre en términos positivos.

6 :) GENERALIZACIÓN.

Ayuda a transferir lo aprendido y entrenado en el contexto de entrenamiento a otros contextos (objetivo final del entrenamiento). Las tareas para casa son actividades que facilitan la generalización.

19: NUESTRAS HABILIDADES SOCIALES

DESARROLLO:

Para introducir las habilidades sociales que vamos a tratar, vamos a empezar la actividad con una breve explicación por parte de la/el profesional sobre las habilidades elegidas en esta guía.

A continuación, cada una de las participantes tendrá que elegir una de las habilidades

presentadas, indicando una situación en la que se dé esa habilidad (Por ejemplo: Habilidad: Pedir ayuda: En el trabajo me han explicado cómo debo realizar el cierre de caja, pero en estos momentos no recuerdo bien todos los pasos y no quiero equivocarme, ¿cómo pido ayuda a mi compañera o compañero?).

| FICHA | NUESTRAS HABILIDADES SOCIALES | |
|-------|-------------------------------|-----------|
| | HABILIDAD SOCIAL | SITUACIÓN |
| | | |

Una vez expuestas todas las situaciones, entre todas se elijen cinco para su desarrollo (el resto de habilidades, serán expuestas brevemente por la/el profesional). Para ello se cumplimentarán las fichas que nos ayudarán a seguir el procedimiento establecido de entrenamiento de las habilidades:

En la Ficha que viene a continuación podemos ver el desglose de pasos que vamos a seguir para proceder al entrenamiento de las habilidades. Te proponemos cumplimentar la Ficha, ya que te ayudará a seguir el procedimiento establecido de entrenamiento de las habilidades.

En la Fase de Ensayo de conducta o role-play, nos dividiremos en pequeños grupos de 2 ó 3

personas. Cada grupo, con la ayuda de la/el profesional, tendrá que representar una de las escenas que previamente hemos descrito en las Fichas. Para ello cada grupo tiene que imaginar la situación descrita y asignarse roles. A través de la representación cada participante podrá sentir las dificultades con las que se encuentra para poder afrontar determinadas situaciones de la vida cotidiana y los beneficios que reporta la puesta en marcha de las habilidades entrenadas.

Cada vez que un grupo escenifique una situación, el resto del grupo dará su opinión sobre si le ha parecido adecuada la conducta representada para resolver la situación.



| FICHA | HABILIDAD 1 |
|---|-------------|
| HABILIDAD SELECCIONADA | |
| DEFINICIÓN | |
| POR QUÉ SE ELIGE ESTA HABILIDAD (RAZONES) | |
| OBJETIVO/S QUE SE CONSIGUEN CON SU MANEJO | |
| SITUACIONES EN LAS QUE SE PUEDE DAR | |
| CÓMO SE SUELE ACTUAR Y CÓMO SE DEBERÍA ACTUAR | |
| MODELADO | |
| COMENTARIOS SOBRE LA ESCENIFICACIÓN | |
| PRÁCTICA ENCUBIERTA | |
| ENSAYO DE CONDUCTA ROLE-PLAY (1) | |
| FEEDBACK SOBRE LA ESCENIFICACIÓN | |
| ENSAYO DE CONDUCTA ROLE-PLAY (2) | |
| EVALUACIÓN FINAL | |

| FICHA | HABILIDAD 2 |
|---|-------------|
| HABILIDAD SELECCIONADA | |
| DEFINICIÓN | |
| POR QUÉ SE ELIGE ESTA HABILIDAD (RAZONES) | |
| OBJETIVO/S QUE SE CONSIGUEN CON SU MANEJO | |
| SITUACIONES EN LAS QUE SE PUEDE DAR | |
| CÓMO SE SUELE ACTUAR Y CÓMO SE DEBERÍA ACTUAR | |
| MODELADO | |
| COMENTARIOS SOBRE LA ESCENIFICACIÓN | |
| PRÁCTICA ENCUBIERTA | |
| ENSAYO DE CONDUCTA ROLE-PLAY (1) | |
| FEEDBACK SOBRE LA ESCENIFICACIÓN | |
| ENSAYO DE CONDUCTA ROLE-PLAY (2) | |
| EVALUACIÓN FINAL | |



| FICHA | HABILIDAD 3 | HABILIDAD 4 |
|---|-------------|-------------|
| HABILIDAD SELECCIONADA | | |
| DEFINICIÓN | | |
| POR QUÉ SE ELIGE ESTA HABILIDAD (RAZONES) | | |
| OBJETIVO/S QUE SE CONSIGUEN CON SU MANEJO | | |
| SITUACIONES EN LAS QUE SE PUEDE DAR | | |
| CÓMO SE SUELE ACTUAR Y CÓMO SE DEBERÍA ACTUAR | | |
| MODELADO | | |
| COMENTARIOS SOBRE LA ESCENIFICACIÓN | | |
| PRÁCTICA ENCUBIERTA | | |
| ENSAYO DE CONDUCTA ROLE-PLAY (1) | | |
| FEEDBACK SOBRE LA ESCENIFICACIÓN | | |
| ENSAYO DE CONDUCTA ROLE-PLAY (2) | | |
| EVALUACIÓN FINAL | | |

| FICHA | HABILIDAD 5 |
|---|-------------|
| HABILIDAD SELECCIONADA | |
| DEFINICIÓN | |
| POR QUÉ SE ELIGE ESTA HABILIDAD (RAZONES) | |
| OBJETIVO/S QUE SE CONSIGUEN CON SU MANEJO | |
| SITUACIONES EN LAS QUE SE PUEDE DAR | |
| CÓMO SE SUELE ACTUAR Y CÓMO SE DEBERÍA ACTUAR | |
| MODELADO | |
| COMENTARIOS SOBRE LA ESCENIFICACIÓN | |
| PRÁCTICA ENCUBIERTA | |
| ENSAYO DE CONDUCTA ROLE-PLAY (1) | |
| FEEDBACK SOBRE LA ESCENIFICACIÓN | |
| ENSAYO DE CONDUCTA ROLE-PLAY (2) | |
| EVALUACIÓN FINAL | |



4.

**SOLUCIÓN DE
CONFLICTOS**



INTRODUCCIÓN

Entrenarnos en estrategias para afrontar y resolver problemas que nos permitan conseguir nuestros objetivos y favorecer nuestra autoestima puede resultar especialmente apropiado. El conflicto es sinónimo de diferencia y suele asociarse a connotaciones negativas, pero sencillamente responde a puntos de vista diferentes sobre una determinada situación o decisión.

Vamos a desarrollar el tema considerando el conflicto como una oportunidad para el desarrollo personal.

Nuestro objetivo en este módulo es conocer las claves para poder entrenarnos en solución de problemas, ofreciendo ideas y posibilidades para que cada mujer pueda generar sus propias alternativas viables de forma libre y creativa evaluando las opciones una a una y sopesando pros y contras. Para ello nos hemos basado en cinco pasos que conforman los ejes principales en la solución de problemas.

·) PASO 1: ¿Qué problema tengo?

Es necesario identificar el problema y evaluarlo sin incurrir en distorsiones o sesgos cognitivos, por ejemplo imaginarme que porque una entrevista de trabajo me sale mal ya no conseguiré nunca un puesto.

El objetivo para empezar el proceso será reconocer y tomar conciencia de la dimensión del problema de forma racional.

·) PASO 2: ¿Qué puedo hacer yo?

Implica la elaboración de un plan de tareas o actividades dirigidas a la solución del problema desde los recursos y las posibilidades personales.

·) PASO 3: ¿Quién me puede ayudar?

Hace referencia a la búsqueda de apoyos desde la red social y a la concreción de la demanda en acciones o propuestas que nos veamos capaces de realizar. Para ello deberemos conocer la urgencia que tiene la resolución del problema, conocer quién está implicado en el mismo y evaluar con qué alternativas contamos..

·) PASO 4: ¿Cómo lo estoy haciendo?

En este punto definiremos de manera conjunta los criterios de evaluación de las estrategias empleadas. Su desarrollo supone analizar con detalle cada paso que hemos dado y que nos falta por dar.

m4. SOLUCIÓN DE CONFLICTOS



Figura 2. Proceso de resolución de conflictos

·) PASO 5: La corrección

En este último paso se aborda una de las preguntas planteadas con mayor frecuencia: ¿qué ocurre si me sale mal?. En este sentido conviene recordar que durante la resolución de conflictos es fundamental que adquiramos habilidades para mandarnos mensajes positivos y generar alternativas, en lugar de “tirar la toalla”, cuando algo no sale como teníamos previsto.

Pero conviene tener en cuenta que para poder resolver los conflictos no es suficiente con desarrollar estos 5 pasos reflejados en la tabla anterior, además deberemos resultar convincentes a la hora de negociar nuestros intereses. Para ello contamos con las 5 reglas de oro de la comunicación.

REGLAS DE ORO DE LA COMUNICACIÓN (:

- 1 :) Mirar a los ojos sin resultar desafiante
- 2 :) Decir las cosas que me gustan y que no me gustan pero sin dañar a la otra persona
- 3 :) Expresar cómo me siento cuando se produce una situación que deseo cambiar.
- 4 :) Proponer el cambio pero no imponerlo. Aprender a utilizar el “Me gustaría...”
- 5 :) Intentar llegar a un acuerdo

Tabla 3. Las reglas de oro de la comunicación (Abellán, 2010)

•) *1ª Regla de oro. Mirar a los ojos sin resultar desafiante.*

El paso nº1 cuando se va a hablar de un tema delicado será mirar a los ojos de la persona receptora.

Si hay varias personas receptoras es importante alternar la mirada entre las diferentes personas implicadas.

•) *2ª Regla de oro. Decir las cosas que me gustan y que no me gustan, pero sin dañar a la otra persona.*

Es importante transmitir no solo las cosas negativas, sino rescatar también aspectos positivos.

Debemos referirnos a tareas concretas, evitando descalificaciones personales y generalidades como “nunca colaboras” “no haces nada en casa”.

La técnica sándwich es otra estrategia que puede sumarse a esta regla y que consiste en manifestar un aspecto positivo de la otra persona, seguir con aquello que se desea modificar y terminar con otra referencia positiva.



•) *3ª Regla de oro. Expresar cómo me siento cuando se produce la situación que deseo cambiar.*

Este ejercicio trata de transformar estos comentarios generales en la expresión de sentimientos concretos, debemos preguntarnos ¿cómo nos hace sentir esa situación? y transmitir ese sentimiento.

•) *4ª Regla de oro. Proponer el cambio pero no imponerlo. Aprender a utilizar el “Me gustaría...”*

Otro error comunicativo frecuente ocurre cuando se impone el cambio a modo de orden. Expresiones como “Tienes que” “Estás tardando en...”

La cuarta regla de oro consiste en formular la demanda de cambio utilizando la expresión: ME GUSTARÍA

•) *5ª Intentar llegar a un acuerdo.*

Un acuerdo tiene un abanico de posibles respuestas desde el NO hasta el SI, ese equilibrio en la franja intermedia constituye el arte de negociar

Cuando se negocian acuerdos no siempre tienen que establecerse como un equilibrio

perfecto entre las partes, unas veces tiene ventaja una parte y en la siguiente puede ser diferente.

A continuación proponemos un ejemplo que te ayudará a entender los contenidos presentados anteriormente.

EJEMPLO. RESOLVER CONFLICTOS.

•) *PASO 1: ¿Qué problema tengo?*

Quiero elegir mi propia ropa porque me siento ridícula, pero mi madre se empeña en que me vista con las prendas que ella elige cada mañana. Mi problema es que como no quiero enfadarla, me visto con lo que ella me prepara, porque prefiero ceder a enfadarla. Me gustaría comprar mi propia ropa, pero necesito a alguien que me acompañe para probármela, pues las barreras arquitectónicas me impiden moverme con libertad por las tiendas y probarme las prendas. Ese tipo de ayuda no me la puede dar el personal de la tienda.

•) *PASO 2: ¿Qué puedo hacer yo?*

>Opción 1. *Puedo ir a comprar ropa con mis amigos o amigos.*

>Opción 2. *Puedo pedirle a mi hermana o hermana que me ayude a explicárselo a mi madre.*

m4. SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

>Opción 3. *Puedo pedirle a mi madre que organicemos juntas el armario y seleccionar aquella ropa que me haga sentir a gusto.*

•) *PASO 3: ¿Quién me puede ayudar?*

>Opción 1. *Puede ayudarme mi amiga Ana. Ventaja: Me encanta como viste Ana. Inconveniente: Mi madre no me dejaría ir sola con Ana de compras, teme que me suceda algo.*

>Opción 2. *Puede ayudarme mi hermana. Ventaja: entiende muy bien a mi madre y mi madre confía en ella, habitualmente pasamos mucho tiempo juntas, además me encanta cómo viste. Inconveniente: Me da vergüenza pedirle que me acompañe a comprar ropa y decirle a mi madre que quiero ir de compras con mi hermana y no con ella.*

•) *PASO 4. ¿Qué alternativa resulta más factible y qué pasos necesito poner en marcha?*

La alternativa 2 resulta la más factible. Pero ¿qué pasos necesito poner en marcha?

-Hablar con mi hermana y concretar en qué puede ayudarme. ¿Cómo se lo digo?

> **REGLA 1: Tener en cuenta el contacto visual.**

> REGLA 2: *Entiendo que puede parecer raro lo que te voy a pedir, pero quiero que sepas que me siento muy apoyada por ti, me encanta tu libertad y cómo tomas tus propias decisiones.*

> REGLA 3. *Yo siento que no puedo tomar decisiones como qué ropa ponerme porque mamá lo decide por mí, y eso me pone triste.*

> REGLA 4. *Me gustaría que me acompañaras a comprar la ropa y que me dejaras elegir los modelos que me gustan.*

> REGLA 5. *¿Qué te parece? (estar receptiva a las posibles respuestas, puede que se acepte, puede que se requieran modificaciones, por ejemplo que diga que sí pero que su madre también puede acompañarlas o puede que no se llegue a un acuerdo y sea necesario recurrir a nuevas alternativas)*

- Si mi hermana está de acuerdo, tengo que comunicárselo a mi madre.

> REGLA 1: *Tener en cuenta el contacto visual.*

> REGLA 2: *Mamá, entiendo que te preocupas mucho por mí, pero cada mañana cuando me eliges la ropa me siento como una marioneta, no me gusta vestir camisas y pantalones de tela.*

> REGLA 3. *Eso me hace sentir ridícula cuando*

voy a clase y me enfado cuando miro en el armario y no me gusta casi ninguna prenda de las que tengo, porque habitualmente me las eliges tú.

> REGLA 4. *Me gustaría que me dejaras elegir mi ropa y había pensado que mi hermana podría acompañarme a comprar en alguna ocasión. Me encantaría compartir con ella el ir de tiendas.*

> REGLA 5. *¿Qué te parece? (estar receptiva a las posibles respuestas, puede que se acepte, puede que se requieran modificaciones, o puede que no se llegue a un acuerdo y sea necesario recurrir a nuevas alternativas)*

➔ PASO 5: *La corrección ¿Cómo lo estoy haciendo?*

Los acuerdos no siempre se logran a la primera, lo importante es que lo estoy intentando y he sido capaz de hablar con mi madre y con mi hermana. Si finalmente el resultado no sale como esperaba, lo volveré a intentar fijándome tanto en los aspectos que me gustaría seguir mejorando como en los avances que he logrado.



Las actividades propuestas a continuación pretenden facilitar el desarrollo de los 5 pasos planteados anteriormente. En concreto, te resultarán útiles para aprender a reconocer el problema, reconocer sentimientos asociados al mismo, definirlo en términos operativos, plantear y elegir alternativas factibles, desarrollar un plan de acción y autoevaluarte.

Durante el desarrollo de las mismas recuerda la siguiente frase:

"Aprende a ser duro con el problema pero no con las personas" (García Real, 2009)

RECONOCER EL PROBLEMA

OBJETIVO:

El objetivo común de las actividades presentadas a continuación es conocer posibles problemas que pueden estar deteriorando tu bienestar y desarrollar criterios para saber identificarlos, reconocer los sentimientos asociados a los mismos y afrontarlos.

20. LISTA DE PROBLEMAS

DESARROLLO:

Elabora una lista de problemas que se te hayan presentado en el pasado, que tengas en el presente y que pienses que puedes tener en el futuro. Debes centrarte preferiblemente en aquellos problemas que estén relacionados con el género y la discapacidad.

> *EN BASE AL PASADO.*

En primer lugar abordaremos problemas del pasado que hayas superado. Para ello, debes anotar en la primera columna de la tabla que aparece más abajo, una lista de problemas pasados.

A continuación el objetivo será que reflexiones sobre qué claves te ayudaron a reconocer ese problema y anótalas en la segunda columna. Para facilitar el recuerdo de esas claves piensa:

- "*¿Qué hizo que quisieras resolver ese problema?*"

- "*¿Te permitía estar a gusto? ¿Te lo impedía? ¿Qué sentimientos te producía?*"

| FICHA | LISTA DE PROBLEMAS | |
|-----------------------------------|---|--------------------------|
| <p>PROBLEMAS SUPERADOS</p> | <p>CLAVES QUE TE AYUDARON A RECONOCERLOS</p> | <p>SOLUCIONES</p> |



> EN BASE AL PRESENTE-FUTURO PRÓXIMO.

A continuación te proponemos que completes las tres columnas de la ficha que viene más abajo. En la primera, anota el listado de problemas que te preocupan en el momento actual y que te gustaría solventar en un futuro próximo. En la segunda columna, escribe los pensamientos o situaciones que te han hecho considerarlos problemas.

Antes de cumplimentar la tercera columna valora en una escala de 1-10 la importancia, satisfacción y facilidad de resolución de cada problema de la lista. Hecho esto céntrate en un problema en concreto (conviene abordar el que más te importe, mayor satisfacción te suponga y cuya resolución consideres más factible, selecciónalo comparando las columnas 3, 4 y 5) y en base a él, cumplimenta la tercera columna con posibles soluciones que se te ocurran.

Esta lista nos servirá para aplicar el proceso de solución de problemas a uno que realmente nos preocupe, lo que puede resultar muy motivador de cara al aprendizaje del proceso.

| FICHA | LISTA DE PROBLEMAS PRESENTES | | | | |
|--------------------|---------------------------------------|---------------------|-----------------------|-------------------------------|---------------------|
| PROBLEMAS ACTUALES | CLAVES QUE TE AYUDARON A RECONOCERLOS | VALORACIÓN | | | POSIBLES SOLUCIONES |
| | | IMPOR-TANCIA (0-10) | SATIS-FAC-CIÓN (0-10) | FACI-LIDAD RESO-LUCIÓN (0-10) | |
| | | | | | |

21. QUÉ SIEN- TO FRENTE AL PROBLEMA

DESARROLLO:

Esta actividad está planteada para trabajar en grupo. La/el profesional irá exponiendo una serie de situaciones, y tu tarea consistirá en

ir asociando los sentimientos que te provoca cada una de ellas. Para su elaboración puedes utilizar la siguiente tabla.

Posteriormente pondréis las respuestas en común. Este ejercicio permite comprobar cómo situaciones distintas pueden producir sentimientos similares y cómo una misma situación puede interpretarse de manera diferente según la experiencia de cada persona.

| FICHA | ¿CÓMO ME SIENTO FRENTE A ESTA SITUACIÓN? | |
|-------|--|--------------|
| | LISTA DE SITUACIONES | ME SIENTO... |
| 1 | | |
| 2 | | |
| 3 | | |
| 4 | | |
| 5 | | |



DEFINIR EL PROBLEMA

La definición de un problema abarca implícitamente información sobre qué podemos hacer para solucionarlo. Si el problema se sitúa en causas que son ajenas a nosotras será mucho más difícil encontrar soluciones en las que podamos intervenir. Sin embargo, si planteamos los problemas de manera resoluble estaremos más motivadas a intentarlo y tendremos más posibilidades de afrontar el conflicto con éxito.

22. EL DEFINIDOR DE PROBLEMAS

DESARROLLO:

Esta actividad consiste en probar dos perspectivas a la hora de definir un problema y analizar las consecuencias de una y otra.

1 :) Planteamiento irresoluble: buscamos las causas ajenas a nosotras, definimos el problema basándonos en los obstáculos, no buscamos metas para resolverlo, etc.

2 :) Planteamiento resoluble: buscamos las causas en las que podemos intervenir, definimos el problema atendiendo a objetivos concretos y lo relacionamos con los recursos disponibles.

Por ejemplo: La actitud de afrontamiento del problema cambiará dependiendo de su definición, no es lo mismo decir “No sé nada de ordenadores” a definirlo como “Me gustaría aprender a usar internet para hacer consultas”. La primera interpretación supone que la mujer no tiene herramientas para desarrollar esa tarea mientras que la segunda interpretación se orienta a un objetivo concreto y valora las capacidades de aprendizaje de esa mujer. También debe procurarse no transformar las definiciones en auto-órdenes o auto-exigencias mediante muletillas como “tengo que”, en lugar de éstas resultará más productivo utilizar frases que empiecen con “me gustaría”.

Si es posible en grupo, y si no lo fuera a modo individual, elegiremos un problema en concreto e intentaremos definirlo de manera resoluble e irresoluble.

| FICHA | DEFINIR UN PROBLEMA | |
|-------------------------|--------------------------------------|--|
| | PLANTEAMIENTO | |
| | IRRESOLUBLE | RESOLUBLE |
| DEFINICIÓN DEL PROBLEMA | Ejemplo: "no se nada de ordenadores" | Ejemplo "me gustaria aprender a usar internet para hacer consultas". |
| RECURSOS DISPONIBLES | | |
| DEFINICIÓN DEL PROBLEMA | | |
| RECURSOS DISPONIBLES | | |

REFLEXIÓN:

Piensa en qué perspectivas te parecen más útiles y por qué y qué ventajas o inconvenientes tiene cada punto de vista.



PLANTEAR Y SELECCIONAR SOLUCIONES

La elaboración de alternativas de solución es un paso fundamental. Cuantas más alternativas tengamos, más posibilidades de éxito y satisfacción experimentaremos. Del mismo modo se disminuirá el riesgo de bloqueo o indefensión cuando la alternativa elegida no produce los resultados esperados, pudiendo optar en caso de ser necesario por un plan “B”.

Una vez hayamos adquirido habilidad suficiente para generar alternativas para resolver situaciones y problemas, el siguiente paso consistirá en saber elegir la mejor alternativa valorando las posibles consecuencias. Es importante que tengamos en cuenta no solo consecuencias inmediatas (como suele ser habitual) sino que contemplemos también las consecuencias que nuestra decisión puede tener a largo plazo (es posible que suponga un coste a corto plazo pero ese sacrificio valga la pena a largo plazo).

23. LLUVIA DE SOLUCIONES

DESARROLLO:

La actividad consiste en elaborar el mayor número posible de ideas sobre algún problema concreto (elegir alguno que sea común a varias mujeres resultará más motivador). La actividad está pensada para desarrollarla en grupos: mientras un grupo generará soluciones en un plazo determinado de tiempo, el otro grupo, en ese mismo tiempo, utilizará el método de “lluvia de ideas” siguiendo las siguientes normas:

Hablar sin valorar si es o no factible la propuesta.

Cuantas más ideas mejor.

Cuanto más amplia sea la gama de soluciones se dispondrá de mejor calidad.

Por lo tanto, el grupo que utilice la lluvia de ideas deberá formular todas las posibilidades que se les ocurran en relación al problema, sin preocuparse por si son descabelladas, simples, complicadas, lo importante es decir lo que se pase por la cabeza y anotar en la ficha las diferentes ideas que se planteen en el grupo.

Una vez terminado el tiempo establecido, el paso siguiente consiste en comparar los resultados entre los grupos.

¿Qué grupo ha generado más variedad de ideas?

¿Consideras importante planificar varias alternativas para un determinado problema?

¿Qué ventajas y qué inconvenientes ves en realizarlo habitualmente?

| FICHA | LLUVIA DE SOLUCIONES |
|--------------------|----------------------|
| PROBLEMA | |
| ALGUNAS SOLUCIONES | |
| 1 | |
| 2 | |
| 3 | |
| 4 | |
| 5 | |
| 6 | |
| 7 | |
| 8 | |
| 9 | |
| 10 | |



24. TE ELIJO A TI

DESARROLLO:

Volvamos a la actividad anterior. Una vez que hemos realizado la lista de posibles soluciones para resolver el problema seleccionado, ahora la tarea consistirá en elaborar una previsión de las consecuencias que conlleva cada solución propuesta:

1 : Llegado a este punto, nos queda elegir la alternativa más adecuada.

2 : Piensa en los aspectos que sueles tener en cuenta al elegir una determinada alternativa y descartar otras.

3 : Tu tarea consiste en argumentar por qué elegirías esa determinada alternativa y valorar también los riesgos o inconvenientes que te harían rechazarla compartiendo estos aspectos con el grupo.

4 : El siguiente paso consiste en trasladar el debate a la práctica imaginándonos qué podría pasar si esto ocurriera en la realidad. Para ello será necesario trabajar en grupo y que varias personas voluntarias se preparen para interpretar la situación (hacer un role-playing).

REFLEXIÓN:

Para finalizar, hagamos una reflexión:

¿Cómo te has sentido al ver interpretada tu alternativa?

¿Cuáles son las ventajas de hacer una buena previsión de consecuencias?

ELABORACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN

Una vez sabemos qué queremos conseguir, qué podemos hacer y qué consecuencias tendría cada una de las posibles soluciones, será necesario que aprendamos a desarrollar un plan de acción. La mujer que, a pesar de realizar correctamente todos los pasos anteriores, no tiene éxito en la puesta en práctica, valorará el proceso como poco útil y es posible que opte por soluciones más simples pero menos satisfactorias.

Tener un plan de acción nos permite tener objetivos intermedios, cuya consecución nos va dando información sobre si estamos en el camino adecuado, evitando que nos desborde el problema y favoreciendo nuestra motivación. En este punto del proceso, también conviene intentar maximizar el bienestar emocional y personal, minimizando el tiempo y esfuerzo empleado. Aunque estos criterios ya se han valorado en la elección de la alternativa, tenerlos presentes durante la elaboración del plan nos guiará para que éste resulte más eficaz.

25. MANOS A LA OBRA

DESARROLLO:

La actividad consiste en elaborar un plan para resolver un problema determinado. Cuando el plan de soluciones esté preparado, se detallará cómo, cuándo y dónde se implementará el plan. Conviene refrescar la memoria repasando las actividades realizadas previamente.

Para desarrollar esta actividad nos reuniremos en pequeños grupos. Cada grupo tiene que elaborar un plan de acción para resolver cualquiera de los problemas que se han tratado a lo largo de las actividades anteriores.

Hecho esto, podéis comentar cómo habéis llevado a cabo vuestro plan a las otras compañeras, intercambiar información y reflexionar conjuntamente.

REFLEXIÓN:

¿Qué dificultades has encontrado durante la elaboración del plan?

¿Cuáles han sido los principales puntos de discrepancia en el grupo?

¿Habríais cambiado algo, si en lugar de ser el plan común, hubiera sido vuestro propio plan?

¿Qué aspectos modificarías y por qué?



| FICHA | MANOS A LA OBRA. PLAN PARA RESOLVER UN PROBLEMA | | | |
|-----------------------|---|----------|---------|----------------|
| PROBLEMA | | | | |
| ¿QUÉ PASOS IRÉ DANDO? | ¿CÓMO LO LLEVARÉ A CABO? | ¿CUÁNDO? | ¿DÓNDE? | ¿QUÉ NECESITO? |
| PASO 1 | | | | |
| PASO 2 | | | | |
| PASO 3 | | | | |

EVALUACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN

Una vez que hemos llevado el proceso a cabo, nos interesa saber qué hemos hecho bien y qué debemos mejorar y para ello deberemos aprender a auto-evaluarnos. Conviene tener en cuenta que un resultado satisfactorio no significa que se haya hecho todo bien, del mismo modo que no haber conseguido el resultado esperado no significa que se haya hecho todo mal.

26. LA LUPA

DESARROLLO:

La tarea consiste en pensar cómo has ido resolviendo todo el proceso y completar la ficha que encontrarás a continuación. Deberás concretar los pasos que has considerado durante el plan de acción y valorarlos individualmente en base al grado de satisfacción, dificultad y probabilidad de repetir frente a un problema similar la misma respuesta utilizando una escala de 0 (mínimo) a 10 (máximo).



| FICHA | LA LUPA | | |
|-------------------------------------|---|---------------------------------|--|
| QUÉ PASOS HE DADO | ¿ESTOY SATISFECHA CON EL RESULTADO? (DE 0 A 10) | GRADO DE DIFICULTAD (DE 0 A 10) | ¿QUÉ PROBABILIDAD HAY DE REPETIR ESTE PASO EN UNA SITUACIÓN SIMILAR? (DE 0 A 10) |
| 1 | | | |
| 2 | | | |
| 3 | | | |
| | POCO SATISFECHA | SATISFECHA | MUY SATISFECHA |
| ¿ESTOY SATISFECHA CON EL RESULTADO? | | | |

PARA FINALIZAR

El proceso con el que hemos trabajado nos ha llevado bastante tiempo, pero las situaciones reales no suelen presentarse así. Podría ser oportuno dedicar alguna sesión posterior a adquirir agilidad en el proceso, planteando situaciones diversas y marcando un tiempo limitado para solventarlas. Aún así, conviene tener en cuenta que la agilidad se adquiere mediante la experiencia y en este sentido la práctica diaria y la colaboración familiar son imprescindibles.



BIBLIOGRAFÍA

- :) Abellán, J.R. (2010). Pautas comunicativas en la red familiar. *Manuscrito no publicado*.
- :) Caballo, V. E. (1993). *Manual de evaluación y entrenamiento de las habilidades sociales*. Siglo Veintiuno de España Editores, S.A.
- :) Costa, M. y López, E. (1991). *Manual para el Educador Social. Afrontando situaciones*. (Vol. 2). Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales.
- :) Costa, M. y López, E. (1991). *Manual para el Educador Social. Habilidades para la relación de ayuda* (Vol. I). Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales.
- :) Flórez, J. (2007). La autoestima y la autoimagen en la discapacidad.
Recuperado de: <http://www.eldiariomontanes.es/prensa/20070512/sociedad/autoestima.htm>
- :) García Castro, J. L. Cuaderno de autoayuda. Entrenamiento asertivo.
Recuperado de: <http://www.gobcan.es/educacion/9/Usr/Lujose/asertivo.htm>
- :) García de la Cruz, J. J. y Zarco J. (2004). El espejo social de la mujer con gran discapacidad. Editorial Fundamentos.
- :) García Real, A. (2009). *¿Cómo Afrontar los conflictos?*. Bilbao: Golimex.
- :) Gómez, L. E., Verdugo, M. A., Arias, B. y Crespo, M. (en prensa). Normas, sugerencias y recomendaciones para la publicación de artículos en ciencias sociales. Siglo Cero
- :) Manual de evaluación y entrenamiento en habilidades sociales para personas con Retraso Mental. (2002). Manuales de Trabajo en Centros de Atención a Personas con Discapacidad de la Junta de Castilla y León.
- :) I Plan de Acción Integral para Mujeres con Discapacidad de Andalucía, 2008-2013. Consejería para la igualdad y Bienestar Social. Junta de Andalucía.
- :) Verdugo, M. A. (2002). P.H.S. Programa de Habilidades Sociales. Amarú Ediciones. Salamanca.







