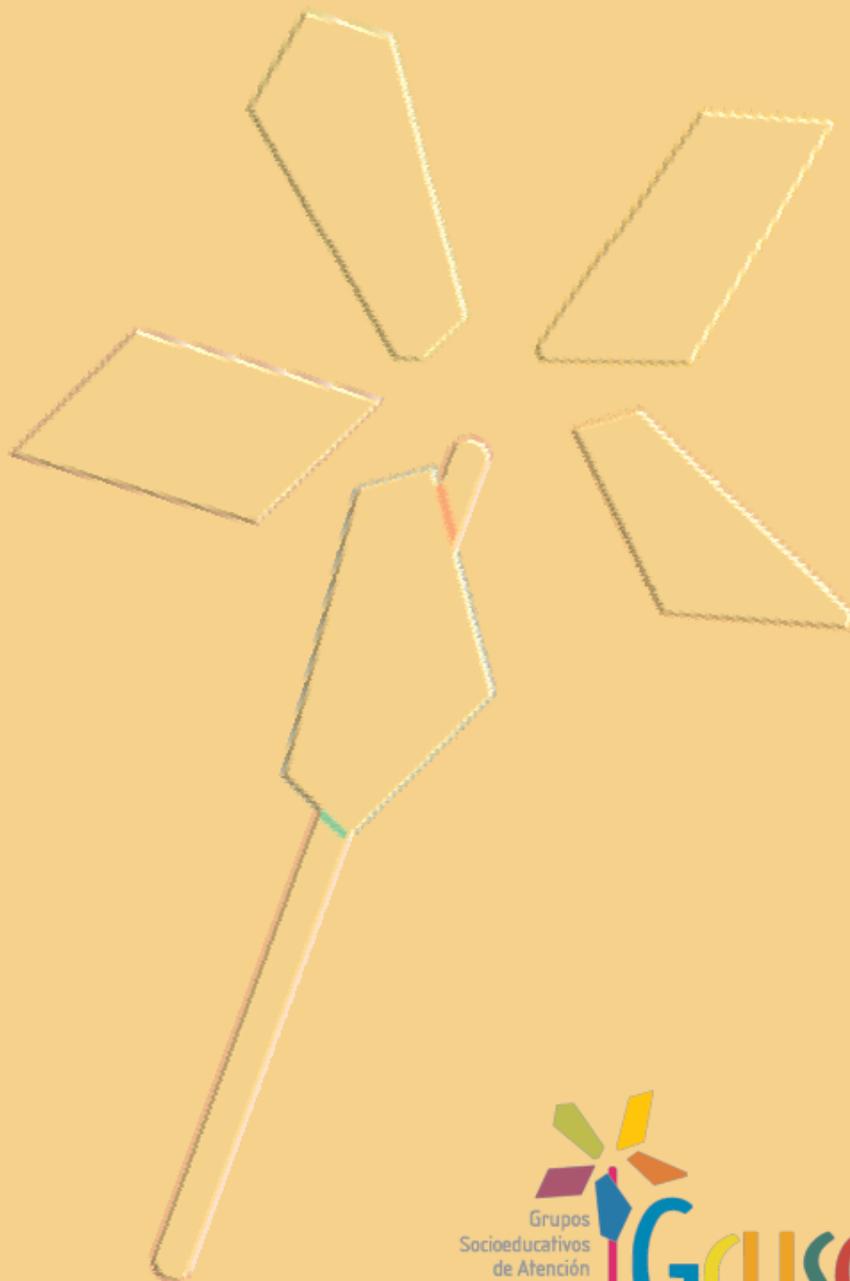


ESTRATEGIA GRUSE

GUÍA PARA EL DESARROLLO DE GRUPOS CON HOMBRES



ESTRATEGIA GRUSE.

GUÍA PARA EL DESARROLLO DE GRUPOS CON HOMBRES

Dirección General de Salud Pública y Ordenación Farmacéutica

Secretaría General de Salud Pública y Consumo

CONSEJERIA DE SALUD

Diciembre 2016

ESTRATEGIA GRUSE [Recurso electrónico]. Guía para el desarrollo de grupos con hombres / coordinación de la edición, Almudena Millán Carrasco ... [et al.] ; autoría, Patricia García Roldán ... [et al.]. -- [Sevilla] : Consejería de Salud, 2016
Texto electrónico (pdf), 165, 159 p.
Contiene: [1]. Guía -- [2]. Anexos
1. Salud del hombre 2. Promoción de la salud
3. Salud mental 4. Atención primaria de salud
5. Procesos de grupo 6. Educación en salud 7. Grupos de autoayuda 8. Andalucía I. Millán Carrasco, Almudena II. García Roldán, Patricia III. Andalucía. Consejería de Salud
WA 590

Coordinación de la edición:

Almudena Millán Carrasco
Patricia García Roldán
Pablo García-Cubillana de la Cruz
M^a Victoria Llamas Martínez
Isabel Escalona Labella
Covadonga Monte Vázquez



Esta obra está bajo una licencia Creative Commons [Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 4.0 Internacional License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

Edita: Junta de Andalucía. Consejería de Salud, 2016.

Maquetación: Mónica Padiál Espinosa y Almudena Millán Carrasco

Diseño de cubierta: Jesús Zamorano Acosta

Consejería de Salud: www.juntadeandalucia.es/salud

Repositorio Institucional SSPA: www.repositoriosalud.es

Autoría:

Patricia García Roldán. Subdirección de Gestión Sanitaria. Servicios de Apoyo. SAS
Almudena Millán Carrasco. Psicóloga. Profesora Escuela Andaluza de Salud Pública (Coordinación).
Pablo García-Cubillana de la Cruz. Asesor técnico. Programa de Salud Mental. Servicios de Apoyo. SAS
Ildelfonso Godoy Lorite. Trabajador Social. Centro de Atención Primaria de Salud (CAP) Purullena.
Ana Távora Rivero. Facultativa especialista en psiquiatra. Coordinadora. USMC de Santa Fe.
José Manuel Jiménez Rodríguez. Trabajador social. CAP Fuente Palmera. USMC Palma del Río.
M^a Victoria Llamas Martínez. Asesora técnica. Servicio de Promoción y Acción Local en Salud. Consejería de Salud
Ana María Sánchez Gallego. Trabajadora Social. CAP Rota
Víctor Sarmiento González Nieto. Facultativo especialista en psiquiatra. AGS Serranía de Málaga.
Aurora Martín López Aguilar. Coordinadora Lanzadera de Empleo Albolote. Fundación Pública Andaluza Andalucía Emprende.
Silvia Toro Cárdenas. Técnica. Escuela Andaluza de Salud Pública.
Gema Díaz Alonso. Técnica de promoción de salud. Área de Gestión Sanitaria (AGS) Serranía de Málaga.
Leonor García de Vinuesa Garijo. Médica. Servicio de Urgencias. Hospital Reina Sofía de Córdoba.

Pilotaje y revisión de la guía

Álvaro Ruiz Garriga. Círculo de Mujeres. Málaga.
María Teresa Parejo Serrano. Trabajadora Social. CAP Archidona.
María Carmen Rodríguez González. Trabajadora Social. CAP Antequera Estación y Antequera Centro.
María Isabel Jover Casas. Trabajadora Social. CAP Órgiva.
María Rodríguez Guirado. Trabajadora Social. CAP El Cachorro (Sevilla).
José Cristóbal Sedeño Ferre. Trabajador Social. CAP Almería Periferia. La Cañada.
Ana María Ruiz Borrego. Trabajadora Social. CAP Alfacar.
Inmaculada Rodríguez Molinillo. Trabajadora Social. CAP Hinojosa Del Duque.
María del Pilar Chica Gallardo. Trabajadora Social. CAP Chipiona-Trebujena y CAP Delicias (Jerez de la Frontera).
Francisca Bonet Linera. Trabajadora Social. CAP La Laguna (Cádiz).
María Patrocinio Jiménez Bravo. Trabajadora Social. CAP Ecija y Fuentes de Andalucía.
Ana María Muñoz Valverde. Trabajadora Social. CAP Mancha Real.
Susana María Arce Rodríguez. Trabajadora Social. CAP Huerta de la Reina (Córdoba).
María Mercedes Calvo Mesa. Trabajadora Social. CAP Andújar "B". Puerta de Madrid.
Adriana Rico Rodríguez. Trabajo Social. CAP Minas de Riotinto.

Noelia Gutiérrez Ballesteros. Trabajadora Social. CAP Santiago-Pontones.

Ildefonso Godoy Lorite. Trabajador Social. Centro de Atención Primaria de Salud (CAP) Purullena.

José Manuel Jiménez Rodríguez. Trabajador social. CAP Fuente Palmera. USMC Palma del Río.

Ángela Berbel Conchillo. Trabajadora Social. CAP Albox y Mármol.

Ana Navarrete Franco. Trabajadora Social. CAP Ronda Norte.

Carmelo Cumbreña Santana. Trabajador Social. CAPLepe.

Eva Guerra Muñoz. Trabajadora Social. CAP Constantina y Cazalla de la Sierra.

Teresa Heredia Heredia. Asociación 28 de Febrero. G

Purificación López Pulido. Trabajadora Social. CAP Nerja.

Valentín Márquez Luna. Coordinador Programas Inclusión. Médicos del Mundo. Sevilla.

María Del Carmen Romero Cobos. Trabajadora Social. CAP La Carihuela / Torrequebrada (Torremolinos).

Carlos Carbonell Vílchez. Trabajador Social. CAP Tarifa.

Bartolomé Troyano Téllez. Trabajo Social. CAP Casería De Montijo.

Joaquín Ramón Valverde Leyva. Trabajador Social. CAP Porcuna.

Colaboraciones

Águila Bono del Trigo. Profesora. Escuela Andaluza de Salud Pública

Magdalena Arana López. Trabajadora social. CAP Santa Fe.

Ana Delgado Sánchez. Profesora. Escuela Andaluza de Salud Pública

Noelia García Toyos. Técnica. Escuela Andaluza de Salud Pública.

Nuestro agradecimiento al grupo de elaboración de los materiales para los Grupos Socioeducativos en Atención Primaria dirigidos a mujeres adultas (Consejería de Salud, 2011) que han sido nuestra

fFuente de inspiración primaria: Inmaculada Mateo Rodríguez, Pablo García-Cubillana de la Cruz, M^a Paz Conde Gil de Montes, María del Consuelo Beato Sánchez, José María García Herrera Pérez Bryan, M^a Luz Burgos Varo, Patricia García Roldán, Jacobo Cambil Martín, Margarita Gil Romero, Carmen Campuzano González, Antonio Manuel Gutiérrez Nieto, Isabel Escalona Labella, Mariano Hernán García, Emilia Fernández Fernández, Alicia Maldonado Ramos, M^a Carmen Gámez Lomeña.

ÍNDICE

PRESENTACIÓN.....	6
1. INTRODUCCIÓN.....	7
1.1. Contexto y justificación.....	7
1.2. Diseño de la intervención socioeducativa grupal con hombres.....	10
2.- ASPECTOS GENERALES DE LAS SESIONES GRUSE-H.....	12
2.1. Objetivos.....	12
2.2. Perfiles.....	13
2.3. Difusión, captación y selección.....	14
2.3.1. Difusión.....	15
2.3.2. Captación.....	16
2.3.3. Selección.....	17
2.4.- Organización y metodología general de las sesiones.....	18
2.4.1. Planteamiento de las sesiones.....	19
2.4.2. Dinamización de las sesiones.....	20
3. DESARROLLO DE LAS SESIONES.....	22
3.1.- Sesión. Inicio.....	24
3.2. Sesión: Activos personales y comunitarios.....	34
3.3. Sesión: Comunicación.....	42
3.4. Sesión: Pensamiento y percepción.....	56
3.5. Sesión: Emoción y autoestima.....	69
3.6.- Sesión: Autocuidados y manejo de estrés.....	91
3.7. Sesión: Metas y objetivos.....	110
3.8. Resolución de problemas.....	122
3.9.- Sesión: Cierre.....	136
Sesión complementaria: Activos para el empleo.....	142
4. BIBLIOGRAFÍA.....	158

PRESENTACIÓN

Es para mí una satisfacción presentar esta *Guía para el desarrollo de Grupos con Hombres*, un instrumento de apoyo a la Estrategia de Grupos Socioeducativos (GRUSE) en el Sistema Sanitario Público de Andalucía.

Esta estrategia comenzó a funcionar en el año 2011, en el marco del Plan Integral de Salud Mental 2008-2012, con el objetivo de mejorar las capacidades de las personas para afrontar las dificultades de la vida cotidiana.

En un primer momento, fue diseñada para abordar grupos de mujeres que presentaran problemas para este afrontamiento. Se elaboró el *Manual para el diseño e implementación de grupos socioeducativos en atención primaria (GRUSE-M)* y se puso en marcha la Red GRUSE, formada por profesionales de Atención Primaria con formación específica en el abordaje socioeducativo grupal, fundamentalmente profesionales de trabajo social.

Desde entonces, más de 10.000 mujeres se han beneficiado de ella, con buenos resultados en términos de percepción de salud, consumo de psicofármacos y frecuentación de centros sanitarios.

La Guía que hoy presentamos es un paso más en esta Estrategia, y su objetivo es facilitar el desarrollo de estos grupos socioeducativos con hombres (GRUSE-H), de manera que los contenidos y las dinámicas se adapten a su problemática más frecuente, que es la relacionada con la pérdida del “rol productivo” socialmente impuesto. Una realidad que ha sido tradicionalmente silenciada, pero que se ha hecho más visible en los últimos años debido al fuerte incremento del desempleo.

La experiencia de los primeros 18 grupos realizados, con la participación de más de 157 hombres, ha demostrado su efectividad.

La Consejería de Salud quiere impulsar la Estrategia GRUSE, como una herramienta imprescindible para el cuidado y la promoción de la salud mental de la población, actualmente muy afectada por el impacto de la crisis sobre sus proyectos de vida.

Así lo recoge la nueva edición del Plan Integral de Salud Mental de Andalucía, 2016-2020, que plantea extender su implantación a todas las Unidades de Gestión Clínica de Atención Primaria, mejorar la accesibilidad y adaptar su contenido a distintas poblaciones con problemas de afrontamiento. Para ello, propone contar con la implicación progresiva de otros sectores o agentes comunitarios clave.

Quiero mostrar en estas líneas mi agradecimiento a quienes han participado en la elaboración de esta Guía y, muy especialmente quiero agradecer su labor al conjunto de profesionales que desarrollan los GRUSE desde el principio. Su entusiasmo y dedicación ha conseguido hacer de esta estrategia un instrumento de gran efectividad para la salud pública en el difícil momento social que estamos viviendo.

Aquilino Alonso Miranda. Consejero de Salud

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Contexto y justificación

“Los hombres también lloran” podría ser el subtítulo de esta guía. Como veremos a lo largo del documento, los varones tienen más dificultad para recuperar o mantener la salud y buscan ayuda más tarde que las mujeres. Además de padecer algunas enfermedades con más frecuencia y tener mayor tasa de mortalidad, los mandatos tradicionales de género les impiden adentrarse en el mundo emocional, incapacitándoles para gestionar sus emociones de manera saludable.

La dificultad para pedir ayuda no solo la experimentan ante la presencia de problemas, sino que se extiende al cuidado de su salud y al disfrute de su bienestar.

Distintos estudios encuentran como, durante tiempos de adversidad económica, los hombres tienen mayor riesgo de sufrir problemas de salud mental¹, muerte por suicidio^{2,3,4} o abuso de alcohol⁵. En estos años el desempleo, que es un factor de riesgo muy importante para el desarrollo de patologías de salud mental^{6,7}, ha aumentado desde el comienzo de la crisis en Andalucía (De 994.400 personas desempleadas en el tercer trimestre de 2009 a 1.260.500 en el segundo trimestre de 2015⁸).

¹ Vinokur, AD; Schul, Y; Vuori, J. Two years after a job loss: long-term impact of the JOBS program on reemployment and mental health. *J Occup Health Psychol.* 2000;5: 32–47.

² Chang, SS ; Stuckler, D ; Yip, P, Gunnell, D. Impact of 2008 global economic crisis on suicide: time trend study in 54 countries. *BMJ.* 2013 Sep 17; 347:f5239

³ Vuori, J ; Silvonon, J. The benefits of a preventive job search program on reemployment and mental health at 2-year follow-up. *J Occup Organizational Psychol.* 2005;78: 43–52.

⁴ NIMH. Los hombres y la depresión. NIMH: Bethesda, 2004. En red: <http://www.nimh.nih.gov/health/publications/espanol/los-hombres-y-la-depresion-folleto/index.shtml#14> .

⁵ Men, T; Brennan, P; Boffetta, P. Russian mortality trends for 1991-2001: analysis by cause and region. *BMJ.* 2003; 327:964–964.

⁶ Buendía Vidal, J. El impacto psicológico del desempleo. Universidad de Murcia. Murcia: Servicio de publicaciones. 2010.

⁷ Federación de Asociaciones para la Defensa de la Sanidad Pública. Los efectos del desempleo sobre la salud. Acta sanitaria: febrero, 2012. En red: http://www.actasanitaria.com/fileset/file_DESEMPLEO_Y_SALUD_40941.pdf

⁸ Instituto Nacional de estadística. Encuesta de población activa. Parados por grupo de edad, sexo y Comunidad Autónoma. Resultados por Comunidad Autónoma. Valores absolutos. En red: <http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4245>

Otro elemento que ilustra la importancia de intervenir en la promoción de la salud mental en hombres adultos, es que, a pesar de tener una menor prevalencia de enfermedades como trastornos de ansiedad, depresión o somatizaciones, es mayor el porcentaje de hombres que se suicida^{9,10}. Entre 2007 y 2012 se registraron en Andalucía 4.412 suicidios, de los que 3.466 (78,6%) fueron en hombres y 946 en mujeres (21,4%). La tasa global de suicidio en este periodo en Andalucía era de 12,28 (IC 95%: 11,83-12,73) por 100.000 habitantes en hombres y 3,23 en mujeres¹¹. Estudios recientes muestran como además, después de la crisis económica de 2008, la tasa de suicidio se ha incrementado particularmente en hombres y en países europeos, como el nuestro, con alto nivel de empleos perdidos.^{12,13} En Andalucía un estudio reciente, que compara datos desde 1975, muestra que la tendencia de la mortalidad por suicidio es ascendente, especialmente en hombres de 15 a 44 años, con un porcentaje de cambio anual de 1,21 (IC95%: 0,7-1,7)¹¹.

También es mayor la tasa de problemas de abuso de alcohol y/u otras drogas en hombres. El consumo de alcohol es, con frecuencia, una conducta de respuesta a situaciones de distrés y ansiedad en hombres⁹. Según la Encuesta Andaluza de Salud, en Andalucía, el 61,7% de los hombres consume alcohol al menos una vez al mes frente 31,0% de la mujeres¹⁴.

Varios estudios demuestran que, determinadas intervenciones^{15,16,17}, mejoran las capacidades y oportunidades (empleabilidad, resiliencia...) de las personas para afrontar circunstancias difíciles de la vida. Esos estudios muestran que, este tipo de intervenciones, disminuyen los riesgos asociados a un afrontamiento ineficaz de las circunstancias adversas sobre la salud

⁹ NIMH. Los hombres y la depresión. NIMH: Bethesda, 2004. En red: <http://www.nimh.nih.gov/health/publications/espanol/los-hombres-y-la-depresion-folleto/index.shtml#14>.

¹⁰ Servicio Andaluz de Salud. La salud mental en Andalucía 2008-2013. Junta de Andalucía: Sevilla. 2014

¹¹ Alameda-Palacios, J; Ruiz-Ramos, M y García-Robredo, B. Mortalidad por suicidio en Andalucía: distribución geográfica y relación con el uso de antidepresivos, la altitud y desigualdades socioeconómicas. Rev. Esp. Salud Pública 2015; 89: 283-293. En red: http://www.msssi.gob.es/biblioPublic/publicaciones/recursos_propios/resp/revista_cdrom/vol89/vol89_3/RS893C_JAP.pdf#page=1&zoom=auto,-330,652

¹² Chang, SS ; Stuckler, D ; Yip, P ; Gunnell, D. Impact of 2008 global economic crisis on suicide: time trend study in 54 countries. BMJ. 2013 Sep 17; 347:f5239

¹³ Divya Parmar, Charitini Stavropoulou, John P A Ioannidis. "Health outcomes during the financial crisis in Europe: systematic literature review". BMJ. 7 de septiembre, 2016

¹⁴ Sánchez-Cruz, JJ; Mayoral, JM; Daponte, A, García, LI. IV Encuesta Andaluza de Salud 2011. EASP. Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales de la Junta de Andalucía. Sevilla, 2012.

¹⁵ Peralta-Ramírez, MI; Robles-Ortega, H; Navarrete-Navarrete, N; Jiménez-Alonso, J. Aplicación de la terapia de afrontamiento del estrés en dos poblaciones con alto estrés: pacientes crónicos y personas sanas. Salud Ment v.32 n.3 México may./jun. 2009

¹⁶ Soriano, MF; Díaz, C. Tratamientos basados en la evidencia para el insomnio. Resumen. Psicoevidencias.es. Julio 2008. Actualizado Enero 2012.

¹⁷ Utrera Caballero, V; Guerrero Sánchez R y Rosado Tejero L. Mindfulness como terapia para la disminución de la ansiedad y síntomas depresivos. Boletín Psicoevidencias nº 37. Tercer Cuatrimestre 2013

mental y/o el bienestar emocional (indicadores compuestos de salud mental y física, insomnio...) de las personas.

Muchas de esas intervenciones para promocionar o fortalecer la salud mental de las personas con malestar emocional son grupales^{18,19} y han sido ofertadas desde Atención Primaria^{20,21,22}.

En Andalucía, la Estrategia de grupos socioeducativos en Atención Primaria "GRUSE"²³, iniciada en 2011 con la finalidad de promover la salud y el bienestar emocional de diferentes colectivos con malestar psicosocial, encontró un respaldo importante en el IV Plan Andaluz de Salud y, de manera especial, en los compromisos adquiridos sobre la generación de activos en salud y la reducción de desigualdades. Más recientemente, ha recibido un nuevo impulso por parte del nuevo Plan Integral de Salud Mental de Andalucía 2016-2020, dando cabida al colectivo de hombres con malestar psicosocial, así como a otros colectivos en situación o riesgo de exclusión.

En su primera fase, la Estrategia GRUSE, diseñó una intervención grupal dirigida a mujeres adultas que acudían a consulta de Atención Primaria con síntomas de malestar inespecífico y que necesitaban apoyo para enfrentarse a adversidades de la vida cotidiana, con mayores oportunidades de éxito. Las primeras evaluaciones realizadas²⁴, previas al estudio de ámbito

¹⁸ Vinokur, AD; Price, RH; Caplan, RD; Van Ryn, M; Curran, J. The Jobs I Preventive Intervention por Unemployed individuals: Short and Long Term Effects on Reemployment and Mental Health. En Murphy, LR; Hurrell, J; Sauter, SI, Keita, GP. Job stress interventions. Washington. American Psychological Association. pág: 125-138. 1995.

¹⁹ Sowden, AJ; Tilford, S; Delaney, F; Vogels, M; Gilbody, S; Sheldon, TA. Mental health promotion in high risk groups. *Quality in Health Care* 1997; 6:219-225

²⁰ Kellett, S; Clarke, S; Matthews, L. Delivering group psychoeducational CBT in Primary Care: comparing outcomes with individual CBT and individual psychodynamic-interpersonal psychotherapy. *Br J Clin Psychol.* 2007 Jun; 46 (Pt 2): 211-22.

²¹ Klerman, GL; Budman, S; Berwick, D; Weissman, MM; Damico-White, J; Demby, A; Feldstein, M. Efficacy of a brief psychosocial intervention for symptoms of stress and distress among patients in primary care. *Med. Care.* 1987 Nov; 25(11):1078-88.

²² Salazar Fraile, J; Sempere Verdú, E. Malestar emocional: Manual práctico para una respuesta en Atención Primaria. Conselleria de Sanitat. Generalitat Valenciana. Valencia. 2012

²³ Mateo Rodríguez, I (Coord.); García-Cubillana de la Cruz, P ; Conde Gil de Montes, MP . Manual para el diseño e implementación de Grupos Socioeducativos en Atención Primaria (GRUSE). Sevilla, Consejería de Salud de la Junta de Andalucía. 2011. En red: http://www.juntadeandalucia.es/salud/servicios/contenidos/andaluciaessalud/docs/158/GRUSE_M_ANUAL_v4.pdf

²⁴ Bruquetas, C; Llamas, MV. Evaluación de los Grupos Socioeducativos en Atención Primaria (GRUSE): Estudio cualitativo. Sevilla: Subdirección General de Promoción de la Salud y Participación de la Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales; 2014 (documento no publicado)

regional que se está ejecutando en la actualidad²⁵, señalan una mejora en la percepción de las personas usuarias (control de su propia salud, mejor gestión de las emociones, menos aislamiento y otros efectos directos en las dimensiones cotidianas de la vida diaria), así como una reducción del consumo de psicofármacos y de frecuentación a los centros sanitarios.

Partiendo de esos materiales, la Secretaría General de Salud Pública y Consumo, con la colaboración de profesionales con experiencia del Servicio Andaluz de Salud, la Escuela Andaluza de Salud Pública, la Fundación Andalucía Emprende y otras organizaciones que trabajan con hombres, han diseñado una intervención específica adaptada a las características de este colectivo.

1.2. Diseño de la intervención socioeducativa grupal con hombres

Para adaptar los contenidos de la iniciativa previa de grupos socioeducativos para mujeres al colectivo de hombres con malestar psicosocial, en 2013, se llevaron a cabo las siguientes actividades:

1. Búsqueda bibliográfica amplia, y de fuentes de evidencia de calidad para identificar bibliografía y experiencias que orienten los cambios necesarios para incluir a los hombres en la Estrategia de grupos socioeducativos para mujeres.
2. Grupos focales y entrevistas semiestructuradas para analizar la opinión y expectativas que las personas destinatarias y de los profesionales de Atención Primaria sobre la intervención con hombres desde la Estrategia de grupos socioeducativos.
3. Grupo de discusión de profesionales con experiencia en distintos ámbitos de intervención socioeducativa y/o con hombres para consensuar el modo de intervenir con los hombres desde la estrategia GRUSE:
4. Cuestionario semiestructurado a grupo de profesionales expertos/as para revisar los contenidos del Manual GRUSE, que contenía la intervención dirigida a mujeres y proponer cambios.

²⁵ Iañez, A. et al. Análisis del impacto de los grupos socioeducativos de Atención Primaria (GRUSE) en la salud mental de las mujeres y en el Sistema Sanitario Público de Andalucía. Proyecto de investigación en curso, desarrollado entre las Universidades Pablo Olavide, Huelva y Cádiz, el Servicio Andaluz de Salud y la Secretaría General de Salud Pública y Consumo de la Consejería de Salud

Las **principales recomendaciones** surgidas del análisis previo realizado fueron²⁶:

1. Cuidar la **captación** y el acuerdo de participación inicial.
2. Trabajar el **enfoque de género**, especialmente relevante para provocar cambios positivos en el afrontamiento que hacen los hombres de las dificultades. Como se considera que la masculinidad hegemónica está muy ligada a la forma de percibir y afrontar situaciones difíciles ligadas a la crisis, se entiende que se ha de trabajar en este enfoque, y por este motivo se propone incluir una **sesión sobre género** y/o enfoque de género **en cada sesión**.
3. Ofrecer un planteamiento de grupo socioeducativo **exclusivo para hombres**.
4. La oferta debería ligarse a **hombres afectados por la crisis**: Debido a la dificultad de los hombres para analizar y reconocer su problemática psicoemocional, se plantea la necesidad de partir de una situación externa (sentirse dentro del colectivo convocado) al malestar emocional, que permita que los mensajes de convocatoria al grupo sean más eficaces.
5. Todos los **contenidos** de los GRUSE M son adecuados pero todos necesitan ser **revisados** y contar con **materiales específicos** para hombres.
6. Incluir nuevos temas ligados a las **relaciones afectivas o los nuevos modelos de familia**.
7. Se plantea la necesidad de mantener la **flexibilidad de planteamiento** del GRUSEM, es decir, plantear un abanico de contenidos que las/os trabajadoras/es sociales puedan adaptar según las necesidades de cada grupo.

Partiendo de esas recomendaciones en 2014 se desarrollaron los materiales que contiene la presente guía mediante:

1. **Grupo de trabajo** de profesionales con sesiones presenciales y trabajo online para adaptar y elaborar contenidos para una guía para hombres con materiales adaptados.
2. **Grupo coordinador de redacción** para integrar los contenidos elaborados por el grupo de trabajo.

La propuesta y los materiales aportados a esta Guía, han sido validados a través del desarrollo de **experiencias piloto**, que han aportado mejoras para la redacción de los materiales definitivos (sesión exclusiva sobre emociones, sesión integrada de autocuidados y manejo de estrés, nuevos materiales más accesibles...).

²⁶ Millán Carrasco, A; García Toyos, N. Apoyo al proyecto de incorporación de los hombres a la Estrategia GRUSE. Informe sobre estudio cualitativo. Escuela Andaluza de Salud Pública. Granada. Enero. 2014 (Material no publicado).

Sin embargo, parte de los materiales propuestos para las sesiones de Grupos Socioeducativos en Atención Primaria para hombres (en adelante, GRUSE H), pueden no ser adecuados para determinadas poblaciones (colectivos en riesgo de exclusión social, con problemas de lectoescritura, etc.) por lo que dichos medios podrán y tendrán que ser adaptados.

2.- ASPECTOS GENERALES DE LAS SESIONES GRUSE-H

2.1. Objetivos

A) Objetivo General:

El objetivo GENERAL de esta actividad consiste en **mejorar la salud y el bienestar de los hombres con malestar psicosocial** que presentan dificultades para abordar las situaciones adversas a las que ha de enfrentarse en el día a día, a través de una intervención socioeducativa grupal basada en el enfoque de género y acorde con el compromiso de generación y desarrollo de activos en salud del IV Plan Andaluz de Salud.

Con esta intervención se pretende motivar y apoyar a los hombres que participan en los grupos, a analizar los síntomas físicos y emocionales y las conductas de riesgo prototípicas, con las que los varones hacen frente a los problemas de la vida cotidiana (desempleo, problemas económicos, conflictos de pareja o familiares, pérdidas de personas queridas, etc.), favoreciendo la identificación y uso de activos individuales (competencia social, autoestima, compromiso con el aprendizaje...), comunitarios (redes de apoyo, solidaridad, cohesión comunitaria...) e institucionales (servicios sociales, sanitarios, de empleo...), desde un enfoque de Promoción de Salud.

B) Objetivos específicos de los grupos socioeducativos con hombres:

1. Crear espacios de encuentro grupal, de autoconocimiento y autoayuda, para hombres que puedan beneficiarse de una reflexión sobre las situaciones que les llevan a sentirse mal, y en particular sobre la forma en que los mandatos de género²⁷, influyen en su bienestar, tanto físico como emocional. Así mismo, reflexionar sobre las conductas de riesgo relacionadas con la respuesta al estrés característica de los hombres (aislamiento, sedentarismo, abuso de alcohol, violencia, conducta autolítica...).
2. Ofertar un espacio donde obtener apoyo psicosocial, y especialmente enseñarles a reconocer que tienen talentos, habilidades, intereses y experiencias que constituyen un valioso arsenal para afrontar todas las situaciones de la vida cotidiana.
3. Promover, con metodología grupal y en un contexto de apoyo mutuo, la salud emocional de los hombres que participan en los grupos, favoreciendo la reflexión sobre los recursos

²⁷ Entendidos como conjunto de auto-imposiciones asumidas sobre lo que debe ser un hombre.

con los que cuenta y las posibilidades de interactuar con el sistema sanitario, con otros servicios públicos y con su comunidad.

4. Fomentar el aprendizaje, aprovechamiento y/o adquisición de habilidades centradas en los recursos personales que constituyen factores protectores o de resiliencia para la salud mental (ej. habilidades de comunicación, asertividad, autoestima y pensamientos positivos, metas y objetivos vitales, resolución de problemas...), así como en aquellos necesarios para un afrontamiento más eficaz de las situaciones de riesgo (ej. conflictos en la relaciones, precariedad económica, desempleo, aislamiento social...).
5. Permitir que emerja el malestar que pueda producir la manifestación, en las sesiones grupales, de situaciones relacionadas con dificultades reales de la vida de los hombres participantes. Con capacidad para manejar estas situaciones en grupo y ofreciendo el apoyo necesario, se pretende que los participantes puedan expresar sus dificultades y/o aquellas situaciones que les preocupan, especialmente debido a los aprendizajes de su rol de género masculino.
6. Identificar otras demandas y derivarlas, en su caso, a otros profesionales y/o servicios asistenciales.

2.2. Perfiles

Hombres con malestar psicosocial y dificultades para abordar las situaciones adversas (duelo, desempleo, separación...) a las que ha de enfrentarse en el día a día o situaciones de cambios vitales (nacimiento de hijos/as...). En definitiva, hombres que precisen potenciar sus activos y aquellos disponibles en su entorno para promocionar su salud y bienestar emocional.

Se incluyen en este grupo a hombres que presentan síntomas de malestar físico y/o emocional sin explicación fisiológica aparente (insomnio, somatizaciones, baja autoestima, etc.) o conductas de riesgo para su salud (aislamiento, sedentarismo, abuso de alcohol, irritabilidad, etc.), fruto, principalmente, de conflictos con la construcción social tradicional del género masculino.

Esta sintomatología y/o conductas de riesgo deben aparecer ligadas a problemas adaptativos, es decir, asociadas a un afrontamiento ineficaz de problemas de la vida diaria y a una incapacidad para manejar emocionalmente situaciones adversas, derivadas de:

1. Complicaciones socioeconómicas, laborales, familiares y/o personales, que actúen como factores de riesgo de enfermedad mental si no se cuenta con habilidades o recursos para afrontarlos adecuadamente;
2. Presencia de acontecimientos vitales que configuren un factor de riesgo en personas vulnerables;
3. Situaciones problemáticas que no aparecen como factor de riesgo pero que suscitan demanda de ayuda o atención.

Los GRUSE H están destinados a hombres adultos que deseen mejorar su bienestar emocional y que estén dispuestos a compartir y avanzar en un espacio grupal.

2.3. Difusión, captación y selección

Los procesos de difusión y captación van a tener importantes diferencias con respecto a los realizados para la configuración de grupos de mujeres.

Hay que comenzar recordando que buscamos hombres vulnerables o en riesgo de padecer un problema de salud mental. La pobreza es un factor de riesgo muy importante de enfermedad mental. El concepto de riesgo de pobreza y/o exclusión social se amplía en la Estrategia Europa 2020, se considera no solo en términos monetarios (nivel de renta) sino utilizando un concepto multidimensional pobreza y exclusión social (renta, educación, empleo, participación social, etc.). En 2014, el 42,3% de las personas en Andalucía estaba en riesgo de pobreza y exclusión social, cuatro puntos más que en 2013²⁸ y el 23,6% de los hombres en edad de trabajar estaba en paro.

Junto a factores económicos, sociales y culturales como los mencionados, el afrontamiento inefectivo de las adversidades de la vida diaria se convierte en otro factor de riesgo clave para el padecimiento de problemas de salud mental. La detección de señales de formas de afrontamiento ineficaz que generen desesperación, tristeza intensa o prolongada, angustia... es clave para detectar personas en situación vulnerable. Así escucharemos expresiones como: “No sé qué hacer”; “Estoy desesperado”; “Ya no me quieren en ningún sitio”. Estas frases relatos reflejan la situación de hombres que están pasando una situación complicada para la que ni la sociedad está dando respuesta suficiente, ni ellos mismos tienen las habilidades necesarias para afrontarla.

A nivel individual, la idiosincrasia del pensamiento masculino tradicional hace que los hombres con malestar psicoemocional, incluso siendo este intenso –insomnio, irritabilidad...-, no acudan a consulta para abordar su problemática, a diferencia de las mujeres (cuyo mayor problema era que su demanda en Atención Primaria era frecuentemente resuelta con tratamientos farmacológicos).

Según el estudio de análisis de situación realizado por la EASP en 2013²⁹, tanto hombres como profesionales de Atención Primaria, señalan que, siguiendo la expectativa social de que “los

²⁸ Llano Ortiz, JC. EL ESTADO DE LA POBREZA 4º INFORME. Seguimiento del indicador de riesgo de pobreza y exclusión social en España 2009-2013. EAPN. Madrid. 2015. En red: http://www.eapn.es/ARCHIVO/documentos/recursos/1/1423562245_20150208_el_estado_de_la_pobreza_s_eguimiento_del_aroep_2013_listo.pdf

²⁹ Millán Carrasco, A; García Toyos, N (2014). Apoyo al proyecto de incorporación de los hombres a la Estrategia GRUSE. Informe sobre estudio cualitativo. Escuela Andaluza de Salud Pública. Granada. (Material no publicado).

hombres deben ser fuertes” y “las mujeres son las que deben cuidarlos”, la mayor parte de las veces son sus parejas femeninas quienes consultan por su salud. A su vez ellos sólo acuden a consulta de Atención Primaria para pedir ayuda por problemas físicos o emocionales muy graves (mucho dolor, incapacidad para la realización de tareas de la vida diaria, ideación suicida...).

En la captación también es importante conocer las estrategias de supervivencia concretas que se desarrollan ante la adversidad o la crisis, entendiendo la crisis como un *proceso social de largo recorrido caracterizado por la incertidumbre*³⁰. Según Bauman³¹, las estrategias de supervivencia se desarrollan en marcos hostiles de privación y ausencia total de posibilidades.

La mayoría son estrategias individuales³²: apoyo familiar, economía sumergida, enclaustramiento doméstico, formación, redes de amistad, servicios sociales y organizaciones solidarias, emigración, lucha por el día a día, cuidado de los hijos e hijas... También hay otras estrategias de carácter colectivo, aunque se desarrollan de una forma más minoritaria: mareas de defensa por los servicios públicos, plataforma de afectados por la hipoteca, grupos de presión o autoayuda, etc.

Como los hombres no suelen solicitar ayuda y no es fácil llegar a ellos, la captación de posibles beneficiarios de la Estrategia GRUSE-Hombres se plantea dificultosa. Por ello, es necesario establecer alianzas con diferentes ámbitos para la detección y derivación de candidatos, donde trabajen agentes que atiendan a otros miembros de la familia (pediatras, médicas o médicos de familia, etc.) u otras facetas de la vida de estos hombres (servicios de empleo, servicios sociales, asociaciones, clubes sociales, etc.).

2.3.1. Difusión

Será necesario establecer una serie de actuaciones para dar a conocer la Estrategia GRUSE-Hombres. La difusión se debe realizar complementariamente en diferentes niveles:

- ▶ **Difusión a nivel central:** se llevarán a cabo iniciativas para ir difundiendo la Estrategia en el ámbito autonómico, mediante actuaciones específicas en cada caso:
 - Salud Responde
 - Portal de la Consejería de Salud y del Servicio Andaluz de Salud

³⁰ Zurdo Aleguero, A; López de la Nieta Beño M. (2013). “Estrategias e imágenes sobre la crisis en el espacio social de la “nueva pobreza”. Representaciones sociales y atribuciones causales. Cuadernos de Relaciones Laborales. Vol. 31 Núm 2 383-433.

³¹ Bauman, Z (2011). Daños colaterales. Desigualdades sociales en la era global. Madrid: Fondo de Cultura Económica.

³² Zurdo Aleguero, A; López de la Nieta Beño, M. (2013). “Estrategias e imágenes sobre la crisis en el espacio social de la “nueva pobreza”. Representaciones sociales y atribuciones causales. Cuadernos de Relaciones Laborales. Vol. 31 Núm. 2 383-433

- Redes de salud
 - Andalucía es salud
 - Redes sociales
- ▶ **Difusión provincial:** se informará a responsables de Distritos de Atención Primaria, Áreas de Gestión Sanitaria del SAS y Hospitales, mediante los canales y actuaciones propias de su ámbito.
- ▶ **Difusión local:** mediante los medios disponibles, en el ámbito local, en conexión con los servicios de salud:
- Presentación/coordinación con equipos profesionales de otros entornos
 - Radio y televisión locales
 - Programaciones de actividades municipales
 - Tablones de anuncios de distintas instituciones
 - Redes sociales

La difusión de los GRUSE-Hombres, debe utilizar mensajes sobre la situación difícil (problemas económicos, desempleo, jubilación, separación o divorcio, problemas de relación con la familia, etc.) que los hombres pueden haber identificado como causas de su malestar emocional y no tanto a la problemática psicósomática en sí, más difícil de ser detectada y reconocida por los hombres.

2.3.2. Captación

El **proceso de captación** ha de ser un **proceso activo** por parte de **todo el equipo de Atención Primaria**. Es preciso que el centro de salud “salga a la calle”. Se necesitará de la **colaboración especial** de profesionales con mayor presencia en los domicilios y en los contextos comunitarios así como de otros agentes sociales. En este contexto, se propone la siguiente tipología de captación:

Captación institucional y participada	
Alianzas de colaboración desde las instituciones	Ayuntamientos, Servicios Públicos, Servicio Andaluz de Empleo Lanzaderas de Empleo, entidades del tercer sector (Caritas, Cruz Roja, etc.).
Captación desde el ámbito sanitario	
Equipos de Atención Primaria	Es conveniente que la información de la estrategia GRUSE-H esté presente en las consultas y también en urgencias. Se recomienda difundir la estrategia entre las Comisiones de Participación Ciudadana y los espacios de colaboración interniveles, como por ejemplo el espacio de colaboración Atención Primaria – Salud Mental.
Atención Hospitalaria	Identificando aquellas UGC donde acuden hombres en situación de vulnerabilidad, bien por algún tratamiento o diagnóstico de patología, bien por su trayectoria vital (Salud Mental, Urgencias, Digestivo, Cardiología, etc.) El momento del nacimiento, es un momento de especial vulnerabilidad en las familias, por lo que las UGC (paritorios, neonatos, pediatría) pueden ser claves para la captación.

Captación Familiar	
Profesionales	Profesionales de todos los ámbitos (educativo, social, sanitario, etc.), que pueden realizar captación indirecta a través de la atención a la infancia, a personas mayores, a mujeres, etc.
Familiares	Especialmente, a través de sus parejas y sus padres (en la actualidad, los abuelos y abuelas ayudan económicamente a sus descendientes en un 80 % de los casos).
Mujeres participantes en GRUSE	Las mujeres que ya han realizado algún GRUSE son una fuente importante de captación de sus parejas.
Captación entre iguales	
Los hombres que han asistido a un GRUSE-H pueden difundir la estrategia entre sus iguales (como agentes de cambio o en activos comunitarios de salud) y ello repercutir en su salud individual y colectiva.	

Para ofrecer herramientas a este nuevo planteamiento, esta Guía ha desarrollado materiales de difusión y captación (Anexo 1. Contenidos mínimos para el cartel informativo) e información a profesionales (Anexo 2. Texto para el folleto informativo).

2.3.3. Selección

En cuanto a la selección y evaluación se ha revisado la hoja de inscripción (Anexo 3. Hoja de inscripción a los grupos socioeducativos), el guion de entrevista inicial (Anexo 4. Guion de entrevista inicial) y se sugieren nuevos instrumentos de evaluación adicionales (Anexo 5. Instrumentos de evaluación adicionales) junto a los propuestos para el trabajo con mujeres. Estos instrumentos adicionales incorporan aspectos que puede tener interés indagar al inicio y al final de las sesiones, como es el caso de las actitudes machistas.

En relación a la selección, aparte de la información recogida en la hoja de inscripción y la obtenida tras abordar el guion de entrevista inicial, hay una serie de afirmaciones que pueden indicarnos que estamos ante una persona con la problemática y la motivación adecuada para participar de modo óptimo en los GRUSE H como son las siguientes:

Estoy furioso y triste	Lo pago con mi mujer y mis hijos	Estoy desbordado por las deudas y no encuentro nada	No veo salida. Estoy desesperado...
Ya no me quieren en ningún sitio y yo quiero trabajar	Nunca me vi así, estoy hundido, hecho polvo, parado, enfermo...	Me siento perdido	No sé que hacer. Todo me sale mal
La casa no es lo mío. Me siento como si estuviese en la cárcel	Yo no puedo estar solo	No me han enseñado a ser esposo, ni padre...	Solo quiero estar solo. Me han hecho mucho daño...

2.4.- Organización y metodología general de las sesiones

El resto de aspectos organizativos (protocolo, duración de las sesiones, tamaño del grupo, etc.) y de desarrollo de las sesiones GRUSE-H mantiene el mismo planteamiento que la establecida en el Manual de 2011³³ (ver páginas 29 y siguientes) para los GRUSE M. Tampoco hay diferencias en la importancia de la **colaboración** de organizaciones de **ámbito local** (salud, servicios sociales, empleo, asociacionismo...) tanto para la captación, como se ha visto en el apartado anterior, como para el desarrollo de las sesiones (Ej. sesión adicional de activos para el empleo).

Otro elemento a tener en cuenta es que actualmente existen numerosas Unidades de Gestión Clínica de Salud Pública, Prevención y Promoción de la Salud, que coordinan o podrían coordinar la Estrategia GRUSE-H a nivel de Distrito de Atención Primaria o Área de Gestión Sanitaria

También destacar que, en esta Guía, se han actualizado materiales, incorporando los últimos avances realizados para los GRUSE-M, derivados de la mejora de la práctica o de estudios de evaluación³⁴. Este es el caso de los materiales para la evaluación de la sesión (Anexo 6.1 Evaluación de la sesión y registro de asistentes) y del programa GRUSE (Anexo 6.2 Evaluación del programa), para registro de información en el Sistema de información y gestión de Atención Primaria –SIGAP– (Anexo 7. Registro de la actividad GRUSE) o para la evaluación de la evolución de cada participante (Anexo 8. Guión de la entrevista final).

A pesar de la revisión de materiales realizada para esta intervención con hombres, es importante tener en cuenta, que el diseño se ha realizado para **personas con capacidad de lectoescritura mínima y de un nivel socioeconómico medio**, por lo que los formatos (ejercicios con enunciados y respuestas por escrito...) y algunos contenidos (ejemplos...) necesitarán ser adaptados a poblaciones que no tengan estas características. El uso de técnicas que usen la comunicación verbal en lugar de la escrita, el uso de imágenes o símbolos en lugar de palabras escritas, o de herramientas facilitadas por las nuevas tecnologías (material audiovisual realizado con móviles o localizadas en INTERNET etc...), pueden ayudarnos a hacer más accesibles los materiales. Igualmente ejemplos en las dinámicas y tareas, adaptados a la realidad y contexto de cada grupo harán más efectivas y comprensibles las técnicas.

³³ Mateo Rodríguez, I (Coord.); García-Cubillana de la Cruz, P; Conde Gil de Montes, MP. Manual para el diseño e implementación de Grupos Socioeducativos en Atención Primaria (GRUSE). Sevilla, Consejería de Salud de la Junta de Andalucía. 2011. En red: http://www.juntadeandalucia.es/salud/servicios/contenidos/andaluciaessalud/docs/158/GRUSE_M ANUAL v4.pdf

³⁴ Iañez, A. et al. Análisis del impacto de los grupos socioeducativos de Atención Primaria (GRUSE) en la salud mental de las mujeres y en el Sistema Sanitario Público de Andalucía. Proyecto de investigación en curso, desarrollado entre las Universidades Pablo Olavide, Huelva y Cádiz, el Servicio Andaluz de Salud y la Secretaría General de Salud Pública y Consumo de la Consejería de Salud

Es imposible, en este manual, ofrecer tantas posibilidades como necesidades puedan surgir en los distintos grupos GRUSE de nuestra Comunidad Autónoma, por lo que la plataforma de la red GRUSE (<http://www.gruse.es>) se plantea como lugar donde compartir materiales generados en distintos contextos.

2.4.1. Planteamiento de las sesiones

Las sesiones también siguen un patrón similar a los GRUSE-M:

- Las sesiones tienen una duración entre 90 y 120 minutos, y se realiza un máximo de 1 sesión a la semana y un mínimo de 8 sesiones en total.
- Hay 3 sesiones que se consideran esenciales: la inicial, la de cierre y una tercera que aborda los activos en salud, tanto personales como comunitarios. Es especialmente importante para el éxito del grupo en este colectivo, cuidar el encuadre y sus normas de funcionamiento (horarios, tareas para casa...).
- El resto de sesiones están planteadas en torno a diferentes temáticas o contenidos, pero compartiendo los enfoques transversales de igualdad de género y activos en salud. El orden de las sesiones, así como los temas concretos a trabajar, se definirán a partir del análisis de las necesidades y perfiles concretos de cada grupo.
- Además, se ha incluido una sesión adicional de activos para el empleo.

La dinámica general de trabajo de las sesiones es la siguiente:

- **BIENVENIDA Y APERTURA DE LA SESIÓN:** Todas las sesiones comenzarán con unos minutos de repaso y recuerdo de las conclusiones de la anterior sesión en términos de: “qué ha significado para la persona lo aprendido”, “qué vivencia ha tenido respecto a lo trabajado en la sesión anterior”.

Se devolverá al grupo la reflexión sobre el impacto en su vida cotidiana de este nuevo aprendizaje, prestando especial atención a la forma de expresar la habilidad desarrollada con los recursos de la persona (empoderamiento) y siempre en positivo.

- **PRESENTACION DE CONTENIDOS:** La parte de presentación de contenidos incluirá la exposición del tema central sobre el que va a girar cada sesión y diferentes dinámicas grupales para apoyar y entrenar en las habilidades que se van presentando.

En esta Guía se presentan contenidos y materiales para diseñar ambos tipos de actividades (expositivas y prácticas y/o de dinámica grupal).

- **CIERRE DE LA SESIÓN:** En la tercera parte de la sesión, y como cierre de la misma se propondrán diferentes dinámicas grupales para relajarse, relacionarse, sentir, jugar y reflexionar.

Se trata de recuperar algo de esa parte de sí mismo a la que está renunciando (algunos de sus activos personales) o a la que no atienden habitualmente por estar centrados en las dificultades cotidianas que tienen que manejar.

Las sesiones comparten las siguientes características:

- a) una metodología totalmente activa y participativa, lo que propicia el desarrollo de los objetivos, mejorando la interrelación, el clima, las actitudes y habilidades;
- b) un aprendizaje, totalmente práctico, que surge de la experiencia y análisis del propio grupo; y
- c) un contenido teórico, totalmente integrado en las actividades prácticas.

2.4.2. Dinamización de las sesiones

Es importante no olvidar **algunas claves** para realizar una dinamización adecuada de un grupo de intervención socioeducativa. Estas claves se presentan en el siguiente cuadro.

CLAVES PARA UNA BUENA DINAMIZACIÓN
1. Se ha de asumir un rol de apoyo, acompañamiento y trabajo conjunto, nunca un rol protector, de suplencia o complementariedad. Se debe de empoderar a los miembros del grupo no generar dependencia del programa.
2. Desde un rol de apoyo, que no de suplencia, la persona responsable del grupo no ha de asumir una postura de omnipotencia. No ha de saberlo todo, ni hacerlo todo bien, no ser un modelo a seguir sino un agente facilitador.
3. La labor principal es crear espacios de reflexión y aportar claves para ofrecer nueva mirada de las situaciones vitales, basada en enfoques basados activos en salud personales, grupales y comunitarios y modelos de género más igualitarios.
4. Es importante aportar claves para el análisis del modelo de masculinidad hegemónica (primacía masculina) en todas las sesiones y en las conversaciones que surjan entre los integrantes. Identificar disimulos para adaptarse a la deseabilidad social, localizando contradicciones entre lo que dicen y hacen o lo que dicen en varios momentos.
5. Lo que consolida al grupo es una tarea homogénea ³⁵ a la que, unos integrantes heterogéneos, aportan puntos de vista complementarios que les permitirán enriquecerse mutuamente. Es importante aprovechar la heterogeneidad para evitar los discursos genéricos recurriendo a la primera persona en las opiniones de los participantes ³⁶ .
6. Las emociones se trabajan hablando de lo que se siente, siendo la detección y expresión de emociones un apartado importante a trabajar para conseguir roles más igualitarios. Para permitir esa tarea la persona responsable del grupo ha de preguntar lo que sienten los integrantes del grupo en los distintos momentos de las sesiones.

³⁵ Movilizar activos propios y de su entorno para afrontar mejor las dificultades de la vida diaria

³⁶ Esto nos permite confrontar distintas perspectivas y modelos de comportamiento que pueden facilitar cambios positivos.

CLAVES PARA UNA BUENA DINAMIZACIÓN

7. Es importante conocer que los cambios requieren su tiempo y que los grupos tienen 2 momentos: a) Pretarea: En este momento se producen las confrontaciones y los miedos al cambio b) Tarea: Es el momento de manejar la tristeza y las emociones que se producen en el proceso de elaboración de los conflictos internos que pueden motivar cambios en la forma de pensar o actuar.
8. Un buen dinamizador o dinamizadora del grupo hace un reconocimiento explícito de las capacidades que tiene o que va consiguiendo cada integrante del grupo.
9. Es clave hacer un encuadre claro del grupo: tiempo, espacio, objetivos, tareas... Las normas del grupo son tan importantes como los contenidos, nos permitirán acotar las tareas, las expectativas de los integrantes... y también nos permitirán explorar su motivación. Defender el encuadre facilita la labor del grupo.
10. Hay que establecer la distancia óptima entre la persona responsable del grupo y los participantes, con la lejanía necesaria que permita dirigir al grupo a los objetivos y el acercamiento suficiente para que los miembros del grupo se sientan en un espacio acogedor y de confianza.
11. Y sobre todo hay que ALIVIANARSE, restar importancia a los propios miedos que genera la dinamización del grupo³⁷.

³⁷ Se van a aportar elementos de ayuda, pero que se produzcan cambios y soluciones que mejoren el bienestar emocional de los integrantes del grupo depende de otras muchas variables fuera del alcance de la intervención

3. DESARROLLO DE LAS SESIONES

En este apartado se describe el esquema, la organización, los contenidos y las dinámicas de cada una de las sesiones propuestas para el programa GRUSE-H, detallando todos los recursos necesarios para su desarrollo. Las sesiones incluidas en este apartado se enumeran en la siguiente tabla, junto al objetivo principal de cada una de ellas:

Título de la sesión	Subtítulo de la sesión	Objetivo principal
1. Inicio	Bienvenida, presentación y encuadre	Dar la bienvenida, conocer a los participantes, informar sobre la forma de trabajar en los GRUSE y el enfoque que se va a utilizar.
2. Activos personales y comunitarios	¿Qué tengo yo o qué hay a mi alrededor que me puede ayudar?	Conocer el concepto de salud positiva y activo y trabajar en la identificación de activos personales y comunitarios.
3. Comunicación	¿Cómo comunicarme eficazmente?	Conocer cómo funciona la comunicación humana y aprender claves para una comunicación eficaz.
4. Pensamiento y percepción	Ser es pensar, ver y sentir de una determinada manera. Aprendiendo a repensar	Descubrir cómo nuestros sentimientos y percepciones están asociadas a la forma de pensar como “hombres”.
5. Emoción y autoestima	¿Qué siento y cómo lo expreso? ¿Qué sienten los demás?	Aprender a gestionar nuestras emociones y a mejorar nuestra autoestima
6. Autocuidados y manejo de estrés	¿Cómo cuido? ¿Cómo me cuido? Responsabilizándome de mi bienestar	Reflexionar sobre las ventajas de responsabilizarse del cuidado de la salud y el bienestar en el ámbito personal, familiar y colectivo, así como practicar técnicas de afrontamiento del estrés
7. Metas y objetivos	¿Qué metas quiero conseguir?	Aproximar a una toma de conciencia de nuestra situación y deseos vitales, facilitar herramientas para el establecer metas y objetivos y formas de conseguirlos, apoyándose en los activos.
8. Resolución de problemas	¿Cómo solucionar mis problemas?	Tomar conciencia sobre el abordaje de situaciones problemáticas y/o conflictivas y encontrar herramientas para su abordaje.
9. Cierre	Repasando lo trabajado en el grupo. Despedida	Recordar los activos identificados, resaltar la importancia del apoyo mutuo, animar a continuar el trabajo iniciado y despedir al grupo.

Se recomienda el desarrollo de las **9 sesiones propuestas**, a las que pueden añadirse otras opcionales, de acuerdo a los intereses y necesidades del grupo. Este aspecto se trabajará en la primera sesión.

Este es el caso de la temática de los activos para el empleo, que puede ser de interés en grupos, tanto de hombres como de mujeres, con un alto porcentaje de personas desempleadas. En la plataforma GRUSE (<http://www.gruse.es>), se podrán consultar sesiones sobre otras temáticas de interés para la mejora del bienestar emocional de la población adulta (relaciones afectivas y sexualidad, afrontamiento del duelo, etc.)

Título de la sesión	Subtítulo de la sesión	Objetivo principal
Activos para el empleo	¿Qué puedo hacer y con qué recursos puedo contar para mejorar mis perspectivas de empleo?	Conocer y ejercitar activos personales e identificar activos grupales y comunitarios para el empleo

3.1.- Sesión. Inicio

BIENVENIDA, PRESENTACIÓN Y ENCUADRE

M^ª Victoria Llamas Martínez
Pablo García Cubillana de la Cruz

1 h 30 min

A. Esquema del desarrollo de la sesión:

Bloque I: Bienvenida y presentación: (30 minutos).

Contenidos:

- Dar la bienvenida.
- Presentación de participantes.
- Funcionamiento del grupo
- Programa de sesiones

Bloque II: Desarrollo de la sesión (45 minutos).

Contenidos:

- La situación actual de crisis económica y otras circunstancias vitales difíciles.
- La mirada alternativa como estrategia de afrontamiento: el fomento de los factores protectores y/o activos en salud.

Bloque III: Cierre de la sesión (15 minutos).

Contenidos:

- Tarea para la próxima sesión: Continuar con la elaboración del mapa de activos personales y técnica "Lo aprendido que me ha servido, o que creo que no me va a servir".
- Técnica de respiración.

B. Materiales de apoyo a la sesión:

Los materiales a utilizar para la dinamización de esta sesión son:

- Contenidos del tema.
- Dinámicas grupales de la sesión.
- Hoja resumen de plan de sesiones (Anexo 9.1.1)
- Ficha "Descubriendo activos personales" (Anexo 9.1.2)
- Plantilla estándar para trabajo en casa (Anexo 9.1.3)
- Presentación Power Point de la sesión (Anexo 11.1)

BLOQUE PRIMERO. BIENVENIDA Y PRESENTACION

1. Dar la bienvenida:

- Valorar la participación de las personas responsables de la Dirección del centro junto a profesionales de Trabajo Social para dar la bienvenida a las personas participantes a los GRUSE.
- En esta bienvenida se refuerza el impacto en la salud de la intervención GRUSE. Se expone la trayectoria GRUSE en el centro: nº de personas que han participado, ediciones, testimonios de profesionales y participantes; un poco de historia sobre sus inicios a nivel local.
- Además de propiciar que las personas participantes se sientan cómodas y acogidas, se trata de generar confianza en la intervención y en profesionales que las van a desarrollar.
- Se agradece brevemente a profesionales que han derivado y animado a la participación, y principalmente a las personas participantes por ponerse en una situación activa para promocionar y mejorar su salud. La actitud recomendable es disfrutar y aprovechar el máximo la intervención grupal que van a iniciar.
- Tras la bienvenida por equipo directivo se da la palabra al profesional de Trabajo Social que llevará el grupo, que igualmente se presenta y agradece la participación y explica el funcionamiento del grupo.

2. Presentación.

Se recomienda para romper el hielo utilizar una técnica de dinámica de grupos para la presentación. 2 opciones:

DINÁMICA A: "EL OVILLO"

Objetivos: Facilitar la presentación de las personas integrantes del grupo, situando a todos los miembros en un mismo plano. Ilustrar como las personas con intereses comunes pueden configurar una red de apoyo.

Desarrollo: Se sitúan todas/os las/os participantes del grupo (incluido la persona facilitadora) de pie formando un círculo.

Empezando por la persona facilitadora, se cogerá un ovillo de lana y sin soltar la punta lo lanzará a uno de los participantes, al tiempo que se presenta (diciendo su nombre, a qué se dedica, expectativas ante el grupo, etc.). La/el participante que recibe el ovillo, repite la misma operación, sujetando la hebra de manera que quede tirante desde quien la envía a quien la recibe. Se repetirá la operación hasta que hayan intervenido todas las personas que forman el grupo. En el centro del círculo se aparecerá una red formada por las distintas direcciones que toma el hilo al ser pasado de una persona a otra.

DINÁMICA B: PRESENTACIÓN POR PAREJAS

Objetivos: Promover la presentación de las personas integrantes en un grupo, favorecer la comunicación y la escucha.

Desarrollo: Las personas del grupo elegirán una pareja. Cada persona se presentará a su pareja durante unos minutos y viceversa. Después cada persona presentará a su pareja al grupo.

3. Funcionamiento del grupo:

Con el trabajo grupal:

- Se pretenden producir mejoras en la salud a través de la corresponsabilidad: que las personas participantes aprendan a utilizar sus recursos personales, así como aquellos disponibles en su comunidad, para tomar el control de su salud e intentar mejorar su calidad de vida, a pesar de la situación socio-económica que se esté viviendo.
- Aprenderemos de cada persona, cada persona pensará sobre ella misma y las razones que ayudan a entender por qué se viven determinadas situaciones, a identificar recursos y posibilidades de cambio. Aunque nadie está obligado a hablar de cuestiones personales que no desee, las experiencias de los demás nos van ayudar a entender la realidad. La coordinación está entrenada en facilitar ese aprendizaje.
- Aprenderemos qué podemos hacer cuando la vida pasa por momentos difíciles para mantener la calma, para buscar soluciones, para buscar salida a situaciones complicadas.

Normas de funcionamiento:

- Clima de confianza y de respeto
- Todo lo que se hable en el grupo es confidencial y no podrá contarse fuera del grupo a otras personas.
- Es importante la asistencia y la puntualidad.
- Escuchar atentamente, preguntar cuestiones que no quedan claras y participar activamente en las sesiones.

4. Programa de sesiones

Se expondrá brevemente el menú inicial de sesiones propuesto, que se recoge en la siguiente tabla.

Título de la sesión	Objetivo principal
1. Inicio Bienvenida, presentación y encuadre	Dar la bienvenida, conocer a los participantes, informar sobre la forma de trabajar en los GRUSE y el enfoque que se va a utilizar.
2. Activos personales y comunitarios ¿Qué tengo yo o qué hay a mi alrededor que me puede ayudar?	Conocer el concepto de salud positiva y activo y trabajar en la identificación de activos personales y comunitarios.
3. Comunicación ¿Cómo comunicarme eficazmente?	Conocer cómo funciona la comunicación humana y aprender claves para una comunicación eficaz.

4. Pensamiento y percepción Ser es pensar, ver y sentir de una determinada manera. Aprendiendo a repensar	Descubrir cómo nuestros sentimientos y percepciones están asociadas a la forma de pensar como “hombres”.
5. Emoción y autoestima ¿Qué siento y cómo lo expreso? ¿Qué sienten los demás?	Aprender a gestionar nuestras emociones y a mejorar nuestra autoestima
6. Autocuidados y manejo de estrés ¿Cómo cuido? ¿Cómo me cuido? Responsabilizándome de mi bienestar	Reflexionar sobre las ventajas de responsabilizarse del cuidado de la salud y el bienestar en el ámbito personal, familiar y colectivo, así como, practicar técnicas de afrontamiento del estrés.
7. Metas y objetivos ¿Qué metas quiero conseguir?	Aproximar a una toma de conciencia de nuestra situación y deseos vitales, facilitar herramientas para el establecer metas y objetivos y formas de conseguirlos, apoyándose en los activos.
8. Resolución de problemas ¿Cómo solucionar mis problemas?	Tomar conciencia sobre el abordaje de situaciones problemáticas y/o conflictivas y encontrar herramientas para su abordaje.
9. Cierre Repasando lo trabajado en el grupo. Despedida	Recordar los activos identificados, resaltar la importancia del apoyo mutuo, animar a continuar el trabajo iniciado y despedir al grupo.

En función de los intereses del grupo se pueden incorporar algunas sesiones como:

Título de la sesión	Objetivo principal
Activos para el empleo ¿Qué puedo hacer y con qué recursos puedo contar para mejorar mis perspectivas de empleo?	Conocer y ejercitar activos personales e identificar activos grupales y comunitarios para el empleo

Se sondeará el conocimiento de la temática presentada y se dará información sobre el contenido de dichas sesiones (metodologías...). Se recordará al grupo que van a realizar un mínimo de 9 sesiones. El responsable del grupo puede usar la Hoja resumen del plan de sesiones (Anexo 9.1.1) para ir cerrando el programa de sesiones con cada grupo.

Es conveniente cerrar las fechas de las próximas sesiones para que puedan reservar tiempo, con antelación para asistir a las sesiones. Se puede entregar la hoja de planificación de las sesiones, anteriormente mencionada (Anexo 9.1.1) a los miembros el grupo con los temas y fechas propuestas, para que le sirva de guía y recordatorio de las fechas comprometidas.

BLOQUE SEGUNDO

1. Situación actual

En estos años el desempleo ha aumentado desde el comienzo de la crisis en Andalucía (de 994.400 personas desempleadas en el tercer trimestre de 2009 a 1.260.500 en el segundo trimestre de 2013³⁸).

**Contenidos de
la sesión de
INICIO**

Sin embargo el desempleo, es la punta del iceberg de otras situaciones laborales adversas generadas por la crisis. Así, también ha aumentado la precariedad laboral, han empeorado las condiciones de trabajo, se han reducido los salarios, se ha retrocedido en salud laboral etc.^{39,40} Estas circunstancias se convierten en factores de riesgo muy importantes para el desarrollo de patologías de salud mental,^{41,42} especialmente en hombres que venían asumiendo el rol de proveedores.

No solo los aspectos productivos o laborales se han visto afectados sino que la crisis también ha impactado en el espacio social y de consumo de los individuos. Como muestra del mismo se accede a menor cantidad de servicios y de menor calidad. La enseñanza, la alimentación, la vivienda, entre otros, son también servicios y o bienes precarizados para el trabajador precarizado por la disminución de la renta familiar y por los recortes en servicios públicos.⁴³

Estudios recientes muestran como además, a partir de la crisis económica de 2008, la tasa de suicidio se ha incrementado particularmente en hombres y en países europeos con alto nivel de empleos perdidos como el nuestro⁴⁴. En Andalucía un estudio reciente, que compara datos desde 1975, se muestra que la tendencia de la mortalidad por suicidio es ascendente,

³⁸ Instituto Nacional de estadística. Encuesta de población activa. Parados por grupo de edad, sexo y Comunidad Autónoma. Resultados por Comunidad Autónoma. Valores absolutos. En red: <http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4245>

³⁹ Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. Panorama de la Sociedad 2014. Resultados Clave: ESPAÑA. La crisis y sus consecuencias. OCDE. 2015. En red: <http://www.oecd.org/spain/OECD-SocietyAtaGlance2014-Highlights-Spain.pdf>

⁴⁰ Benach, J; Moreno, N; Muntaner, C; Moncada, S; Llorens, C; Menéndez, M; Tarafa, G. La reforma laboral y su impacto en la salud. Observatorio de Salud: 3. Publicado: 26/4/2012. En red: <http://www.upf.edu/greds-emconet/pdf/observatoriosalud3.pdf>

⁴¹ Federación de Asociaciones para la Defensa de la Sanidad Pública. Los efectos del desempleo sobre la salud. Acta sanitaria: febrero, 2012. En red: http://www.actasanitaria.com/fileset/file_DESEMPLEO_Y_SALUD_40941.pdf

⁴² Buendía Vidal, J. El impacto psicológico del desempleo. Universidad de Murcia. Murcia: Servicio de publicaciones. 2010.

⁴³ Tomasina, F. Los problemas en el mundo del trabajo y su impacto en salud. Crisis financiera actual. Rev. salud pública. 14 sup. (1): 56-67, 2012. <http://www.scielo.org.co/pdf/rsap/v14s1/v14s1a06.pdf>

⁴⁴ Chang, SS; Stuckler, D; Yip, P; Gunnell, D. Impact of 2008 global economic crisis on suicide: time trend study in 54 countries. BMJ. 2013 Sep 17; 347:f5239

especialmente en hombres de 15 a 44 años, con un porcentaje de cambio anual de 1,21 (IC95%: 0,7-1,7)⁴⁵.

2. El fomento de los factores protectores y/o activos en salud

Sabemos que, además de las variables de contexto socioeconómico, son muchas las situaciones difíciles que hemos de afrontar cada persona en nuestro día a día (conflictos internos, pérdidas, enfrentamientos, problemas con la pareja o hijos/as, etc.) a lo largo de nuestra vida. Nuestros propios recursos personales y los de nuestro entorno son la clave para abordarlas de la mejor manera.

Por ello, el objetivo GENERAL de esta actividad grupal consiste en desarrollar talentos personales, potenciar habilidades personales e identificar y movilizar recursos y oportunidades en nuestro entorno para afrontar de forma saludable de las dificultades de la vida cotidiana.

Frente a los factores de riesgo, estamos hablando de factores protectores y o activos en salud, que tienen que ver con:

- Las **“Habilidades para la vida”**, muchas de las cuales vamos a aprender a lo largo de las sesiones GRUSE:
 - Destrezas para solucionar problemas.
 - Conductas prosociales y habilidades sociales (tener contactos con otras personas y saber comunicarles nuestras necesidades, deseos, opiniones...).
 - Mejorar la autoestima.
 - Capacidad para enfrentar estrés y las dificultades.
 - Capacidad para enfrentar adversidad.
 - Ser autónomos y tener nuestras propias metas y objetivos.
 - Sentimiento de control y de seguridad.
 - Empoderamiento.

- **Contar con una buena red de apoyo social:**
 - Participación social.
 - Relaciones interpersonales positivas.
 - Tener apoyo de familia y amigos.
 - Tener ayudas de instituciones y servicios: empleo, servicios sociales.
 - Otras fórmulas de apoyo.

⁴⁵ Alameda-Palacios, J; Ruiz-Ramos, M y García-Robredo, B. Mortalidad por suicidio en Andalucía: distribución geográfica y relación con el uso de antidepresivos, la altitud y desigualdades socioeconómicas. Rev. Esp. Salud Pública 2015; 89: 283-293. En red: http://www.msssi.gob.es/biblioPublic/publicaciones/recursos_propios/resp/revista_cdrom/vol89/vol89_3/RS893C_JAP.pdf#page=1&zoom=auto,-330,652

Un ejemplo de cómo estos factores protectores inciden positivamente en el bienestar de las personas son los 5 elementos identificados en una revisión realizada por la New Economics Foundation en 2008⁴⁶:

1. **CONECTAR:** Relacionarse con las personas (familia, amistades, vecindario, compañeros y compañeras) en casa, en el trabajo, en la comunidad, etc.
2. **SER ACTIVO:** Realizar ejercicios o actividades físicas que hagan sentirse bien a la persona.
3. **PRESTAR ATENCIÓN A LAS COSAS:** Tener curiosidad y prestar atención a las cosas, sobre todo aquellas que pasan desapercibidas en el día a día. La persona saborea el momento y siente lo que ocurre a su alrededor.
4. **CONTINUAR APRENDIENDO:** Intentar algo nuevo, redescubrir una afición antigua o marcar nuevas metas.
5. **DAR:** Hacer algo agradable por las personas de su entorno y por el bien de la comunidad.

Y no olvidar que: “La sonrisa es la llave que abre el corazón de todo el mundo” (Anthony J. D’Angelo).

DINÁMICAS GRUPALES DE LA SESIÓN DE ‘INICIO’

DINÁMICA 1: SITUACIONES QUE NOS AFECTAN ¿PORQUÉ ME SIENTO ASÍ?

Se comienza señalando que existen muchas situaciones vitales que nos desestabilizan tanto personales (enfermedades, cambios en la familia, rupturas, etc.) como de contexto (crisis económicas, pobreza, desigualdad, políticas laborales, sociales...). En este ejercicio vamos a trabajar sobre las consecuencias de esos elementos de contexto.

Se selecciona una situación de contexto que comparta el grupo, que podremos escoger por lo que conocemos de las entrevistas de selección de los miembros de grupo (desempleo, precariedad, problemas de pareja o con los hijos...).

Se selecciona una video o canción relacionada con la vivencia de ese tipo de situaciones. Se ha seleccionado, como propuesta general, la canción de Macaco: “Hijos de un mismo Dios”, que trata el tema del impacto de la crisis económica, como un elemento de contexto socioeconómico sobre el que cualquier persona ha formado una opinión o tiene experiencia: <https://www.youtube.com/watch?v=9m99vMfglk0> Otros ejemplos de elementos bastante comunes pueden ser el empleo precario o las condiciones abusivas de trabajo, que se podrían

⁴⁶ New Economics Foundation. Five ways to wellbeing. NHS. UK. 2008. Disponible en: <http://www.neweconomics.org/Publications/five.ways-to-wellbeing>

trabajarse con materiales como la canción de “En busca del Dorado” de Revólver: <https://www.youtube.com/watch?v=ktzli5f2PQ4>.

Se revisará que el material seleccionado se adecúe en letra y contenido del audiovisual al grupo con el que se trabaja. Por ejemplo, en nuestro caso, el video original tiene muchas imágenes adecuadas para un grupo de personas jóvenes, pero no para personas maduras. En estos casos se puede buscar otro material o mostrar videos con imágenes fijas o con la letra, como en el caso de esta canción: <https://www.youtube.com/watch?v=4HYVgZT37rg>

Tras escuchar la canción es interesante repasar o destacar algunos mensajes interesantes de la letra:

*Doce de la mañana en el Sur de Europa
pongamos que hablo de Madrid
la palabra crisis bautizará la mañana
Es la banda sonora de tanto repetir”*

*...¿Por qué los ojos se nublan?
¿Por qué los ojos se acostumbran a todo este dolor?
¡Vámonos!*

El núcleo central de esta dinámica es reflexionar sobre cómo afecta los miembros del grupo la situación contextual elegida. Para ello se plantea una pregunta de generación de debate, que en general podría ser: *¿Cómo esta situación está afectando a tu barrio, a tu vida, a tu salud, a tu familia...?*

Dejar un turno de respuesta libre y concluir con los siguientes contenidos:

“Las situaciones contextuales difíciles (pobreza, crisis financiera, precariedad laboral...) tienen un claro impacto negativo sobre la salud y bienestar de las personas: ansiedad, depresión, desigualdades, baja autoestima, trastornos por consumo de alcohol, desahucios, violencia, suicidios...

El día a día de muchas personas es muy complicado y provoca reacciones emocionales... negativas” (Se pueden poner ejemplo de frases escuchadas en las entrevistas a ellos mismos.

En el caso de la crisis se pueden utilizar las surgidas del estudio realizado por la EASP para adaptar los materiales GRUSE-M):

- *A los 55 años apareció el paro, la pérdida de trabajo. Afecta gravemente a su estabilidad.*
- *La sensación es que no hay una salida a esto, yo no la tengo, la verdad*
- *A veces te quedas bloqueado, no sabes por dónde tirar*

- *Yo los cambios de humor, me cabreo con más facilidad, con poco que me hagan me cabreo y yo antes pasaba de todo, digamos, y ahora me irrito con más facilidad*

Estas reacciones afectan a otros miembros de la familia, como son los hijos e hijas:

- *Cambios de humor también, cualquier contrariedad te la tomas más a pecho y lo demuestras por ahí el enfado, incluso con el niño muchas veces*

“Aparece la rabia, la intranquilidad, la irritabilidad. Expresar los sentimientos y emociones es difícil. Al no comunicarse, no desahogarse, el malestar empeora”:

- *Tengo un nudo en el estómago*
- *Tengo una presión en el pecho que no puedo respirar*

Concluir esta dinámica con la reflexión sobre los beneficios que el grupo GRUSE les podrá aportar: “Los GRUPOS para hombres te pueden ayudar”

DINAMICA 2: COMENZAR LA CONSTRUCCION DE UN MAPA DE ACTIVOS PERSONALES

En función del desarrollo de la sesión, valorar si incluir aquí esta dinámica o dejarla para la sesión siguiente.

El objetivo de esta dinámica de la sesión inicial será introducir a los participantes en la identificación de los activos personales.

Se trata de una dinámica abierta donde se solicita a cada participante que identifiquen aspectos de sí mismos de los que se sientan orgullosos. Se pide que generen cuantas más ideas mejor. Es posible que encuentre pocos, y que los que encuentren se relacionen con habilidades manuales y/o relacionadas con su profesión habitual. En estos casos invitarles a que piensen en situaciones como: aquellas en las que se han sentido fuertes, dificultades que han sido capaces de superar, ocasiones en las que se han aceptado y sentido bien con ellos mismos, etc.

En una segunda fase se les pedirá que junto a cada elemento que hayan identificado expliquen por qué consideran que es una fortaleza. También se puede utilizar la Ficha Descubriendo los activos personales (Anexo 9.1.2) para sugerir ejemplos de posibles habilidades y/o activos personales.

Cerrar este bloque con la canción de Antonio Orozco, *Hoy será*, que hace referencia a la importancia de participar en este grupo como el comienzo de un trabajo para cambiar lo que “no va bien” en nuestra vida y en nosotros mismos:
<https://www.youtube.com/watch?v=oLdpoLYIAEM>

BLOQUE TERCERO. CIERRE DE LA SESIÓN

TAREA PARA CASA:

Como tarea para completar en casa se puede pedir que continúen identificando hasta el próximo encuentro aspectos de sí mismos que más les gustan, que les hacen sentirse más fuertes, más hábiles, más orgullosos...

Además se les solicitará que escriban en la Plantilla estándar para trabajo en casa (Anexo 9.1.3), que se les entregará, la experiencia vivida en esta sesión: *Lo aprendido que me ha servido, o que creo que no me va a servir*. Para personas con problemas de lectoescritura se le pedirá que lo piensen para comentarlo en la siguiente sesión.

TECNICA DE RESPIRACIÓN

A lo largo de las sesiones se irán enseñando distintas técnicas que permitan contrarrestar sensaciones desagradables ligadas a la ansiedad (palpitaciones, sudoración, etc.) y sentirnos mejor. En esta sesión inicial es recomendable comenzar con un ejercicio sencillo, un ejercicio de respiración.

Existen muchos ejercicios de respiración para combatir la ansiedad y mucho material en INTERNET. Se adjunta el enlace a un video sencillo que cumple con la misión de enseñar a respirar y que incorpora elementos relajantes:

https://www.youtube.com/watch?v=bO_oXpUf3r.

3.2. Sesión: Activos personales y comunitarios

¿QUÉ TENGO YO O QUÉ HAY A MI ALREDEDOR QUE ME PUEDE AYUDAR?

José Manuel Jiménez Rodríguez.
Pablo García-Cubillana de la Cruz

1 h 30 min

A. Esquema del desarrollo de la sesión:

Bloque I: Presentación de la sesión (30 minutos).

Contenidos:

- Bienvenida a los participantes.
- Recordatorio de la sesión anterior

Bloque II: Desarrollo de la sesión (45 minutos).

Contenidos:

- Presentación de contenidos: Desarrollo personal/comunitario basado en activos
- Dinámicas de la sesión

Bloque III: Cierre de la sesión (15 minutos).

Contenidos

- Técnica de respiración.
- Evaluación de la sesión. Dinámica en grupos de dos: Lo que me llevo.
- Explicación de la tarea a desarrollar en casa y que será expuesta en la siguiente sesión: identificar activos en la comunidad.

B. Materiales de apoyo a la sesión:

Los materiales a utilizar para la dinamización de esta sesión son:

- Contenidos del tema.
- Dinámicas grupales de la sesión.
- Ficha de identificación de activos comunitarios (Anexo 9.2)
- Hoja resumen de las ideas principales de la sesión (Anexo 10.2)
- Presentación Power Point de la sesión (Anexo 11.2)

CONTENIDOS DE LA SESIÓN

Activos en salud

Hablar hoy día de activos en salud implica centrar nuestra atención en la salutogénesis y/o el modelo de salud positiva que ya propusiese hace varios decenios autores como Antonovsky⁴⁷, Scales⁴⁸ y Lindstrom⁴⁹. Desde una perspectiva salubrista⁵⁰, estos ponen su acento en el origen de la salud y no en el de la enfermedad como forma de promocionar la salud, lo que implica, trabajar desde aquello que está sano y por tanto genera bienestar (óptica no patógena)⁵¹.

Un activo para la salud puede ser entendido y/o definido como: *“cualquier factor o recurso que potencie las capacidades de los individuos, de las comunidades y poblaciones, para mantener la salud y el bienestar”*⁵², lo que lleva aparejado, una labor de búsqueda (intrínseca y extrínseca) de los recursos propios y los ya existentes en la comunidad, en beneficio tanto del propio bienestar como el de los individuos y grupos que la integran.

Con esta idea se pone de manifiesto que, todas las personas y las comunidades están dotadas de aptitudes, talentos y oportunidades que pueden satisfacer las exigencias y necesidades tanto de uno mismo como del resto de miembros que la constituyen, contribuyendo al bienestar físico y emocional de los mismos^{50,53}.

Bajo esta premisa nace la noción de que todos tenemos dones, habilidades, cualidades, potencialidades, recursos, etc., que pueden contribuir a la comunidad y con ello retroalimentarnos, dicho de otra forma, servir como agentes activos de cambio en contribución con la comunidad y el resto de miembros que la configuran (todos como un todo en movimiento). En su participación como un todo integrado, se establece un estrecho compromiso que puede provocar cambios en los procesos de promoción para la salud, y con ello, un mayor bienestar biopsicosocial⁵⁴.

⁴⁷ Antonovsky, A. Unraveling the mystery of health. How people manage stress and stay well. San Francisco: Jossey-Bass. 1987

⁴⁸ Scales, P. C. & Leffert, N. (1999). Developmental assets: A synthesis of the scientific research on adolescent development. Minneapolis, MN: Search Institute.

⁴⁹ Lindstrom, B. & Eriksson, M. (2009). The salutogenic approach to the making of HiAP/healthy public policy: illustrated by a case study Global Health Promotion 2009; 16; 17.

⁵⁰ Hernán, M.; Lineros, C; Morgan, A. (2013). Los activos para la salud personales, familiares y comunitarios. En: Hernán, M.; Morgan, A.; Mena, A.L. (eds.). Formación en salutogénesis y activos para la salud. Granada: Escuela Andaluz de Salud Pública.

⁵¹ Antonovsky, A. The salutogenic model as a theory to guide health promotion. Health Promotion International, 1996. (11): 11-18.

⁵² Morgan, A. y Ziglio, E. (2007). Revitalising the evidence base of public health: an assets model. Promotion & education, (2)17-22.

⁵³ Morgan, A., Davies, M., y Ziglio, E. (2011). Health Assets in a Global Context: Theory, Methods, Action, JAMA, 305 (9) 945-946.

⁵⁴ Jiménez, JM. (2013). Los grupos socioeducativos: una experiencia de Buena práctica metodológica en Atención Primaria de salud. Cuaderno de Trabajo Social, (53)6-16.

La idea de la contribución y el aporte comunitario desde el modelo de activos en salud nos compromete a estrechar lazos con un paradigma sistémico cuyo mapa de activos juega un papel de suma importancia. Para ello, se hará uso del modelo ABCD (Asset Based Community Development) o Desarrollo Comunitario Basado en los Activos⁵⁵, cuyo fin último, estriba en la captación y desarrollo de recursos individuales y comunitarios (ya existentes) en pro del favorecimiento de la salud mental y el bienestar de los individuos, sustituyendo o complementando medidas farmacológicas ligadas al modelo del déficit por medidas basadas en los talentos, la solución positiva y la estima. Dicho mapa de activos comunitarios se estructura en niveles, donde quedan, recogidos e integrados, elementos relacionados con la cultura y la economía local, la infraestructura, instituciones y organizaciones que la representan, así como, la propia ciudadanía (ver gráfico 1).

Gráfico 1: Mapa de activos comunitarios⁵⁶



⁵⁵ McKnight, J. (2013). Mapa de activos en las comunidades. En: Hernán, M.; Morgan, A.; Mena, A.L. (eds.). Formación en salutogénesis y activos para la salud. Granada: Escuela Andaluz de Salud Pública.

⁵⁶ Hernán García, M. (2011) Mapas de Activos y Desarrollo comunitario basado en activos. [Clase en el Seminario Avanzado de Promoción de la Salud].

Este mapa debe de ir más allá del mero listado de problemas y/o necesidades adheridas a la persona o la comunidad, y convertirse en una herramienta potente de identificación de aquellas cualidades y atributos que promueven, refuerzan y hacen mantener el bienestar emocional de la persona.

Modelo de activos versus modelo del déficit

La diferencia entre ambos modelos desde el ejemplo:

ENFOQUE BASADO EN ACTIVOS:

→ “Antonio está en muy buena forma, es buen alpinista y conoce bien la montaña. De forma eventual podría hacer rutas de senderismo para jóvenes y personas mayores”. Con ello promueve su salud y bienestar emocional. (Enfoque basado en la PERSONA y el EMPODERAMIENTO)

ENFOQUE BASADO EN EL DÉFICIT:

→ “Antonio es una persona desempleada de larga duración, lo han despedido de varios trabajos y está deprimido. El médico de familia le ha prescrito un antidepresivo”. Sin otros apoyos por parte del centro de salud, convertimos a Antonio en un ser enfermo dependiente, principalmente, de la farmacología para su mejoría y recuperación, sin contar con alternativas reparadoras y regeneradoras de la salud. (Enfoque basado en el PROBLEMA y la DEPENDENCIA).

DINÁMICAS GRUPALES DE LA SESIÓN ‘ACTIVOS PERSONALES Y COMUNITARIOS’

DINÁMICA 1: DONES COMO INDIVIDUO

Se explicará al grupo que todos tenemos CUALIDADES/ DONES que nos hacen fuerte. Estos dones proceden, bien de la herencia (biología y cultura) o se basan en la experiencia y la historia de vida (ambiente), y principalmente son de tres tipos:

1. Conocimiento y razonamiento (cosas de las cuales tú tienes conocimiento y/o has reflexionado);
2. Habilidades instrumentales (cosas que sabes hacer o puedes crear); y
3. Emociones (cosas que te conmueven o te mueven a actuar).

Entre los activos individuales cabe hablar de esos dones que los hombres usan, un tanto a escondidas y restringidamente: protección, cuidado, afecto, generosidad, etc. Asimismo, esta dinámica ofrece la oportunidad de poner en valor y reflexionar sobre aquellos activos que están poco presentes en muchos hombres, como por ejemplo:

- La capacidad para detectar los propios límites y la fragilidad: Reflexionar sobre cómo vivir siendo consciente de la propia fragilidad es otra manera de ser fuerte (por ejemplo, decir que NO pueden más y/o que necesitan un abrazo).
- La capacidad de pedir ayuda o apoyo: Reflexionar sobre por qué es necesario pedir ayuda y la necesidad de apoyo de los demás, especialmente del apoyo de familiares o pareja (consigna: “atrévete a pedir ayuda”; “sentir que se puede necesitar a los otros y que esto no pone en cuestión lo que eres”).
- La capacidad para identificar y expresar emociones.

También es importante reflexionar sobre la capacidad de ayudar, de hacer y conservar amistades, de organizar y planificar el tiempo, así como poner en valor el autocuidado como activo básico.

Desarrollo de la dinámica

Se entrega a los participantes 2 tarjetas de cartulina (de diferente color) y en un intento de autoanálisis y autoconocimiento, se les pide que hagan el esfuerzo de identificar y plasmar en cada una de las tarjetas cualidades que cree tener (varias por cada tarjeta). Luego cada uno de ellos, y de forma individual muestra al grupo sus cualidades y las justifica o explica. Se crearán agrupaciones de cualidades cuando estas se repitan, creando con ello cercanía, identificación y unidad de grupo. En caso de problemas de lectoescritura se puede plantear un tiempo de reflexión individual y una ronda de presentación verbal de las cualidades de cada miembro (sin uso de tarjetas). Se recuerda a los participantes los activos personales ya identificados en la sesión de inicio (Anexo 9.1.2 Ficha “Descubriendo los activos personales”).

DINÁMICA 2. EL ARBOL DE LOS LOGROS⁵⁷

Objetivos/s:

- Que los participantes identifiquen sus cualidades y las relacionen con los logros obtenidos a lo largo de la vida.
- Se trata de desarrollar el autoconocimiento y la autoconfianza.
- Sirve para analizar la imagen que tenemos de nosotros mismos y centrarnos en las partes positivas.

Duración: 40-50 min

Recursos necesarios: Papel, bolígrafo y colores para dibujar

Proceso de trabajo y fases:

1. Se reparten un par de folios a cada participante. En uno de ellos, deben elaborar dos listas. La primera constará de valores positivos, ya sean cualidades personales (valor, constancia),

⁵⁷ Adaptado de Vicente Bonet, J. Se amigo de ti mismo. Manual de autoestima. Santander. Ed. Sal Terrae. 1997, págs. 39 y 40.

sociales (simpatía, empatía) o físicos (agilidad, resistencia). Con unos 10 minutos será suficiente.

La segunda lista debe contener logros conseguidos a lo largo de la vida de cada participante. Da igual que sean logros grandes o pequeños, con tal de que sean cosas que hagan sentir orgullosos a los participantes. Otros diez minutos para elaborar esta lista.

2. Una vez terminadas las dos listas, se pide a los participantes que elaboren su “árbol de logros”. Se les aconseja que hagan un dibujo grande en el segundo folio que se les proporcionó, con su tronco, copa, raíces y frutos. Las raíces y los frutos deben hacerse de distintos tamaños. Una vez que el árbol está dibujado, los participantes colocarán en la raíces los valores positivos de la lista, y en los frutos los logros conseguidos. Si el valor o el logro son muy importantes, se colocará en una raíz o un fruto grande; y así con los valores y logros más pequeños en las raíces y frutos pequeños.

3. Una vez terminado el árbol, llega el momento de la reflexión. Es posible que los participantes se sorprendan al ver la relación entre sus valores y sus logros; y al ver la cantidad de cualidades y logros que han conseguido en la vida. El objetivo de la reflexión es que los participantes tomen conciencia de sus cualidades y vean que en otras ocasiones han resultado útiles para conseguir cosas que después les hace sentir satisfechos. De esta manera, se abre paso la idea de que también pueden usar sus valores y cualidades para tener éxito el futuro.

DINÁMICA 3. EL DIBUJO DE SÍ MISMO⁵⁸

Objetivo

Explorar cómo el sujeto se autopercebe, como se siente consigo mismo, su conformidad con lo que es en este momento de su vida; que grado de bienestar experimenta su posicionamiento existencial real.

Duración: 30 min

Recursos necesarios: Papel, bolígrafo y colores para dibujar

Proceso de trabajo y fases

Pedir al grupo

“Cerrad los ojos y permitid la toma de contacto con vuestro cuerpo. Permitid la aparición de imágenes visuales que de alguna manera expresen “vuestro yo interior” y cómo os sentís con respecto a vuestra vida. Tomaros vuestro tiempo para que recrear esas imágenes en vuestra

⁵⁸ Adaptado de: Stevens, J. El darse cuenta. Ed. Cuatro vientos. págs. 261-263 y Maggio, E y Álvarez M. Técnicas proyectivas. El test del dibujo de sí mismo. En red: <https://sites.google.com/site/tecnicasproyectivasorg/simismo>

mente Pensad en qué colores le quieren poner al dibujo para expresar como sois y cómo os sentís. Cuando os pongáis a dibujar dirigid vuestra atención al proceso de dibujar y a cómo os sentís mientras lo hacéis (dejar unos 5 minutos).

Ahora abrid los ojos y en unos 15 minutos o así, haced un dibujo que os represente a vosotros mismos. Enseñad por turnos el dibujo a vuestros compañeros y describid el dibujo en primera persona del presente como si os estuvieseis presentando a vosotros mismos (Ej. Yo he usado el rojo para expresar el enfado que siento por muchas cosas...). “

Se puede preguntar, si las presentaciones son pobres, sobre las ideas que le han surgido al dibujarse: ¿Qué destacaríais de vuestro dibujo o del dibujo de los compañeros? y ¿Qué habilidades, capacidades... creéis que expresa el dibujo?

Se recomienda usar esta dinámica en esta sesión y en sesiones posteriores (emociones y autoestima, sesión final) para poder comparar los avances en el descubrimiento de activos personales.

DINAMICA 4: DESCUBRIENDO MI COMUNIDAD

En función del desarrollo de la sesión, valorar si incluir aquí esta dinámica o reservarla para más adelante (incluso dejarla para la última sesión). Se le explica al grupo los diferentes activos que existen y puede hallarse en la comunidad en que viven a fin de aprender a identificarlos:

- Cultura local
- Economía local
- Infraestructura física y espacios
- Instituciones
- Organizaciones y asociaciones
- Ciudadanía

Desarrollo de la dinámica

En grupos de dos a cuatro personas identificar activos/recursos de la comunidad y/o barrio en que viven. Se entrega papel y lápices y se les pedirá que construyan un MAPA con todos los activos que consideren hay en el barrio o comunidad. Si existen problemas de lectoescritura el panel se puede hacer con aportaciones verbales.

Tratarán de dar respuesta a:

- ¿Qué activos encontramos en nuestra comunidad y por qué son un activo?
- ¿Qué servicios (instituciones, organismos, etc.) provee la comunidad?
- ¿Cómo y en qué medida pueden estos activos promover salud?

Para el desarrollo de dicha dinámica se podrá utilizar la Ficha de identificación de activos comunitarios (Anexo 9.2).

Un ejercicio que ayuda a tener presente esos activos de la comunidad, así como los activos personales ya identificados en la dinámica anterior, es volcarla en un panel (“el muro”) que se

puede revisar cuando resulte aludido algún activo en otras sesiones, así se tiene presente lo que la persona y su entorno (grupo, comunidad) tiene que lo puede ayudar.

DINÁMICA 5: ¿QUÉ ME LLEVO “GRUPO”?

Esta dinámica, de carácter reflexivo, implica hacer una recopilación de aquellas cosas que he aprendido en la sesión y que por tanto me llevo del grupo.

Desarrollo de la dinámica

Tras terminar las dinámicas anteriores se pide al grupo que, de forma individual, cada cual exprese como se ha sentido, que cualidades tenían en su interior y no reconocían, incluyendo la identificación y aceptación de la fragilidad (activos individuales), y que activos comunitarios han descubierto. Análisis en voz alta.

TAREA PARA CASA

Como tarea a realizar en casa se puede pedir a los participantes que continúen identificando hasta la próxima sesión aspectos de la comunidad y el entorno que constituye un activo. Se puede pedir a los participantes que traigan un listado de las actividades que la comunidad desarrolla o tiene previsto desarrollar (cursos, excursiones, talleres, etc.), y pedir que los identifiquen con la promoción en salud. Se puede pedir que piensen en estas actividades para plantearlas el próximo día, si tienen problemas de lectoescritura (También podría plantearse el uso de fotografías hechas con el móvil para montar un panel en un Power Point o de dibujos para montar un panel en papel).

TÉCNICA DE RESPIRACIÓN

Para concluir la sesión, continuar con los ejercicios de respiración iniciados en la sesión 1.

3.3. Sesión: Comunicación ¿CÓMO COMUNICARME EFICAZMENTE?

Ana María Sánchez Gallego
Silvia Toro Cárdenas

1 h 30 min

A. Esquema del desarrollo de la sesión:

Bloque I: Bienvenida (20 minutos)

Contenidos:

- Introducción. Presentación de la sesión. Qué se va a hacer en esta sesión.
- Dinámica auto-experiencia: atreverse a mirar cómo me siento. Como vengo a la sesión.⁵⁹
- Dinámica en grupo general: Expresión libre en el grupo de cómo venimos al grupo.

Bloque II: Desarrollo de la sesión (55 minutos)

Contenidos:

- Presentación de contenidos. La Comunicación
- Dinámicas grupales en torno a los contenidos.

Bloque III: Cierre (15 minutos)

Contenidos:

- Técnica de relajación con apoyo audiovisual.
- Evaluación de la sesión. Dinámica en grupo: Lo que me llevo.
- Para casa:
 - Tarea 1: Qué es lo que más me cuesta expresar
 - Tarea 2: Comunicar en POSITIVO.

B. Materiales de apoyo a la sesión:

Los materiales que se pueden usar para la dinamización son:

- Contenidos del tema.
- Dinámicas grupales de la sesión.
- Plantilla estándar para el trabajo en casa (Anexo 9.1.3).
- Lectura "Momo" de Michael Ende (Anexo 9.3)
- Hoja resumen de las ideas principales del Tema (Anexo 10.3).
- Presentación Power Point de la sesión (Anexo 11.3).

⁵⁹ Con una música de relajación de fondo darse permiso para dejar vibrar todo el cuerpo con la música, oír y sentir la música con todo el cuerpo. (10 minutos).

CONTENIDOS DE LA SESION

1. La comunicación humana

Etimológicamente la palabra comunicación se refiere a común-acción, entendiéndose en este sentido como la coordinación de acciones.

Los seres humanos somos seres comunicantes, en la actualidad y desde los tiempos remotos la comunicación es imprescindible, ya que gracias a ella, es posible transmitir la historia de una generación a otra para que pudiera ser conocida y continuada. Sin esta posibilidad de comunicación el avance no hubiese sido posible en ningún sentido.

2. Elementos y proceso de la comunicación

En toda comunicación se pueden distinguir los siguientes elementos esenciales:

- ¿Quién se quiere comunicar?  Persona que **emite el mensaje**
- ¿A quién va dirigido?  Persona que **recibe el mensaje**
- ¿Qué se quiere comunicar?  **Contenido del mensaje**
Siempre hay “algo” que comunicar. El mensaje será único y exclusivo de esa interacción y va adquirir un cariz distinto cuando el mismo mensaje dependa de otra relación o contexto diferente.
- ¿Cómo se va a comunicar?  **Medio:** Elemento a través del que se envía la información del emisor al receptor
- ¿Con que objetivo?  **Relación:** Objetivo principal de la comunicación entre seres humanos
- ¿Dónde?  **Contexto:** Espacio físico y psicológico donde se efectúa la interacción. En ocasiones, no tomamos conciencia del “espacio psicológico”: el clima es de especial importancia para el correcto desarrollo de la comunicación. Factores influyentes en el contexto pueden ser: tensión, normas, costumbres, etc., dichos factores pueden definir los tipos de relaciones que pueden ser establecidas por otras personas.
- ¿Cuál es la respuesta?  **Feedback comunicacional o retroalimentación:** Proceso mediante el cual se realiza un intercambio de información. Los datos que se compartan en el proceso de retroalimentación permitirán a ambas partes alimentarse o retroalimentarse y elaborar mejores resultados.

3. Diferencia entre información y comunicación

- **INFORMACIÓN:** Consiste en una transferencia de mensajes. Es unidireccional, no exige retroalimentación y puede ser estática.
- **COMUNICACIÓN:** Consiste en un intercambio de mensajes. Es relacional y existe como resultado de la interacción entre dos o más protagonistas.

Por muy claras que tengamos las ideas, por muy maduras que sean nuestras decisiones, por mucha objetividad que alcancen nuestros razonamientos, si no somos capaces de transmitir lo que pensamos, lo que sentimos, lo que hemos elaborado, **NO HABREMOS COMUNICADO** (Mostrar el video de Cruz y Raya, sobre malentendidos de comunicación que ilustra de forma divertida la dificultad de comunicar correctamente lo que se desea: <https://www.youtube.com/watch?v=RLuV--cmYI8>)

4. Axiomas de la comunicación

Un axioma es un enunciado básico que se establece sin necesidad de ser demostrado. Los 5 axiomas siguientes, son propiedades simples de la comunicación, que encierran consecuencias interpersonales básicas:

1. Es imposible **NO COMUNICARSE**.

Toda conducta tiene valor de mensaje, es decir, es comunicación; por más que uno lo intente, no puede dejar de comunicar.

Por ejemplo: una persona en el tren que permanece sentado en su asiento con los ojos cerrados o leyendo el periódico, comunica un mensaje: no quiere hablar con nadie.

2. Toda comunicación tiene un nivel de **CONTENIDO** y un nivel **RELACIONAL**.

El “nivel de contenido” de un mensaje transmite **INFORMACIÓN**.

El “nivel de relación” se refiere a como la comunicación sirve para **DEFINIR** el tipo de relación que quiero establecer con la otra persona.

3. La naturaleza de una relación depende de la forma de **PUNTUAR** o **PAUTAR LAS SECUENCIAS** de comunicación que cada participante establece.

Dependiendo del comportamiento de una persona dentro de un grupo, se la puede llamar “líder” o “adapta/o”, aunque resultaría difícil cual surge en primer lugar o que sucedería si una parte no existiera. La falta de acuerdo respecto a la manera de puntuar secuencias, de hecho es la causa de incontrolables conflictos en las relaciones.

4. Las personas utilizan tanto la comunicación **DIGITAL** como la **ANALÓGICA**.

Digital: Transmitida a través de símbolos lingüísticos o escritos y será el vehículo del contenido de la comunicación. Merece especial atención la comunicación verbal, en la que

serán muy importantes: claridad, concisión, sencillez, coherencia, volumen, tono, fluidez, velocidad y duración.

Analógica: Vendrá determinada por la conducta no verbal (gestos, expresiones, etc.). Tiene tres funciones principales: Comunicar actitudes y emociones, apoyar la comunicación verbal y en determinadas ocasiones, sustituir el lenguaje.

5. Todos los intercambios comunicacionales son SIMÉTRICOS o COMPLEMENTARIOS, según estén basados en la igualdad o en la diferencia.

Relación simétrica: Es aquella en que sus integrantes intercambian el mismo tipo de comportamiento (los dos toman decisiones, etc.).

Relaciones complementarias: Se establecen cuando dos personas intercambian distinto tipo de comportamientos, uno se halla en una posición superior.

5. Barreras de la comunicación eficaz

- Marco de referencia: Los individuos pueden interpretar la misma comunicación de manera diferente según sus experiencias previas.
- Escucha selectiva: El individuo tiende a rechazar información nueva, especialmente si está en conflicto con sus creencias.
- Juicio de valor: Consiste en asignar un valor global al mensaje antes de recibir la información completa.
- Credibilidad de la fuente: Consiste en la confianza y la fe que el receptor deposita en las palabras y acciones del comunicador.
- Lenguaje especial de grupo: Se refiere a que en los grupos profesionales y sociales suelen desarrollar palabras y/o frases que tienen significado únicamente para el grupo de referencia. Tiene un aspecto positivo para el grupo, pero puede constituirse en barrera para la comunicación con otros.
- Presiones del tiempo, la impaciencia y no buscar el momento adecuado.
- Sobrecarga de la comunicación
- En el proceso de comunicación existen otras barreras como: amenazar o chantajear, alabar inoportunamente, dirigir o mandar, aconsejar o recetar soluciones, catalogar o comparar con los demás, juzgar o interpretar, moralizar o culpar, insultar o ridiculizar, interrogar y tranquilizar- consolar.

6. Facilitadores de la comunicación eficaz.

- **Flexibilidad:** Dejar de lado los prejuicios y tener una actitud abierta frente a la otra persona, disponibilidad para el cambio, consideración y aceptación de las necesidades de las otras personas.

- Desarrollar **tolerancia** frente a las diferencias de valores, creencias y hábitos.
- Que exista **empatía**: las personas son capaces de comprender los mensajes del otro, pero sin perder su propio marco de referencia. Colocarse mentalmente en el lugar de la otra persona, conectando con los sentimientos. El receptor debe dejar a un lado sus puntos de vista, su marco de referencia, lo que sólo es posible para una persona que esté segura de sí misma y no se vea amenazada por el encuentro con otra persona que tiene un mundo extraño.
- **Escuchar activamente.**

¿Qué no es escuchar activamente?

- No es “esperar a que el otro termine de hablar”, respetando los turnos de palabra, y manteniendo el interés en lo que nos dicen.
- No es “un proceso natural”, requiere de toma de conciencia y aprendizaje.
- No es “es “lo mismo que oír”, escuchar significa volverse consciente de todos los signos, implica voluntad y consciencia.
- No es sólo “cuestión de buena voluntad”, es un factor necesario pero no suficiente.
- No es sólo “atender o entender palabras”.

¿Qué es escuchar activamente?

- Es la habilidad de escuchar no sólo lo que la persona está expresando directamente, sino también los sentimientos, ideas o pensamientos que subyacen a lo que se está diciendo.
 - Escuchar el sentimiento
 - Escuchar el contenido explicativo. palabras claves del contenido, el tema central, expresado de distintos modos con detalles especialmente significativos.
 - Escuchar la demanda: es el “para qué” de la comunicación.
- Utilizar de manera efectiva la **retroalimentación**, es decir, aceptar y hacer críticas constructivas.
 - Crear el hábito de **comunicar lo bueno**, reforzando lo positivo del otro.
 - **Apertura** de sí misma/o, es la capacidad de abrir la puerta de nuestro yo para que la otra persona tenga acceso a nuestro mundo interno, y no se quede sólo en con la fachada.
 - Desarrollar conductas asertivas.

7. La asertividad.

La asertividad es la capacidad de autoafirmar los propios derechos, sin dejarse manipular y sin manipular a los demás.

Conducta asertiva:

Una persona con conducta asertiva no trata de “vencer” sino de llegar a un acuerdo, pide aclaraciones si no comprende algo, da su opinión sobre los temas, sabe decir “no”, sabe pedir favores cuando es necesario, comenta cuando hay un problema y sabe expresar sus sentimientos.

Sensaciones: Estilo de comportamiento en las relaciones humanas, en las relaciones interpersonales, de ahí que la comunicación asertiva es una comunicación basada en la propia personalidad del individuo, en su confianza en el mismo, en su autoestima.

Conducta pasiva:

La persona no sabe expresar sus sentimientos ni defender sus derechos ni sus intereses, respeta a los demás pero no a sí misma.

Sensaciones: Ansiedad, impotencia y culpabilidad. Los pensamientos o creencias que la sustentan son la necesidad de ser querida, sensación de inseguridad, de ser incomprendida o manipulada. Las conductas que se mantienen son voz baja, tartamudeos, etc. Las consecuencias de una conducta no asertiva es la pérdida de la autoestima.

Conducta agresiva:

Cuando defendemos en exceso los derechos e intereses personales sin tener en cuenta a los demás.

Sensaciones: Ira, ansiedad, enfado e incapacidad de autocontrolarse; la creencia que hay detrás es que lo importante es lo que uno piensa, dice o hace... Las consecuencias de esta conducta es el rechazo o huida de los demás a su vez, la persona con comportamiento agresivo no suele sentirse satisfecha de sí misma, conformándose un círculo vicioso de hostilidad.

Conducta pasivo – agresiva

Se manifiesta cuando la persona en los comportamientos externos no manifiesta su enfado de forma directa pero sin embargo guardan grandes resentimientos, utilizan modos sutiles e indirectos como ironías, sarcasmos, indirectas, “tiritos”, etc.; se pretende que la otra persona se sienta mal pero sin enfrentarse directamente.

En la práctica, la asertividad supone el desarrollo de la capacidad para:

- Expresar sentimientos y deseos positivos y negativos de una forma eficaz, sin negar o menospreciar los derechos de los demás y sin crear o sentir vergüenza.
- Discriminar entre la aserción, la agresión y la pasividad.
- Defenderse, sin agresión o pasividad, frente a la conducta poco apropiada o razonable de los demás.

La habilidad de ser asertivo proporciona dos importantes beneficios, aunque el mayor beneficio de esta actitud es el aumento de la autoestima, también:

- Incrementa el auto-respeto y la satisfacción de hacer alguna cosa con la suficiente capacidad para aumentar la confianza seguridad en uno mismo.
- Mejora la posición social, la aceptación, el reconocimiento y el respeto de los demás, en el sentido de que se hace un reconocimiento de la capacidad de uno mismo de afirmar sus derechos personales.

UNA PERSONA ASERTIVA	UNA PERSONA NO ASERTIVA
Es emprendedora	Depende de los demás para emprender tareas
Defiende sus derechos	No defiende sus derechos de manera efectiva
Es expresiva, descriptiva y firme	Es pasiva
Acepta sus errores	No acepta abiertamente sus errores
Sabe decir NO	No puede decir NO
Transmite respeto	Transmite inseguridad
Tiene alto concepto de sí misma	Carece de autoconfianza

Los Derechos asertivos:

1. Yo tengo derecho a cometer errores.
2. Yo tengo derecho a tener mi propia opinión.
3. Yo tengo derecho a preguntar y pedir una aclaración.
4. Yo tengo derecho a pedir ayuda.
5. Yo tengo derecho a sentir y expresar dolor.
6. Yo tengo derecho a descansar.
7. Yo tengo derecho a disfrutar.
8. Yo tengo derecho a no responsabilizarme de los problemas de los demás.
9. Yo tengo derecho a no anticiparme a los deseos de los demás.
10. Yo tengo derecho a decir “no”.

7.1. Asertividad en la pareja:

Uno de los pilares básicos de la pareja es la comunicación; donde claramente se ponen de manifiesto los comportamientos asertivos y no asertivos. La falta de habilidad para manifestar correctamente los sentimientos, enfados, deseos y demandas en las parejas produce graves problemas de comunicación que hacen resentir la relación.

El peligro más grande en la relación, es evadir los problemas y no expresar lo que está sucediendo entre ambos. La única manera de evitar la escalada de un conflicto, es aprender a comunicarse de manera efectiva.

Estrategias o principios para lograr una buena comunicación:

- Ponerse en lugar de la otra persona, intentar ver los problemas desde su punto de vista y no solo desde el nuestro, esto es actuar con empatía.
- Es más apropiado hacer una petición que una demanda, demuestra respeto por el otro. Ej.: Es más efectivo pedir: ¿puedes apagar la tele por favor? que: ¡Apaga la tele de una vez!
- Es mejor hacer preguntas que acusaciones. Una acusación lleva a una postura defensiva. Ej.: No produce el mismo efecto espetar: ¡no me escuchas nunca! que preguntar de forma sencilla, sin impaciencia: ¿Me estás escuchando?
- Criticar los hechos de la otra persona, no la forma de ser de esa persona. Lo primero tiene solución, lo segundo significa rechazo. Las etiquetas no ayudan a que la persona cambie, sino que refuerzan sus defensas. Ej. Es mejor decir “anoche no me ayudaste a recoger la mesa que decirle “eres un/a egoísta, sólo piensas en ti mismo/a”.
- Para comunicar sentimientos negativos: tristeza, enfado, malestar, etc. es mejor hacerlo de forma asertiva, expresándolo en su momento, describiendo la conducta propia y la del otro de forma objetiva, sin acusaciones. Ej. Es mejor decir: “cada día después de comer yo me pongo a fregar los platos y tú a ver la televisión, me parece injusto” que decirle “eres un/a caradura, yo no soy tu esclavo/a”.
- Es mejor comunicar los problemas cuando se producen que ir acumulando emociones negativas sin decir nada ya que pueden dar lugar a la hostilidad o a estallidos de agresividad.
- Discutir los temas uno a uno, no aprovechar las discusiones para plantear todas las quejas acumuladas sobre el otra/o.
- Evitar generalizaciones. Los términos “siempre” y “nunca” raras veces son ciertos y tienden a formar etiquetas.
- Procurar que la comunicación verbal vaya acorde a la no verbal.
- Dar gratificaciones que realmente agraden a la pareja: emocionales (besos, caricias), hechos (acciones o detalles que valore el otro), materiales (regalos). Al mismo tiempo hay que saber pedir qué es lo que realmente nos gusta.
- Saber encajar los sentimientos negativos de la pareja.
- Es mucho más sencillo que una persona logre que se le reconozca y le ayude a satisfacer sus necesidades si se las expresa de manera directa: Nuestra pareja no tiene la obligación de saber cuáles son nuestros deseos y nuestras necesidades, es nuestra responsabilidad expresarlas para que él o ella las conozca y no tenga que adivinarlas. Es más sencillo ayudarle a satisfacer dichas necesidades o bien, si se oponen a las nuestras, poder negociar acuerdos entre ambos.
- Numerosas parejas mantienen en un nivel muy superficial su comunicación porque carecen de las habilidades básicas para comprenderse e intimar: La forma más fácil de convertirse en dos extraños en la noche, es a través de una comunicación ineficiente, donde una/o, o ambos guarden en su interior lo que sienten y lo que piensan sin compartirlo, sin generar una auténtica intimidad.

Técnicas para llevar una discusión en forma asertiva:

- Técnica del disco rayado: Repetir tu opinión con tranquilidad sin entrar en provocaciones que haga la otra persona.
- Banco de niebla: Dar la razón en lo que crees que sí la tiene, sin entrar a discutir los demás. Ej.: “Es cierto que ayer no me apetecía ir a ver a tu madre, pero eso no quiere decir que la odie”.
- Propuestas de solución: Concretar cuál es el cambio de conducta que le estamos pidiendo, especificando cual y proponiendo una alternativa. Ej. “Me gustaría que en lugar de pedirme un vaso de agua a gritos, lo pidieras por favor”.
- Técnica de la pregunta asertiva: Pídele a quien te critique que aclare exactamente qué es lo que le molesta de nuestra conducta o cómo cree que podemos cambiarla.
- Técnica de reducción de ansiedad: Mediante técnicas de respiración y relajación.

7.2. Asertividad con los hijos e hijas:

La capacidad de ser asertivo no se hereda, no es innato, sino que se va aprendiendo a lo largo de la vida, todas las habilidades sociales se aprenden con la práctica.

El desarrollo infantil sucede en interrelación con el ambiente con el que se rodea y aprenden a comportarse según se comportan las figuras de referencia.

En la educación de hijas e hijos es muy importante utilizar una conducta asertiva; de esta forma no solo se conseguirá su respeto, también se ofrece un modelo de conducta que permita adquirir habilidades para que se comporten de forma asertiva: comunicarse, compartir, cooperar y negociar, conformando en la familia una escuela donde entrenar las habilidades sociales.

- *Pon el ejemplo. Siempre aprenden de mamá y papá*
- *Incluir a menores y mayores en decisiones familiares*
- *Toma sus opiniones en cuenta*
- *Disciplina*
- *Críticas constructivas*
- *Sean protagonistas de confeccionar sus propias reglas*
- *Fomentar que hagan sus propias reglas*
- *Conforme crecen, háblales de la asertividad*
- *Conoce a sus amistades*
- *Empieza por escuchar con atención.*

El aprendizaje de las conductas depende fundamentalmente de tres puntos:

- A) De lo que ocurre inmediatamente después de una conducta (consecuencias).
- B) De lo que ocurre antes (antecedentes).
- C) De los modelos de conducta a imitar.

A. Consecuencias:

Cualquier comportamiento va siempre seguido de una reacción del exterior. Estas reacciones pueden ser:

A.1. Refuerzos positivos

- Materiales: premios.
- Sociales: Elogios, comentarios positivos.
- Simbólicos: Puntos.

El refuerzo social, es decir, la atención y valoración verbal y no verbal que recibamos es el más poderoso y tiene mayor efecto que el material.

Los refuerzos positivos aumentarán la probabilidad de que se vuelva a desarrollar una conducta. Por el contrario, la conducta que no reciba una respuesta valiosa durante un tiempo prolongado, se irá debilitando hasta desaparecer.

A.2. Refuerzo negativo:

Cuando la consecuencia de la conducta de una persona no es ni positiva ni negativa sino el cese de una situación desagradable. Por ejemplo: Si pedimos a nuestro hijo que haga un recado y está un rato protestando, quizás la próxima vez no le pidamos nada por no oírlo, con lo que se le ofrece un refuerzo negativo a su conducta y no podremos contar con su ayuda.

A.3. Castigo:

Este método, si bien se hace necesario cuando todo lo demás nos falla; solo suele ser efectivo en un primer momento si se administra inmediatamente después de la conducta, pero a la larga no hace que se cambie la conducta de raíz ya que no cambia actitudes.

Las conductas agresivas y las no asertivas se forman a través de varios errores:

1. Reforzando conductas inadecuadas: Si solo prestamos atención a las conductas inadecuadas y nos callamos las adecuadas, dándolas por hecho, se extinguirán y continuarán las inadecuadas.
2. Actitud impaciente: Hacer algo que debería hacer la otra persona para acelerar el ritmo.
3. Consecuencias contradictorias: Si actuamos según estemos de humor o si los padres y maestros actúan de distinta forma ante la misma conducta, crearemos una contradicción en el niño que le hará sentir inseguridad.

B. Antecedentes:

Si cuando un niño o una niña consiguen lo que quieren con una rabieta, hará que la próxima vez, en lugar de pedir las cosas de forma normal, llorará o gritará para conseguir las.

C. Modelos a imitar:

El modelo será siempre el de las personas adultas tanto para lo bueno como para lo malo. Por lo que las conductas que realicen padres, madres y profesoras/es son importantísimos reforzadores ya que son modelos a imitar. Hay algunas reglas a tener en cuenta para educar en la asertividad:

1. Tener cuidado con las proyecciones: Tendemos a proyectar nuestros propios temores y experiencias negativas o a esperar de los hijos lo que nosotros no hemos podido conseguir. Frente a esto hay que aprender a aceptar al niño tal como es, con sus propios deseos y aspiraciones y dejarle tener su propia experiencia.
2. No confundir un error puntual con una característica de la personalidad. Sin embargo si hacemos referencia a un comportamiento determinado en un momento dado, es más factible de poder cambiar esa conducta.

Para terminar, basándonos en el poema de Doretj Law Nolte que la Fundación Filium, adoptó como lema, podríamos afirmar que “Los niños y las niñas aprenden lo que viven”. Si un niño o una niña vive:

- criticado/a, aprende a criticar.
- con hostilidad, aprende a pelear.
- avergonzado/a, aprende a sentirse culpable.
- con tolerancia, aprende a ser tolerante.
- apreciado/a, aprende a apreciar.
- con equidad, aprende a ser justo.
- con aprobación, aprende a quererse.
- con aceptación y amistad, aprende a hallar amor en el mundo.
- con seguridad, aprende a tener fe.

DINÁMICAS GRUPALES DE LA SESIÓN DE COMUNICACIÓN

Para entrenar en Habilidades de comunicación se puede realizar una o varias de las dinámicas siguientes:

DINÁMICA 1. DEFORMACIÓN DE LA COMUNICACIÓN

Objetivo: Que vivencien la deformación que pueden sufrir las narraciones al pasar de boca en boca.

Desarrollo: Se piden a 5 voluntarias/os, a 4 de ellas/os se les pide que salgan fuera y a la/él que queda se le cuenta la narración, después esta/e deberá contárselo a otra de las personas que están fuera y ésta/e a la siguiente y así sucesivamente, por último se vuelve a leer la narración.

Contenido de la narración: capacidad de elegir entre el pensamiento positivo y el pensamiento negativo. Capacidad de cambiar la percepción de las cosas.

Interpretación de la dinámica:

- a) Confusión en el mensaje (ningún parecido entre la narración del comienzo y la que se cuenta final).
- b) Distorsión del mensaje al pasar de unas personas a otras.
- c) Tergiversación de la información.

DINÁMICA 2: VALORACIÓN DE LA ASERTIVIDAD

El objetivo de esta práctica es aprender a identificar qué tipo de comportamiento mantenemos en distintas situaciones: asertivo, no asertivo, agresivo o pasivo-agresivo.

1. Primera práctica:

Se comienza entregando la hoja “¿Es usted una persona asertiva?” antes de la explicación teórica sobre el tema Asertividad. Se entrega una hoja a cada participante y se le pide que la conteste de forma individual y en silencio.

Escriba qué haría Vd. en cada una de las siguientes situaciones:

1. *Va a comprar y al salir de la tienda se da cuenta de que en la vuelta le han dado tres euros de menos, ¿qué haría?*
2. *En una comida familiar, un cuñado le dice con ironía: “¡Qué elegante te has puesto, ni que fuéramos a una fiesta de la alta sociedad!” ¿Cómo reaccionaría?; Y si fuera su hermano...*
3. *Le ha dejado un rato sus hijos a su madre para poder asistir a una reunión en el colegio de sus hijos, se le hace tarde y cuando llega su madre la recrimina, ¿Qué le diría?; ¿Y si en lugar de una reunión en el colegio se hubiera ido de compras?*

Tras contestarla, se prosigue la explicación teórica sobre la Asertividad y sus tipos. Después se le pide a cada participante que anote al lado de cada una de las cuatro preguntas, qué tipo de comportamiento cree que ha descrito.

2. Segunda práctica:

Supongamos la siguiente situación: *Juan le tiene prestado un libro a su amigo Pedro desde hace más de un año, se lo ha pedido varias veces y a él siempre se le olvida. Cuando por fin se lo devuelve, Juan le dice con ironía: “Vaya, muchas gracias, me gustan las personas que devuelven rápidamente lo prestado”.*

Pedro se siente ofendido y reacciona diciendo: “Vale, si te pones así, estate tranquila que ya no te vuelvo a pedir nada más”.

¿Qué tipo de conducta ha sido la de Juan? ¿Y la de Pedro?

DINÁMICA 3: DERECHOS ASERTIVOS

El objetivo es aprender a aplicar los derechos asertivos a situaciones de cotidianidad. Se pregunta a las personas participantes qué derechos no se están respetando en las siguientes situaciones:

- 1. Me gustaría salir esta noche, pero no tengo derecho a pedirle a Luisa que se ocupe de atender a los niños”.*
- 2. En una reunión de trabajo, Manuel ha encontrado la mejor solución al problema de distribución que tenía la empresa. Se siente muy satisfecho y piensa: “No debería sentirme tan orgulloso; al fin y al cabo, es mi trabajo y me pagan por hacer esto”.*
- 3. Martín ha invitado a salir a María. A ella no le apetece, pero piensa: “Dios mío, no puedo hacerle un desaire a Martín. Él es muy buen chico y no se lo merece”.*
- 4. El profesor, ha cometido una falta de ortografía en la pizarra. Un alumno le dice a otro “Es increíble que alguien que se dedica a la enseñanza pueda cometer estos fallos”.*
- 5. Una chica trabaja en un supermercado, debe de llevar el uniforme siempre limpio pero cuando sale, se cambia y nunca se acuerda de llevárselo a casa, al final, termina la madre por ir a recogerlo para lavarlo.*
- 6. Un vecino le pide prestada a Esteban el coche, justo el día que más falta le hace porque que tiene la despensa vacía y necesita ir de compras. Esteban cambia de planes para poderle prestar el coche a su vecino.*
- 7. Paquita tiene una niña de 6 años y un niño de 8 meses, tiene que atender a su madre que está en cama y además trabaja tres días a la semana fuera de casa, va al médico porque se encuentra nerviosa y cansada.*

DINÁMICA 4: LECTURA SOBRE ESCUCHA ACTIVA

El objetivo es profundizar y aprender sobre la verdadera escucha activa. Un/a participante del grupo lee en voz alta la lectura: *Una cualidad muy poco común y una pelea muy común*⁶⁰ (Anexo 9.3). Después de forma natural se comenta la lectura y cada participante explica por qué es tan buena y especial esa manera de escuchar y se apunta en una pizarra las conclusiones finales.

DINÁMICA 5: INICIACIÓN A LA RELAJACIÓN CON APOYO AUDIOVISUAL

Esta técnica se incluirá, en adelante, en todas las sesiones. Seleccionar material ya conocido u otro que seleccionemos de la amplia lista que hay en INTERNET, que permita realizar un ejercicio de relajación breve.

TAREAS PARA CASA

TAREA 1. QUE ES LO QUE MÁS ME CUESTA EXPRESAR

Ver el video: *Lo siento, te quiero y gracias* de Dani Rovira en esta dirección de You Tube: <https://www.youtube.com/watch?v=ISVfDIStRA>. Pensar en qué le cuesta más expresar y porqué y anotarlo para la siguiente sesión en la Plantilla estándar para trabajo en casa (Anexo 9.1.3) o recordarlo para plantearlo al comienzo de la siguiente sesión. Reflexionar sobre qué facilitadores de la comunicación eficaz necesitamos trabajar o desarrollar según nuestra respuesta (Ej. Decir lo siento, porque es reconocer que yo cometí un error: Facilitadores a trabajar: Empatía con el malestar de la otra persona, Apertura de mí mismo para que la otra persona pueda tener acceso a mi mundo interno y me entienda).

TAREA 2: COMUNICAR EN POSITIVO

Sobre este último aspecto se deja una tarea a las participantes: “Crear el hábito de comunicar lo bueno. Esta tarea consiste en comunicar una vez al día al menos, a un familiar, vecino o amigo, alguna virtud o talento. Se trata de ENFATIZAR UN ACTIVO, de resaltar los activos/dones de los demás; de valorar sus recursos”

⁶⁰ Ende, Michael. Capítulo 2. Una cualidad muy poco común y una pelea muy común. En Michael Ende. Momo. Ed. Alfaguara, 2002

3.4. Sesión: Pensamiento y percepción

SER ES PENSAR Y VER LA REALIDAD DE UNA DETERMINADA MANERA. APRENDIENDO A REPENSAR

Ana Távora Rivero

Almudena Millán Carrasco

1 h 30 min

A. Esquema del desarrollo de la sesión:

Bloque I: Bienvenida (20 minutos)

Contenidos:

- Introducción. Presentación de la sesión.
- Dinámica grupal: turno espontáneo de opiniones. Como vengo a la sesión.

Bloque II: Desarrollo de la sesión (55 minutos)

Contenidos:

- Presentación de los contenidos: Pensamiento, percepción
- Dinámicas grupales en torno a los contenidos.

Bloque III: Cierre. 15 minutos.

Contenidos:

- Técnica de relajación con apoyo audiovisual.
- Evaluación de la sesión
- Explicación de la tarea para casa: Registro de pensamientos.

B. Materiales de apoyo a la sesión:

- Contenidos del tema.
- Dinámicas grupales de la sesión.
- Folleto "Quítate el disfraz. Ganas con el Cambio" (Anexo 9.4.1)
- Imágenes de arquetipos masculinos (Anexo 9.4.2)
- La historia de Andrés (Anexo 9.4.3)
- Hoja de auto-registro de pensamientos (Anexo 9.4.4).
- Ficha resumen de ideas principales del tema (Anexo 10.4).
- Presentación Power Point de la sesión (Anexo 11.4)
- Material para el afrontamiento de las dificultades de la vida cotidiana: Afrontando las dificultades (Anexo 12)

En esta sesión se aborda la importancia del pensamiento a la hora de enfrentarnos con la realidad de nuestro entorno y se trabaja la toma de conciencia de que nuestra percepción del mundo y de nuestra propia persona, no corresponde con la realidad sino con una visión sesgada por nuestra propia experiencia y por los modelos socioculturales en que nos hemos educado.

El objetivo grupal de esta sesión o sesiones, es descubrir cómo analizar la relación entre pensamientos, emociones y comportamientos, puede ayudarnos a afrontar situaciones difíciles, así como a disfrutar de situaciones placenteras o agradables. Los objetivos intermedios serán:

- 1) Reflexionar sobre cómo el mundo interno (necesidades, carencias y conflictos) y externo influye en cómo se percibe la realidad.
- 2) Analizar los pensamientos ligados a aprendizajes evolutivos y sociales que generan conflictos, sufrimiento y frustración, inabundables. Aprender a cuestionar esos pensamientos y sustituirlos por pensamientos que nos permitan afrontar problemas.
- 3) Tomar conciencia de la relación entre pensamiento, emoción y comportamiento.
- 4) Conocer qué tipo de pensamientos nos pueden “hacer daño” y cómo neutralizarlos.
- 5) Aprender que pensar con otras personas, en grupo, nos puede ayudar a mejorar “nuestra forma de pensar”.

CONTENIDOS DE LA SESIÓN

“La gente se perturba, no por los acontecimientos, sino por su opinión sobre los acontecimientos” (Epíteto. Siglo I A.C.).

1. Sobre cómo se conectan pensamiento, emoción y comportamiento

El ser humano podría ser representado en su aspecto psíquico por medio de un triángulo en cuyos vértices se asentarían los términos **pensamiento, sentimiento (o emoción) y conducta** de tal modo que cada elemento influiría en los otros dos, y a su vez resultaría parcialmente determinado por ellos. En efecto, pensamiento, emoción y comportamiento, actúan al unísono y, más que aspectos independientes, constituyen manifestaciones interrelacionadas de la personalidad, de modo que, si alteramos el sentido o la dirección de alguno de ellos, estaremos también actuando sobre los otros dos.

En este momento se puede incluir el visionado de una escena de la película “Up in the air”, en la que se ve la situación de la comunicación de un despido y los distintos puntos de vista para afrontar dicha situación difícil: <https://www.youtube.com/watch?v=lzyXrkEPgdg>. Tras el visionado se puede seguir comentando: “Cada uno de nosotros no responde automáticamente

a los acontecimientos con los que debe enfrentarse cada día, sino que primero **percibe**, es decir, procesa mediante su pensamiento dichos acontecimientos, los valora según una personalísima e intransferible escala generada a partir de nuestras creencias, valores, ideas y experiencias (son “nuestras gafas”). Finalmente, el proceso desemboca en la creación de un sentimiento (positivo o negativo, según la valoración personal previa) y de una reacción corporal (visible, como un movimiento muscular, o interna, como una la aceleración del ritmo cardíaco)”.

No son los acontecimientos los que nos afectan, sino la idea y la valoración que cada uno de nosotros hace de las cosas que le ocurren. Los acontecimientos en general y las situaciones difíciles de nuestras vidas, en particular son problemas que pueden ser vividos de distinta manera. Son los **conflictos internos** a nosotros mismos los que hacen que hacen que valoremos de determinada los problemas y reaccionemos (emociones) ante un acontecimiento de una determinada manera.

Estos **conflictos internos** aparecen por la lucha entre dos deseos opuestos, por un lado quiero estar aquí y por otro me quiero dar un paseo. También existen conflictos en nuestras relaciones con otras personas, por un lado lo quiero y por otro le tengo rabia. La ambivalencia es un elemento que está presente en la forma de pensar y percibir el mundo de todas las personas.

Así, ante una situación determinada, distintos protagonistas del suceso reaccionan de forma distinta; ¿dónde radican las diferencias? Evidentemente, no en el acontecimiento, sino en el punto de vista de los espectadores. Tomemos como ejemplo las distintas reacciones que puede suscitar una película entre el público que la contempla.

2. ¿Cómo somos? ¿Cómo percibimos?

Al igual que ocurre con la percepción de una película, ante acontecimientos vitales de mayor importancia se produce una amplia variabilidad reactiva: ¿por qué en situaciones laborales calificadas de “estresantes”, algunas personas reaccionan con el “síndrome del ejecutivo” (hipertensión, úlcera gastroduodenal, infarto), mientras que otras consiguen tomárselo con más calma y pueden llegar a alcanzar felizmente la edad de jubilación? El entorno de trabajo puede ser el mismo, con teléfonos que interrumpen la labor que se tiene entre manos, presión de los jefes para alcanzar los objetivos, prolongación de jornada, almuerzos de trabajo, etc. La explicación parece simple: unas son más tranquilas y otras más temperamentales, tienen **identidades** diferentes.

A lo largo de nuestra vida vamos construyendo nuestra forma de ser, y esto hará que nos veamos a nosotros mismos, a los demás y a la vida de una forma o de otra. Esta forma de ser que llamamos **identidad** está en continua transformación y movimiento, no es estable, no es uniforme y a veces es contradictoria (incorpora conflictos internos). Se puede ir modificando según lo que vayamos aprendiendo a lo largo de nuestra vida.

Para percibir la realidad usamos un **esquema de referencia** compuesto por el conjunto de experiencias, conocimientos y afectos con los que un individuo piensa y actúa, son las “gafas con las que miramos” al mundo y a nosotros mismos. De ese modo, por ejemplo, si las

experiencias gratificantes han sido más que las experiencias de frustración tendremos una mirada sobre lo que nos pasa diferente. También dependerá de cómo hemos salido de nuestras situaciones de pérdida y de crisis.

No obstante a la hora de hacer un repaso sobre las cosas que nos han pasado a lo largo de nuestra vida es útil recordar:

- Que a lo más que se puede llegar es a ser “suficientemente bueno” no perfecto. Suficientemente buen padre, buena pareja etc.
- Que en la vida es necesario tolerar un cierto grado de insatisfacción.
- Que no podemos vivir sin conflictos.

Y sobre todo, no olvidar que la **identidad** de unas y otras personas se debe a que “unas se han hecho de un modo y otras de otro”, y que en esto de “hacerse” no existen cupos cerrados ni periodos críticos: cualquier persona en cualquier momento, ¡aún en su vejez!, está a tiempo de cambiar, porque la libertad humana no es solo una palabra bonita, sino una realidad al alcance de cualquier persona.

3. Aprender a mirarme y a darme cuenta... para luchar contra el sufrimiento

Hay muchas situaciones adversas que tenemos que afrontar a diario, hay que aceptar que no se puede vivir sin **dolor** (Ej. limitaciones personales o físicas, complejos, conflictos internos, enfermedad, disputas, agravios, desamor, pérdidas, crisis, desempleo...). Sin embargo, lo que hacemos con el dolor, el significado que le damos a la experiencia dolorosa interna o externa, es lo que determina el grado de sufrimiento con que vivimos ese dolor. Es importante saber que a mayor sufrimiento es mayor el riesgo de padecer problemas de salud físicos o mentales.

Y ¿qué hago con la frustración? Desde el primer momento que nacemos nos encontramos con la **frustración**. Nos gustaría que nos acunasen y no es posible, que nos dieran el biberón y no viene... Nos gustaría ser de una manera y no lo somos, que los demás lo fuesen y no lo son, que la vida fuera en otra dirección y no va... La frustración es otro sufrimiento generado por el conflicto entre lo que queremos que sean las cosas y la toma de conciencia de cómo son, por tanto nos valdrá una “receta” similar a otros sufrimientos.

Hemos de entender que nuestra forma de mirar la vida nos puede ayudar (sufrir menos) o entorpecer (sufrir más) a la hora de afrontar ese dolor (Ej. “No soy tan simpático como me gustaría” o “Soy bastante amable”; “La gente es insolidaria por definición” o “Con frecuencia encuentro a personas que me echan una mano”, “La vida es injusta” o “La vida es un reto”...). Si esa mirada depende de nuestra identidad, de lo que se trata es de aprender tener **una identidad que nos ayude a sufrir lo menos posible**. Y tener una nueva identidad, como hemos visto antes, ES POSIBLE.

Entonces, ¿Cómo encontrar un equilibrio para que podamos tomarnos las situaciones difíciles de la mejor manera posible? La clave está en recordar que **siempre hay otra manera de tomarse las cosas**. La receta parte de que conociendo cómo somos en algunos aspectos de nuestra forma de ser, conociendo cuales son nuestros principales conflictos con nosotros

mismos, con los otros, y con la vida, aprendiendo estrategias para manejar estos conflictos... tendremos menos sufrimiento.

Se trata de aprender a pensar sobre mí mismo, sobre lo que siento, sobre lo que pienso, sobre lo que hago:

- 1) Escuchando lo que los demás me dicen de cómo soy.
- 2) Estando dispuesto a llevar bien lo que descubra de mí mismo que no me guste y a no sentirme cuestionado en lo que soy.
- 3) Recordar siempre que “merezo ser feliz”

4. Pensamientos distorsionados

Si ya hemos comprendido la importancia del pensamiento a la hora de enfrentarnos con la realidad de nuestro entorno, merece la pena que tratemos de adentrarnos un poco más en la realidad de nuestros procesos cognitivos.

Lo cierto es que nuestros pensamientos, están fluyendo continuamente y, se deslizan sin que muchas veces seamos conscientes de su presencia. Algunas publicaciones llaman a esta corriente continua de ideas “diálogo interno o “auto-diálogo”, porque es como una conversación que entablamos a diario. El estilo de pensamiento es más bien “telegráfico”: una simple palabra, un fragmento de palabras o incluso una imagen, encierra el significado de una larga frase Ej. Imagen coche precipitándose barranco=ansiedad.

Pero, ya sea mediante palabras o a través de imágenes, una característica esencial de este tipo de pensamiento es su fugacidad y su difícil localización. Surgen de pronto y cruzan nuestra mente como un relámpago sin que sea fácil detectarlo ni comprobar su adecuación a la realidad o su carácter exagerado, pero dejando secuelas de emociones y alteraciones corporales. Por ser breves y a menudo incontrolables, estos pensamientos se suelen denominar AUTOMÁTICOS.

Está claro que nuestras emociones, nuestros sentimientos de cada momento, están desencadenados por ese diálogo interno, por los pensamientos automáticos que se producen segundo a segundo en nuestra mente. Ahora bien, esos pensamientos pueden ser perfectamente adecuados a la realidad del entorno que nos está afectando, o pueden resultar, una vez puestos en evidencia, manifiestamente **distorsionados**: exageraciones, falsedades etc. En este caso es cuando se movilizan nuestros sentimientos más dolorosos o perturbadores. El primer paso fundamental para empezar a caminar hacia una vida emocional más plena y equilibrada es sacar esos pensamientos a la luz y reconocer los principales errores de pensamiento que solemos utilizar en nuestro diálogo interno.

La siguiente **lista de pensamientos distorsionados** no pretende ser exhaustiva, solo pretende llamar la atención sobre los errores más frecuentes en que la gente suele incurrir a la hora de dar rienda suelta a sus pensamientos automáticos. Cada una puede añadir a la lista sus propias distorsiones. Por otro lado, conviene tomar de referencia estas “distorsiones” de pensamiento, que son sin duda alguna, aspectos negativos de nuestro pensar, para pensar en POSITIVO e intentar hacer justamente lo contrario. En la presentación de la sesión mencionaremos algunos de estos pensamientos al hilo de un ejemplo, no es necesario mencionarlos todos.

- 1. FILTRAJE:** Consiste en elegir un detalle negativo de una situación y focalizar sobre él toda nuestra atención, prescindiendo del conjunto del contexto restante. Un tipo especial de filtraje muy típico en la gente propensa a sufrir depresiones es denominado en algunos libros como “descalificación de lo positivo” y consiste en negarse a valorar o en quitar importancia a cualquier aspecto positivo de la propia conducta.
- 2. POLARIZACIÓN:** Es el clásico pensamiento de todo o nada; la tendencia a considerar que las cosas solo pueden ser blancas o negras, buenas o malas, sin admitir intermedios. Evidentemente se trata de una forma poco realista de pensamiento, ya que en la vida raramente se producen tales extremismos, y la gente y las cosas nunca son absolutamente buenas o malas, sino un conglomerado de aspectos positivos y negativos, de matices cambiantes según las situaciones. Esta forma de pensamiento está en la raíz del perfeccionismo: uno ha de ser perfecto, o es un fracasado y como en este mundo nadie es perfecto en todo, quien mantiene tal creencia termina sumido en la desesperación.
- 3. SOBREGENERALIZACIÓN:** Consiste en extraer una conclusión general de un simple incidente: si ha ocurrido algo negativo en una ocasión hay que esperar que volverá a suceder una y otra vez. Sobregeneralizamos cuando afirmamos categóricamente; nadie, nunca, siempre..., o cuando sentenciamos simplemente “todos los... son indeseables”, “ningún político es honrado y cosas por el estilo”. Cuando nos sorprendemos a nosotros mismos pensando en términos tan absolutistas, debemos ponernos en guardia ante una muy posible distorsión de nuestro pensamiento por generalización exagerada.
- 4. INTERPRETACIÓN DEL PENSAMIENTO:** Cuando creemos adivinar lo que los demás están pensando exactamente, cuando conocemos perfectamente sus motivos e intenciones más ocultas o profetizamos acerca de las reacciones que la otra gente exhibirá en un momento dado..., equivocándonos la mayor parte de las veces... Detrás de este estilo de pensamiento se oculta con frecuencia un mecanismo de defensa denominado “proyección”, por el que imagina que la gente siente y reacciona de la misma forma que uno mismo.
- 5. CATASTROFISMO:** Tendencia a esperar siempre lo peor. En lugar de tratar de evaluar objetivamente las probabilidades de que suceda una u otra cosa, nos inclinamos a priori por las más horribles de las posibilidades. La expresión “y si” es la manifestación característica del catastrofismo.
- 6. PERSONALIZACIÓN:** Utilizamos esta forma de distorsión cuando nos consideramos el centro del universo y creemos que lo que la gente hace o dice es una reacción hacia nosotros. La personalización también toma la forma de comparación.
- 7. ILUSIÓN DE CONTROL:** Quién se siente impotente porque considera que su vida está dirigida por factores externos a él mismo, es víctima de la ilusión de control. No solo quienes creen que son los astros u otras fuerzas ocultas las que rigen sus vidas, sino muchos otros que a diario experimentan sentimientos de desamparo ante detalles cotidianos. Igualmente, imaginarse que uno es responsable del sufrimiento o la felicidad de los demás es una forma de ilusión de control.
- 8. DEMANDA DE JUSTICIA:** Cada una de nosotras tiene su particular código de justicia. y en cada momento conoce lo que “debería” y “no debería” ser. Lo decepcionante o más

PENSAMIENTOS DISTORSIONADOS

exactamente expresado, lo irritante, es que los demás parecen guiarse por códigos diferentes (evidentemente injustos, según nuestro punto de vista). Lo cierto es que la Justicia, si bien es un ideal humano muy digno de ser perseguido, en realidad no existe. Las cosas, simplemente son, están ahí.

- 9. RAZONAMIENTO EMOCIONAL:** Tomamos las propias emociones como prueba de la verdad, a falta de datos objetivos. Pero una cosa es lo que sentimos, y otra lo que es en realidad. Si nos empeñamos en ignorar realidades y continuamos guiándonos por estados internos, al ser éstos dolorosos, cada vez acumularemos más dolor.
- 10. ETIQUETAJE:** Consiste en definir de modo simplista y rígido a los demás o a uno mismo a partir de un detalle aislado o por un aspecto parcial de su comportamiento. En esto consiste las disculpas del “yo soy”: El hecho de catalogar rígida y estáticamente a la gente tiene la ventaja de que nos ahorra el esfuerzo de estar siempre atento a su conducta, al tiempo que nos redime del trabajo de intentar cambio.
- 11. CULPABILIZACIÓN:** Si hay algo que se pueda definir como pérdida de tiempo, es precisamente la actitud de empeñarse en buscar culpables cuando las cosas no van como estaba prevista. Lo más cuerdo y económico en cada caso es trabajar para remediar el daño, dirigiendo nuestras energías, más que a localizar un reo del castigo ejemplarizante, hacia la solución más beneficiosa.
- 12. DEBERÍA:** Hasta cierto punto relacionado con la “demanda de justicia”, los deberías, sin embargo, llegan mucho más allá de las relaciones interpersonales. Nos exigimos que el mundo debería estar organizado de otra forma; que uno no debería tener que esforzarse para conseguir lo que quiere; que los demás deberían tratarnos siempre con consideración y respeto; en una palabra, utilizamos los deberías para intentar alejarnos de la realidad, para negar lo que ocurre, al tiempo que despertamos en nosotros sentimientos de intensa frustración por no querer admitir esa realidad que tenemos delante.
- 13. TENER RAZÓN:** Esta forma de pensamiento es característica del individuo que se mantiene constantemente a la defensiva y necesita probar continuamente que su punto de vista es el correcto. La persona empeñada en demostrar continuamente que tiene razón, nunca está interesada en colocarse en el lugar de su oponente y tratar de considerar sus puntos de vista. Esta actitud lleva normalmente a una conducta agresiva, distante, con muchas discusiones y la consiguiente pérdida de amigos y deterioro de relaciones sociales.
- 14. FALACIAS:** Son diversos los pensamientos falsos que generan sufrimiento como:
 - Falacia de cambio: presuponer que la felicidad de uno depende exclusivamente de los actos y conductas de los demás o de las circunstancias externas; exige cierta condicionalidad; se espera que la actitud de cambio venga de los demás, en vez de responsabilizarse de sí mismos.
 - Falacia de razón: presuponer ser poseedores de la verdad absoluta obviando opiniones ajenas; creen que sus opiniones y acciones son las correctas y válidas e intentaran continuamente demostrarlo así mismos o a los demás con argumentos elaborados pero falaces; no toleran equivocarse y harán todo lo posible para evitarlo.
 - Falacia de recompensa divina: se espera que en un futuro los problemas mejoren por sí solos sin tomar una actitud proactiva; o que seremos recompensados de alguna forma.

Estos tipos de pensamiento se sintetizan en tres ideas irracionales básicas sobre:

- 1) Uno mismo... “debo hacer las cosas bien y merecer la aprobación de los demás por mis actuaciones”.
- 2) Otra/s persona/s... “deben actuar de forma agradable, considerada y justa”.
- 3) La vida, el mundo... “debe ofrecerme unas condiciones buenas y fáciles para que pueda conseguir lo que quiero sin mucho esfuerzo o incomodidad”.

La clave está en ser capaces de identificar estos pensamientos que nos generan sufrimiento y neutralizarlos “repensando” o “volviendo a pensar” de una manera más saludable, menos dolorosa. Bimbela Pedrola nos plantea un ejemplo de este ejercicio en su artículo “Volver a pensar, volver a sentir”.⁶¹ Esta técnica se denomina en Psicología “reestructuración cognitiva”.

5. Lo que “metemos” dentro de nosotros y nos acompaña

Muchas de las distorsiones a través de las que enfocamos continuamente los diversos acontecimientos de nuestra vida, la hemos incorporado a nuestro estilo de pensar a través de la educación que hemos recibido durante la infancia, de nuestros padres, profesores u otros personajes (héroes de películas, cómics, protagonistas de novelas, modelos del mundo del deporte, del arte o de la política...). Revisemos cuáles son esas fuentes para comprender de dónde vienen y veamos algunos patrones de pensamiento que hemos aprendido, ligados a nuestro género.

Un factor relevante de cómo pensamos (somos) depende de cómo hemos sido criados y educados por nuestro **grupo familiar**. Es muy importante recordar cómo fueron las relaciones con nuestras figuras de la infancia (padre, madre, hermanos, abuelos, etc.). Entre los elementos que modelaron nuestra forma de ser, pensar y percibir están por ejemplo, si nos sentimos queridos, si consiguieron hacernos sentirnos valiosos, en qué, cómo y con quién nos compararon, si nos aceptaron con nuestras diferencias. Dependiendo de cómo se cubrieron esas necesidades de apego, narcisistas, de reconocimiento, se van a ir metiendo dentro de nosotros mensajes que irán dejando su señal.

La misma importancia para comprender cómo somos la tiene nuestro **grupo interno**. Nuestro grupo interno son las cosas que hemos interiorizado o incorporado a nuestra identidad de los mensajes, de las experiencias... de referentes, es decir, personas que han sido claves en nuestras vidas... Si tu maestro de educación física te dice que tienes que ser fuerte pues se interioriza que debes ser fuerte.

Por último, nuestra identidad y forma de pensar y percibir, también se modela con lo que podemos denominar el **grupo externo**. Formamos parte de un contexto social que en razón de ser hombres o mujeres se nos va colocando desde que nacemos determinados atributos que van a influirnos en las maneras de verse a uno mismo, de ver a los demás y de situarse en la vida.

⁶¹ Bimbela Pedrola, JL. ENTREVISTA CLÍNICA: Volver a pensar, volver a sentir. Formación Médica Continuada en Atención Primaria, Vol. 8 nº7 Agosto-Septiembre 2001: 473-474. En red: <https://bimbela.files.wordpress.com/2015/09/volver-a-pensar.pdf>

Desde pequeños a los **hombres** se les dan una indicaciones de cómo se debe ser y lo mismo a las mujeres, son lo que se denominan “mandatos de género”. Si eres niño, azul, no llorar, no estar pegado a las faldas de mama, ser como tu padre, ser fuerte, defenderte, poder con todo... Se les indica un espacio para desarrollarse, público-privado, una manera de manejar los problemas y de intentar resolver los conflictos, una manera de pensar en los afectos y una forma de priorizar las relaciones. Dice Luis Bonino⁶², que se educa a los hombres en un ideal de masculinidad que denominamos **masculinidad hegemónica**, es decir, todopoderosa.

Ese modelo de masculinidad hegemónica, también establece qué espera el sistema social de las mujeres, desde un enfoque de **complementariedad entre hombres y mujeres**. En este modelo son las mujeres las que tienen que encargarse de cuidar y darle a los hombres el afecto que necesitan, que son ellas las que deben cubrir todas las necesidades emocionales de los hombres y además no tienen que esperar nada a cambio porque ellas están para **cuidar la esfera privada-familiar y ellos para trabajar en la esfera pública-laboral**. Esta idea se resume en “ellas para él y él para el Estado”⁶³.

Este modelo ha sido útil dentro de **una sociedad capitalista patriarcal**, que necesitaba ese modelo complementario de roles de hombres y mujeres, del que hablábamos antes, en el que los hombres asumían el rol de trabajadores-productores y las mujeres el rol de cuidadoras-reproductoras. Sin embargo, este modelo de complementariedad en una sociedad cambiante (nuevas formas de familia, incorporación de las mujeres al mercado de trabajo...) como la nuestra, **genera sufrimiento tanto en las mujeres como en los hombres**.

Son muchos hombres lo que siguen sin saber qué es lo que sus parejas necesitan de ellos, son muchos los hombres que se sienten absolutamente fracasados y sin esperanza si pierden su trabajo, son muchos los hombres que descuidan su salud y asumen conductas de riesgo (beber, no acudir al médico ante molestias...) y enferman gravemente, son muchos los hombres que se sienten excluidos de su propia familia. Y así un largo etcétera. Esto es lo que se denomina “expropiaciones de género” y son todas aquellas cosas a las que renunciamos por asumir el modelo social de masculinidad hegemónica.

Podemos ver un pequeño ejemplo en el folleto de la asociación Hombres por la igualdad titulado “Quítate el disfraz, ganas con el cambio”, de lo que permite y niega el rol de género a los hombres y más tarde los trabajaremos a través de una dinámica (Anexo 9.4.1).

Este contenido de Igualdad de género junto al planteamiento del Modelo de activos, son el **EJE** de las sesiones GRUSE. Las intervenciones socioeducativas deben básicamente enseñar, a sus participantes, cómo identificar y movilizar activos propios y del entorno y a cuestionar los mandatos de género que actúan como pensamientos irracionales nocivos para ellos mismos y para su entorno. Desde el modelo GRUSE ambos elementos son clave para proteger la salud mental de las personas.

⁶² Bonino, L. 2002. Masculinidad hegemónica e identidad masculina. Dossiers Feministes 6: Mites, de/construccions i mascarades, N° 6, 7-35

⁶³ Bonino, Luis. 2000. Varones, género y salud mental: reconstruyendo la “normalidad” masculina. En Nuevas masculinidades, eds. Àngels Carabí y Marta Segarra, 41-64. Barcelona: Icaria.

DINÁMICAS GRUPALES DE LA SESIÓN

DINÁMICA 1. DISTORSIONES COMPARTIDAS

Objetivo: Se pretende que el grupo identifique las principales distorsiones cognitivas que sufren los participantes del grupo y comiencen a trabajar en planteamientos alternativos.

Materiales: Se puede utilizar una pizarra o papelógrafo para anotar los pensamientos. En grupo con problemas de lectoescritura se pueden registrar dichos pensamientos en una grabación de audio que puedan compartir en WhatsApp, si se desea y es consentido por el grupo. Esta grabación servirá de base para la tarea a realizar en casa de esta sesión.

Proceso de la técnica: Se lanza la siguiente pregunta: “¿Qué pensamientos irracionales o distorsiones cognitivas se os vienen más a la cabeza en vuestro día a día? ¿Cuáles os hacen sufrir más?”. Se hace una ronda nominal de respuestas (cada persona debe plantear al menos un pensamiento). Se registran si se desean los pensamientos.

Se recapitulan los pensamientos propuestos y se plantea esta segunda pregunta: “¿Qué pensamientos alternativos se os ocurren que servirían para combatir esas ideas dolorosas? Vamos a ver si encontramos propuestas para todos los pensamientos que hemos planteado.” Se registran si se desean los pensamientos.

DINÁMICA 2. LA HISTORIA DE ANDRÉS

Objetivo: Esta técnica⁶⁴ pretende iniciar el análisis y reflexión alrededor del concepto de masculinidad y las ideas asociadas al mismo que forman parte de ese grupo externo que influye en la identidad de los participantes y en su forma de ver el mundo.

Materiales: Imprimir una copia para cada integrante del grupo de “La historia de Andrés”. Opcionalmente, disfraz de hada madrina, pelucas o similares para las personas que vayan a leer la historia. OPCION A: Impresión de las Imágenes de los arquetipos del Anexo 9.4.2, en tamaño A3 o A4. OPCION B: Un papelógrafo o pizarra y rotulador o tiza para ir anotando las respuestas de los participantes en un panel visible para todos.

Proceso de la técnica: La persona que se encargue de coordinar la actividad se situará en un lugar donde le puedan escuchar las personas integrantes del taller. Leerá en voz alta el cuento que se puede consultar en el Anexo 9.4.3. La historia de Andrés⁶⁵.

⁶⁴ Adaptada de López y Segarra, JF. Educación de las Masculinidades en los Centros de Día. 2ª Guía metodológica para trabajar en centros de día de adicciones. ASECEDI. Barcelona. 2010. En red: <http://w110.bcn.cat/Homes/Continguts/Documents/Fitxers/masculinidadesASACEDI.pdf>

⁶⁵ Marqués, JV. Curso elemental para varones sensibles y machistas recuperables. Ed. El Papagayo, Madrid, 1991.

Una vez finalizada la lectura abrir debate en el grupo a partir de las siguientes preguntas: “Esta historia recoge varios arquetipos de cómo deben ser los “verdaderos y auténticos hombres”... ¿Qué tipos diferentes habéis detectado?”

Ir cotejando con ellos que aparecen los siguientes, por orden de aparición en la historia.

- El guerrero: necesidad permanente de defender y proteger el territorio, para lo cual el hombre guerrero debe ser valiente y muy frío en la expresión de sus sentimientos, ya que siempre tiene que ser “el fuerte” y “el duro”.
- El rey: busca permanentemente ejercer el poder y el control, porque necesita que se le obedezca y que se le reconozca su autoridad.
- El mago o sabio: es aquel que “lo sabe todo” y siempre tiene la razón. Aunque le gusta ayudar y compartir sus conocimientos con los demás, la necesidad de que reconozcan que él es el que sabe es lo que lo distingue.
- El patriarca: Es el cabeza o “jefe” de familia y el proveedor de bienes para su familia. Su “hombría” se demuestra engendrando hijos y considerándose el dueño de todo (bienes y miembros de la familia, que deben obedecerle). La palabra familia viene de la palabra FAMULUS, que quiere decir: conjunto de bienes que pertenecen al patriarca.
- El amante: El hombre que vive este arquetipo es el que organiza su vida alrededor de las aventuras sexuales. Se deja llevar por el impulso, sin medir muchas veces sus consecuencias. Dedicar parte de su tiempo a la seducción y conquista.⁶⁶

OPCION A⁶⁷

La consigna que se da a los participantes es la siguiente: “Todos los hombres aprendemos varios arquetipos, sin embargo hay uno que predomina en cada persona. Pensad cuál es el arquetipo con que más te identificas, el que más te ha marcado en tu vida. Una vez que ha pensado en esto, colóquese al lado del cartelón que representa ese arquetipo.”

Imprima en tamaño A3 las figuras el Anexo 9.4.2 y permita que todos los hombres se coloquen en un arquetipo. Una vez que todos lo han hecho, haga a los hombres las siguientes preguntas a cada grupo ubicado junto a cada arquetipo: “¿Qué os ha hecho ubicaros en ese lugar? Dadme razones o ejemplos de porqué os identificáis más con este arquetipo.”

No es necesario que todos los hombres hablen, eso depende de la cantidad de participantes. Después de que los hombres han dado las razones de su ubicación, pida que cada grupo se

⁶⁶ Se pueden revisar más características de los arquetipos, para la dinámica, en esta publicación: Campos Guadamuz, A. Así aprendimos a ser hombres. Pautas para facilitadores de talleres de Masculinidad en América Central I. Oficina de Seguimiento y Asesoría en Proyectos. San José de Costa Rica, 2007. En red: http://www.endvawnow.org/uploads/browser/files/This%20is%20How%20We%20Learned%20to%20Obey%20Men_Spanish.pdf

⁶⁷ Campos Guadamuz, A. Hombre trabajando con hombres. Pautas para facilitadores de talleres de Masculinidad en América Central II. Oficina de Seguimiento y Asesoría en Proyectos. San José de Costa Rica, 2007. En red: <http://institutowemcr.org/publicaciones/libros/Hombres%20trabajando%20con%20hombres.pdf>

reúna unos minutos por aparte y conteste la siguiente pregunta: “¿Vivir ese arquetipo, qué consecuencias positivas y negativas nos ha traído?”

Posteriormente permita que cada subgrupo comparta en plenario sus conclusiones. En la síntesis del ejercicio, recuerde los siguientes elementos para hacer el cierre:

- Los arquetipos nos marcan a los hombres.
- Vivir el arquetipo trae consecuencias y nos limita otras posibilidades de acción.
- Para muchos hombres el arquetipo es como su cárcel. Si se le derrumba el arquetipo y ya no puede cumplirlo, el hombre experimenta una crisis importante en su vida.
- Muchos hombres acuden a la violencia hacia las mujeres para demostrar su arquetipo.
- Es necesario que nos demos la oportunidad de revisar los arquetipos y que introduzcamos los cambios necesarios, aún si resulta indispensable renunciar a estos arquetipos.

OPCION B

La consigna que se da a los participantes es la siguiente:

“Bien ya hemos visto que, en nuestra cultura occidental capitalista y patriarcal, ser hombre se asocia con distintas características de lo que hemos denominado “masculinidad hegemónica”. Sin embargo, cada persona dependiendo de una serie de influencias internas y externas configura su modelo ideal. Así que decidme:

¿Cómo consideráis que deben ser los hombres? ¿Qué ideal tenéis vosotros o de lo que significa ser un hombre-hombre? Anotar las respuestas dadas por los hombres, agrupando las ideas similares.

Pues según los resultados de este panel, compartís algunas ideas del modelo de masculinidad hegemónica y aportáis características de lo que se denominan “nuevas masculinidades”. Estas características son las que nos pueden permitir modificar una identidad que nos hace percibir la realidad de una manera nociva para nuestra salud física y mental. Aquí podré saber qué es necesario que cambie para sentirme mejor.”

Se puede ayudar al grupo y fomentar la discusión si no surgen determinadas reflexiones sólo con la propuesta de los participantes:

- ¿He incluido que a veces puedo ser frágil, dependiente y necesitar a los otros?
- ¿Qué pienso sobre que un hombre siempre tiene que bastarse a sí mismo?
- ¿Siento que tengo dificultades para expresar mis afectos, pedir un abrazo o darlo?
- ¿Qué me pasa en las situaciones donde siento que no tengo poder?
- ¿Creo que soy capaz de cuidar a otras personas? ¿Y a mí mismo?
- ¿Puedo hablar con tranquilidad cuando estoy preocupado?
- ¿Me puedo poner en el lugar de la otra persona?

EVALUACIÓN DE LA SESIÓN. LO QUE ME LLEVO

Instrucciones: Dejar unos minutos en silencio, con música de relajación, y atreverse a mirar cómo me siento ahora. Como me voy de la sesión. Expresión libre en el grupo de cómo nos hemos sentido con esta experiencia: qué siente que se llevan y qué sienten que pueden dejar de ellas mismas...

TAREA PARA CASA

Se plantea la tarea con las siguientes instrucciones: “Este es el ejercicio más importante, porque debes traspasar a tu vida real los conocimientos sobre los pensamientos distorsionados. Se trata de que te esfuerces en registrar tus pensamientos automáticos, muchos de ellos relacionados con tu ideal de lo que debe ser un *hombre*. Para ello puedes utilizar un registro como el que se te entrega (Anexo 9.4.4 Hoja de autoregistro de pensamientos).

Si tienes problemas de lectoescritura, graba en tu móvil unas frases con la secuencia de situación, emoción, pensamiento automáticos que detectes y pensamientos alternativos.

Al principio no será fácil, pero con la práctica irás haciéndote cada vez más consciente de tu propio diálogo interno, y así estarás dando los primeros pasos hacia el autocontrol. Una vez que hayas conseguido enganchar tus propios pensamientos, puedes comenzar a examinar su adecuación o inadecuación a la realidad, tratando de identificar tus distorsiones cognitivas.”

3.5. Sesión: Emoción y autoestima

¿QUÉ SIENTO Y CÓMO LO EXPRESO? ¿QUÉ SIENTEN LOS DEMÁS?

Almudena Millán Carrasco
Pablo García Cubillana de la Cruz

1 h. 30 min - 2 horas

A. Esquema del desarrollo de la sesión:

Bloque I: Bienvenida y presentación de contenidos (30 a 40 minutos)

Contenidos:

- Recordatorio de la sesión anterior
- Bienvenida a los participantes. Dinámica: Identificando las emociones de los demás
- Presentación de los contenidos de la sesión: Emoción y autoestima

Bloque II: Desarrollo de la sesión: Dinámica grupal (40 a 60 minutos)

Contenidos:

- Dinámica: Identificando las propias emociones. Estados corporales
- Dinámica: Expresión de emociones. La tristeza
- Dinámica: Regulación de emociones: La historia de mi vida
- Dinámica: Gestión de emociones intensas: La ira
- Dinámica: Autoestima. Acentuar lo positivo.

Bloque IV: Cierre (20 minutos)

Contenidos:

- Explicación de la tarea a desarrollar en casa a elegir:
 - Ejercicio: Videos sobre expresiones faciales de las emociones
 - Ejercicio. Autoestima y empatía. ¡Cómo eres!
 - Ejercicio. Expresión adecuada de emociones: Resignarse, mantenerse, abandonar.

B. Materiales de apoyo a la sesión:

- Contenidos de la sesión.
- Dinámicas grupales de la sesión.
- Deseando adivinar emociones (Anexo 9.5.1)
- Tabla básica de emociones básicas (Anexo 9.5.2)
- Comic sobre depresión (Anexos 9.5.3)
- Rueda de sentimientos (Anexo 9.5.4)
- Tabla de estados corporales (Anexo 9.5.5)
- Cuestionario sobre estrategias emocionales (Anexo 9.5.6)
- Hoja de resumen de las principales ideas de la sesión (Anexo 10.5)
- Presentación Power Point de la sesión (Anexo 11.5)

Esta sesión se relaciona con la sesión de percepción y pensamiento en tanto que las emociones forman parte del triángulo que explica nuestro comportamiento y nuestro bienestar. Tal y como dijimos en esa sesión, trabajar en cualquiera de ellos modifica el resto. Ej. Si soy capaz de sentir y expresar mi tristeza podré pensar que puedo ser vulnerable y necesitar ayuda.

La habilidad para tomar conciencia de las propias emociones, de las de otras personas y la capacidad de regularlas es uno de los aspectos clave de la inteligencia emocional que permite a las personas adaptarse a las situaciones de la vida optimizando su bienestar. Por eso esta sesión tiene como objetivos:

- 1) Aprender a percibir las propias emociones y las ajenas.
- 2) Asomarse a las insuficiencias emocionales que trae consigo el rol masculino tradicional: la inseguridad ante la vulnerabilidad y la forma de percibir o expresar las emociones.
- 3) Comprender cómo la gestión de nuestras emociones y el fortalecimiento de nuestra autoestima puede mejorar nuestro bienestar emocional.
- 4) Aprender técnicas para mejorar la gestión de nuestras emociones.

La sesión incluye dinámicas para ejercitar al menos una habilidad ligada a cada una de las tres competencias emocionales seleccionadas del modelo propuesto por Bisquerra⁶⁸ (conciencia emocional, regulación emocional y autonomía emocional). Para ajustarse al tiempo de la sesión de hora y media o dos horas de duración **habrá que seleccionar** un máximo de dos o tres técnicas (dependiendo de la duración de la dinámica seleccionada).

Se deberán seleccionar dinámicas (incluida la dinámica propuesta en la fase de bienvenida) en función de las habilidades emocionales que la mayor parte del **grupo necesite reforzar**. Si se desea profundizar en habilidades emocionales y realizar todos los ejercicios será necesario desdoblarse la sesión.

⁶⁸ Bisquerra Alzina, R (Coord.) (2010). La educación emocional en la práctica. Colección Cuadernos de Educación (Nº 60). Barcelona: I.C.E. Universitat de Barcelona.

BLOQUE I. BIENVENIDA Y PRESENTACIÓN DE CONTENIDOS DE LA SESION

BIENVENIDA

Se sugiere un inicio interactivo con la dinámica que aparece a continuación, que se estima dure unos 15 minutos. Con esto pretendemos comenzar a trabajar en el reconocimiento de emociones y evaluar su capacidad para detectar emociones propias y ajenas.

DINÁMICA IDENTIFICANDO LAS EMOCIONES DE LOS DEMÁS. ¿QUÉ TAL ESTÁS?⁶⁹

Objetivos

- Darse cuenta de la importancia del lenguaje corporal en la comunicación emocional.
- Darse cuenta de los mensajes no verbales.
- Darse cuenta de las expresiones físicas de las emociones básicas.
- Nombrar las emociones identificadas.

Introducción

Es muy importante conocer las emociones propias y la de las personas que nos rodean. Comencemos por los demás, si no somos capaces de entender las expresiones emocionales de las personas de nuestro entorno, difícilmente tendremos relaciones agradables. Los cambios de ánimo no solo se expresan con las palabras. El lenguaje corporal nos puede dar información para matizar. En esta actividad intentaremos identificar, diferenciar y nombrar esas emociones.

Metodología

El trabajo de los miembros del grupo será enumerar las emociones que se pueden identificar en la colección de rostros que se puede ver en el Anexo 9.5.1. Deseando adivinar emociones. Se puede facilitar el trabajo del grupo entregando o colgando una copia en A3 del Anexo 9.5.2 Tabla básica de las emociones. Se plantea hacer rondas en que cada miembro del grupo identifique la emoción expresada en cada una de las imágenes del Anexo 9.5.1. Se pregunta *¿Qué pensáis que está sintiendo esta persona?* En caso de duda los compañeros pueden ayudar.

Para cerrar se puede concluir: *Como veis no siempre es fácil percibir las emociones de los demás, a menudo nos cuesta interpretar y reconocer esas. El primer paso para poder gestionar*

⁶⁹ Adaptada de Aizpuru Oiarbide, José Martín; Artola Zubillaga, Fermín; Labaka Peñagarikano, Pedro María. Educación emocional. Educación secundaria postobligatoria. Gipuzkoako Foru Aldundia. Gipuzcoa, 2008. En red: http://www.eskolabakegune.euskadi.eus/c/document_library/get_file?uuid=3909783f-7236-4ed6-9a8c-0b4350d5b04a&groupId=2211625

las emociones para mejorar nuestro bienestar tiene que ver con la identificación y reconocimiento de éstas en los demás y de conocer cómo las expresamos nosotros mismos.

CONTENIDOS DE LA SESIÓN

Sentirse bien consigo mismo y con los demás genera bienestar y favorece un desarrollo saludable, “no hay salud sin salud mental”. La capacidad para alcanzar y mantener ese estado de bienestar emocional ha sido considerada como uno de los aspectos de la inteligencia emocional, entendida como la habilidad para tomar conciencia de las propias emociones, de las de otras personas y la capacidad de regularlas.

En esta sesión vamos a trabajar esa habilidad sabiendo, también, que la emoción es uno de los vértices del triángulo que determina nuestro comportamiento y que podemos cambiar aquellos comportamientos que nos hacen sufrir modificando cómo gestionamos o regulamos nuestras emociones.

1. Emociones: ¿Qué sentimos?

La palabra “emoción” significa movimiento que agita el cuerpo⁷⁰. Las emociones están siempre presentes en nuestra vida, representan la experiencia más íntima que tenemos. Dan sentido a nuestra existencia. Son pulsiones que nos llevan a actuar, pueden ser duraderas o fugaces, leves o intensas, agradables o desagradables y siempre movilizan nuestra energía y condicionan el cuerpo para que se adapte a determinadas circunstancias o se enfrente a situaciones específicas. (Plasencia, 2010)⁷¹.

Las emociones básicas señaladas en muchas publicaciones son cinco⁷²:

- Tristeza.
- Ira/enfado.
- Miedo.
- Alegría.
- Preocupación/ansiedad

1. **La tristeza:** Sentimiento negativo caracterizado por un decaimiento en el estado de ánimo habitual de la persona, que se acompaña de una reducción significativa en su nivel de activación cognitiva y conductual, y cuya experiencia subjetiva oscila entre la congoja leve

⁷⁰ Furetiere, A. Diccionario Universal. París. 1690

⁷¹ Plasencia, J.J. Vive tus emociones. España: Ediciones Urano. 2010

⁷² Portal Averroes. Seminario SEFIRE UA. Emociones básicas. Consejería de Educación. Junta de Andalucía. En red: <http://www.juntadeandalucia.es/averroes/etpcadiz/Documentos/Publicos/AFT/EDUCACION%20EMOCIONAL%20/LAS%20EMOCIONES%20BASICAS%20Y%20COMPLEJAS.pdf>

y la pena intensa propia del duelo. Tiene sinónimos como pena, soledad, pesimismo⁷³. La emoción que nos acompaña ante una situación de pérdida, puede ser una pérdida externa (perder mi trabajo) o una pérdida interna (perder la imagen que tenía de mí mismo). Muchas veces los cambios también se pueden vivir como pérdidas aunque podamos sentir que son para mejor.

Como pérdida con respecto a la imagen propia, un tipo de tristeza muy concreto es la culpa, que es sentir que uno es malo como consecuencia de haber hecho algo que no debería haber hecho. A veces es bueno sentirse culpable y otras no. Para evitar que este sentimiento nos dañe innecesariamente es necesario por diferenciar entre “hacer algo mal” o “sentirse malo”.

Hay que distinguir la tristeza de la depresión, algunas de las principales diferencias entre ambas entidades son:

Tristeza	Depresión
Se sufre tristeza, desánimo o desesperación ante una determinada situación durante un tiempo acotado	Estos sentimientos junto a otros (ansiedad constante, irritabilidad inusual, cansancio excesivo...) se presentan “sin motivo aparente”, de forma (casi) continua durante un período superior a dos semanas
Se conserva la capacidad de emocionarse: sufrir por acontecimientos tristes y de disfrutar de actividades placenteras.	Para defenderse del sufrimiento puede llegarse a no sentir. Todo es igual, no hay ganas de vivir.
Se conserva la esperanza y la autoestima se puede recuperar.	Desesperanza y sensación de ruina interna.
No se afecta la capacidad funcional para la vida diaria o esa afectación no es continua y/o se supera en un tiempo inferior a dos semanas.	Afecta la capacidad funcional en una o varias áreas de la vida diaria (dificultad o imposibilidad de levantarse, ir a trabajar...) de forma (casi) continua, durante un período superior a dos semanas.

En el Anexo 9.5.3. Cómic sobre depresión, se recogen consejos en caso de sentimientos depresivos, que puede servir como guía para pedir ayuda a personas en esta situación. Sobre este tema, también se puede consultar la Guía de autoayuda para la depresión y los trastornos de ansiedad, editada por el SAS⁷⁴.

⁷³ Inteligencia emocional.org. Las emociones primarias y secundarias. En red: <http://www.inteligencia-emocional.org/articulos/lasemocionesysecundarios.htm>

⁷⁴ García-Herrera Perez-Bryan, JM; Noguera Morillas, V. Guía de Autoayuda para la Depresión y los Trastornos de Ansiedad. Servicio Andaluz de Salud. Sevilla. 2013. En red: http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdesalud/principal/documentosacc.asp?pagina=gr_smental_23_12_gauto

2. **Ira:** emerge cuando la persona se ve sometida a situaciones que le producen frustración o que le resultan aversivas. La persona para la acción, interrumpiendo los procesos cognitivos que se hallan en curso, centrando la atención y la expresión de afectos negativos en el agente que la instiga, presenta esquemas cognitivos de evaluación negativa (hostil), favoreciendo la expresión de conductas motoras que tienen como fin causar daño o destruir. Se asimila a sinónimos como enfado, rabia, enojo, resentimiento, furia, irritabilidad. Las últimas clasificaciones⁷⁵ incluyen el asco o aversión como una emoción asociada al enfado como respuesta ante un estímulo que nos produce rechazo.
3. **Miedo:** Es una emoción cuya misión es conducir a los organismos a distanciarse de algo que ha sido experimentado como desagradable, o ante algo que, sin haber sucedido, tiene bastantes probabilidades de ocurrir. El miedo tiene una función de supervivencia ya que nos permite anticipar el peligro y/o reconocerlo. Se asimila a términos como aprensión, temor, desconfianza, fobia, pánico, remordimiento, pavor.
4. **Alegría:** Es el sentimiento positivo (bienestar, seguridad), que surge cuando la persona experimenta una atenuación en su estado de malestar, cuando consigue alguna meta u objetivo deseado o cuando tenemos una experiencia agradable. Se asocia con términos como diversión, euforia, gratificación, contento.
5. **Ansiedad:** Es una emoción que prepara el cuerpo para reaccionar ante una situación de emergencia. Por lo tanto, tiene una función muy importante relacionada con la supervivencia, junto con el miedo, emoción que en otras publicaciones se asimila a la ansiedad⁵⁴. Se asimila a vocablos como preocupación, nerviosismo, inquietud, incertidumbre, inseguridad.

Y... ¿para qué nos sirven las emociones? Como ya hemos adelantado en las definiciones, **son adaptativas:**

- Gracias a las emociones podemos saber si una situación o algo que ocurre nos gusta, y por lo tanto tendemos a acercarnos a ella, o no nos gusta, nos afecta negativamente, y por lo tanto tendemos a evitarla.
- Nos estimula para comunicarnos y relacionarnos con nuestro entorno.
- Colocan a nuestro cuerpo en un estado fisiológico adecuado para dar la mejor respuesta (ej. Cuando nos enfadamos, los cambios en el cuerpo ayudan a emitir una respuesta de defensa y/o lucha).
- Nos ayudan a entender mejor el mundo y a dar una mejor respuesta de afrontamiento ante situaciones difíciles.
- Nos ayudan a recordar: se recuerdan mejor aquellos acontecimientos que se acompañaron de una emoción que los que no lo hicieron.

⁷⁵ Jack, RE; Garrod, OGB; Schyns, PG. Dynamic Facial Expressions of Emotion Transmit an Evolving Hierarchy of Signals over Time. *Current Biology*. 2014. En red: <http://www.cell.com/current-biology/abstract/S0960-9822%2813%2901519-4>

- Y por último, nos ayudan a conocernos mejor y a conocer a las personas de nuestro entorno.

2. Emociones y masculinidad

A la par que nuestros pensamientos (como ya vimos en la sesión de pensamiento-percepción) nuestras emociones ante determinadas situaciones (cómo nos sentimos) están influidas por la “mochila” de:

- Nuestras experiencias de frustración/gratificación.
- El tipo de vínculo que aprendimos en el grupo familiar, nuestra forma de relacionarnos.
- El tipo de hombre que queremos ser (nuestras expectativas con respecto a nosotros mismos de acuerdo con modelos reales o ficticios).
- Lo que premia y castiga el medio donde me desenvuelvo.

Por todos estos medios, el ideal de masculinidad hegemónica cala en la forma en que la mayoría de los hombres percibe o expresa determinadas emociones. El presupuesto de que los hombres son autosuficientes (“están por encima de todo”) y fuertes (“pueden con todo”), les dificulta reconocer (negación) su fragilidad o vulnerabilidad.

Diferentes publicaciones analizan las diferencias de género en la forma de pensar y sentir (recomendamos, en este ámbito, la publicación: *Masculinidades y ciudadanía. Los hombres también tenemos género*.⁷⁶). Así por ejemplo, en el estudio cualitativo de la Escuela Andaluza de Salud Pública⁷⁷ del proyecto de incorporación de los hombres a la Estrategia GRUSE, las personas entrevistadas encontraban que, en general, los hombres:

- Expresan más emociones “duras”, sobre todo de la ira y menos emociones “blandas”, como la tristeza. La ira se asocia a la “fortaleza masculina” y la pena a la “fragilidad femenina”.
“Yo no, no puedo (llorar), me da vergüenza”
“(…) con poco que me hagan me cabreo”
- Tienen más dificultad para reconocer los miedos propios.
“Por dentro es donde llevo yo el sufrimiento, el decir esto no va bien (...)”

⁷⁶ Salazar Benítez, O. *Masculinidades y ciudadanía. Los hombres también tenemos género*. Ed. Dikynson. Madrid: 2013. En red: <https://books.google.es/books?id=SP3cBAAQBAJ&pg=PA198&lpg=PA198&dq=Mito+de+Ulises+y+masculinidad&source=bl&ots=Bjg83bVLuT&sig=IrdXl2KAHwLsZ1DNHP0xalqcpV0&hl=es&sa=X&ved=0ahUKewjirK2o7uzKAhUE2xoKHVmmApkQ6AEIjAD#v=onepage&q=Mito%20de%20Ulises%20y%20masculinidad&f=false> En este libro se señala, a propósito del análisis de mitos clásico como Aquiles o Ulises, como la expresión de la ira y el uso de la violencia forma parte de la masculinidad tradicional.

⁷⁷ Millán Carrasco, A; García Toyos, N. Apoyo al proyecto de incorporación de los hombres a la Estrategia GRUSE. Informe sobre estudio cualitativo. Escuela Andaluza de Salud Pública. Granada. Enero. 2014 (Material no publicado).

- Tienen mucha dificultad en expresar su vulnerabilidad y, por ello, es complicado para ellos pedir ayuda antes de sentirse sobrepasados.

“Hasta ahora no se me ha desbordado la situación para ir al médico a comentarlo”

3. Cómo manejar o gestionar las emociones

Pero cómo podemos manejar o gestionar nuestras emociones para mejorar nuestro bienestar psicoemocional, es decir, que nuestras emociones no sean de tal intensidad o duración que provoquen pensamientos o conductas que pueden hacernos daño a nosotros mismos o a los demás.

La guía *Educación Emocional*, publicada por la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía, que cuenta con una buena y reciente revisión de la literatura, señala un completo esquema de las competencias socio-emocionales⁷⁸ ligadas al bienestar emocional.

Muchas de estas competencias las hemos trabajado, o las vamos a trabajar, en otras sesiones, así que en esta sesión vamos a centrar en las siguientes:

1. **Conciencia emocional:** capacidad para tomar conciencia de las propias emociones y de las emociones de los demás. Pretendemos aprender a identificar diferentes tipos de emociones en sí mismos y en los demás, así como el significado que tienen.
2. **Regulación emocional:** capacidad para manejar las emociones de forma apropiada. Queremos poder responder de forma apropiada a las emociones que experimentamos.
3. **Autonomía emocional:** capacidad de sentir, pensar y tomar decisiones por sí mismo. Buscamos alcanzar y mantener un equilibrio entre la dependencia emocional y la desvinculación.

Concretamente, en esta sesión trabajaremos técnicas ligadas al reconocimiento de las emociones propias y de los demás (conciencia emocional) y a la regulación emocional, revisando cómo expresamos nuestras emociones. Asimismo, trabajaremos sobre uno de los aspectos que fortalece la autonomía emocional, la autoestima.

3.1. Conciencia emocional

Las capacidades y habilidades que implica la conciencia emocional son:

1. **Conocimiento de las propias emociones:** Percibir con precisión los propios sentimientos y emociones; identificarlos y definirlos. Contempla la posibilidad de experimentar emociones múltiples y de reconocer la incapacidad de tomar conciencia de los propios sentimientos debido a inatención selectiva o dinámicas inconscientes.

⁷⁸ Consejería de Educación. Forma Joven en el ámbito educativo. 2016-2017. Línea de intervención Educación emocional. Junta de Andalucía. Sevilla. 2016. En red: <http://www.juntadeandalucia.es/educacion/webportal/web/vida-saludable/formajoven/socioemocional>

2. **Vocabulario emocional:** Eficacia en el uso de un vocabulario emocional adecuado y en la utilización de expresiones disponibles en el contexto cultural de la persona, para designar los fenómenos el comportamiento y éstos a su vez en la emoción; y como ambos pueden regularse por la cognición (el razonamiento, la conciencia).
3. **Conocimiento de las emociones de los demás:** Percibir con precisión las emociones y sentimientos de los demás e implicarse empáticamente en sus vivencias emocionales. Incluye la pericia de servirse de las claves situacionales y expresivas (comunicación verbal y no verbal) que tienen un cierto grado de consenso cultural para el significado emocional.
4. **Interacción entre emoción, cognición y comportamiento:** Conocer y entender como los estados emocionales inciden en el comportamiento y éstos a su vez en la emoción; y como ambos pueden regularse por la cognición (el razonamiento, la conciencia).

En nuestro caso ya hemos trabajado la interacción entre emoción, cognición y comportamiento. También hemos trabajado al comienzo de la sesión en una dinámica para la **percepción correcta de las emociones de los demás**. Nos hace falta trabajar más en el conocimiento de nuestras emociones y en saber denominar cómo nos sentimos.

En cuanto a la **detección de las propias emociones** sabemos que se manifiestan tanto en la mente como en el cuerpo. Hemos de mejorar la capacidad de interpretar las pistas que no da nuestro cuerpo: a) Tristeza: Cansado, dolorido, sin ganas; b) Alegría: Fuerza, plenitud, vitalidad; c) Enfado: Tenso, apretado, en alerta. Otras pistas que nos ayudan a diferencias cómo nos sentimos son: El nudo en la boca del estómago (miedo, ansiedad, angustia, rabia), el nudo en la garganta (cosas que no nos atrevemos a expresar, “me lo trago”), la sensación de plenitud y de bienestar cuando nos sentimos felices, las ganas de llorar cuando estamos tristes. Este aspecto los trabajaremos de manera práctica (si es una de las áreas deficitarias del grupo).

Existen muchas herramientas que nos pueden **ayudar a ponerle nombre a lo que sentimos**. Se recomienda facilitar a los participantes materiales, que pueden consultar en INTERNET, como el libro *Emocionario*⁷⁹, la versión de la *rueda de los sentimientos* de Plutchik⁸⁰ o la de Robbs⁸¹. De esta última, se adjunta una copia traducida al castellano en el Anexo 9.5.4. Rueda de

⁷⁹ Núñez Pereira, C; Valcárcel RR y cols. Emocionario. Di lo que sientes. Palabras Aladas. En red: <http://www.palabrasaladas.com/emocionario.html>

⁸⁰ Plutchik R. The Nature of Emotions. American Scientist. 2001. 29: 334-350. En red: <http://www.emotionalcompetency.com/papers/plutchiknatureofemotions%202001.pdf> . Se puede consultar una traducción al castellano de esa Rueda de emociones en https://es.wikipedia.org/wiki/Robert_Plutchik

⁸¹ Willcox, G. Feelings: Converting Negatives to Positives. Paperback. 2001. Se puede consultar la traducción al castellano de esta Rueda de sentimientos, recogida en el Anexo 9.5.1., en la siguiente dirección web: <https://www.linkedin.com/pulse/alfabetizaci%C3%B3n-emocional-lyn-alba-de-juarez>

sentimientos. En esta sesión se ha trabajado esta cuestión, junto al reconocimiento de emociones de los demás, con la Tabla de emociones básicas recogida en el Anexo 9.5.2.⁸²

3.2. Regulación emocional

Las emociones no son buenas ni malas, el problema es **cómo canalizamos su expresión, con qué comportamientos**. Las habilidades de regulación emocional nos ayudan a expresar adecuadamente esas emociones o a regular la intensidad y la duración de los estados emocionales, ayudándonos a sobrellevar momentos en que las emociones parecen “tener el control”. Las capacidades y habilidades que implica la regulación emocional son:

1. **Expresión apropiada de emociones:** Expresar las emociones de forma apropiada. Implica la habilidad para comprender que el estado emocional interno no siempre se corresponde con la expresión externa. Esto se refiere tanto en uno mismo como en los demás. En niveles de mayor madurez, supone la comprensión del impacto que la propia expresión emocional y el propio comportamiento, puedan tener en otras personas.
2. **Regulación de emociones y sentimientos:** Es la regulación emocional propiamente dicha. Esto significa aceptar que los sentimientos y emociones a menudo deben ser regulados. Lo cual incluye: regulación de la impulsividad (ira, violencia, comportamientos de riesgo); tolerancia a la frustración para prevenir estados emocionales negativos (ira, estrés, ansiedad, depresión); perseverar en el logro de los objetivos a pesar de las dificultades; capacidad para diferir recompensas inmediatas a favor de otras más a largo plazo pero de orden superior, etc.
3. **Habilidades de afrontamiento:** Afrontar retos y situaciones de conflicto, y las emociones que generan. Esto implica estrategias de autorregulación para gestionar la intensidad y la duración de los estados emocionales.
4. **Auto-generación de emociones positivas:** Auto-generarse y experimentar de forma voluntaria y consciente emociones positivas (alegría, amor, humor, fluir) y disfrutar de la vida, así como auto-gestionar el propio bienestar emocional en busca de una mejor calidad de vida.

Para fortalecer nuestro bienestar emocional, que es para lo que estamos aquí, nos interesa sobre todo fortalecer nuestras habilidades de afrontamiento en situaciones difíciles que producen estados emocionales muy intensos o muy prolongados (mantenidos por pensamientos distorsionados) que nos generan sufrimiento y fomentan conductas que pueden hacernos daño a nosotros mismos o a los demás (abandono físico, consumo de alcohol..., violencia, etc.). Si rompemos cualquier eslabón del triángulo de pensamiento, emoción o conducta estaremos reduciendo nuestro malestar y “frenando” esas conductas perjudiciales o

⁸² Aizpuru Oiarbide, José Martín; Artola Zubillaga, Fermín; Labaka Peñagarikano, Pedro María. Educación emocional. Educación secundaria postobligatoria. Gipuzkoako Foru Aldundia. Gipuzcoa, 2008. En http://www.eskolabakegune.euskadi.eus/c/document_library/get_file?uuid=3909783f-7236-4ed6-9a8c-0b4350d5b04a&groupId=2211625

inadecuadas y facilitando una respuesta o conducta alternativa mejor. Hemos visto, en la sesión de pensamiento-percepción técnicas de regulación **a nivel cognitivo que previenen conductas** o expresiones inadecuadas de las emociones y sentimientos (decirse a uno mismo algunas palabras tranquilizadoras, distraernos, cortando la escalada de pensamientos dañinos asociados a la emoción..) y estamos practicando **técnicas de regulación fisiológica** que reducen la intensidad de la emoción y paran la producción de una expresión inadecuada (realizar una buena respiración o distender la musculatura o relajarse...). Estas técnicas se trabajarán en profundidad en la sesión sobre autocuidados y manejo de estrés.

En esta sesión, como valor añadido, podemos trabajar en el **análisis de nuestro patrón de respuesta** ante situaciones que nos generan emociones de gran intensidad y/o sobre técnicas que nos ayuden a parar conductas inadecuadas (Ej. Si alguna circunstancia me ha enfadado y mis pensamientos convierten esa emoción en un intenso sentimiento de ira, cómo podría parar una posible conducta violenta contra los demás o contra mí mismo), **sustituyéndolas por otras adecuadas** (Ej. Parada de pensamiento o Tiempo fuera).

3.3. Autonomía emocional

Para hablar de autonomía emocional primero tenemos que entender que todos tenemos una autopercepción de nosotros mismos que se va construyendo con el tiempo y la interacción con los demás. La autopercepción es el concepto o la visión que cada persona tiene de sí misma: cómo somos físicamente, cómo es nuestra forma de ser, cuáles son nuestros valores y creencias, etc. Se trata de un marco de referencia para darnos el sentido de la propia identidad y para interpretar tanto la realidad externa como las propias experiencias. La autopercepción de cada persona, se va construyendo desde que se nace en interrelación con las figuras significativas de su vida, especialmente sus progenitores que son los espejos en los que el niño o la niña, ve reflejada la imagen de sí mismo.

Las capacidades y habilidades que implica la autonomía emocional son:

1. **Autoestima positiva:** Tener una imagen positiva de sí mismo; estar satisfecho de sí mismo; mantener buenas relaciones consigo mismo. La autoestima, por definición, es la opinión emocional que un individuo tiene de sí mismo y que, no necesariamente, tiene que ser positiva ni racional.
2. **Auto-motivación:** Auto-dirigir nuestra conducta e implicarse emocionalmente en actividades diversas de la vida personal, social, profesional, de tiempo libre, etc.
3. **Autoeficacia emocional:** Percibirse a sí mismo con capacidad para sentirse como se desea; para generarse las emociones que necesita. La autoeficacia emocional significa que se acepta la propia experiencia emocional, tanto si es única y excéntrica como si es culturalmente convencional, y esta aceptación está de acuerdo con las creencias del individuo sobre lo que constituye un balance emocional deseable. Cuando se posee esta capacidad se pueden cambiar las propias emociones para hacerlas más efectivas en un contexto determinado.

4. **Responsabilidad:** Responder de los propios actos. Es la intención de implicarse en comportamientos seguros, saludables y éticos; asumir la responsabilidad en la toma de decisiones; decidir con responsabilidad, sabiendo que en general lo más efectivo es adoptar una actitud positiva.
5. **Actitud positiva:** Decidir qué voy a adoptar una actitud positiva ante la vida, a pesar de que siempre van a sobrar motivos para que la actitud sea negativa. Siempre que sea posible manifestar optimismo y mantener actitudes de amabilidad y respeto a los demás.
6. **Análisis crítico de normas sociales:** Evaluar críticamente los mensajes sociales, culturales y de los medios de comunicación, relativos a normas sociales y comportamientos personales. Esto tiene sentido de cara a no adoptar los comportamientos estereotipados propios de la sociedad irreflexiva y acrítica.
7. **Resiliencia:** Enfrentarse con éxito a unas condiciones de vida adversas (que pueden ser de diferente intensidad).

De todas estas capacidades vamos a trabajar en esta sesión elementos relacionados con la **autoestima**, que no se abordan en otras sesiones.

Una autoestima alta permite a una persona respetarse, quererse y tener sentimientos y actitudes positivas hacia sí mismo y hacia los demás, creando canales positivos de comunicación.

Como refiere Maggio⁸³: “Nuestra autoestima será responsable de muchos fracasos y éxitos, ya que una autoestima adecuada, vinculada a un concepto positivo de sí mismo, potenciará la capacidad del sujeto para desarrollar sus habilidades y aumentará el nivel de seguridad personal, mientras que una autoestima baja enfocará a la persona hacia la derrota y el fracaso”.

La autoestima de cada persona depende del ambiente familiar, social y educativo que la persona haya tenido en su entorno próximo, pero es muy importante tener en cuenta que no es estática sino que podrá ir cambiando conforme a las experiencias que tengamos a lo largo de la vida y por tanto, también es posible “trabajar” con nosotros mismos para elevarla.

⁸³ Maggio, L. (2011) Autoestima. En red: <http://www.angelfire.com/ak/psicologia/autoestima.html>

BLOQUE II. DINÁMICAS GRUPALES

DINÁMICA 1. IDENTIFICANDO LAS PROPIAS EMOCIONES. ESTADOS CORPORALES⁸⁴

Introducción

A menudo, nuestro cuerpo tiene estados distintos. Esos cambios físicos tienen relación directa con las emociones, si los observamos podremos conocer mejor nuestro estado emocional.

El primer paso para manejar mejor nuestras emociones y que no sean ellas las que nos manejen a nosotros es identificarlas.

Objetivo: Ser capaz de identificar los cambios físicos que vivimos.

Metodología: Se explicará lo que se entiende por cambio físico (sudoración, palpitaciones, respiración tranquila o agitada, sensación de calor, enrojecimiento de la mejillas...) y se podrá una ejemplo de cambios físicos asociados con frecuencia a una emoción. Y se les preguntará “¿Podéis ayudarme a completar este listado de sensaciones físicas y emociones relacionadas?”

Individualmente rellenarán la tabla que aparece en el Anexo 9.5.5 Tabla de estados corporales, y si han tenido alguna experiencia que no se mencione, la escribirán en los huecos vacíos.

En grupos de 3 o 4 personas comentarán lo que han escrito y escribirán si en situaciones similares sienten las mismas emociones y completarán una tabla común. Nombrarán a una persona portavoz, quien comentará a todo el grupo lo escrito.

Se concluirá constatando como hay diferencias en las sensaciones corporales que asociamos cada persona a distintas situaciones y a determinadas emociones. Cada persona debemos conocer esas sensaciones para poder comprender cómo nos sentimos y gestionar cómo expresamos esas emociones.

Duración (35 minutos)

- Explicación de la técnica, 5 minutos.
- Trabajo individual, 10 minutos.
- Comentar en grupos pequeños, 15 minutos.
- Presentación a todo el grupo, 5 minutos.

⁸⁴ Adaptada de Aizpuru Oiarbide, José Martín; Artola Zubillaga, Fermín; Labaka Peñagarikano, Pedro María. Educación emocional. Educación secundaria postobligatoria. Gipuzkoako Foru Aldundia. Gipuzcoa, 2008. En red: http://www.eskolabakegune.euskadi.eus/c/document_library/get_file?uuid=3909783f-7236-4ed6-9a8c-0b4350d5b04a&groupId=2211625

Recursos

- Copias de la tabla para cada miembro y para cada grupo
- Lápiz
- Pizarra o papelógrafo.

DINÁMICA 2. EXPRESIÓN DE EMOCIONES. LA TRISTEZA

En grupos de tres se invita a las personas participantes a que, durante unos minutos, piensen en una experiencia vivida reciente en la que sintieron tristeza o pena. Se pueden incluir situaciones que les han producido tanto sentimientos de duelo como de culpa o indefensión.

Tras unos minutos de reflexión se les pide que se imaginen en esa situación y expresen todo lo que sintieron y no dijeron. Cuando termina los otros dos participantes les expresan cómo han visto reflejada su emoción. Se alternan los papeles.

DINÁMICA 3. REGULACIÓN DE LAS EMOCIONES. LA HISTORIA DE MI VIDA

Esta actividad tiene por objetivo reconocer activos individuales haciendo un recorrido por la trayectoria de vida de la persona.

Se dibuja en un folio un camino que representa la historia de su vida hasta la actualidad. Se sitúa en el camino tres cruces que son tres momentos difíciles o dolorosos. Se dibujan tres cajas de regalos que representan tres momentos felices o alegres. Se comenta por parejas:

1. ¿Cómo saliste de la situación negativa?
2. ¿Qué activos empleaste?, ¿qué aprendiste en esa situación de ti mismo, de tu vida, de los demás?
3. ¿Expresaste las emociones que sentías en esa situación?, ¿la compartiste con alguien?
4. ¿Qué cambiarías si volvieran a ocurrir?

Se repite la dinámica con situaciones alegres.

DINÁMICA 4. GESTIÓN DE EMOCIONES INTENSAS: LA IRA⁸⁵

Esta técnica se puede acortar eliminando el primer paso que se trabajó en la dinámica 1. Otra opción, es elegir sólo esta dinámica, de una hora de duración, en la que se trabaja tanto la identificación de una emoción como su expresión adecuada.

⁸⁵ Adaptada de las técnicas recogidas en: Campos Guadamuz, Álvaro. Redes de hombres contra la violencia San José, Costa Rica: Oficina de Seguimiento y Asesoría de Proyectos OSA, S.C., 2007. (Serie: Pautas para facilitadores de talleres de masculinidad en América Central).

Introducción

Vamos a trabajar herramientas para gestionar la ira porque es una emoción muy intensa proclive a generar comportamientos que pueden hacer daño a otros y a nosotros mismos.

La ira es un enfado aumentado. El enfado es un sentimiento normal. Como hemos visto, es un malestar que sucede cuando algo no sale como esperamos, cuando nos sentimos maltratados o creemos que algo es injusto. Si lo mantenemos en un nivel bajo podemos manejarlo. En una escala de 1 a 10, el enfado está entre 1 y 4. Aquí podemos controlar lo que decimos, lo que pensamos y lo que hacemos. La ira, sin embargo, está más arriba de 7. Entre 5 y 6, la persona está en riesgo de caer en la ira

La ira es muy difícil manejar, y por lo general no medimos lo que decimos o hacemos. El enojo lo transformamos en ira cuando nos llenamos de pensamientos negativos, pensamos lo peor y nos lo repetimos constantemente. Si estamos muy estresados, tenemos pensamientos negativos y, si además sucede algo que nos enoja, lo más probable es que lo convirtamos en ira. Ciertas sustancias (alcohol y otras drogas) ayudan a que el enojo se convierta en ira.

Si a la ira le sumamos pensamientos negativos, existe el riesgo de que se produzcan comportamientos violentos. La violencia puede ser física: un empujón, golpes, apretones...; verbal: insultos, gritos...; o emocional: controlar los espacios y salidas del otro; amenazas, burlas, ataques a la autoestima. Es una conducta que implica una violación de los derechos humanos de otras personas, que puede llegar a ser delictiva y que nos hace perder la paz interna y provoca sufrimiento a nosotros mismos y a los demás. Recordemos la emoción no es ni mala, ni buena, pero la conducta que produzca sí puede ser dañina o beneficiosa para nosotros y/o para las personas de nuestro entorno.

Como hemos visto en la sesión a los hombres, tradicionalmente, se les ha enseñado a ocultar algunas emociones como la tristeza o vulnerabilidad. Igualmente, como parte del rol protector que se ha asignado históricamente a los varones (guerreros, patriarcas...), se les tolera en mayor grado que a las mujeres la expresión del enfado, e incluso la ira. Pero, como ya hemos visto, si esa emoción se alimenta con pensamientos negativos, existe mayor riesgo de realizar conductas violentas que produzcan mucho sufrimiento en quien recibe los ataques y también en quien los realiza (culpabilidad...).

Cuando nos enojamos mucho, nuestro cuerpo emite una serie de señales (sube la temperatura, se acelera el corazón y la respiración, algunas personas sudan, etc.) y, por ello, es importante que cada uno reconozca esas señales para activar herramientas contra la ira.

Objetivos

1. Identificar y compartir lo que piensan y hacen cuando se enfrentan a incidentes que les enojan.
2. Reconocer lo que sienten ante sus pensamientos y conductas.

3. Visualizar otras maneras no violentas de enfrentar las situaciones que les producen enojo.

Duración: 60 minutos

Materiales

- Una caja de herramientas vacía (en su defecto una caja de cartón)
- Tarjetas de diversos colores.
- Una pizarra o 3 hojas de papelógrafo autoadhesivo.
- Bolígrafos/rotuladores de pizarra

Metodología

Paso 1. Identificar la emoción: “Pensad acerca de una situación reciente en la que os sentisteis muy enfadados. Visualizad esa situación en vuestra mente y recordad lo que sentisteis y pensasteis ¿Cómo te sentías en ese momento? ¿Podéis sentir alguna de las señales corporales que sentisteis en este momento? ¿Qué señales son?”

Se puede comenzar poniendo un ejemplo de las señales corporales propias de enfado y luego preguntar a cada uno cuáles son sus señales corporales. Se escribe en la pizarra o papelógrafo la lista de señales de todo el grupo. Se cierra el ejercicio diciendo que ese es el primer paso para manejar la ira, tomar conciencia de las señales corporales que nos indican el grado de intensidad del enfado.

Paso 2. Analizar los patrones propios de expresión de esa emoción: Se entrega a los hombres una tarjeta blanca con la siguiente consigna: “Ahora volvamos a esa situación que nos enfadó tanto. Escribid en esa ficha qué fue exactamente lo que hicisteis o dijisteis. Tratad de repetir las mismas palabras que utilizasteis en ese momento. Escribid lo más claro posible. Cuando acabéis, depositad vuestra tarjeta en esta caja”

Cuando todo el mundo ha depositado sus tarjetas se señala la caja y se pregunta: “¿qué es esto?”. Ante la respuesta obvia de: *una caja de herramientas*. Se afirma: “Sí, una caja de herramientas, pero ahora es una caja de herramientas contra la ira. Vamos a ver las herramientas que este grupo usa para manejar su enojo.”

Se le reparte a cada hombre una de las fichas que hay en la caja y se les pide que la lean al resto del grupo. Se escriben las respuestas en la pizarra, en otra columna junto a los síntomas físicos.

Luego se le dice al grupo: “Leed las herramientas que emplea el grupo cuando se enoja. ¿Qué sienten cuando las leen?”. Se anotan en la pizarra algunas de las respuestas que los hombres dan.

Luego se hace la siguiente pregunta: “¿Creéis que estos comportamientos nos sirven para manejar el enojo sin caer en violencia?”

Paso 3. Conocer formas de expresión adecuada de la emoción: Se reparte nuevamente una ficha de otro color a los hombres y les dice: “En esa ficha anotad qué herramientas creéis que podrían ayudarnos a manejar la ira para prevenir conductas violentas.” Cada hombre lee lo que escribió y se anotan esas respuestas en la pizarra.

Tras esa ronda se concluye: “Muy interesante, han salido muchas respuestas, os voy a presentar algunas herramientas que algunos manuales recomiendan:

1. Parada de pensamiento y ejercicio de respiración. La vamos a practicar ahora después así que no me detengo.
2. Tiempo fuera: Esta técnica se usa si nuestro nivel de ira es muy elevado. Antes de poner en práctica el tiempo fuera, es conveniente explicar a las personas de nuestro entorno, en buenos términos, en qué consiste la técnica, para que estén enterados y no interpreten mal nuestra conducta.

Cuando sientas que te estás empezando a enfadar, respira profundo y despacio y dite a ti mismo: “Estoy empezando a enojarme, voy a darme un tiempo para mí (un tiempo fuera)”.

Busca un lugar donde puedas estar tranquilo durante un buen rato. Haz algo que te relaje y que te de paz. El ejercicio físico o la relajación ayudan. No se debe beber ni consumir ninguna sustancia durante el tiempo fuera.

Cuando pase ese rato, regresa. Si hay condiciones para hablar, habla con la persona con la que te enfadaste. Si no (porque ella siga enfadada...), espera a otro momento u día para hablar de lo sentiste. Es muy importante este paso para poder defender los derechos que has podido sentir vulnerados, explicar tu punto de vista...

Recuerda: si estás enojado es mejor que no hables, si deseas hacerlo hazlo con una persona de confianza que sepas que le puede ayudar a desahogarte y calmarte.

3. También ayuda realizar actividades que nos produzcan relajación o bienestar con regularidad. Son como los anticongelantes bajan la temperatura de nuestro motor para que en momentos difíciles no nos sobrecalentemos, no sintamos emociones tan intensas. Entre esas actividades y dependiendo de las preferencias personales, está practicar ejercicio o pasear, realizar actividades que nos produzcan paz como ejercicios de relajación.”

Paso 4. Aprender a regular la expresión de la emoción: Se practica la parada de pensamiento con un breve ejercicio de respiración: “Volvemos a pensar en la situación que nos produjo tanto enfado recientemente. Volvemos a recordar qué pasó, qué pensamos, qué sentimos... Notamos como nuestro cuerpo se tensa, como respiramos peor... En ese momento que estas empezando a sentir el enfado, imagina una señal de tráfico con un STOP y haz el siguiente ejercicio de respiración:

- Respira en forma lenta, pero profunda.
- Toma el aire por la nariz lentamente, mantenlo por un lapso muy breve y exhala lentamente.
- Repite este ejercicio al menos 5 veces.

- Al respirar, trata de que el aire llene primero el abdomen, y de ahí hacia arriba, como respiran los bebés.”

Paso 5. Cierre:

Se resume diciendo: “Se puede aprender a expresar lo que sentís y pensáis de manera tranquila, respetuosa y no violenta. De esa manera podéis ser más felices con vosotros mismos, y tener mejor relación con vuestra pareja, con vuestros hijos e hijas, con vuestros compañeros y compañeras de trabajo y con las demás personas en general.”

DINÁMICA 6: AUTOESTIMA. ACENTUAR LO POSITIVO⁸⁶

Introducción

Como hemos visto en la sesión el manejo de las emociones requería tener conciencia de las emociones propias y de los demás y de ser capaz de regular la expresión de nuestras emociones de forma que nuestro comportamiento no nos haga daño a nosotros mismos ni a los demás, sino que nos genere bienestar. Pero para mejorar nuestro bienestar emocional nos hacía falta saber algo más, ser capaces de sentir, pensar y tomar decisiones por nosotros mismos. Una de las herramientas básicas para fortalecer esas habilidades es la capacidad de valorarnos positivamente a nosotros mismos y por tanto también valorar positivamente lo que sentimos, pensamos y decidimos.

Muchos hemos crecido con la idea de que no es “correcto” el autoelogio o incluso elogiar a otros. Sin embargo, compartir elogios nos puede ayudar a mejorar nuestra visión de nosotros mismos. Con este ejercicio vamos a intentar cambiar esa actitud al hacer que equipos de dos personas compartan algunas cualidades personales entre sí.”

Metodología

Se colocan por parejas y cada uno tiene que responder a su compañero a una, dos o tres de las siguientes dimensiones sugeridas:

- Dos atributos físicos que me agradan de mí mismo.
- Dos cualidades de personalidad que me agradan de mí mismo.
- Una capacidad o pericia que me agrada de mí mismo.

Los comentarios deben ser positivos, no se permitirá ninguno negativo. Transcurridos unos 15 minutos se sentarán todos en círculo y se les hará estas preguntas para que reflexionen:

- “¿Cuántos al oír el trabajo asignado, se sonrió ligeramente, miró a su compañero y le dijo *Tú primero?*”
- ¿Fue difícil señalar una cualidad al iniciar el ejercicio?
- ¿Cómo consideráis ahora el ejercicio?”

⁸⁶ Adaptada de: Navarro. F. Blog online: 126 dinámicas de educación emocional. En red: <http://orientafer.blogspot.com.es/2011/09/126-dinamicas-de-educacion-emocional.html?pref=fb#!>

Observaciones

Dado que la mayor parte de las personas no ha experimentado este encuentro positivo, quizá necesiten un ligero empujón para que puedan iniciar el ejercicio.

BLOQUE IV. CIERRE

TAREAS PARA CASA

EJERCICIO 1. DETECCIÓN DE EMOCIONES

Este ejercicio para casa consiste en ver los siguientes videos que analizan las expresiones faciales ligadas a distintas emociones:

- Bonilla, A. Microexpresiones faciales. Parte 1. En red: <https://www.youtube.com/watch?v=VvoOmYyWbbc> (a partir del minuto 11).
- Bonilla, A. Microexpresiones faciales. Parte 2. En red: <https://www.youtube.com/watch?v=EB3k-iOa0il>

En la siguiente sesión se comenzará recogiendo opiniones sobre los videos. Esta ronda de opiniones se puede concluir con una frase similar a esta: “Como veis la detección de emociones a través de la expresión facial es compleja, pero se puede mejorar nuestra capacidad de detección de emociones conociendo más sobre cómo se expresan y practicando una observación atenta de cómo se expresan las personas de nuestro entorno”.

EJERCICIO 2. AUTOESTIMA Y EMPATÍA ¡CÓMO ERES!⁸⁷

Introducción

“En muchas ocasiones, nos miramos a nosotros/as mismos/as y vemos pocas cosas buenas, ¿y el resto qué pensará de nosotros y nosotras? Quizá podríamos llevarnos una grata sorpresa.”

Objetivos

- Recibir la buena imagen que el resto tiene de mí, valorarlo y ser capaz de compararlo con mis ideas.

⁸⁷ Adaptada de Aizpuru Oiarbide, José Martín; Artola Zubillaga, Fermín; Labaka Peñagarikano, Pedro María. Educación emocional. Educación secundaria postobligatoria. Gipuzkoako Foru Aldundia. Gipuzcoa, 2008. En red: http://www.eskolabakegune.euskadi.eus/c/document_library/get_file?uuid=3909783f-7236-4ed6-9a8c-0b4350d5b04a&groupId=2211625

- Ser capaz de encontrar cosas agradables de valor en el resto y darse cuenta de la importancia de expresarlas.

Metodología

En casa: Pedir que cada miembro del grupo solicite a dos o más personas de confianza que los conozca bien (esposa, hijo o hija, amigo o amiga, compañero de trabajo, etc.) que escriban en un papel de tres a cinco características positivas sobre ellos. Si hay problemas de lectoescritura se pueden pedir mensajes de voz en WhatsApp del móvil u otro soporte que grabe voz.

En el grupo en la sesión siguiente: Se pide a cada miembro del grupo que lea las características que han escrito sobre él (o reproduzca las grabaciones).

Una vez escuchados todos los elogios se pregunta al grupo:

- “¿Qué os parece el ejercicio? Fácil, difícil, agradable...”
- ¿Qué característica os ha sorprendido más entre las mencionadas? ¿Y la más agradable? ¿Os sentís más a gusto, después de haber recibido los mensajes?
- ¿Cómo os habéis sentido, mientras el resto escribía sobre vosotros/as?
- ¿Qué mensajes positivos se han mencionado en la mayoría de las ocasiones?”

“Como habéis podido comprobar es muy agradable recibir mensajes positivos de otras personas, así que seguramente a esas personas también les gustará. Os propongo redactar una nota (o mensaje de voz) con características positivas de al menos una de las personas que os ha escrito y devolvérsela. Es bueno poder comentar con ellos cómo nos hemos sentido. Pensar algo positivo sobre alguien de confianza una vez al día y decírselo, puede ser una buena costumbre para repetir ¿No os parece? Y seguro que nosotros también recibimos más *flores* si ponemos en práctica esta costumbre.”

EJERCICIO 3. EXPRESIÓN ADECUADA DE EMOCIONES. RESIGNARSE, MANTENERSE, ABANDONAR⁸⁸

Introducción

“Existe más de un modo de afrontar una situación que nos provoque emociones fuertes. No hay por qué actuar siempre igual. La mejor estrategia, dependerá del contexto.”

Objetivos

- Saber hacer frente a las situaciones que provocan emociones fuertes.
- Conocer y diferenciar las estrategias que se pueden adoptar ante una situación que provoca emociones fuertes.

⁸⁸ Adaptada de Aizpuru Oiarbide, José Martín; Artola Zubillaga, Fermín; Labaka Peñagarikano, Pedro María. Educación emocional. Educación secundaria postobligatoria. Gipuzkoako Foru Aldundia. Gipuzcoa, 2008. En red: http://www.eskolabakegune.euskadi.eus/c/document_library/get_file?uuid=3909783f-7236-4ed6-9a8c-0b4350d5b04a&groupId=2211625

- Que cada cual reflexione entorno a su comportamiento habitual.
- Sacar conclusiones para que en el futuro se pueda actuar de una forma beneficiosa.

Metodología

Individualmente en casa

Cada miembro del grupo deberá responder el Cuestionario sobre la forma de hacer frente a las emociones del Anexo 9.5.6, sobre los diferentes comportamientos que se pueden adoptar ante unas situaciones determinadas. Cada miembro debe pensar cómo se comportarían en una situación similar y en base a ello, deberán dar una puntuación en una escala de 0 a 4.

Antes de empezar a rellenar el cuestionario hay que dejarles claro lo siguiente: no hay solo una respuesta correcta. Las que aparecen ahí son modos de hacer frente a una situación, diferentes, sin más. No es conveniente utilizar siempre la misma estrategia, sino emplear una u otra, en función de la situación. El objetivo principal de esta actividad es que cada miembro reflexione sobre su comportamiento habitual. El resultado que se saque del cuestionario es relativo, pero puede dar que pensar y eso le puede ser de gran ayuda, de cara al futuro.

Con todo el grupo (en la sesión siguiente)

Los miembros del grupo entregarán la tabla para realizar la suma de los diferentes tipos de respuestas. Se recogerán las hojas, se harán las sumas y se devolverán a cada miembro del grupo. Se les explicara en qué consisten las estrategias emocionales A, B y C según lo que aparece en el apartado Notas para la valoración (ver más adelante) y al mismo tiempo se responderá a las preguntas y recopilaran opiniones.

Recursos

- Cuestionario sobre estrategias emocionales (Anexo 9.5.6).

Duración

- Cuestionario: 30 minutos
- Debate: 30 minutos.

Notas para la valoración (para la persona que dinamiza la sesión)

Podemos diferenciar tres formas de hacer frente a las situaciones que nos generan emociones fuertes:

- A: Hacer frente a la situación, o a quien la haya provocado (ataque).
- B: Adoptar una actitud pasiva, es decir, quedarse sin hacer nada.
- C: Evitar esas situaciones, cuando sea posible.

Todas estas estrategias son válidas, cada una en su caso. Utilizar siempre, o casi siempre la misma, sería una utilización pobre de los medios que tenemos a nuestro alcance. Por eso, cada uno de nosotros y nosotras tiene que ver como suele actuar (el objetivo del cuestionario no

era otro que ese) y en función de eso, como hay que actuar en el futuro, siempre que quiera sentirse a gusto consigo mismo/a. Lo ideal sería tener puntos en todos los bloques y no tener mucha puntuación en uno y muy poca en los otros.

3.6.- Sesión: Autocuidados y manejo de estrés

¿CÓMO ME CUIDO? ¿CÓMO CUIDO?

RESPONSABILIZÁNDOME DE MI BIENESTAR

Víctor Sarmiento González Nieto

Patricia García Roldán

2 - 3 horas

A. Esquema del desarrollo de la sesión:

Bloque I: Bienvenida y presentación (35 minutos)

Contenidos:

- Recordatorio de la sesión anterior. Finalización de ejercicios para casa.
- Turno espontáneo de opiniones.

Bloque II: Desarrollo de la sesión (60-120 minutos)

Contenidos:

- Presentación de los contenidos: Salud, masculinidad y estrés
- Aclaraciones y opiniones sobre los contenidos

Bloque III: Práctica para reducir el estrés (30 minutos)

Contenidos:

- Dinámica: Ejercicio de relajación
- Dinámica: Aceptando las sensaciones
- Dinámica: Yo te enseño a relajarte

Bloque IV: Cierre (15 minutos)

Contenidos:

- Evaluación de la sesión. Dinámica en grupo: Lo que me llevo.
- Para casa: Tarea a elegir entre:
 1. Un cambio sin previo aviso
 2. ¿Qué puedo hacer y que puede ayudarme a mejorar mi salud...?
 3. Ejercicio de relajación aprendido en la sesión

B. Materiales de apoyo a la sesión:

- Notas para orientar la actuación en el bloque I
- Contenidos del tema.
- Dinámicas grupales de la sesión.
- Plantilla estándar para trabajo en casa (Anexo 9.1.3)
- Instrucciones ejercicios de relajación (Anexo 9.6.1).
- Hoja de registro de actividades y recursos que generan bienestar (Anexo 9.6.2)
- Hoja de resumen de las principales ideas de la sesión (Anexo 10.6)
- Presentación Power Point de la sesión (Anexo 11.6)
- Materiales para el afrontamiento de las dificultades de la vida cotidiana: Concédete una oportunidad y cuídate (Anexo 12).

En esta sesión se abordan los comportamientos que se ponen en marcha para mantener la salud y para manejarse ante la enfermedad, procurando acceder a los pensamientos y sentimientos subyacentes y hacer visible la influencia del mandato de género en estas conductas y en la salud de las personas.

Uno de los problemas, en este sentido, que los varones muestran frecuentemente, es el bajo desarrollo de habilidades de autocuidado que es consecuencia de una distribución tradicional de roles de género, en las que ellos no necesitan responsabilizarse de los cuidados porque son los que “deben recibirlos”. Según este modelo de masculinidad hegemónica, los hombres tampoco necesitan modular su estrés porque “deben vencer” a las fuentes de frustración y, para ello, pueden permitirse dar salida a su ira sin control.

El objetivo último es la aceptación de la responsabilidad del cuidado de la salud y del bienestar, tanto en el ámbito personal como en el familiar y colectivo. Los objetivos intermedios serán:

1. Hacer visibles las conductas inadecuadas en los cuidados de salud, particularmente la delegación de responsabilidades, la falta de participación en los cuidados, la trasmisión del estrés a las personas que asumen los cuidados familiares.
2. Contribuir a la toma de conciencia sobre los efectos adversos que tienen sobre la salud propia y de las personas cercanas las conductas inadecuadas en los cuidados de salud
3. Acercarse al sistema de valores subyacente a estas conductas, el rol masculino hegemónico con sus privilegios (ser cuidado), sus prejuicios (tareas de cuidar), sus mitos: la autosuficiencia (poder y negación de la debilidad) y la complementariedad (entre hombres y mujeres).
4. Comprender cómo se responde a las situaciones estresantes y transmitir que existen procedimientos de capacitación para afrontar el estrés.

Esta sesión es muy amplia si se abordan todos los contenidos propuestos, **siendo una posibilidad desdoblarse en dos sesiones de hora y media**. Otra opción podría ser trabajarla en una sola sesión abordando de forma práctica el manejo de estrés (técnica de relajación), reduciendo al mínimo la presentación de contenidos y el debate en torno a los contenidos sobre estrés.

BLOQUE I. BIENVENIDA Y PRESENTACIÓN

TURNO ESPONTÁNEO DE OPINIONES.

La dinámica grupal debe ser la base de esta sesión. La información que cada asistente aporte y las actitudes y resistencias que muestre van a ser el principal material de trabajo para el cambio. La persona que module la sesión puede ir introduciendo temas por medio de preguntas en la medida en que no surjan espontáneamente.

Temas a incentivar:

- **Tema I: Descripción de actividades de mantenimiento de la salud** ¿qué hacen? (ejercicio, higiene de la boca, vacunaciones, comer verduras y frutas...), ¿quién sostiene el interés, sabe lo que es bueno, procura que se haga? (uno mismo, la pareja, la madre, la hija...), ¿de quién aprendieron? (si aprendieron), ¿llega a ser motivo de conflicto en casa? ¿con quién?
- **Tema II: Descripción de conductas de riesgo**, ¿qué hacen? (fumar, beber, tóxicos, velocidad, imprudencias como piruetas o no uso de procedimientos de seguridad en el trabajo...), ¿cómo han contado estas conductas, cómo hablan de ellas? (proeza, crítica...), ¿han tenido consecuencias?, ¿han dejado de realizar ese tipo de conductas?, ¿qué les ha hecho dejarlas?, ¿son o llegaron a ser motivo de conflicto en casa?, ¿con quién?
- **Tema III: Descripción de comportamientos de autocuidado en los periodos de enfermedad aguda o en la enfermedad crónica si alguno la presenta**, ¿qué les supone estar enfermos? (lo toleran, se irritan, se desaniman, se aguantan,..) ¿qué hacen? respecto a acudir al médico, pedir citas, usar la medicación, hacerse controles...

¿Cómo es la experiencia de los que asumen su propio cuidado?... ¿qué dificultades encuentran ¿cuidan, han cuidado o se sienten capaces de cuidar a otras personas?... ¿cómo es la experiencia de los que delegan el cuidado en otra persona?... ¿qué dificultades encuentran?... ¿tienen conflictos con la persona que lo cuida?... ¿quién es? (la pareja, la madre, la hija...)... ¿cuidan, han cuidado o se sienten capaces de cuidar a otras personas?

- **Resumen** o síntesis por la persona que coordina
- **Ejemplo de intervenciones** de la persona que coordina

Inicio: “Hoy vamos a hablar del tema del cuidado de la salud... la idea es hablar de cómo nos cuidamos para estar en buena salud, qué hacemos cuando nos ponemos enfermos... si participamos en el cuidado de otras personas... ¿alguien quiere empezar a hablar de algo de esto?”.

Intervenciones adicionales: Vamos tomando mentalmente nota de los temas que surgen espontáneamente. Si hay poco diálogo espontáneo o si pasado un tiempo no surge uno de los temas a incentivar, la persona que coordina debe introducir el tema, empleando términos sencillos. Conviene seguir el orden de los grupos temáticos.

Sugerencias para el tema I:

“...bueno vamos a ver aquí... ¿quién piensa que lleva una dieta sana?... ¿quién toma fruta varias veces al día / pasa un día sin comer nada de carne / come verduras todos los días?” ... ¿quién hace ejercicio varios días a la semana?

“... en la casa ¿quién se encarga de que se sigan hábitos saludables?” “¿hacemos caso de los que nos dice la mujer / la madre?” ...

Sugerencias para el tema II:

“... y en este grupo ¿quién fuma...?”

“... y el alcohol, como lo llevamos...?”

“... quien piensa que se cuida suficientemente...?”

“... y de jóvenes...?”

Sugerencias para el tema III:

“... ¿y al médico cuando vais?”... ¿cuándo empezáis a sentirlos mal?”

“... alguien ha tenido alguna enfermedad grave?... ¿tiene una enfermedad crónica? ... ¿tiene que hacer dieta o tomarse algún medicamento...?”

“... ¿quién se encarga / participa de que uno siga la dieta... tome la pastilla...?”

“... ¿tenéis o habéis tenido un familiar propio enfermo o que necesitaba cuidados...? ...¿padre, madre, hijos...? ... ¿los cuidabais vosotros?... ¿quién se encargaba de cuidarlos? ... ¿participabais en el cuidado?... ¿cómo lleváis lo de cuidar a personas enfermas?”

Si en el grupo no surge espontáneamente debate en torno a estos temas, se pueden utilizar los siguientes videos como estímulo para generarlo:

- a) Red de hombres por la igualdad, por los cuidados compartidos. [Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=aqkimuMH-nY>]
- b) Sorkunde. [Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=iLjZgz7tlzs#t=305>]

BLOQUE II. DESARROLLO DE LA SESIÓN

CONTENIDOS DE LA SESION

La presentación de contenidos teóricos está destinada sobre todo a:

- 1) Valorar la salud positivamente y por encima de otros valores masculinos de forma que aumenten las conductas de autocuidado de la salud.
- 2) Contrastar las conductas y actitudes que los hombres reunidos han manifestado con hechos que señalan que alguna de esas conductas y actitudes son un riesgo para su salud.

- 3) Ayudar al grupo a darse cuenta de que cuando una persona no se responsabiliza de su autocuidado la tarea le cae a otra (generalmente una mujer) y que lo mismo pasa con el cuidado de los propios familiares que necesitan ayuda.
- 4) Conocer cómo los hombres responden al estrés y la ansiedad y cómo se puede responder de manera más saludable.

Para ello la persona que coordina tiene como recursos auxiliares: la presentación en Power Point, los materiales de apoyo a la sesión y la información recogida en esta sección que se recomienda ampliar con la lectura de la bibliografía citada.

1. Género, salud y masculinidad

Si definimos la salud en términos positivos y la llevamos al absoluto, como en la definición de la OMS (“La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”) vendría a ser el extremo del bienestar, de estar bien. La enfermedad podría pensarse hacia el lado contrario como el malestar llevado a su extremo, al extremo en que algo se rompe y ya no funciona bien. Se trata de una simplificación buscada para una sesión de grupo con hombres en la que tenemos como objetivo adherirlos a la responsabilidad con los cuidados para mantener la salud, recuperarla o mantenerse lo mejor posible dentro de la enfermedad. Bienestar – Malestar.

Una perspectiva de género, aplicada al análisis de los procesos de pérdida y recuperación de la salud, habría de dirigirse a desvelar las diferencias de género en oportunidades para la salud a través de la imposición transgeneracional de roles y a la distribución desigual de privilegios asociados al sexo y a la clase social⁸⁹. Esto nos llevaría a ver como las mujeres, a pesar de tener mayor longevidad media, tienen una mayor morbilidad y discapacidad asociadas al cumplimiento del rol femenino sin contrapartidas.

Con este objetivo propuesto nos fijamos sobre todo en los factores diferenciales que generan exceso de mortalidad y de morbilidad en los hombres y en las conductas diferenciales de los hombres en relación con los cuidados. Conseguir la asunción de mayor responsabilidad en los cuidados por parte de los hombres habría de tener un efecto reductor de las desigualdades de género en salud.

Las conductas individuales apropiadas para mantener la salud o recuperarla o para mantenerse lo mejor posible dentro de la enfermedad son semejantes para todas las personas, con algunas particularidades según el sexo y la edad:

- dieta variada, abundante en frutas y verduras y justa en calorías, proteínas y grasas,

⁸⁹ Covas, Susana; Maravall, Javier; Bonino, Luis. Los hombres y el cuidado de la salud. Ministerio de Sanidad y Política Social. 2009. En red:

http://www.msssi.gob.es/organizacion/sns/planCalidadSNS/e02_t01_Masculinidades.htm

- adecuada higiene personal y del hábitat,
 - actividad física suficiente pero no excesiva ni repetitiva,
 - evitación de riesgos físicos y químicos,
 - someterse a vacunaciones y pruebas de cribado recomendadas por la autoridad sanitaria
 - consultar oportunamente cuando se siente malestar,
 - seguir las indicaciones de quienes son profesionales sanitarios
- (...)

Son conductas para las que toda la ciudadanía debe ser preparada a través de la transmisión de valores y habilidades en la familia y en el contacto con los sistemas educativo y sanitario.

Para esta sesión nos interesa destacar los factores que, como colectivo masculino, impiden o hacen difícil seguir las recomendaciones que ya se conocen para cuidarse uno mismo. Partimos pues de los comportamientos más habituales, del estereotipo, por lo que se deberá dar su reconocimiento a los comportamientos de cuidado que sí se realicen y a los hombres más próximos a compartir los cuidados en la vida real.

2. Los hombres se mueren antes y padecen más algunas enfermedades

Datos:

1. Muchos más hombres que mujeres mueren en edades tempranas de la vida y muchos hombres mueren antes que muchas mujeres, esta es parte de la información que encierra el dato estadístico de que la esperanza de vida al nacimiento sea de 79,4 años en los hombres y de 85,1 años en las mujeres en 2012, una diferencia de 5,7 años en ese año, 20 años antes esa esperanza de vida era de 73,9 y de 81,2 respectivamente, una diferencia de 7,3⁹⁰. En cuanto nos ponemos a manejar cifras vemos que la incidencia y la distribución por edad de la mortalidad presenta diferencias según sexo, siendo la tasa de mortalidad global de los hombres, sin tener en cuenta la edad, siempre más elevada.
2. En el año 2012 los hombres perdieron más años de su vida que las mujeres (14,4 años en los hombres y 13,1 en las mujeres) al fallecer a una edad que no correspondía con la edad teórica de defunción. Las causas de muerte que dan lugar a las cifras más altas de años potenciales de vida perdidos en los hombres son: afecciones originadas en el período perinatal, malformaciones congénitas, deformidades y anomalías cromosómicas y causas externas de mortalidad (accidentes, agresiones, suicidios)

⁹⁰ INE mujeres y hombres en España. Salud. http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259926380048&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios/PYSLayout

3. El porcentaje de muertes masculinas es significativamente más alto en la población joven, así en 2012, según los datos del Instituto Nacional de Estadística, entre las personas de 15 a 39 años el principal motivo de mortalidad fueron las causas externas (15,4 por cada 100.000 personas). El suicidio fue, de nuevo, la principal causa externa de mortalidad. En 2012 fallecieron 3.539 personas (2.724 hombres y 815 mujeres) con lo que la tasa de suicidios se situó en 7,6 por cada 100.000 personas (11,8 en los hombres y 3,4 en las mujeres)
4. Los hombres mueren más de manera prematura que las mujeres por enfermedades crónicas que se producen como resultado de seguir malos hábitos de salud (dieta desequilibrada, sedentarismo, consumo de drogas, tabaco, alcohol). En el año 2009 en España se produjeron 128,1 muertes de hombres por cada 100.000 hombres menores de 65 años, frente a los 58,4 casos de muertes en mujeres por cada 100.000 mujeres menores de 65 años⁹¹.

3. Explicaciones sobre las diferencias en morbilidad y en mortalidad

Hay numerosos factores biológicos, algunos muy obvios como las enfermedades de la próstata o del útero y otros menos obvios que explican diferencias en el enfermar de los hombres y de las mujeres. Aunque pueda ser de interés conocerlos, los vamos a relegar en una sesión donde nos centramos sobre todo en los factores en los que los hombres del grupo pueden introducir cambios:

- Los varones se exponen voluntariamente a más riesgos.
- Los varones buscan ayuda más tarde.
- Los varones siguen peor las indicaciones para recuperar o mantener la salud.

¿Por qué decimos esto? **Porque hay estudios**. En un informe realizado por Don Sabo⁹², que presenta la Organización Panamericana de la Salud (OPS) se recogen estudios que indican que las probabilidades de adquirir malos hábitos de salud son mayores en los hombres (estadounidenses) que comparten las creencias tradicionales sobre la hombría, que en sus contemporáneos no tradicionales y que los riesgos de sufrir depresión y fatiga nerviosa son también mayores en los “verdaderos hombres”; además, su reactividad cardiovascular ante las situaciones de estrés es mayor. También se observó que los hombres diagnosticados y tratados por cardiopatía isquémica que poseen esos rasgos masculinos negativos comentan

⁹¹ INE. En red:

http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259926722525&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayou

⁹² Sabo, D. Understanding Men's Health: A Relational and Gender-sensitive Approach" (No. 99.14). Working Papers. Harvard Center for Population and Development Studies. Harvard School of Public Health. August 1999. En red:

<http://iris.paho.org/xmlui/bitstream/handle/123456789/804/9275322848.pdf?sequence=1>

sus problemas cardíacos con sus familias con menos frecuencia, tienen mayores probabilidades de llevar a cabo comportamientos nocivos para la salud y disponen de redes sociales defectuosas. Otros estudios muestran que las mujeres acuden más veces a las consultas médicas que los hombres, incluso descontando las visitas relacionadas con la atención a la salud reproductiva

Porque proporciona una explicación coherente a los datos estadísticos. En el informe (SALUD Y MASCULINIDAD) Imanol Apalategui Milicua⁹³ interpreta el exceso de muerte de los varones por causas externas como violencia de los hombres contra sí mismos mediante: el suicidio, el alcoholismo y otras adicciones e incluye en el concepto las diversas formas de descuido del cuerpo que son las que dan lugar al exceso de mortalidad por enfermedades crónicas. Habla de la masculinidad como “una olla psíquica de presión”, y dice: “... muchas de nuestras formas dominantes de masculinidad dependen de la interiorización de una gama de emociones y su transformación en ira. No se trata solo de que el lenguaje de las emociones de los hombres sea frecuentemente mudo o que nuestras antenas emocionales y nuestra capacidad para la empatía estén un tanto trucadas. Si la masculinidad es una cuestión de poder y control, no ser poderoso significa no ser hombre. La violencia se convierte en el medio para probar lo contrario ante sí mismos y ante otros.”

Porque coincide con la experiencia de personas expertas que se interesan por profundizar en estos temas, así, por ejemplo la que nos transmite Elena Aguiló⁹⁴, médica de familia y comunitaria: “... hablando de pacientes masculinos que asumen fuertemente el rol tradicional, de hombre proveedor, trabajador eficaz, de un varón que asume sin fisuras su papel de fuerte. Este rol asignado dificulta seriamente a muchos hombres la percepción de las necesidades de su cuerpo y su persona, condicionando el cuidado de su salud y bienestar, y pagando por ello elevados precios, que además suelen ser invisibilizados, frente al aparente privilegio. El rol asignado le dice a ese hombre que” tiene que poder”. Tiene que dar la talla en todo. Tiene que poder, no hay elección. Poder ser un buen trabajador eficaz, para mantener una familia, poder tener un status y unos logros laborales, cada vez más difíciles de conseguir y mantener. Un hombre a quien el desempleo y la precariedad, a menudo también la jubilación le golpean en lo más profundo su autoestima y su salud mental. Una imagen de fortaleza en la que le va además su identidad, supuestamente privilegiada. Y por tanto silenciada en sus costos, expropiaciones y dolores. Es ese hombre que “aguanta y calla””.

⁹³ Apalategui Milicua, I. Salud y masculinidad. Gizonduz. 2009. En red: http://www.berdingune.euskadi.eus/contenidos/informacion/material/es_gizonduz/adjuntos/8_salud_y_masculinidad.pdf

⁹⁴ Aguiló, E. La Metodología de los Procesos Correctores Comunitarios (PROCC). Revista clínica electrónica en Atención Primaria. 16. 2008. [Disponible en: <http://www.fbjoemplaporte.org/rceap/articulo2.php?idnum=16&art=07>]

Y porque lo dicen los propios hombres. En un estudio, que parte de la entrevista de 15 hombres⁹⁵, sus declaraciones indican que saben que deberían cuidarse mejor, acudir antes al médico, que llevan mal estar enfermos. Tomamos prestadas algunas declaraciones:

“Sí y no me cuido... me cuido en las cosas más evidentes, como no comer comida basura, tener cuidado con lo que hago en general, debería hacer más ejercicio...llevo con un dolor de pecho desde hace tres semanas y recién he ido al médico...”

“Podría cuidarme más...podía hacer más deporte, todo aquello que te aconsejan que puede mejorar tu salud y alargar tu vida...beber menos...fumar menos...o no fumar simplemente.

“Pues sí, me lo dice mi mujer, que soy mal enfermo...no todos tenemos la misma percepción del dolor, el mismo aguante..., soy muy proclive a coger rápido el termómetro y mi mujer se parte de risa...”

“No suelo tener cosas graves pero soy peor enfermo...pues no sé... me quejo más, si me duele la cabeza me duele muchísimo, si me encuentro agobiado por la enfermedad me agobio más...como que me lo como y me encuentro peor, cualquier catarro se me complica...esto es lo que más sufro...”

“Suelo ir al médico pero cuando estoy jodido...si estoy medio malo intento aguantar, en el momento que me encuentro mal...hace poco tuve un problema con la muela, decía ya iré ya iré, hasta que no me dolió a raudales no fui al dentista... voy cuando no tengo más remedio, eso sí, una vez que voy aguanto cualquier tipo de tratamiento, duro como una piedra...”

“No me gusta nada ir al médico, aunque no tengo problemas para hacerm3 un chequeo otra cosa es ponerme una dieta o hacer caso a lo que te dicen”

4. Conducta diferencial ante los cuidados

¿Por qué los hombres se cuidan peor? Porque cuidarse y cuidar es de mujeres. Esta frase tiene más de una lectura. *Es de mujeres* y por tanto va en contra de la apariencia masculina. *Es de mujeres* y puede parecer de segunda categoría. *Es de mujeres* y es deber de las mujeres.

Además de que sepamos por experiencia propia que muchos hombres opinan así, en el informe de la OPS⁹⁶, ya citado, también pueden encontrarse estudios, en los que las prácticas

⁹⁵ Covas, Susana; Maravall, Javier; Bonino, Luis. Los hombres y el cuidado de la salud. Ministerio de Sanidad y Política Social. 2009. En red: http://www.msssi.gob.es/organizacion/sns/planCalidadSNS/e02_t01_Masculinidades.htm

de autocuidado se consideran culturalmente “femeninas”, otros que explican que así como las madres suelen informar a sus hijas acerca de sus cuerpos y las niñas aprenden a cuidarse mediante exámenes de salud físicos y reproductivos regulares, es típico que los niños permanezcan ignorantes de estos temas,

En el estudio citado⁹⁷ sus declaraciones llevan a los investigadores a concluir que los hombres entrevistados saben lo que significa cuidar en su sentido más amplio, le dan valor al cuidado de hijos, personas mayores y de ellos mismos y a pesar de que reconocen el esfuerzo que supone cuidar y el deterioro emocional que produce, dejan la mayor parte de la responsabilidad en manos de sus parejas con justificaciones como que las mujeres *por naturaleza* son las que están mejor capacitadas. Este estudio deja en evidencia que la naturalización de la distribución sexista de las tareas (“es la biología”) se trata de una estrategia para no reconocer la injusticia de cargar a las parejas femeninas con el grueso de las tareas de cuidar y para hacer invisibles los beneficios de disfrutar de una cuidadora. En general los hombres hablan de ayudar y aliviar, sin obligación de ofrecer reciprocidad, ni ningún compromiso con la corresponsabilidad. Cuando alguno es consciente de que la clave está en asumir y/o mentalizarse de que estos cuidados forman parte de su propia responsabilidad como padres/compañeros/hijos, etc. y que si se lo proponen, pueden cuidar igual de bien que sus compañeras, reconocen que para ello deben aceptar perder los privilegios derivados de los roles tradicionales.

“Lo que más le estresa a ella es la casa, el cuidado de los hijos, porque ella lo asume en más medida que yo...los niños necesitan mucha paciencia y atención, hace falta mucha dedicación y estar pendiente, la comida, él no te pelees, que recojan, que hagan los deberes, a ella claramente esto le afecta mucho más que su trabajo... ella curiosamente se queja relativamente poco del trabajo... le genera más estrés la casa, mucho más... es muy irritable con los niños, grita mucho, se mosquea con mucha facilidad a la hora de dar órdenes, yo en esto tengo más pachorra, pero como estoy menos con ellos tengo menos desgaste...pero claro, ella tiene un horario que le permite llegar pronto a casa...”

“Mi principal enfermedad es el estrés, la tensión del trabajo, me aturde, me anula, llego a casa muy cansado y ella procura animarme, me pregunta cómo estoy, a mí simplemente me basta con que lo sepa, no necesito mucho más...”

“Buena pregunta, ¿mejorar su bienestar? pues estando más tiempo en casa y asumiendo más tareas del hogar y de mis hijos, creo que mejoraría su calidad de vida, ella se relajaría más, no tendría la tensión de estar siempre pendiente de los niños, del médico, de los deberes...su queja siempre va por ahí, que ella asume la globalidad de los niños y yo sólo a ratos...”

⁹⁶ Sabo, D. Understanding Men’s Health: A Relational and Gender-sensitive Approach” (No. 99.14). Working Papers. Harvard Center for Population and Development Studies. Harvard School of Public Health. August 1999. En red:

<http://iris.paho.org/xmlui/bitstream/handle/123456789/804/9275322848.pdf?sequence=1>

⁹⁷ Covas, Susana; Maravall, Javier; Bonino, Luis. Los hombres y el cuidado de la salud. Ministerio de Sanidad y Política Social. 2009. En red:

http://www.msssi.gob.es/organizacion/sns/planCalidadSNS/e02_t01_Masculinidades.htm

5. Estrés

Antes de empezar con la presentación de este tema se sugiere generar un diálogo promovido y contenido por la persona que coordina en el que se les pide a los asistentes que mencionen algo de sus dificultades actuales o pasadas para sobrellevar situaciones de estrés, para contener su malhumor, para tolerar situaciones emocionales difíciles, etc. Seguidamente con la presentación les confirmamos que el estrés puede ser dañino para la salud y para las relaciones con otras personas y que puede ser difícil de manejar. Con ello pretendemos:

- Que se motiven para autorregular su estrés y se interesen por procedimientos para conseguirlo.
- Que asocien las dificultades para manejar el estrés con las dificultades para el manejo de las emociones
- Que encuentren las semejanzas entre responsabilizarse del autocuidado y responsabilizarse del manejo de sus propias emociones
- Que se sitúen adecuadamente para la siguiente fase de práctica de relajación/mindfulness.

¿Qué es el Estrés?

Es la respuesta fisiológica, psicológica y conductual de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas.

Es el resultado de la adaptación de nuestro cuerpo y nuestra mente al cambio, que exige un esfuerzo físico, psicológico y emocional. Incluso los sucesos positivos que requieren cambios o adaptación pueden ocasionar cierto grado de estrés.

Es tan antiguo como la humanidad misma. No es un fenómeno nuevo ni se limita a la sociedad occidental. Existe en todos los pueblos por primitivos que sean. Siempre que el hombre interactúa con otras personas y con el entorno, se genera una cierta cantidad de estrés.

El proceso del estrés

El estrés es un proceso complejo de interrelación entre la mente y el cuerpo. La información procedente del entorno se transmite por dos vías básicas:

- La **vía subconsciente** (sistema nervioso automático). Esta comprende los reflejos físicos y emocionales que preparan el cuerpo para una acción potencialmente necesaria. Esta preparación que pone al organismo en estado de alerta es independiente de la acción final.
- La **vía consciente**, es la vía voluntaria, de la percepción, la evaluación y la toma de decisiones, que determina cuando es necesaria y útil la alerta y cuando es inadecuada y perjudicial. Las acciones o respuestas son aquí conscientes y sólo tienen lugar cuando percibimos y evaluamos la situación.

Estrés positivo y negativo

El funcionamiento en la fase positiva del estrés tiene como resultado:

- Vitalidad.
- Entusiasmo.
- Optimismo.
- Perspectivas positivas.
- Resistencia a la enfermedad.
- Vigor físico.
- Lucidez mental.
- Relaciones personales óptima.
- Alta productividad y creatividad.

Por el contrario, en la fase negativa del estrés estamos propensos a padecer:

- Fatiga.
- Irritabilidad.
- Falta de concentración.
- Depresión.
- Pesimismo.
- Enfermedades.
- Accidentes.
- Dificultades de comunicación.
- Baja productividad y creatividad.

El objetivo no consiste en eliminar el estrés, lo que además de imposible no sería deseable, sino en permanecer en la fase positiva, determinada por el grado idóneo de estrés.

El estrés de cada uno

Cada persona tiene una forma de particular de manejarse con el estrés, hay quien se alerta mucho corporalmente, a veces incluso tanto que le resulta difícil identificar qué le ocurre y cómo hacer para equilibrarse, otras perciben tan poco la alerta que tienden a negar y a identificar tarde los conflictos y problemas. Hay quien sabe quedarse en la fase positiva para luego descansar y hay quien se queda en la fase negativa, sin saber salir. En la sesión inicial hablábamos de que en los momentos de crisis podemos pasar a tener cambios de humor, apareciendo la intranquilidad, la irritabilidad o la rabia. En la sesión sobre el pensamiento veíamos cómo en el ser humano, pensamiento, sentimiento (o emoción) y conducta están íntimamente interrelacionadas, de modo que cada uno de ellos influye en los demás y cómo los pensamientos negativos aumentan nuestro estrés y nos hacen ver los problemas como amenazas. Cuando hemos abordado los autocuidados, hemos visto que hay estilos masculinos de afrontar las situaciones de estrés que pueden llegar a ser contraproducentes: negar la tensión, permitir que la ira se apodere de nosotros o querer eliminarla liberándola con violencia o destruyendo.

Sin pretender decir que los consejos y las técnicas para manejar el estrés son la solución para todo o para los problemas concretos, esos consejos y técnicas pueden ser recomendados para intentar manejarnos dentro de unos niveles de estrés que nos permitan usar nuestras energías de las formas más adecuadas y constructivas.

Consejos para manejar el estrés

- No se preocupe por las cosas que usted no puede controlar; por ejemplo por el clima.
- Haga algo al respecto de las cosas que sí puede controlar.
- Prepárese lo mejor que pueda para sucesos que usted sabe que pueden ocasionarle estrés; como para una entrevista de trabajo.
- Trate de resolver los conflictos con las demás personas.
- Pídale ayuda a sus amigos, familiares o a profesionales.
- Fíjese metas realistas tanto en la casa como en el trabajo.
- Haga ejercicio.
- Medite.
- Aléjese de lo que le produce estrés cotidiano haciendo deportes en grupo, atendiendo funciones sociales y por medio de pasatiempos.
- Trate de ver los cambios como un reto positivo y no como una amenaza.

6. Ansiedad

Generalidades

Como vimos en la sesión sobre Emoción y autoestima, las respuestas de ansiedad son reacciones defensivas e instantáneas ante el peligro. Estas respuestas, ante situaciones que comprometen la seguridad del sujeto, son adaptativas para la especie humana. Significa esto, que ejercen una función protectora de los seres humanos.

El ser humano durante miles de años se ha tenido que enfrentar a infinidad de peligros; cuando estos se presentaban, las respuestas más eficaces para preservar la integridad del sujeto eran dos: LA HUIDA O LA LUCHA.

Definiciones

Ansiedad: La ansiedad es la más común y universal de las emociones. Reacción de tensión sin causa aparente, más difusa y menos focalizada que los miedos y las fobias. La reacción emocional ante un peligro o amenaza se manifiesta mediante un conjunto de respuestas tanto fisiológicas, cognitivas y conductuales. Tiene numerosos sinónimos: nerviosismo, inquietud, tensión...

Miedo: El miedo es una respuesta emocional normal ante situaciones que implican peligro para el sujeto. Es una respuesta diferenciada ante un objeto o situación específica. Es un fenómeno evolutivo y transitorio.

Fobia: La fobia es una forma especial de miedo y reacción desproporcionada, irracional, fuera de control voluntario del sujeto, implica respuestas de evitación de la situación u objeto temido y es persistente en el tiempo.

Respuestas de ansiedad agrupadas en los tres sistemas de respuesta humana

- Síntomas subjetivos, cognitivos o de pensamiento:
 1. Preocupación.
 2. Inseguridad.
 3. Miedo o temor.
 4. Aprensión.
 5. Pensamientos negativos (inferioridad, incapacidad).
 6. Anticipación de peligro o amenaza.
 7. Dificultad de concentración.
 8. Dificultad para la toma de decisiones.
 9. Sensación general de desorganización o pérdida de control sobre el ambiente.
- Síntomas motores u observables:
 1. Hiperactividad.
 2. Paralización motora.
 3. Movimientos torpes y desorganizados.
 4. Tartamudeo y otras dificultades de expresión verbal.
 5. Conductas de evitación.
- Síntomas fisiológicos o corporales:
 1. Síntomas cardiovasculares: palpitaciones, pulso rápido, tensión arterial alta, accesos de calor.
 2. Síntomas respiratorios: sensación de sofoco, ahogo, respiración rápida y superficial, opresión torácica.
 3. Síntomas gastrointestinales: náuseas, vómitos, diarrea, aerofagia, molestias digestivas.
 4. Síntomas genitourinarios: micciones frecuentes, enuresis, eyaculación precoz, frigidez, impotencia.
 5. Síntomas neuromusculares: tensión muscular, temblor, hormigueo, dolor de cabeza tensional, fatiga excesiva.
 6. Síntomas neurovegetativos: sequedad de boca, sudoración excesiva, mareos.

Diferencia entre ansiedad normal y la patológica

	ANSIEDAD NORMAL	ANSIEDAD PATOLÓGICA
CARACTERÍSTICAS GENERALES	Episodios poco frecuentes. Intensidad leve o media. Duración limitada.	Episodios repetidos. Intensidad alta. Duración prolongada.
SITUACIÓN O ESTÍMULO ESTRESANTE	Reacción esperable y común.	Reacción desproporcionada.
GRADO DE SUFRIMIENTO	Limitado y transitorio.	Alto y duradero.
GRADO DE INTERFERENCIA EN LA VIDA COTIDIANA	Ausente o ligero.	Profundo.

7. La relajación

Es un conjunto de procedimientos que intentan enseñar a la persona a controlar su nivel de activación fisiológica sin ayuda de recursos externos. Cuando una persona se relaja se producen en su organismo una serie de cambios que son incompatibles y opuestos a los efectos fisiológicos de la ansiedad y la activación mantenida. Por esta razón se ha utilizado desde hace mucho tiempo como técnica para el manejo de la ansiedad.

Tradicionalmente se ha considerado útil cuando la activación se produce como consecuencia de la anticipación de situaciones generadoras de ansiedad, o ante la desencadenada por estímulos específicos, pero desde hace unos años se considera aplicable también ante la ansiedad sin causas aparentes.

Existen diferentes formas de aprender a relajarse. En la dinámica 3 encontrarás una forma de aprenderla tensando y aflojando diferentes grupos musculares llamada “Relajación Progresiva” (E. Jacobson, 1938)⁹⁸, utilizando la adaptación realizada por J.C. Vicente Casado⁹⁹.

⁹⁸ Jacobson, E. 1938) Progressive relaxation. Chicago: University of Chicago Press

⁹⁹ Vicente Casado, J.C. Relájate... progresivamente. Psicología útil. En Mateo Rodríguez, I (Coord.); García-Cubillana de la Cruz, P ; Conde Gil de Montes, MP . Manual para el diseño e implementación de Grupos Socioeducativos en Atención Primaria (GRUSE). Sevilla, Consejería de Salud de la Junta de Andalucía. 2011. En <http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdesalud/publicaciones/listadodetalle.asp?idp=484>

Es importante remarcar que las técnicas de relajación son experiencias muy interesantes pero que adquieren verdadera utilidad cuando se "incorporan" o se automatizan y que ello requiere práctica, igual que aprender a conducir.

ACLARACIONES Y OPINIONES SOBRE LOS CONTENIDOS

Autocuidados

El discurso debe ser generado por los propios asistentes. A menudo será necesario que la persona que dirige la sesión introduzca uno de los temas a incentivar. Cada vez que se introduce un tema debe entregarse al grupo, sin dirigirlo a una persona concreta. La moderación de uso de la palabra, en lo posible, también debe dirigirse al grupo y no focalizarse sobre una persona en concreto.

A veces los participantes se interesan por las fuentes que se han manejado, por eso además de los materiales citados, en relación con la perspectiva crítica de la masculinidad hegemónica se recomiendan los siguientes enlaces:

- Gizonduz:
http://www.berdingune.euskadi.eus/u89-congizon/es/contenidos/informacion/quees/es_gizonduz/quees.html
- Artículos en Gizonduz:
http://www.berdingune.euskadi.eus/u89-congizon/es/contenidos/informacion/material/es_gizonduz/material.html
- Heterodoxia:
<https://heterodoxia.wordpress.com/>
- AHIGE:
<http://www.ahige.org/>
- Masculinidad | Autopsia
<https://miguelorenteautopsia.wordpress.com/tag/masculinidad-2/>
- Foro de Hombres por la Igualdad
<https://fhxi.wordpress.com/>

Estrés y ansiedad

Se abre un turno espontáneo de opiniones para trata los siguientes temas:

- ¿Qué reacción tiene cada uno ante fuentes de estrés? (¿cómo me pongo cuando las cosas no van bien?). Sensaciones, pensamientos, conductas.

Ejemplos:

“¿quién está ahora en una situación de estrés? ¿y cómo te tomas esta situación...?”

“¿a alguien le han aconsejado que se tome las cosas de forma diferente o que haga técnicas de relajación? ¿Por qué?”

“¿cambia la forma de tratar a otras personas?”

- Descripción de las fuentes de estrés en la vida cotidiana de cada asistente.

Ejemplos:

“¿quién quiere contarnos las cosas que más le estresan?”

“Hagamos una lista con las cosas que os estresan u os enfadan...”

- Descripción de las formas de dar salida a la tensión de cada uno. ¿Paga otra persona las consecuencias o parte de ellas?

Ejemplos:

¿...qué haces / hacéis cuando para aliviaros cuando ya os sentís muy tensos...? ¿... jugar fútbol, salir con los amigos, ir al bar?

“¿cambia la forma de tratar a otras personas...?”

- Cómo previenen, cómo se cuidan para no llegar a acumular tensiones.

Ejemplos:

¿Y cuándo ya empezáis a notar la tensión / el estrés... hay alguien que sepa hacer algo para que no vaya a más?

- Resumen o síntesis

BLOQUE III. PRÁCTICA DE TÉCNICA PARA REDUCIR EL ESTRÉS

DINÁMICA I. EJERCICIO DE RELAJACIÓN

Se propone la técnica de Relajación Progresiva diseñada por E. Jacobson en 1938, utilizando la adaptación realizada por J.C. Vicente Casado.¹⁰⁰ Estas instrucciones se entregan a los participantes imprimiendo una copia y leyendo en la sesión las instrucciones del Anexo 9.6.1 Instrucciones para el ejercicio de relajación. La lectura es recomendable hacerla con alguna música de fondo.

Las instrucciones para esta sesión de relajación constan de los siguientes apartados:

- Antes de empezar deberías saber...
- Tensa y afloja: la cara y el resto del cuerpo

¹⁰⁰ Vicente Casado, JC. Relájate... progresivamente. Psicología útil. En Mateo Rodríguez, I (Coord.); García-Cubillana de la Cruz, P ; Conde Gil de Montes, MP . Manual para el diseño e implementación de Grupos Socioeducativos en Atención Primaria (GRUSE). Sevilla, Consejería de Salud de la Junta de Andalucía. 2011. En red: <http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdesalud/publicaciones/listadodetalle.asp?idp=484>

- Recorridos mentales. Cuando vas teniendo práctica
- Para terminar...

DINÁMICA II. ACEPTANDO LAS SENSACIONES

Las instrucciones que se dan están tomadas de Barry Stevens (Varios, 1978)¹⁰¹, con modificaciones realizadas por García Higuera (2011)¹⁰². Las instrucciones concretas que se dan son las siguientes:

“Posición, tumbada con las rodillas dobladas y con los pies apoyados en el suelo. Las rodillas pueden ponerse juntas, si se está más cómodo, o separadas, si se prefiere.

Se trata de centrarse en la sensación más desagradable que tengamos y entrar en contacto con ella. Permanece en contacto como si fueras un foco de luz que no empuja ni fuerza nada y que tampoco deja nada como está. Se trata de hacernos amigos de nuestras sensaciones, de ver cómo son y cómo evolucionan por sí solas, sin intervenir. Dejando que la sensación evolucione como quiera; si algo nos duele dejamos que el dolor se desarrolle, crezca o disminuya sin intervenir. Al ser una sensación desagradable tendemos de manera automática a intentar que disminuya y desaparezca, pero ahora hay que dejarla que crezca, si esa es su evolución natural. Contactar ligeramente, que sean las sensaciones las que guíen nuestra conciencia; no intentemos sentir lo que queremos sino lo que el cuerpo nos dice. Vamos a observar la sensación, ver sus características, que parte del cuerpo está involucrada, si es aguda, sorda, si siempre es igual o va cambiando con el tiempo, etc. Lo más importante es observar sin intervenir.”

DINÁMICA III. YO TE ENSEÑO A RELAJARTE

Consiste en que cada miembro del grupo tiene un minuto para pasar al frente y pedir que sigan sus instrucciones sobre una técnica de relajación de las aprendidas o alguna que ellos mismas sugieran.

BLOQUE IV. CIERRE

EVALUACION DE LA SESION

Se subdivide el grupo en parejas que deben definir:

- ¿Qué les ha impactado más de la sesión?
- ¿Qué cuidados realizan otras personas por ellos y qué personas son?

¹⁰¹ Stevens, B. Trabajo corporal. En O. J. Stevens (Ed.). Esto es Gestalt. Santiago de Chile. Editorial Cuatro Vientos. 1978

¹⁰² García Higuera, J.A. Terapia de aceptación y compromiso. 2011. Disponible en red: http://www.psicoterapeutas.com/trastornos/ansiedad/terapeutica_ansiedad.html

- ¿Qué actividades de cuidado de nosotros mismos realizan habitualmente y cuál creen que podrían hacer?
- ¿Qué recursos para cuidarse tienen a mano en el barrio, pueblo, ciudad...?

TAREAS PARA CASA

A continuación deben rellenar una tarjeta con un compromiso que será la tarea para casa:

EJERCICIO 1 "MI COMPROMISO"

En casa abordar un cambio, sin anunciarlo, en un comportamiento en relación a los cuidados y observar el efecto sobre otros miembros de la familia. Si hay tiempo los componentes del grupo pueden ponerse por parejas y en cada pareja se cuentan la idea. Si no hay tiempo cada cual podría pensar el cambio a introducir que se le ocurre y anotarlo. Luego observar y anotar los efectos que hayan podido darse tras introducir el cambio. Deberán anotarlo en la Plantilla estándar para trabajo en casa (Anexo 9.1.3). Si es posible comentarlo después en el grupo o con alguna persona de confianza.

EJERCICIO 2. "¿QUÉ PUEDO HACER O DE QUÉ DISPONGO A MI ALREDEDOR (ENTORNO) QUE PUEDE AYUDARME A MEJORAR MI SALUD Y SENSACIÓN DE BIENESTAR?"

Pensar en qué actividades gusta hacer, producen bienestar o hacen sentir bien y permiten cuidar de la salud. Repasar con qué cuentan alrededor (barrio, pueblo, ciudad...) para poder hacer esas actividades. Anotar las situaciones y los recursos a su disposición en la Hoja de registro de actividades y recursos que generan bienestar (Anexo 9.6.2).

Utilizar este listado para plantear actividades que pueden hacer para cuidar de sí mismos y mejorar su estado de ánimo o su salud. Pueden pedir a su pareja u otros miembros de su familia que se planteen lo mismo y acompañarles o facilitar que hagan estas actividades para cuidar de ellos.

EJERCICIO 3. RELAJACIÓN

Practicar la técnica de relajación aprendida en la sesión siguiendo las instrucciones de relajación del Anexo 9.6.1. Recordar que la relajación es una actividad de autocuidado físico y emocional muy importante.

3.7. Sesión: Metas y objetivos

¿QUÉ METAS QUIERO CONSEGUIR?

Ildefonso Godoy Lorite

Patricia García Roldán

1 h - 30 min

A. Esquema del desarrollo de la sesión:

Bloque I: Bienvenida (20 minutos)

Contenidos:

- Introducción. Presentación de la sesión.
- Dinámica grupal: turno espontáneo de opiniones. Como vengo a la sesión.

Bloque II: Desarrollo de la sesión (55 minutos)

Contenidos:

- Presentación de los contenidos de la sesión: Metas y objetivos
- Dinámicas grupales en torno a los contenidos.

Bloque III: Cierre (15 minutos)

Contenidos:

- Técnica de relajación con apoyo audiovisual.
- Evaluación de la sesión. Dinámica en grupo: Lo que me llevo.
- Tarea para la próxima sesión: Lo aprendido que me ha servido, o que creo que no me va a servir.

B. Materiales de apoyo a la sesión:

Los materiales que se pueden usar para la dinamización de esta sesión son:

- Contenidos del tema.
- Dinámicas grupales de la sesión
- Hojas de registro de metas (Anexo 9.7)
- Plantilla estándar de trabajo para casa (Anexo 9.1.3)
- Hoja resumen de las ideas principales del tema (Anexo 10.7)
- Presentación en Power Point de la sesión (Anexo 11.7)
- Materiales para el afrontamiento de las dificultades de la vida cotidiana: Aprende a programar actividades (Anexo 12).

BLOQUE 1. BIENVENIDA

PRESENTACIÓN DE LA SESIÓN

Los **objetivos** de la sesión son:

- Aproximar a una toma de conciencia de la situación vital actual.
- Reflexionar sobre sus deseos vitales y establecimiento de metas y objetivos, la planificación.
- Motivar a que sus metas las enfoquen en sus **ACTIVOS PERSONALES**, fortaleciendo el lado positivo.

Para trabajar la satisfacción personal en cada uno de los participantes, se plantea trabajar y reflexionar con ellos sobre las metas y objetivos vitales personales, centrando la importancia de ser realista a la hora de planear lo que quieren hacer con sus vidas y la necesidad del establecimiento de metas para “no perder el norte”.

El trabajo personal está en rescatar, si las hubiera, aquellas metas personales no cumplidas, y, paralelamente, el descubrimiento de otras metas posibles además de las que previamente se han tenido, así como la importancia de aprender a ver otros horizontes (y continuar creciendo). Para todo ello es decisivo planificar el **tiempo y el camino** a seguir para alcanzarlas.

BLOQUE II. DESARROLLO DE LA SESIÓN

CONTENIDOS DE LA SESIÓN. METAS Y OBJETIVOS

1. Introducción

Partimos de definir **METAS** como establece el Diccionario Enciclopédico Ilustrado de la Lengua Española: “*Fin a que se dirigen las acciones o deseos de una persona*”. Por lo tanto dirigiremos nuestra intervención a reflexionar sobre cuáles son los fines que persiguen en sus vidas.

En cuanto a la definición de **OBJETIVOS**, también según establece el Diccionario Enciclopédico Ilustrado de la Lengua Española: “*Acciones orientadas a las metas, alcanzables y concretas*”. Por consiguiente, tendríamos ahora que establecer cuales son la acciones reales que se han realizado o pendientes de realizar para conseguir los objetivos, cómo se han materializado o pretendemos materializarlos.

Puede sernos de utilidad desagregar el esquema de posibles **METAS** en aquellas vinculadas a las **etapas vitales**, logros que en algún momento deseamos alcanzar y que observamos que el propio transcurso de los años nos arrastra a cumplir. Son las que están directamente *asociadas a las etapas de la vida*. Las que de una u otra manera hemos ido cumpliendo o hemos asumido como intrínsecas al propio transcurrir de los años (conseguir un trabajo, formar una familia, vivienda...); y aquellas metas vinculadas a **otro tipo de cambios**, nos referimos a las que están

vinculadas, o bien a nuestro ámbito de *desarrollo laboral o profesional*, ya sea relacionado con cambiar o conseguir un trabajo como consecuencia de una pérdida de empleo, o por necesidad o deseo de cambio o mejora, formarnos en otra cosa... o bien aquellas *relacionadas con la satisfacción personal interna* (mejorar las relaciones familiares, mejorar mi salud, modificación estilos de vida poco saludables..., dedicar más tiempo y esfuerzo en compartir espacios, nuevas actividades...).

Con la intención de hacer más pragmática la sesión hay que trasladar la idea de que se ha de trabajar con metas realistas, alcanzables, posibles y basadas en carencias, necesidades o deseos de mejora.



Incluir en este momento un análisis de género incidiendo en que:

1. Probablemente, reflexionando sobre cuáles han sido las metas de su vida hasta ahora, estas y los objetivos seguramente han sido formulados en función de estereotipos de metas que se esperan de un hombre y una mujer (en el caso del hombre el trabajo, en el caso de las mujeres el hogar, el cuidado de la familia y el trabajo...)
2. Reflexionar sobre la coexistencia de las metas del hombre, metas de la mujer y metas de la pareja: son distintas y compatibles (mis metas no tienen que ser las metas de mi familia). Mis metas son las que yo me propongo; las metas familiares harían referencia a aquellas que hayamos consensuado alcanzar.
3. Reflexionar sobre la solidaridad en la consecución de metas. De todo ello se desprende la importancia de aprender a ver otros horizontes, de trabajar un espectro más amplio de

metas posibles superando el encajonamiento que suponen los mandatos/estereotipos de género (a menudo inconscientes).

La socialización diferencial

La socialización de género es un proceso por el que, ya desde niños, vamos aprendiendo conductas específicas de cada sexo, estableciendo lo que es propio de chicos y de chicas. Vamos creciendo y vamos incorporando a nuestro repertorio conductual los llamados **roles de género**, o sea, los patrones de conducta considerados propios, adecuados y deseables para hombres y mujeres. Así es como quedamos atrapados en esos patrones de comportamiento.

De estos rígidos patrones surgen los **estereotipos de género**, esto es, creencias sobre cuáles son las características apropiadas para hombres y para mujeres. De esta manera se dice que aprendemos a ser hombres y mujeres. Esta socialización de género de la que hablamos, parte desde la familia, luego en la escuela, grupo de iguales, amigos y medios de comunicación. El modelo social en el que vivimos plantea que la meta de las mujeres es cuidar y la de los hombres proveer las necesidades económicas y eso condiciona nuestra propia elección de metas vitales.

Y son tan **rígidos** estos patrones, que cualquier falla hace que flaquee nuestra autoestima y cualquier alejamiento de estos roles hace que parezca que se cuestiona nuestra masculinidad. Se nos traslada una determinada manera de manejar los problemas y de resolver los conflictos, una determinada manera de pensar los afectos... Si eres niño azul, no llorar, no estar pegado a las faldas de mamá, ser como tu padre, ser fuerte, defenderte, poder con todo... Si eres niña, rosa, jugar con muñecas, cuidar, tienen permitido llorar y expresar las emociones abiertamente... Todo esto como vemos nos va conformando y nos orienta hacia lo propio de un hombre y de una mujer. Pero, ¿estáis conformes con esto? ¿Qué pensáis? Esto también marca nuestra elecciones, nuestras metas en la vida, nuestros deseos incluso. ¿O creéis que puede ser fácil para un hombre decir que quiere ser bailarín o diseñador de moda?, ¿cómo deben resolver los problemas los hombres, llorando y pidiendo perdón o callando y mostrándose fuertes? Y ¿Qué tiene que ser más importante para un hombre, tener un trabajo o tener unas relaciones afectivas satisfactorias, sentirse realizado laboralmente o sentirse feliz?

Recogiendo lo anterior, introducimos estas dos reflexiones: (1) Una tiene que ver con la posibilidad de diseñar metas más vinculadas con lo filial, con las relaciones con las personas importantes a mi alrededor, pareja, hijos, amistades, más cargada de momentos, más orientada a **sentirme satisfecho en lo personal, conmigo mismo...**; y (2) otra tiene que ver con la tendencia que tenemos a hacer cambios externos para intentar lograr un objetivo propuesto, cuando a veces el **provocar cambios internos** es más adecuado para acercarnos a nuestra meta.

Para lograr una meta o un objetivo propuesto, hemos de remover (o vencer) los obstáculos **externos e internos** que nos impiden lograrlo. Los **externos** son más evidentes: como veremos a continuación, pueden tener que ver con la falta de planificación, con una falta de concreción y claridad sobre lo que quiero, con la falta de determinación para ponerme manos a la obra... Sin embargo, a veces, los obstáculos **internos** son los más decisivos (a veces uno de nuestros mayores obstáculos son nuestras ideas, nuestras creencias, nuestra forma de pensar...), porque... **¿QUIÉN ELIGE TUS METAS?**

¿QUIEN ELIGE TUS METAS?

Que el grupo reflexione y conteste a esta pregunta. Nosotras incentivaremos con cuestiones como: ¿las has elegido tú o te has dejado llevar? ¿Has abandonado metas que alguna vez deseaste mucho? ¿Por qué no las llevaste a cabo? ¿Tiene que ver con los mandatos de género, con que hayamos sido educados en un rol muy vinculado al papel de trabajador y proveedor familiar, y hayamos desconsiderado otros aspectos vitales personales y sociales de nuestra autonomía?

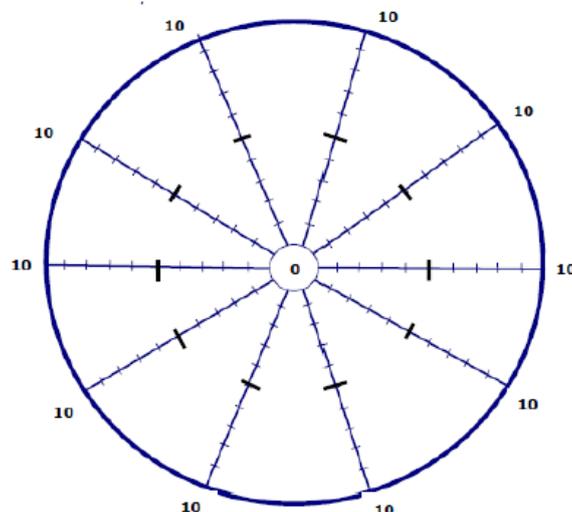
Como estamos viendo, hemos sido educados en que la característica fundamental que define el *ser hombre* es trabajar y ser el proveedor familiar, y que a las mujeres se les asigna la parte de expresar emociones, cuidar a la familia, criar a los hijos, encargarse de la casa... Pero, ¿no considerarías que nos estamos perdiendo algo? ¿No me apetecería pasar más tiempo con mis hijos? ¿No me apetecería compartir más tiempo y hacer más cosas con mi pareja? ¿No tengo necesidad de expresar más mis sentimientos? ¿No siento deseo de abrirme y expresar más mis afectos? ¿No soy capaz de compartir el trabajo doméstico con mi pareja, repartir esa carga y así tener más tiempo para todo? En definitiva, una posible meta también puede pasar perfectamente por atender a cualquiera de estos aspectos, ya que si lo alcanzo puede que alcance mayores niveles de bienestar personal. Una primera pregunta para comenzar podría ser: ¿qué habilidades, hábitos y actividades diarias tengo que potenciar para...?:

- ✓ Compartir más tiempo con mi pareja
- ✓ Involucrarme más con mis hijos
- ✓ Conseguir abrirme y expresar más mis sentimientos y afectos
- ✓ Compartir las tareas domésticas...



Otras metas son posibles, además de las que previamente hemos tenido en nuestra vida. De ahí la importancia de aprender a ver otros horizontes y crecer, de trabajar un espectro más amplio de metas posibles.

A continuación hacer dinámica de la Rueda de la Vida:



Consiste en que, a través de un gráfico (un círculo), separamos distintas áreas o parcelas que conforman la vida de una persona, para de esta manera tener una fotografía, una perspectiva más clara y general de lo que nos está ocurriendo. Cada área la haremos coincidir con cada radio del círculo. De esta manera podemos percibir rápidamente nuestros déficits y nuestras áreas de mejora en las facetas que expongamos. Lo interesante también, y lo efectivo, es que este ejercicio lo realizas y evalúas tú mismo.

Lo primero es calificarse en una escala del 1 al 10 en cada área, 1 es la más baja y 10 la más alta. A continuación uniremos los puntos, incluso podemos pintarlo. Esto nos ayuda a **tomar conciencia** de aquellas áreas peor calificadas, que suelen coincidir con nuestras principales fuentes de insatisfacción, frustración o de necesidad de mejora. Identificarlo permite poder *focalizar qué metas u objetivos* poder trazar para solucionarlo. Ejemplos de áreas (elegir 8 ó 10):

1. Salud
2. Economía
3. Casa
4. Familia
5. Amistades
6. Ocio/diversión
7. Ciudad/pueblo/localidad
8. Trabajo
9. Relación de pareja
10. Desarrollo personal/estar a gusto/crecimiento personal
11. Forma física
12. Creatividad/expresión personal

2. Planteamiento de metas

2.1. Planteamiento de metas

Para plantear tus metas debes tener en cuenta lo siguiente:

- Que tus metas sean **específicas**: debes lograr que tus metas sean lo más concretas y explícitas posible, no es lo mismo plantearse una meta como “voy a hacer ejercicio”, que una meta como “voy a andar todos los días 45 minutos”.
- Que tus metas sean **medibles**: para poder garantizar que algo se está cumpliendo debe poderse medir, si tus metas no tienen una manera de ser medidas no están planteadas adecuadamente, y esto depende mucho de lo específicas que sean.
- Que tus metas sean **acordadas**: no puedes entrar en conflicto con tu propio interior o con otras personas, si una de tus metas es cambiar de ciudad, pero tu familia no está dispuesta a compartir esa meta, o las circunstancias no son favorables para hacerlo no es una meta bien planteada.

- Que sean **realistas**: lo más importante de una meta es que sea realista, es decir que la pienses y la plantees con los pies bien puestos en la tierra. Una meta poco realista es convertirse en un deportista de élite; una meta más realista sería participar en el torneo de fútbol de mi barrio o en el partido de padres que se organiza en la escuela de fútbol de mi hijo/a.
- Que sean **delimitadas**: las metas deben estar delimitadas en el tiempo y en el espacio, tú puedes plantearte una meta, ya sea a nivel personal o a nivel local, regional, nacional o internacional, todo depende del tiempo que destines para cada una de ellas y de los recursos que decidas invertir y que tengas disponibles. Delimitar las metas depende mucho de lo realistas que sean.

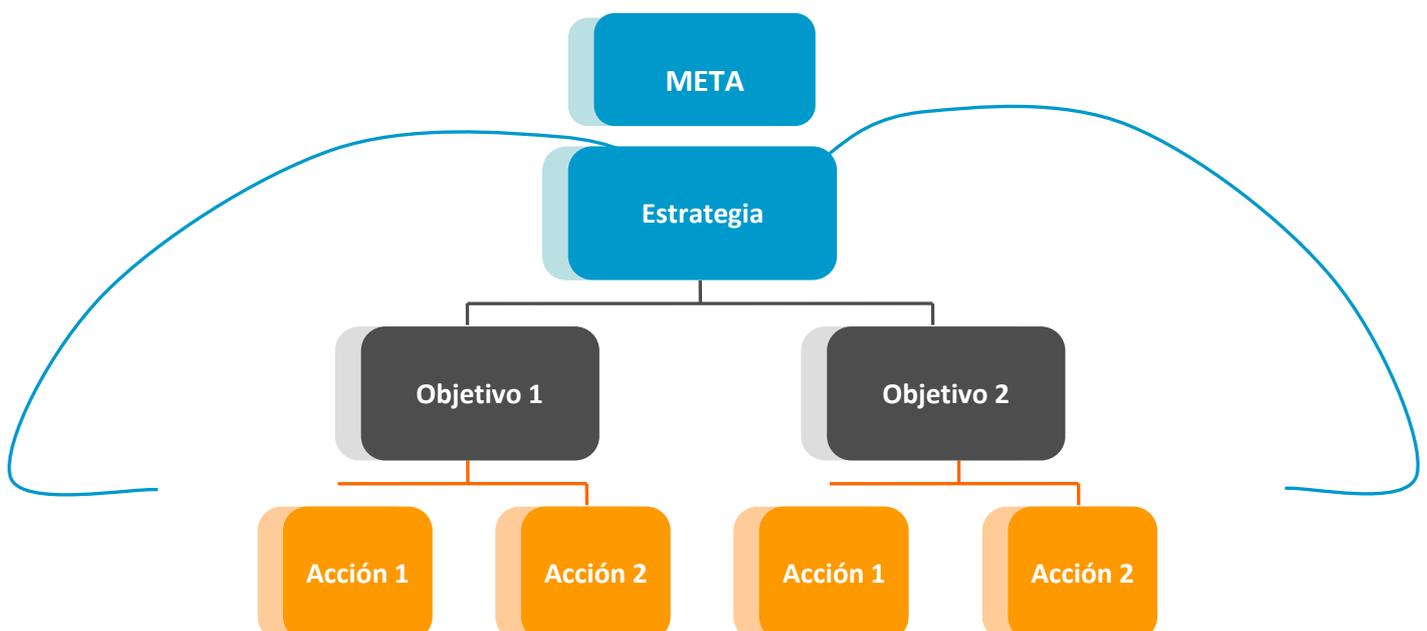


Las metas, para ser alcanzables, han de ser específicas, medibles, acordadas, realistas y delimitadas en el tiempo y en el espacio.

Plantearnos unas metas y objetivos adecuados a nosotros mismos tiene que ver también con incentivar nuestros pensamientos positivos y dejar a un lado los pensamientos negativos y los pensamientos automáticos, porque lo positivo nos permite ver las cosas sin la presión de las carencias y **nos asoma al balcón de todo lo que sí tenemos y lo que sí podemos conseguir** y hacer (enfoque realista), es decir, nos permite ver nuestros **activos**. Esto significa basar nuestro comportamiento potenciando nuestras capacidades, habilidades y recursos.

2.2. Estrategias y acciones para llegar a la meta

Sin embargo, el solo hecho de plantear y escribir tus metas y leerlas constantemente no va a hacer que logres, lo más importante es planear **estrategias** y ejecutar **acciones**, que lleven a cumplir lo propuesto. Para alcanzar una determinada meta, nos será muy útil establecer unos objetivos con sus acciones concretas a realizar para llegar a ella.



Las *estrategias* son métodos mediante los cuales pretendemos ejecutar una meta o garantizar una meta, es la forma en que ejecutaremos y llevaremos a cabo los pasos necesarios para lograr el cometido. La *acción* por su parte son los pasos inmediatos que se ejecutan uno a uno para llegar al final. Frente a la base de una montaña, la estrategia para subirla es el paso que utilizaremos, o la manera como iremos escalándola, y la acción es cada uno de los pasos que damos hasta llegar a la cima.

Cuando las metas han sido planteadas, escritas y evaluadas es el momento de diseñar las estrategias para cumplirlas y estas estrategias nos ayudarán a generar las acciones necesarias para llegar al final de ellas.



No alcanzaremos una meta sin haber planificado los pasos concretos a seguir para lograrla, evaluando su grado de cumplimiento.

Resumiendo, una meta ha de ser clara y específica. Cuanto más **claras** mis metas, mayor posibilidad de alcanzarlas. Para llegar a un lugar necesito saber, como mínimo, **hacia** donde ir, cual es la mejor **dirección** que puedo tomar y cuáles son los **pasos o acciones** que debo dar.

A modo de ejemplo, si no nos gusta mucho practicar deporte, y nos ponemos como meta hacer deporte, en lugar de ponernos como objetivo hacen footing todas las tardes, es mejor que nos planteemos hacer ejercicio en grupo, en compañía (mejor estrategia. Es más divertido, ameno y tiene el refuerzo de los demás) algunos días a la semana.

Los objetivos y/o las acciones es mejor planteárselos prácticos y realistas, más cerca de poder cumplirlos.

EN VEZ DE PLANTEAR:	ES MÁS PRÁCTICO Y REALISTA PLANTEARSE:
“Quiero estar mejor, mejorar mi salud”	Voy a hacer ejercicio 3 veces a la semana
“Voy a organizarme mejor”	Voy a escribir un horario con las cosas que tengo que hacer cada día
“Quiero tener una buena relación”	Voy a compartir la mañana del domingo con mi pareja, haciendo algo que nos guste a los dos

Hemos ido revisando el proceso de elección de metas, objetivos y de desarrollo de pasos para conseguirlas. Estas técnicas seguro que nos ayudarán a conseguir cosas que deseamos cambiar o mejorar, sin embargo, no hemos de olvidar, disfrutar del camino, sobre todo cuando buscamos metas más a largo plazo. Recordad cómo hemos aprendido en sesiones anteriores a relajarnos, a cuidarnos, a disfrutar el momento actual y las cosas buenas que tenemos, etc.

En definitiva, tan importante para sentirnos bien será avanzar hacia lo que queremos, como cuidar lo que ya tenemos y nos importa, valorarlo y disfrutarlo. Esta es la base de técnicas como la relajación o el mindfulness.

Un enfoque adecuado de planificación de metas y objetivos, debe ayudarnos a elegir lo que más nos importa y ha de ayudarnos a elegir objetivos para lograr mejorar mañana y para reforzar y disfrutar lo bueno que ya tenemos aquí y ahora.

Podemos ver ejemplos como el Ulises, que estuvo a punto de perder a su amada familia por estar permanentemente centrado en la consecución de metas y objetivos (tesoros, fama...) que le llevaron a emprender el largo viaje de la Odisea. Posteriormente, él mismo valoraría la importancia de lo vivido por encima de lo logrado en el poema Camino a Ítaca.

DINÁMICAS GRUPALES DE LA SESIÓN

Con ayuda de las transparencias podrás seguir la propuesta del tema que tiene un escueto desarrollo teórico pero un gran contenido vivencial.

DINÁMICA 1. IDEALES EN LOS TIEMPOS DE ANTAÑO

Objetivo: Evidenciar la construcción social de los roles de género. Tiempo: 20 m. Material necesario: papel periódico, rotuladores

En una hoja grande de papel periódico se hacen dos columnas: el hombre ideal y la mujer ideal. Se pide a los participantes que escriban en cada una de ellas las características consideradas como ideales para los hombres y para las mujeres en el tiempo de sus abuelos y abuelas, así como las metas y objetivos que consideran que tenían hombres y mujeres de esa época. (5 m) Después, a partir de ese listado, se pregunta cuáles son las que se mantienen hasta hoy y las que no y se inicia el debate (20 m).

Apuntes para reflexión: ¿Qué ha cambiado en lo que se espera de las mujeres y de los hombres, desde el tiempo de los abuelos hasta hoy? ¿Qué similitudes y qué diferencias se encontraron en las características encontradas por las diferentes personas del grupo, de diferentes orígenes? ¿Por qué creen que ha cambiado o por qué no ha cambiado? (distinguir las luchas políticas de las mujeres, los modelos familiares, la relación entre ellos en la escuela) ¿Cuáles de las características indicadas tienen un fundamento biológico y cuales tienen una explicación social? ¿Se nace hombre o mujer o nos hacemos hombres o mujeres?

DINÁMICA 2. PROFESIONES

Actividades: juego de rol. Material: ninguno. Tiempo: 25 m

Objetivos: Reflexión sobre la segregación horizontal del trabajo. Pensar la orientación vocacional desde una perspectiva de género.

Se piden 4 voluntarios para hacer un juego de rol. A cada uno se da las siguientes instrucciones: A y B son un equipo que realiza orientación vocacional A- cree que los hombres y las mujeres pueden desempeñar cualquier profesión B- cree que las mujeres deben de asumir profesiones “más femeninas” (trabajadora social, educadora, etc.) y los hombres profesiones “más masculinas” (ingenierías, mecánica, etc.) C- es un joven estudiante que está muy indeciso entre ser matrón o educador infantil en una guardería, le gusta trabajar con la infancia sobre todo los bebés. D- es un joven chico que está indeciso entre ser esteticista, un sueño antiguo, o informático. El equipo de orientación vocacional debe hacer preguntas a cada uno de los participantes para poder aconsejar la profesión a elegir (5 m por cada uno =10 m.) El resto del grupo debe observar los argumentos utilizados por estos. Al final se abre el debate (15 m).

Apuntes para reflexión: ¿Cómo se sintieron cada uno de los personajes en sus papeles? ¿Les fue fácil o difícil actuar/argumentar? ¿Por qué creen que hay profesiones con más mujeres y otras con más hombres? ¿Creen que hay profesiones más adecuadas para los hombres y otras más adecuadas para las mujeres? ¿Qué dificultades creen que sintieron los hombres y las mujeres que fueron los primeros y primeras de su género en una profesión? (poner ejemplos concretos: las primeras mujeres pilotas de avión, los primeros hombres enfermeros o educadores infantiles).

DINÁMICA 3. CRECIMIENTO PERSONAL

El objetivo¹⁰³ es que se relacionen los aspectos que nos gustaría desarrollar de uno mismo, con los recursos de que se dispone para definir lo que se quiere incentivar. Se trata de comprender qué podemos decidir, qué podemos mejorar o conservar.

Aspectos de mí mismo que me gustaría cuidar (afectivos, sociales, laborales...)	Cosas que necesito para desarrollarme	Cosas que ya tengo	Cosas que existen en mi entorno
---	---------------------------------------	--------------------	---------------------------------

DINÁMICA 4. DENTRO DE UN AÑO...

Imagínate... la siguiente situación: Si te dijeran que dentro de un año a partir de hoy podrías estar llevando la existencia más creativa, feliz y satisfactoria que nunca hubieras imaginado.

¹⁰³ Dinámica adaptada de la publicación: Migallón, P y Gálvez B. Los grupos de mujeres. Metodología y contenido para el trabajo grupal con mujeres. Instituto de la Mujer. 2006. En red: <http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/salud/publicaciones/Seriesalud/docs/1Gruposmujeres.pdf>

Visualiza durante unos minutos recreándote en esa situación. Después de la visualización, anota en un folio las respuestas a las preguntas siguientes:

- ¿Cómo sería?
- ¿Qué cambio harías?
- ¿Cómo y por dónde comenzarías?
- ¿Qué hábito, talento, virtud, don o experiencia aprovecharías?

Las contestaciones son solo para ti, no tendrás que leerlas en el grupo. Son para que te las lleves a tu casa y las puedas leer por la mañana o por la noche (si lo deseas, claro).

DINÁMICA 5. PLANIFICO MIS METAS

Las primeras preguntas que debes hacerte para clarificar tu presente y tu futuro cercano son:

- ¿Qué quiero?
- ¿A dónde deseo llegar?
- ¿Por qué lo quiero?
- ¿Cómo puedo hacerlo?

Luego de responder estas preguntas, y para ello debes tomarte todo el tiempo que sea necesario, pues, generalmente estos cuestionamientos entran en conflicto con nuestra autoimagen idealizada y nuestra zona de confort, es muy importante que definas con claridad las metas que quieres lograr. Pero el plantear metas es más que definir lo que se quiere a futuro, las metas y los objetivos dependen de nuestras habilidades, actitudes, aptitudes y el precio que estemos dispuestos a pagar por ellas. Recuerda que: “Donde tengas tu atención, ahí tienes tu intención”.

Para plantear tus metas debes tener en cuenta lo que hemos hablado: tus metas deben ser **específicas, medibles, acordadas, realistas y delimitadas.**

Una vez tengas planteadas tus metas de acuerdo con los elementos anteriores debes seleccionar un máximo de 5 y escribirlas en tarjetas o una hoja de papel. Cuanto más metas tengas por cumplir, más difícil será llevarlas a cabo; la cantidad genera confusión. Cuando tengas escritas tus metas, realiza una evaluación de las mismas para que te des cuenta de lo importante que son para ti y para tu proyecto de vida: ¿Por qué quiero lograr esta meta?

Las siguientes preguntas te ayudarán a afirmar el planteamiento de las metas que has elegido para el próximo ciclo, o por el contrario te llevarán a replantear algunas de ellas o todas:

- ¿Qué haría después de lograrla?
- ¿Tiene relación con lo que realmente aspiro?
- ¿Es parte importante de lo que quiero conseguir?
- ¿Está en conflicto con otras metas?
- ¿Qué pasaría si no logro esta meta?

DINÁMICA 6. EL MAPA DEL TESORO.

Imagina que HOY llega a tus manos el mapa de un tesoro que promete ser muy valioso, y decides dedicar parte de tu vida, la necesaria, a descifrarlo y encontrarlo. A esta tarea le dedicarás tiempo, esfuerzo, recursos y emociones, pero no importa, es la meta que has decidido perseguir. Cada día, semana, mes y año que pasa, te acercas más al lugar que indica el mapa. Cada vez estás más próximo de lograr tu objetivo, hasta que un buen día, te encuentras justo sobre el tesoro. Han pasado 3 años de intensa búsqueda y ahora sólo resta cavar. Comienzas a cavar cada vez más y más hondo, hasta que llegas a un gran cofre. Estás muy emocionado y lo abres rápidamente. Para tu asombro, el tesoro está compuesto por incienso, sales aromáticas y especias. ¡Que decepción! Dedicaste 3 años de tu vida a perseguir un tesoro y cuando lo descubres, resulta que no es lo que realmente esperabas. El mapa te ha llevado hasta un tesoro carente de valor para ti.

Esta simple historia refleja algo que le sucede a diario a miles de personas. Persiguen sueños ajenos, impuestos por otras personas o por la sociedad. Se esfuerzan cada día por subir más alto, en una escalera que está apoyada en la pared equivocada. ¿Triste verdad?

La siguiente dinámica implica un trabajo de reflexión, teniendo en cuenta lo que realmente es importante para ti; tus valores y tus activos de los que tanto hemos hablado en estas sesiones.

Importante: Busca un lugar tranquilo donde nadie te moleste, y piensa en dos metas (pueden ser personales o profesionales). Una sería a corto plazo y otra a largo plazo. Lo importante es pensar en algo que realmente se desea con vehemencia y que tiene de punto de partida el fortalecimiento de un activo ya existente, algo que sabes que con tus propios activos y los de la comunidad (familia, amigos) vas a lograr.

Para las metas elegidas plantear a cada una de ellas un par de OBJETIVOS que cumplan los requisitos de: 1) específico, 2) medible, 3) acordadas, 4) realistas y 5) delimitadas por el tiempo. Utiliza las Hojas de registro de metas que te proporcionamos y complétalas. Tómate tu tiempo. (Imprimir y entregar fichas del Anexo 9.7. Hoja de registro de metas)

La persona que dinamiza la sesión estará pasando entre las personas para asesorarlas sobre como plantear sus metas e insistir en que es el momento de pensar en una historia alternativa de sí misma. Se trata de pensar en sueños, deseos que hasta el momento han podido estar dormidos. Invitar a los participantes a incluir sueños que puedan generar una vida más plena, nuevas posibilidades con las que hasta ahora no se atrevían.

BLOQUE III. CIERRE

TAREA PARA CASA

Se les solicitará que escriban en la Plantilla estándar para trabajo en casa (Anexo 9.1.3), que se les entregará, la experiencia vivida en esta sesión: Lo aprendido que me ha servido, o que creo que no me va a servir. Para personas con problemas de lectoescritura se le pedirá que lo piensen para comentarlo en la siguiente sesión.

3.8. Resolución de problemas

¿CÓMO SOLUCIONAR MIS PROBLEMAS?

Ildefonso Godoy Lorite

Patricia García Roldán

1 h - 30 min

A. Esquema del desarrollo de la sesión:

Bloque I: Bienvenida (20 minutos)

Contenidos:

- Introducción. Presentación de la sesión.
- Dinámica grupal: turno espontáneo de opiniones. Como vengo a la sesión.

Bloque II: Desarrollo de la sesión (55 minutos)

Contenidos:

- Presentación de los contenidos de la sesión: Resolución de problemas
- Dinámicas grupales en torno a los contenidos

Bloque III: Cierre (15 minutos)

Contenidos:

- Técnica de relajación con apoyo audiovisual.
- Evaluación de la sesión. Dinámica en grupo: Lo que me llevo.
- Tarea para la próxima sesión: Resolución de problemas: Autoregistro de situaciones problemáticas

B. Materiales de apoyo a la sesión:

Los materiales que se pueden usar para la dinamización de esta sesión son:

- Contenidos del tema.
- Dinámicas grupales de la sesión
- Plantilla estándar de trabajo para casa (Anexo 9.1.3)
- Hoja de autoregistro de situaciones problemáticas (Anexo 9.8)
- Hoja resumen de las ideas principales del tema (Anexo 10.8)
- Presentación en Power Point de la sesión (Anexo 11.8)
- Materiales para el afrontamiento de las dificultades de la vida cotidiana: Resolución de problemas (Anexo 12)

BLOQUE 1. BIENVENIDA

PRESENTACIÓN DE LA SESIÓN

Los *objetivos* de la sesión son:

- Aprender y/o tomar conciencia sobre el abordaje de situaciones problemáticas y/o conflictivas.
- Encontrar herramientas para el abordaje de los conflictos y/o situaciones problemáticas.

BLOQUE II. DESARROLLO DE LA SESIÓN

CONTENIDOS DE LA SESIÓN. RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS

1. ¿Cómo nos enfrentamos a situaciones problemáticas?

Ya sea en el camino hacia la consecución de una meta, de un objetivo, o en cualquier aspecto de nuestra vida diaria, nos ha tocado y nos seguirá tocando afrontar **problemas** o situaciones problemáticas. Son algo cotidiano a lo largo de la vida de cualquier persona, son una parte normal y esperable de la vida. Hay personas con **habilidad** espontánea para enfrentarse a estas situaciones, sean como sean. A otras personas, sin embargo, les cuesta mucho más y se enfrentan de forma inadecuada, las evitan o se escapan de la situación sin hacerles frente.

Empecemos por definir qué es un problema. Existen muchas definiciones, pero expondremos sólo algunas de ellas:

- “Existe un problema cuando existe una diferencia entre una situación real y una situación deseada”.
- “Un problema es aquella situación que nos causa algún tipo de malestar por no saber aplicar una respuesta o solución eficaz. El problema no es el problema; el problema es la solución”.
- “Un problema es una situación o una serie de circunstancias que por sus características nos producen un sentimiento de indefensión, impotencia, malhumor, incomodidad...”¹⁰⁴.
- “Un problema es la dificultad para hallar y llevar a cabo la respuesta o solución adecuada a una situación determinada que llamaremos situación conflictiva o problemática”¹⁰⁵.

¹⁰⁴ Narbona, G. (2011) Técnicas de autocontrol y Terapias Cognitivo - Conductuales [Internet] Disponible en: <http://www.guillermonarbona.es/psicontrol>

¹⁰⁵ Narbona, G. (2011) Técnicas de autocontrol y Terapias Cognitivo - Conductuales [Internet] Disponible en: <http://www.guillermonarbona.es/psicontrol>

En definitiva, los problemas son algo consustancial a la vida, y será imposible solucionarlos todos. Hay cosas que no están a nuestro alcance y debemos trabajar para aprender a aceptarlas.



Trabajar la imposibilidad de poder solucionar todos los problemas (o conflictos). Hay cosas que no están a nuestro alcance y debemos aceptarlas. El fracaso en la resolución no afecta a nuestra esencia como persona.

2. La orientación al problema.

Teniendo en lo anterior en cuenta, una cosa está clara: dependiendo de la orientación con que se afronta un problema (positiva o negativa), la persona estará más predispuesta para afrontarlo o evitarlo.

Eso sí, no podemos pensar en el “todo o nada”. Como unas cosas tienen solución y otras no, lo decisivo es cómo gestionar los problemas con la **flexibilidad** suficiente como para adaptarse a la situación, o tratar de centrarnos en buscar soluciones a las consecuencias y no al origen de los problemas si el abordaje de la causa no está a nuestro alcance. Ejemplo: pierdo el trabajo y no puedo hacer nada por recuperarlo, pero sí por buscar otro, intentar formarme en otra cosa, buscar otro objetivo, etc. La resolución de problemas a veces exige cambiar de rol (yo soy albañil, hombre, padre...).

ORIENTACIÓN POSITIVA: la persona se enfrenta y da solución al problema:

- Los problemas se ven como retos.
- Se es optimista: se confía en que los problemas tienen solución.
- Percibimos una fuerte capacidad para enfrentar los problemas.
- Estamos dispuestos a invertir tiempo y esfuerzo en la solución.

Tenemos siempre activos personales y de la comunidad que nos ayudarán a resolver los problemas, recordar el ejercicio del mapa de activos de la sesión de activos.

ORIENTACIÓN NEGATIVA: Prepara al sujeto para evitar el problema:

- Se ven los problemas como amenazas.
- Creemos que son insolubles.
- Se duda de la propia habilidad para solucionarlo.
- Aparece la frustración y el estrés frente al problema.

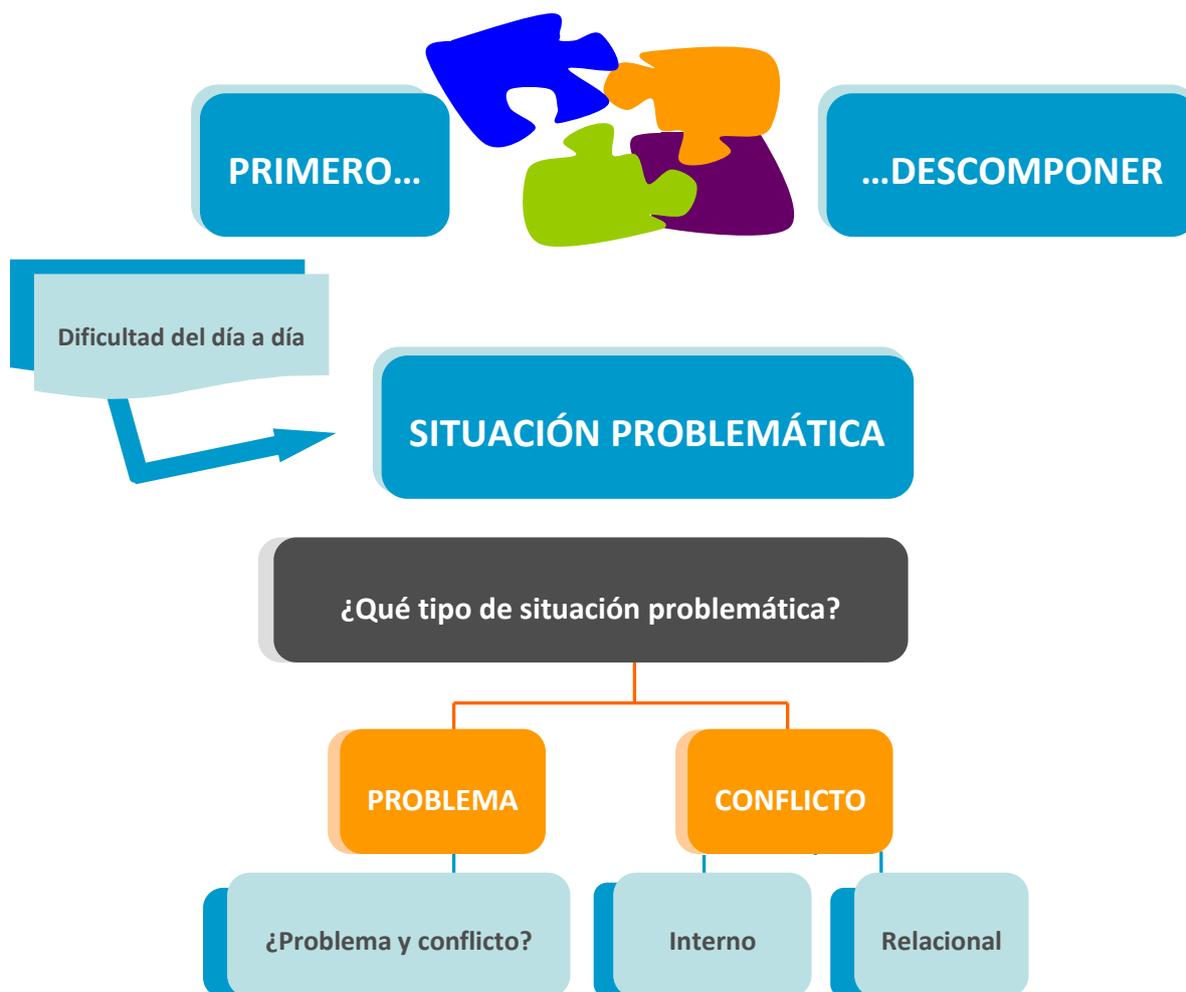
A menudo los conceptos de PROBLEMA y CONFLICTO pueden ser sinónimos, nos referimos a lo mismo, indican una perturbación. Pero detengámonos un momento en el interior de ambos

conceptos, en la relación entre ambos, recordando lo que decíamos en la Sesión 4 "Percepción y Pensamiento":

Los PROBLEMAS tienen que ver con las situaciones difíciles de nuestras vidas y las emociones que aparecen en estos momentos. **Dentro de nosotros** se producen CONFLICTOS, los cuales aparecen por la lucha entre dos deseos opuestos (por un lado quedarme aquí y por otro dar un paseo). Estos también surgen en las **relaciones con los otros** (por un lado lo/a quiero y por otro le tengo rabia).

Ocurre que *debajo de los problemas siempre hay conflictos*. La *forma de ser, las actitudes o las habilidades* que ponga en juego pueden hacer que me tome ese problema de una manera o de otra, acercándome a una gestión de la situación problemática más o menos satisfactoria y saludable. Sin duda a este respecto tiene mucho que ver, como hemos visto, el ideal de masculinidad en el que los hombres hemos sido socializados, sobre el cual hemos de reflexionar para poder incorporar nuevas herramientas.

Por todo lo cual, vemos que a veces es mejor descomponer la situación en cuestiones más simples. Resumiendo:





El grado de éxito en el afrontamiento de un problema está íntimamente relacionado con nuestra habilidad para tomarnos las situaciones difíciles de la mejor manera posible, aprendiendo estrategias para manejar los posibles conflictos que hay detrás. Siempre hay otra manera de tomarse las cosas.

2.1. El género en el manejo de las situaciones problemáticas o conflictivas.

Como ya se ha ido exponiendo a lo largo del desarrollo de las sesiones, podemos decir que los hombres hemos sido educados en un *rol asignado* muy vinculado al papel de **trabajador** y **proveedor familiar**, y en la **desconsideración de otros aspectos vitales personales de nuestra autonomía** (lo que llamaremos *expropiaciones*): fundamentalmente (entre otros) los referidos al ámbito de los cuidados (cuidar y cuidarse), y a la falta de habilidades para conectar con sus emociones, con sus sentimientos, reconocerlos y expresarlos, intercambiarlos^{106,107}.

Un contexto de crisis o un fracaso laboral o económico, nos hace cuestionarnos como personas, podemos decir que se nos lesiona nuestra razón de ser, nos sentimos como mutilados... Ello nos causa problemas psicosomáticos y, debido en gran parte a esas expropiaciones, nos dificulta el manejo favorable de situaciones difíciles y conflictivas. No tenemos herramientas eficaces para enfrentarnos a estas situaciones, por lo general carecemos de esas habilidades. Trabajar el recuperar esos aspectos no cultivados, se convierte en una *herramienta privilegiada* para afrontar la resolución de situaciones problemáticas o conflictivas. En definitiva, trabajar la recuperación de esas expropiaciones como activos personales en el manejo de este tipo de situaciones.

De manera general podemos describir la actitud de los hombres en lo que tiene que ver con el manejo de los conflictos^{106,107 y 108}:

- Menos estrategias colaborativas
- Resistencia a la búsqueda de apoyo o ayuda
- Dificultad conectar con emociones y expresión de las mismas
- Impulsividad

¹⁰⁶ Waisblat, A. El impacto del desempleo en la subjetividad masculina. Una intervención comunitaria con hombres en situación de desempleo desde los ProCC. Jornadas 2013. cuestiones de Género: Los Aportes Procc. La problemática silenciada del hombre. De la masculinidad hegemónica a las masculinidades. 2013. (1-16). www.procc.org;

¹⁰⁷ Aguiló, E. El rol asignado al hombre y sus implicaciones en la salud. Jornadas 2013. cuestiones de Género: Los Aportes PROCC. La problemática silenciada del hombre. De la masculinidad hegemónica a las masculinidades. 2013.(1-11). www.procc.org; Apalategui, M. Salud y masculinidad. Gizonduz. 2009. En red: http://www.berdingune.euskadi.eus/contenidos/información/materiales/es_gizonduz/adjuntos/8_salud_y_masculinidad.pdf

¹⁰⁸ Bonino, L. Masculinidad hegemónica e identidad masculina. Dossiers Feministes 6: Mites, de/construccions i mascarades, 2002. Nº 6:7-35

- Uso de la fuerza como criterio normalizado
- Agresividad
- Menor tolerancia a la frustración
- Baja o nula expresión de malestares emocionales, son vistos como debilidad

Como vemos, ello tiene mucho que ver con una determinada manera de enfrentarse a las situaciones problemáticas, alejándose de principios referentes en cuanto a la gestión de este tipo de situaciones, como serían, por ejemplo, la actitud negociadora, la escucha, el respeto o la gestión emocional positiva.



La forma de ser, las actitudes o las habilidades que ponga en juego, pueden hacer que me tome ese problema de una manera o de otra, acercándome a una gestión de la situación problemática o conflictiva más o menos satisfactoria y saludable.

El género en el manejo de los conflictos

Cuestiones como el ideal de masculinidad o la dudosa idea de complementariedad (ver sesión de “Percepción”) hacen que nuestra forma de manejar los conflictos sea diferente para hombres y para mujeres, así como nuestra capacidad para tolerar la frustración tiene mucho que ver con lo que se espera de nosotros. Se puede afrontar determinadas situaciones problemáticas pidiendo ayuda o ignorándola y ambos son métodos **aprendidos** a lo largo de nuestra vida.

Entonces...

3. ¿Problema o conflicto?¹⁰⁹

De manera práctica puede sernos útil distinguir ambos conceptos, para así poder tomar más perspectiva y desbrozar esta maraña de acontecimientos, circunstancias, hechos o situaciones problemáticas que se nos presentan, que en un momento dado puede paralizarnos y llevarnos a actuar por actuar, sin un objetivo claro o unas buenas herramientas para llegar a una solución más o menos satisfactoria.

¹⁰⁹ Espinoza, Rosario. Comunicación y negociación efectiva. Manual del Participante. Centro de Colaboración Cívica A.C., México D.F. 2011. Págs.: 4-7.

Podemos hablar de **problemas** cuando nos refiramos a un conjunto de hechos o circunstancias que dificultan la consecución de algún fin. Aquí podemos tener, o bien problemas en el sentido de interferencias entre nuestro objetivo y nuestro fin a conseguir, entre lo que quiero y el peso de la realidad (he suspendido una prueba o examen, importante falta de constancia, no tengo carnet conducir, no tengo título, no tengo dinero, no tengo tiempo para...), o bien como circunstancia sobrevenida o inducida (desempleo, fallecimiento de familiar, alcoholismo, dependencia drogas, enfermedad...). Y hablaremos de **conflictos** cuando se trate de un antagonismo, o bien *interno*, de conciencia, o bien *relacional*, interpersonal (de pareja, con compañero de trabajo, surgimiento de dos deseos opuestos...). En general, pues, hablamos de “conflicto”, o bien cuando nos referimos a la lucha entre dos deseos, aspiraciones o emociones opuestas, o bien cuando intervienen en el problema “las personas”, y la relación existente entre éstas.

Cuando encaremos una situación problemática, tendremos en primer lugar que ver **dónde queda el peso del asunto**, a qué nos estamos enfrentando, a un problema o a un conflicto, o sea, ¿nos estamos enfrentando a algo externo que nos sobreviene y que puede tener cierto margen o no para evitarlo o gestionarlo, o bien tiene más que ver con nuestro interior y/o con el ámbito relacional o interpersonal? Seguramente que haya algo de ambas cosas, pero en cualquier caso vamos a revisarnos y apostar siempre por la negociación.

Sea como fuere, procuraremos no perder de vista estos 3 principios claves:

1. Separar las personas de los problemas. En toda situación problemática, para hacer más efectivo su abordaje y tener más oportunidad de éxito, hemos de separar siempre las personas del problema, ya que muy a menudo pensamos que determinada persona es el problema, y si nos quedamos sólo en el nivel de la persona, con seguridad no prestaremos atención al problema en sí, dando vueltas erre que erre sobre lo mismo, impidiéndonos indagar y prestar atención a las causas y así poder buscar alternativas.



Suave con las personas...

- Usa la cortesía. Se educado.
- Respeta su punto de vista
- “Lo cortés no quita lo valiente..., y te hace eficiente”.

Duro con el problema

- Indaga en el origen del problema
- Busca opciones meditadas y creativas
- Prepárate para afrontarlo con tiempo.

2. Múltiples puntos de vista válidos, múltiples percepciones. Nadie puede percibir TODA la realidad, ni nuestro punto de vista es el único válido. Como no alcanzamos a percibir TODA la realidad, otros percibirán aspectos que seguro que nosotros no hemos visto, de ahí la diferencia de puntos de vista. Ocurre a menudo que muchos de los conflictos tienen su

origen en la diferencia de percepción de una misma realidad. Es muy importante prestar atención a las necesidades e intereses de la otra persona.

3. Las situaciones problemáticas siempre conllevan algo potencialmente positivo, disparador de cambios y de posibilidades de crecimiento y aprendizaje¹¹⁰. Como hemos visto, las situaciones problemáticas son algo inevitable a lo largo de nuestra vida, pensemos que afrontarlas lo más adecuadamente posible y con herramientas, constituye una oportunidad de transformación en positivo de algo que ha dejado de funcionar o no lo hace ya adecuadamente.



Podríamos decir que los problemas y/o conflictos son “como el agua para la vida”: totalmente necesaria, pero “demasiada puede incluso matar”.

3.1. Características de los conflictos.

El conflicto o problema es algo **dinámico**, en evolución; no es ni bueno ni malo en sí mismo, sino que puede contener elementos positivos y negativos. Incluso tras los efectos negativos de un conflicto que ya han ocurrido y que no podemos cambiar, siempre podemos adoptar una actitud positiva que nos permita aprovechar la oportunidad de cambio y transformar esa situación o conflicto.

En muchos casos, la situación conflictiva **tiene ambas dimensiones, la positiva y la negativa**: en el caso de un nacimiento, ante la Primera Comunión de un hijo, una boda, etc. De la misma manera, muchos de los conflictos de relación que se dan en una pareja, entre familiares o amigos, a pesar de la negatividad con que los vivimos (discusiones, gritos, crisis,...) pueden servir para mejorar la relación a largo plazo, para que la relación alcance un grado de madurez que antes no había tenido, y que de no ser por dichos conflictos quizás no hubiera podido alcanzar.



Abordar con el grupo la resolución de problemas como *habilidades* para trabajar la disposición para vivir la vida con todos sus problemas.

Como decimos, el conflicto es una “condición humana”, o sea, “**inevitable**”. Los conflictos están presentes en nuestra vida personal, familiar, social... Estamos diciendo incluso que es

¹¹⁰ Espinoza, Rosario. Comunicación y negociación efectiva. Manual del Participante. Centro de Colaboración Cívica A.C., México D.F. 2011. Págs.: 4-7.

algo potencialmente positivo, disparador de cambios y de posibilidades de crecimiento y aprendizaje. Necesitamos los conflictos para transformar aquellas situaciones que han dejado de funcionar o no están funcionando ya: se trata de buscar el equilibrio entre fuerzas opuestas e intereses encontrados.

Siguiendo a Espinoza¹¹¹, comprender que el conflicto tiene una **parte potencial de aprendizaje, transformación y oportunidad**, permite abrir la posibilidad a la búsqueda de soluciones creativas, consensuadas y generadoras de acuerdos estables, duraderos y confiables.

Resumiendo las características de los conflictos:

- **Normal:** es parte de la dinámica de las relaciones humanas. Y tiene de hecho una función social de regulador social.
- **Inevitable:** cualquier relación puede generar un conflicto, así que encontraremos muchos a lo largo de nuestra vida.
- **Puede generar pérdidas** y vivencias violentas: esta es la parte del peligro... sin embargo, evita el estancamiento de cualquier relación social.
- **Oportunidad de cambio:** Representa una oportunidad de cambio, es la raíz del cambio personal y social.
- Es **susceptible de transformación:** El conflicto es generador de relaciones humanas más duraderas y una fuente de aprendizaje de nuevos caminos para resolver problemas y enfocar nuevas metas.

3.2. Las actitudes ante el conflicto.

Las actitudes más frecuentes que nos encontramos ante un conflicto serán:

- El modelo “del más fuerte” o “de competición”: se pretende dominar el conflicto y la relación, a todo o nada (ganar o perder).
- El modelo “de esconder la cabeza bajo el ala” o “de evitación”: se busca el estallido de un conflicto abierto y expresado (renunciar o perder/ganar).
- El modelo “del comerciante” o del “compromisario”: todo es negociable, lo material y lo inmaterial (minimizar ganar/ perder para hacer viable la relación y los intereses).
- El modelo “de la tirita” o del “acomodaticio”: solución rápida para salir del paso y no perder la relación (ceder o perder/ ganar).
- El modelo “negociación” o “de colaboración”, interesado en los aspectos materiales del conflicto y en salvar la relación; tiende a buscar una solución mutuamente beneficiosa (ganar/ganar).

¹¹¹ Espinoza, Rosario. Comunicación y negociación efectiva. Manual del Participante. Centro de Colaboración Cívica A.C., México D.F. 2011. Págs.: 4-7.

La mayor parte de nosotros adoptamos distintas actitudes ante el conflicto dependiendo de cuál sea nuestro rol dentro de la relación. Seguramente no actuaremos igual en un conflicto con nuestra madre, pareja, compañero de trabajo o un desconocido. La resolución de un problema pasa por **cómo abordarlo**, y para hacerlo de una manera eficaz hemos de tener la disposición para vivir la vida con todos sus problemas. Se trataría, pues, de trabajar las **habilidades** necesarias para ello.



**Modelo de *negociación*, el idóneo: alejarnos de imposiciones, más diálogo.
TÉCNICA PARA RESOLVER CONFLICTOS NEGOCIANDO.**

Se pueden distinguir las siguientes fases:

PREPARACIÓN:

- Aclarar MIS necesidades e intereses
- Investigar SUS necesidades e intereses (y SU problema)
- Plantear los problemas “de uno en uno”
- Buscar el MOMENTO y LUGAR más adecuados
- PREPARAR las posibles soluciones (que tengan en cuenta SUS intereses y necesidades y LAS MIAS)

ACTUACIÓN:

- Describir la conducta de la otra persona: “Cuando...”
- Describir las consecuencias: EL PROBLEMA
- Ponerse EN SU LUGAR, entendiendo sus necesidades: “Entiendo que para ti...”
- Asumir, si la hay, la propia responsabilidad: “Tal vez yo...”
- PEDIR soluciones para AFRONTAR el problema: “¿Qué podríamos hacer para...?”
- HACER propuestas para SOLUCIONAR el problema: “¿Qué te parece si...?”

Pero veamos todo esto desde la práctica...

4. ¿Qué es la resolución de problemas y cómo aprender técnicas?

Se trata de una **técnica útil** para enfrentarse correctamente a las situaciones problemáticas o conflictivas de la vida diaria. Trata de sistematizar y facilitar el proceso para encontrar **diversas soluciones posibles** en cada situación. Intenta que se seleccionen y lleven a cabo la solución o **soluciones mejores de entre las posibles**, ante un problema.

En primer lugar, hay que decir que se trata de un PROCESO que conlleva los siguientes pasos:

- **Descripción** del problema y valoración de su intensidad: Cual es el problema y cuanto de importante. ¿Dificultad en el día a día, o problema?
- Especificación de las **características** del problema: ¿qué, cómo, por qué, con quién?

- **Redefinición** del problema y determinación de los objetivos: aclarar el problema por si no es lo que creíamos.
- **Buscar** las posibles **soluciones** procurando que sean muchas y variadas y valorar cada una de ellas, discutiéndola una a una.
- **Selección** de las **soluciones más adecuadas** y visualización de las consecuencias: elegir la solución más práctica y “mejor”.
- Elaboración de **planes precisos de acción** para conseguir cada solución: ponerse objetivos a corto, medio y largo plazo.
- **Evaluación** de los resultados, repasando como se ha actuado en la práctica.

La resolución de problemas proporciona un proceso del que derivarán alternativas de las que se tomarán las más convenientes y que de otra forma, podrían parecer inexistentes.

A veces uno se puede “bloquear” por sus dificultades, y la preocupación y la frustración pueden llevar el problema a un estado crónico: preocuparse por las preocupaciones puede conducir a un estado de duda paralizante y de insuficiencia.

Cuando abordamos la técnica de resolución de problemas hemos de llevar a cabo en primer lugar una orientación general. A veces se necesita aclarar qué “ocurre”, haciendo un registro básico de situaciones problemáticas. El propósito inicial es simplemente poder reconocer cuando se producen estas situaciones.



¿Este problema tiene solución? Si no lo tiene, he de adaptarme a la nueva situación resultante. ¿Está en mi mano abordar la causa del problema? Quizá tenga más sentido buscar soluciones a las consecuencias y no al origen del problema.

4.1. Sobre la definición y formulación del problema

En primer lugar, y como eje, hemos de aprender a valorar los problemas y la magnitud de ellos y no dejarnos hundir por pequeños contratiempos y dificultades de la vida diaria. Deben incluirse todos los detalles relevantes y excluir los irrelevantes.

Existen métodos alternativos para definir el problema:

- Completar frases:
 - < Mi problema principal es... >
 - < El resto de mis problemas son... >
- “Tormenta de ideas”: consiste en escribir en una hoja libremente las ideas que se le ocurren a cada una acerca de sus dificultades, tan rápido como sea posible. < Mis problemas...>. Posteriormente estas ideas se pueden agrupar por áreas (estados

emocionales, relaciones con los demás, preocupaciones personales...) y concentrarse en aquellas más significativas para la intervención.

- Introspección: consiste en mirar hacia uno mismo de forma crítica, teniendo en cuenta que cuando los acontecimientos provocan dificultades o parecen insuperables la introspección tiende a ser solamente negativa.

Este método se puede llevar a cabo completando las frases:

- Yo soy...
- Yo soy...

Cuando las respuestas son constantemente negativas se pedirá que se añadan más frases que sugieran aspectos positivos.

4.2. Toma de decisiones

De entre todas las alternativas de solución generadas, es importante prestar atención a las consecuencias de cada una para: a) la persona; b) la gente con la que ésta se relaciona más íntima y directamente; c) a corto plazo; d) a largo plazo.

Se pueden establecer “momentos” determinados para los cambios:

- < Al final de esta semana quiero conseguir...>.
- < El cambio más importante a hacer es...>
- < Lo que quiero conseguir antes de nada de mi pareja es...>.
- < Antes que hacer nada más quiero ...>.
- < Mi primer paso es...>.

Los objetivos deben ser: específicos, escritos, temporizados (que se alcancen en periodo de tiempo realista) y flexibles.

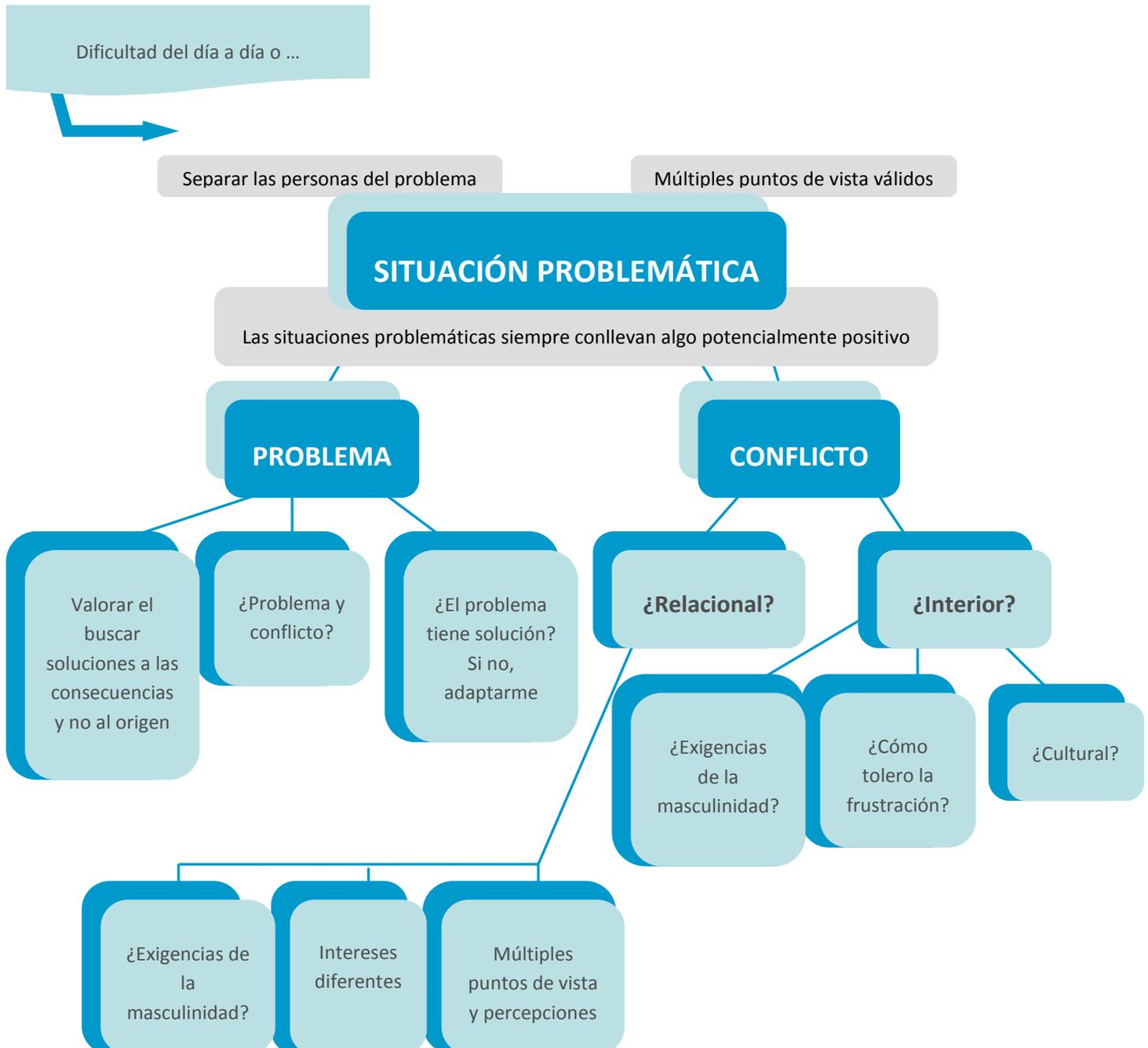
También habrá que considerar una serie de puntos para resolver los problemas con un enfoque en **ACTIVOS**:

- a) Recursos personales. MAPA DE ACTIVOS.
- b) Limitaciones personales. No darle tanta importancia, sólo ser realistas.
- c) Recursos existenciales (familia, instituciones,...) MAPA DE ACTIVOS.
- d) Modelos de actuación eficaces (¿Qué haría tal persona en tal situación y qué tendría que hacer yo para enfrentarme a ella de la misma forma?).
- e) Impedimentos ambientales.

Tanto los resultados como las consecuencias de las soluciones elegidas hemos de valorarlas teniendo en cuenta diferentes niveles de eficacia (probable, poco probable, etc.).

Otro método bastante eficaz de decidir qué alternativas son mejores consiste simplemente en utilizar la técnica de los “pros” y “contras”: consiste en escribir la solución propuesta en la parte superior de una hoja de papel; después se hacen dos columnas bajo el encabezamiento: una con “pros” y otra con “contras”. Se decidirá en función de la columna con más “peso”.

La siguiente figura resume las claves para enfrentarnos a una problemática.



DINÁMICAS GRUPALES DE LA SESIÓN: RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS

DINÁMICA 1: EL EJERCICIO DE LA NARANJA

Se divide el grupo por parejas y se informa a cada una de los componentes de lo siguiente: junto con sus respectivas madres, son los únicos supervivientes del planeta tras una guerra nuclear. En el planeta, tan solo queda una mandarina. A cada uno de las componentes de la pareja se le informa por separado de lo siguiente: a la mitad de los miembros de grupo se les dice que sus madres están muy enfermas y que lo único que puede salvarlas es el zumo de una mandarina. A la otra mitad del grupo se le dice que sus madres están muy enfermas y que lo único que puede salvarlas de la muerte es la piel de una mandarina. Cada una se reúne con su pareja del otro grupo, sentándolos uno frente a otro y colocando una mandarina en el medio (o algo que sirva de sustituto) y se les pide que empiecen a hablar y diriman su conflicto.

BLOQUE III. CIERRE

TAREA DE CASA

AUTOREGISTRO DE SITUACIONES PROBLEMÁTICAS:

Pediremos un autoregistro, a realizar en casa por los componentes del grupo, sobre las situaciones problemáticas detectadas a lo largo de una semana. Se ofrecerá el autoregistro ubicado en el Anexo 9.8 Hoja de autoregistro de situaciones problemáticas, para cada día de la semana.

Para cada situación problemática que se identifique se describirá:

- Nombre del problema
- Análisis del problema:
 1. ¿Qué pasa?
 2. ¿Cuándo pasa? (donde, qué estoy haciendo, con qué personas, a qué hora)
 3. ¿Cómo pasa? (qué ocurre desde el inicio hasta las últimas consecuencias)
 4. ¿Con quién pasa? (Con quien tengo el problema)
- Análisis de soluciones al problema:
 1. Lista de soluciones posibles al problema
 2. Valorar de 1 a 5 las diferentes soluciones, según la eficacia de las mismas y el grado en que es posible para ti aplicar esas soluciones.
 3. Seleccionar la opción que ha obtenido mayor calificación en la valoración anterior.

3.9.- Sesión: Cierre

REPASANDO LO TRABAJADO EN EL GRUPO. DESPEDIDA

Patricia García Roldán
Almudena Millán Carrasco

1 h - 30 min

A. Esquema del desarrollo de la sesión:

Bloque I: Bienvenida (15 minutos)

Contenidos:

- Introducción. Presentación de la sesión.
- Dinámica grupal: turno espontáneo de opiniones. Como vengo a la sesión.

Bloque II: Desarrollo de la sesión (15 minutos)

Contenidos:

- Presentación de contenidos: Repasando lo trabajado en el grupo.

Bloque III: Dinámica de cierre (60 minutos)

Contenidos:

- Dinámicas de la sesión
- Recogida de los cuestionarios de opinión
- Despedida

B. Materiales de apoyo a la sesión:

Los materiales que se pueden usar para la dinamización de esta sesión son:

- Contenidos del tema.
- Dinámicas grupales de la sesión
- Presentación Power Point (Anexo 11.9)

CONTENIDOS DE LA SESION

Hemos abordado a lo largo de estas ocho sesiones cuestiones como la importancia de los activos o recursos que todos tenemos para mantener la salud y el bienestar. Recordemos los tres pasos del Sentido de Coherencia¹¹²:

- Comprender lo que nos pasa.
- Manejar lo que nos ocurre.
- Actuar con sentido, hacia lo más satisfactorio.

Ya sabemos que todos tenemos dones y habilidades que pueden contribuir a la comunidad y con ello retroalimentarnos y beneficiarnos de lo que la comunidad tienen para nosotros.

El grupo ha sido un espacio de COMUNICACIÓN en dirección a nuestra propia coherencia interna, ya que nos ha proporcionado aceptación y apoyo mutuo. Sabemos qué cosas facilitan la comunicación ¿recordáis?: la tolerancia, la empatía, la escucha activa, comunicar lo bueno, etc. Habéis vivido algo personal y a la vez colectivo. Ahora hay que trabajar en la asertividad en general y con los hijos e hijas en particular ¿os acordáis de algunas de las cosas que fomentaban la asertividad? Superar el aislamiento, el miedo a abrirse y la tendencia a esperar que los problemas se resuelvan solos.

Pero abordar nuestros valores internos nos lleva inevitablemente a la cuestión del GÉNERO, porque ser varón o mujer implica que existen unas series de características de todo tipo, construidas socioculturalmente que nos diferencian a unos y a otras en nuestro rol, nuestra forma de actuar o al menos en cómo se espera que actuemos. Hemos descubierto que esos roles nos quitan libertad y nos generan sufrimiento por eso podemos y debemos:

- Admitir que a veces somos frágiles y necesitamos al otro.
- Reconocer que tenemos dificultades para expresar sentimientos
- Identificar qué pasa cuando no tenemos el control, el poder.
- Permitirnos ponernos en el lugar de la otra persona y cuidar de ellas y de nosotros mismos.

Muchos hombres acostumbran a ocultar las debilidades porque el papel que se les ha otorgado históricamente era el de líderes, defensores de la familia, proveedores y protectores, personas fuertes física y mentalmente. Esta situación ha afectado a nuestra PERCEPCIÓN, nuestro PENSAMIENTO, nuestras EMOCIONES y nuestro COMPORTAMIENTO.

Las claves que hemos aprendido para generar una nueva identidad son:

¹¹² Antonovsky, A. The salutogenic model as a theory to guide health promotion. Health Promotion International, 1996. (11): 11-18.

- Aprender a pensar sobre uno mismo, escuchando lo que los demás dicen de cómo soy y aceptando lo que descubra.
- Aprendiendo estrategias para manejar mis problemas y mis conflictos.

Aprender a mirarnos a nosotros mismos y CUIDARNOS es importante y hemos asumido una serie de compromisos al respecto ¿no? Recordemos cuáles. Es muy importante el AUTOCUIDADO porque cuidarse no es sinónimo de debilidad sino de responsabilidad. También hemos aprendido a MANEJAR EL ESTRÉS, a GESTIONAR NUESTRAS EMOCIONES, a mimar nuestra AUTOESTIMA y a RELAJARNOS.

Otra de las cuestiones que se ha trabajado es la necesidad de CUIDAR a los demás y mantener relaciones donde puedan expresarse miedo, inseguridad, dolor o tristeza y donde descubramos relaciones de complicidad y confianza entre nosotros. Reflexionamos sobre estas cuestiones en relación a nuestra propia familia, nuestro grupo interno y externo ¿recordáis?

También hemos abarcado la descarga de responsabilidades que no son exclusivas sino compartidas y que nos impiden concretar nuestras METAS y OBJETIVOS con más tranquilidad y descubrir que la RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS es una tarea para la que podemos contar con otras personas. Para ello debemos elegir nuestra orientación al problema, si es positiva o negativa porque el grado de éxito en el afrontamiento de un problema está íntimamente relacionado con nuestra habilidad para tomarnos las situaciones difíciles

Todo esto, por supuesto, supone ganancia en autonomía, en autoestima y en salud. En definitiva, esperamos haber logrado entre darnos un pequeño impulso para un gran cambio, un cambio positivo que habrá que seguir incentivando día a día en aspectos como:

- Desarrollo personal
- Expresión de sentimientos
- Relaciones afectivas
- Percepción y autopercepción
- Autonomía
- Autocuidado

Para incentivar que sigáis ofreciéndole vuestros dones y habilidades a la comunidad y os aprovechéis de los que la comunidad tiene para vosotros, ahora os voy a presentar una serie de recursos que tenéis en el barrio, pueblo, etc. Aquí se les informa de otros recursos comunitarios con los que pueden colaborar o bien se trae a alguien de la comunidad para que les informe. También es buen momento para revisar los mapas de activos de la comunidad que se trabajaron desde la sesión de Activos.

DINÁMICAS GRUPALES

DINÁMICA 1. JUEGO DE LAS TARJETAS

Repetir esta dinámica y ver las diferencias con la sesión de inicio y activos. Cada participante puede llevarse las tarjetas del antes y el después

Objetivo: Facilitar la integración de los participantes e identificar activos personales

Tiempo: 40 minutos

Lugar: Una sala grande para formar un círculo entre los participantes
Materiales: 1 tarjeta de cartulina, (20x10cm) para cada participante. 1 marcador para cada participante. Alfileres para fijar la tarjeta en la ropa. 1 tarjeta preparada a modo de ejemplo.

Estructura del Ejercicio:

- Distribución de los Materiales
- Explicación y llenado de las tarjetas
- Ejecución de la lectura.
- Realización del ejercicio de la memorización
- Descripción

Desarrollo: Se distribuye a cada participante una tarjeta, un marcador y un alfiler. El/la coordinador/a de la dinámica solicita a todos que coloquen su nombre o su sobrenombre, en forma vertical, en el margen izquierdo de la tarjeta. Se indica que busquen para 3 letras del nombre, 3 adjetivos positivos que reflejen una cualidad positiva personal y las escriban en la tarjeta a continuación de la letra elegida (ver ejemplo). Luego se les pide que se la coloquen en un lugar visible, en la ropa.

Ejemplo:

A

N

G enial

E ntusiasta

L

Después de esto, se les invita a desplazarse por el salón para leer los nombres y cualidades de los otros. Pueden hacerse comentarios entre los participantes y circular libremente. Luego de unos minutos se les pide formar un círculo para iniciar el ejercicio de memorización. Cada persona se presenta (primero con su nombre y luego con uno de los adjetivos escritos.)

El ejercicio consiste en que cada participante debe comenzar a decir de memoria el nombre y el adjetivo de los que hablaron anteriormente y luego el suyo. Los participantes pueden, si se olvidan, leer las tarjetas, ya que el objetivo principal del juego no es que memoricen sino que se conozcan y se integren.

Se pueden producir variantes para amenizar, como que cada uno debe recordar uno o dos, al azar - o que cada uno tenga que recordar a aquel que tenga el mismo color de ropa - etc.

DINAMICA 2. LO QUE ME LLEVO

Dinámica de autoexperiencia. Dejar unos minutos en silencio, con música de relajación, y atreverse a mirar cómo me siento ahora. Como me voy de la sesión. Expresión libre en el grupo de cómo nos hemos sentido con esta experiencia: qué siente que se llevan y qué sienten que pueden dejar de ellas mismas...

OTRAS DINÁMICAS

Si se ha hecho la dinámica del árbol de los logros o el dibujo de sí mismo en la sesión sobre activos personales y comunitarios, volver a hacerlas y comparar los resultados. También se puede trabajar realizar de nuevo la dinámica de activos personales, que se trabajó en la sesión de inicio.

CIERRE

En esta sesión se recogen los cuestionarios de opinión que se entregan, para su cumplimentación en casa, **en la penúltima sesión.**

“Este grupo esperamos que haya supuesto el comienzo de un camino de cambios personales satisfactorios, que a la vez esperamos que produzcan grandes cambios en nuestro entorno: nuestra familia, nuestros amigos, incluso nuestro barrio y nuestra ciudad. Así que... ¡esperamos que os sea útil lo aprendido y que contagiéis lo que os ha parecido beneficioso a otra gente! Otras experiencias de grupos similares al nuestro nos pueden orientar sobre cómo seguir tras estas sesiones, sobre todo si queremos aprovechar el activo del grupo que hemos gestado aquí.”

Como ejemplo de una manera de seguir comentar y visionar secuencias del documental “El silencio roto”, una intervención con hombres en situación de desempleo, aplicando un programa específico con Metodología ProCC en un Centro de Salud de Fuenlabrada¹¹³. Video disponible en <https://vimeo.com/72541395>. Sería conveniente abrir la posibilidad de una sesión otro espacio no presencial (Chat, Sesión WhatsApp,...) de reflexión y/o seguimiento de

¹¹³ Waisblat A; Aguiló E; Gómez J. Una intervención comunitaria con hombres desempleados en un municipio del sur de Madrid. Noticias SEMFYC. Nº 95. Mayo 2013.

metas y logros a los 3 meses de finalización del GRUSE. En esta sesión es muy importante recordar los aprendizajes que no deben olvidar ligados tal y como aparecen en el apartado *Contenidos de la sesión* de esta sesión de cierre.

Sesión complementaria: Activos para el empleo

¿QUÉ PUEDO HACER Y CON QUÉ RECURSOS PUEDO CONTAR PARA MEJORAR MIS PERSPECTIVAS DE EMPLEO?

Aurora Martín López Aguilar
Almudena Millán Carrasco

1 h - 30 min

A. Esquema del desarrollo de la sesión:

Bloque I: Presentación de la sesión (15 minutos).

Contenidos:

- Bienvenida a los participantes y presentación de la ponente.
- Contenido de la sesión de empleo.
- Introducción a la temática.

Bloque II: Desarrollo de la sesión (45 minutos).

Contenidos:

- Presentación de los contenidos: Activos para el empleo
- Dinámicas grupales

Bloque III: Cierre de la sesión (20 minutos).

Contenidos:

- Evaluación de la sesión. Dinámica en grupo: Lo que me llevo.
- Técnica de relajación con apoyo audiovisual.
- Para casa: Tarea a elegir entre las planteadas en los Anexos 9.10.3. a 9.10.8.

B. Materiales de apoyo a la sesión:

Los materiales a utilizar para la dinamización de esta sesión son:

- Contenidos del tema.
- Dinámicas grupales de la sesión.
- Información sobre lanzaderas de empleo. Anexo 9.10.1
- Guía para la búsqueda de empleo. Anexo 9.10.2
- Dinámica: Transformando los miedos. Anexo 9.10.3
- Dinámica: Elevator pitch. Anexo 9.10.4
- Cuestiones para valorar la adecuación del currículum. Anexo 9.10.5
- Lo que nunca debes hacer en una entrevista de trabajo. Anexo 9.10.6
- Ficha de dinámica: Simulación de entrevista. Anexo 9.10.7
- Guía para la creación de un mapa de empleabilidad. Anexo 9.10.8
- Hoja de resumen de las principales ideas de la sesión (Anexo 10.10)
- Presentación Power Point de la sesión (Anexo 11.10)

Esta es una **sesión complementaria** para ser abordada en grupos con un alto número de personas desempleadas. Habrá que valorar la conveniencia de su realización en función de las necesidades del grupo.

Es una sesión básica para ser abordada por trabajadoras/es sociales que incorpora información y herramientas sencilla sobre cómo mejorar los activos de los participantes para encontrar empleo o generar un autoempleo, así como información sobre los recursos de apoyo a la empleabilidad. Si se desea realizar una sesión en la que se trabaje el tema de empleo en más profundidad se puede contar con agentes de servicios de empleo, como los CADE.

CONTENIDOS DE LA SESIÓN

El desempleo es un factor de riesgo importante para el padecimiento de problemas de salud mental. Existen además intervenciones grupales centradas en el empleo¹¹⁴ que han demostrado su eficacia para la mejora de la salud mental de sus participantes.

Partiendo de estas consideraciones y del contexto sociolaboral actual, en un programa destinado a la mejora de la salud mental de la población adulta, independientemente del sexo de sus participantes, se considera recomendable la inclusión de una sesión que aborde la temática de los activos para el empleo (empleabilidad, búsqueda activa e intermediación laboral o fomento del emprendimiento).

Sin embargo, es muy importante transmitir a los participantes que se trata esta temática como otras muchas de importancia para la vida de los hombres, como cuidar de sí mismos e implicarse en el cuidado de su familia, comunicarse o relacionarse satisfactoriamente con otras personas, etc. *La obtención de un empleo no es la panacea para estar mejor y tener una vida más plena.*

1. Aspectos psicológicos del desempleo.

Algunos de los efectos psicológicos del desempleo más comunes son:

- **Baja autoestima:** se trata de uno de los efectos más comunes. La autoestima de la persona se ve minada por la situación de desempleo, además de correlacionarse positivamente con la duración de esta situación. Se puede manifestar de varias maneras: sentimiento de culpa, de fracaso, de vergüenza etc.

¹¹⁴ Vinokur, AD; Schul, Y; Vuori, J. Two years after a job loss: long-term impact of the JOBS program on reemployment and mental health. *J Occup Health Psychol.* 2000; 5: 32–47.
Vuori, J; Silvonen, J. The benefits of a preventive job search program on reemployment and mental health at 2-year follow-up. *J Occup Organizational Psychol.* 2005;78: 43–52.

- **Indefensión aprendida:** derivada de la anterior, requiere un tratamiento diferenciado por su importancia. La persona siente que no sirve, interioriza una falsa de percepción de inutilidad ante el mercado de trabajo y ante el acometimiento de proyectos propios que debe ser desmontada.
- **Apatía e indiferencia:** el estado de resignación puede conducir a la persona a un estado de desesperanza que hace que pierda el interés por muchos aspectos de su vida, incluido el profesional.
- **Ansiedad y depresión:** estos efectos son sumamente graves, y requieren la atención de profesionales de la salud.

Estados emocionales básicos: La importancia primaria de la inteligencia emocional radica en la identificación y el análisis del estado emocional básico de la persona desempleada. Los estados emocionales basados en el victimismo, la indefensión etc. han de ser transformados en estados en los que la persona asuma las riendas de su vida y la necesidad de seguir adelante, siendo ella la protagonista de sus propias decisiones y acciones. Por ello, es de mucha utilidad identificar los estados emocionales básicos propuestos por Rafael Echeverría (1994) Este autor, uno de los padres del coaching ontológico, propone que la persona emite juicios sobre la situación en dos sentidos:

- 1) Aquello que creemos que no puede ser cambiado (juicios de facticidad)
- 2) Aquello que creemos que se puede cambiar (juicios de posibilidad)

Dependiendo de si aceptamos o no aceptamos una situación pasada y de nuestra proyección hacia el futuro, las personas podemos desarrollar cuatro estados emocionales básicos:

	Juicios de facticidad (lo que no podemos cambiar) El pasado	Juicios de posibilidad (lo que podemos cambiar) Presente y futuro
Nos oponemos	Resentimiento	Resignación
Aceptamos	Aceptación (Paz)	Ambición

1. **Resentimiento:** Nos creemos víctimas de una situación injusta. Echamos la culpa a la crisis, al contexto empresarial etc. Creemos que nos merecemos algo mejor de lo que hemos obtenido, de lo que nos ha pasado. Siempre hay un culpable, alguien ajeno a nosotros, y no podemos hacer nada para cambiar esta situación. En ocasiones, incluso el resentimiento se torna en deseo de venganza.
2. **Resignación:** La persona acepta lo que ha pasado, lo comprende, pero cree que no puede modificar la situación, que no puede hacer nada para afrontar el futuro. Sin embargo, una de las características básicas de este estado es que la persona no es consciente de su estado de ánimo.
3. **Aceptación (paz):** Es el estado de ánimo contrario al resentimiento. Cerramos círculos, aceptamos aquellas puertas que nos fueron cerradas. No podemos cambiar aquello que ha sucedido, y en vez de mirar al pasado miramos hacia delante. No buscamos culpables, aceptamos las cosas tal y como son.

4. **Ambición:** Este estado se caracteriza por mirar hacia el futuro, se ve un amplio abanico de posibilidades para actuar y se compromete con esas acciones. La sesión de trabajo ha de ser un espacio para ayudar a que la persona experimente las siguientes transiciones:



Del resentimiento a la aceptación: Algunas de las estrategias que se pueden utilizar para hacer esta transición son:

- Revisar los juicios que hace la persona, a quién atribuye la culpa.
- Desahogo: expresar reclamaciones, quejas etc. Puede hacerse a nivel grupal, incluso con grupos de gestión emocional.
- Acciones conducentes a eliminar la causa del resentimiento: el reclamo.

De la resignación a la ambición: Algunas de las estrategias que se pueden utilizar para hacer esta transición son:

- Revisar los juicios que hace la persona, por qué cree que “nada va a cambiar”, o que “no se puede hacer nada”.
- Hacer un análisis de las competencias de la persona y establecer planes de mejora en aquello que es más factible mejorar. Iniciar procesos de aprendizaje para ampliar nuestras posibilidades de acción.

2. Herramientas para el fomento de la empleabilidad

La empleabilidad se define como la *capacidad que tiene una persona para acceder a un puesto de trabajo*. También incluye las posibilidades de mantenimiento del puesto y las posibilidades de encontrar un nuevo empleo si se ha perdido el que se tiene. Cuando hablamos de que una persona es “*empleable*”, estamos haciendo referencia a que su perfil profesional y sus competencias, derivadas de su formación, experiencia, etc., son demandados por el mercado de trabajo, que tiene la capacidad para ajustarse a las demandas de éste.

La persona es capaz de transmitir el mensaje de que ofrece una **propuesta de valor**, de que los empleadores pueden contar con ella si se necesita cubrir una vacante. Esa **propuesta de valor** es un conjunto de elementos que nos hacen sobresalir de los demás candidatos. La empleabilidad incluye nuestra formación, experiencia, especialidades, competencias transversales, competencias emocionales, marca personal etc. Por tanto, es un conjunto multidimensional que hay que valorar en función a nuestro objetivo profesional.

Partiendo de este concepto para la mejora competencial de la persona y la adquisición-potenciamiento de los recursos para la búsqueda de empleo, desde programa de trabajo como los de lanzaderas para el empleo, se propone trabajar en el entrenamiento de las personas en las **herramientas** necesarias para mejorar su posicionamiento en el mercado laboral, mediante el trabajo sobre las actitudes hacia el mismo, el análisis, el desarrollo de instrumentos (combinando los enfoques tradicionales, creativos y 2.0) y el entrenamiento en las competencias clave que demanda el mercado laboral. Estas herramientas son las siguientes:

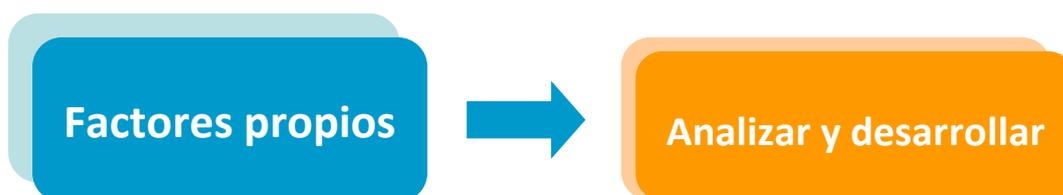
Herramientas	Descripción
Evaluación de empleabilidad	Realización de un DAFO individual destinados a que los participantes analicen los factores internos (Debilidades y Fortalezas) y externos (Amenazas y oportunidades) que hacen su perfil más o menos empleable.
Fijación del objetivo profesional	Realización de un plan personal donde se debe definir el objetivo profesional.
Marca personal	Desarrollo de la marca personal de los participantes, tanto offline como online. Se resalta la importancia de combinar esta tarea con el resto, por su valor estratégico en el desarrollo personal y profesional.
CV + Cartas de Presentación	Trabajo sobre currículum vitae (atendiendo a los últimos enfoques) y cartas de presentación.
Empleo 2.0.	Trabajo sobre redes sociales, blogs, herramientas 2.0. etc., orientado a la búsqueda de empleo.
Identificación individual de competencias clave para el empleo	Mapa individual de competencias clave de cada participante, en función a su objetivo profesional.
Competencias clave para el empleo	Identificación de las competencias clave más demandadas.
Desarrollo de competencias clave	Actividades y dinámicas para el desarrollo de las competencias clave identificadas.

2.1. Evaluación de la empleabilidad de los participantes

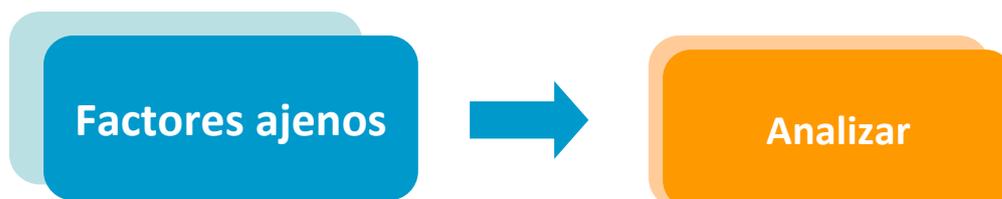
El nivel de empleabilidad resulta del cruce de los **factores internos de la persona y externos** a ella (mercado de trabajo). No se debe perder el referente del objetivo profesional de la persona. Por tanto, hay que hacer un doble análisis.

Factores internos	Factores externos
Formación	Área de búsqueda
Experiencia	Sector de ocupación
Competencias de idiomas	Puestos de trabajo
Competencias tecnológicas	Características del tejido empresarial
Competencias transversales y emocionales	Evolución tecnológica
Movilidad	Índices económicos
Disponibilidad	Índices demográficos etc.
Factores psicosociales (centralidad laboral, valores laborales, autoimagen, autoestima etc.)	
Imagen personal	
Estilo de búsqueda de empleo	
Entrenamiento en búsqueda de empleo	

Para determinar la empleabilidad no solo podemos considerar los factores internos de la persona, sino también factores relativos al mercado de trabajo:



- Característicos de la persona



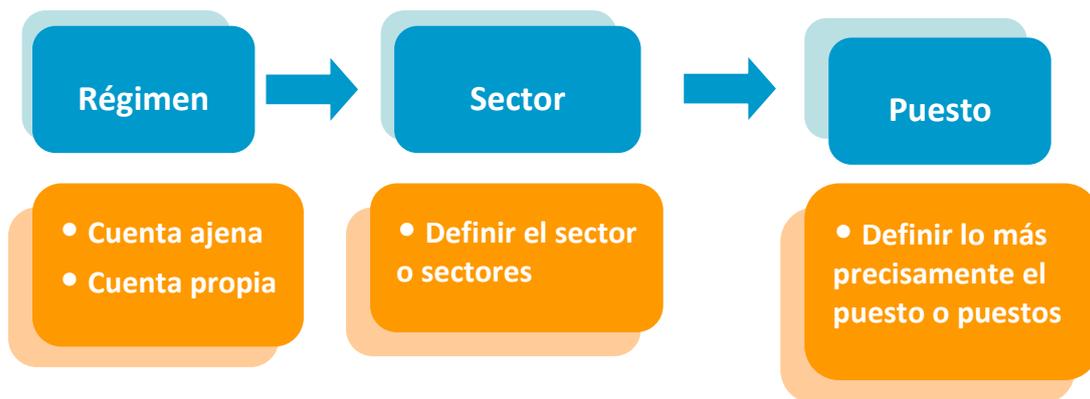
- Presentes en el mercado de trabajo

En relación a los **factores propios**, podemos analizar el nivel de empleabilidad y trazar con la persona un plan de desarrollo. En el caso de los **factores ajenos**, tan solo cabe analizar el mercado de trabajo, pues no podemos incidir en ellos.

2.2. Fijación del objetivo profesional

El establecimiento de un objetivo profesional claro y realista es básico para poder definir planes y vías de acción. En ocasiones vamos a encontrarnos con personas que tienen muy definido este objetivo y en otras ocasiones habrá que guiarles para que lo descubran por sí mismos. Para ello, es necesario determinar:

- 1) Si su objetivo se centra en el trabajo por **cuenta ajena** o pretende iniciar un proyecto de **emprendimiento**.
- 2) El **sector o sectores** en el que ese objetivo se puede materializar.
- 3) El **puesto o puestos de trabajos** que se quieren desempeñar. Cuanto más concreto sea esto último, mejor se diseñará el plan.



El objetivo profesional deberá ajustarse al modelo SMART lo más posible, es decir, deberá ser: Específico (S), Medible (M), Acordado (A), realista (R) y temporalizable (T).

2.3. Currículum vitae + carta de presentación:

El diseño del currículum vitae y la redacción de cartas de presentación es uno de los elementos clave en lo que se refiere a la empleabilidad. Por ello, hay que realizar sesiones formativas, talleres etc. que vayan en la línea de adaptar y diseñar currículos. Algunas de las líneas básicas son:

- 1) Tipos de currículum: Cronológico, funcional, por competencias y currículums mixtos.
- 2) Diseño y formato: CV tradicionales, CV creativos, videocurrículums, CV Online (ResumUp, Cuvitt etc.).

En cuanto a las cartas de presentación, se deben trabajar fundamentalmente las cartas de autocandidatura y las cartas en respuesta a un anuncio. Tanto en los currículums vitae como en las cartas de presentación, se debe tener en cuenta que es muy importante **huir de las estandarizaciones**, personalizándolos en la medida de lo posible para adaptarlos a la empresa o al puesto de interés. Resulta muy útil diseñar sesiones grupales en las que los participantes se den feedback sobre sus currículums y cartas de presentación.

2.4. Marca personal, redes sociales y web 2.0:

No son pocos los expertos que hablan de la creciente importancia de la marca personal en la búsqueda de empleo. La marca personal puede ser definida como la función de “identificar y comunicar las características que nos hacen sobresalir, ser relevantes, diferentes y visibles en un entorno homogéneo, competitivo y cambiante”¹¹⁵.

Las redes sociales son fundamentales para conseguir desarrollar la marca personal. También son un elemento cada vez más importante en la búsqueda de empleo. Aunque hay otras, tres son las redes sociales clave para trabajar estos aspectos son:

- 1) LinkedIn
- 2) Facebook
- 3) Twitter

No obstante, se puede trabajar sobre otras redes sociales como about.me etc., además del trabajo con blogs (blogger-wordpress) y con herramientas como Cuvitt.

2.5. Entrevistas de trabajo y dinámicas de selección:

Las entrevistas de trabajo son un proceso que se mejora enormemente con la práctica, por lo que su tratamiento y entrenamiento (a través de role-play, elevator pitch etc.) son básicos para lograr que los participantes logren automatizar las respuestas más apropiadas y adaptar su lenguaje verbal y no verbal, además de sentirse más seguros, con confianza etc. Por ello, el proceso de entrevistas de trabajo puede ser trabajado de la siguiente manera^{98 Pérez Ortega}:

- 1) Exposición sobre aspectos clave de entrevistas de trabajo. En este aspecto, puede ser muy útil contar con profesionales de RRHH que quieran colaborar con la Lanzadera en alguna sesión.
- 2) Realización de role-playing en los que se simulen las entrevistas. Feedback por parte del gestor del grupo y los participantes.
- 3) Realización de dinámicas de selección grupal. Existen multitud de ejercicios y simulaciones, que son aplicados por grandes compañías, que se pueden desarrollar en sesiones grupales. A este respecto, también es muy importante el feedback por parte del gestor del grupo y sus miembros.

¹¹⁵ Pérez Ortega, A. Marca Personal: Cómo convertirse en la opción preferente. Business and Marketing School. ESIC. Madrid. 2008

- 4) Por último, puede ser útil aplicar ciertos test psicotécnicos, de personalidad etc., que son utilizados en los procesos de selección.

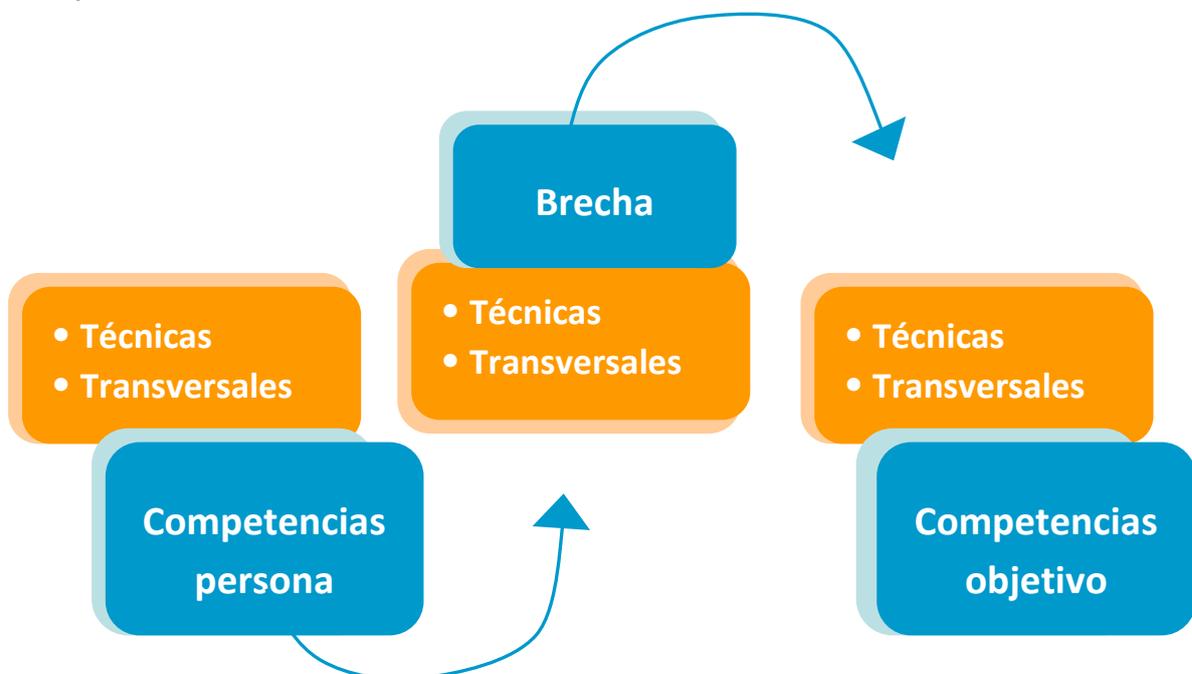
2.6. Desarrollo de competencias:

Una competencia es *“la capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. Las competencias son el conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes combinados, coordinados e integrados en la acción adquiridos a través de la experiencia (formativa y no formativa) que permite al individuo resolver problemas específicos de forma autónoma y flexible en contextos singulares”* ⁹⁸ Pérez Ortega

Pero, ¿qué componentes tiene una competencia? ¿Qué tipo de competencias hay? En la siguiente página podemos ver una tabla resumen sobre este tema.

Tipo	Descripción	Ejemplos
Técnicas/Específicas	Aquellas que son propias de una profesión	Manejo de maquinaria agrícola, Capacidad para programar en php, Manejo de SAP, Dominar el proceso de soldadura TIG etc.
Transversales/Genérica	Aquellas que son comunes a varias profesiones	Hablar en público, orientación a resultados, empatía, asertividad etc.

Una vez conocido el nivel que se requiere para desarrollar la competencia de manera adecuada y el nivel que poseen las personas, es necesario **comparar ambos para determinar la brecha**, para establecer un plan de desarrollo que permita **minimizar esa brecha** y mejorar la **empleabilidad**.¹¹⁶



¹¹⁶ Organización internacional del trabajo (OIT). Cuarenta preguntas sobre competencia laboral. OIT. Ginebra. 2004

2.7. Establecimiento del plan de desarrollo:

Cuando ya conocemos la brecha que se tiene, hemos de ayudar a los participantes a que establezcan un **plan de desarrollo** concreto que permita establecer técnicas, herramientas, formación etc. que posibiliten la adquisición y/o desarrollo de esas competencias en las que los participantes tienen carencias. El plan de desarrollo puede contemplar las siguientes técnicas:

1. **Formación:** cursos de formación presencial, online, Moocs –masivos-, etc.
2. **Dinámicas:** role-play, técnica de dinámicas de grupo, ejercicios prácticos etc. Son muy útiles cuando varias personas deben desarrollar las mismas competencias.
3. **Experiencias:** prácticas en empresas u organizaciones, voluntariado, participación en asociaciones, organización de eventos etc.

3. Búsqueda activa e intermediación laboral

Junto al trabajo en empleabilidad, otras herramientas que trabajan desde programas de fomento de empleo), tienen que ver con la búsqueda activa y la intermediación laboral.

LEES busca la proactividad de los participantes, por lo que se establece un plan de trabajo que impulse la búsqueda activa de empleo y, de igual manera, permita una interconexión con las empresas del entorno. El proyecto ha de ser conocido por el tejido empresarial, y la Lanzadera ha de desarrollar asimismo una labor de prospección que permita identificar cuáles son los perfiles, competencias, oportunidades etc., existentes. Asimismo, la intermediación ha de servir para aumentar las posibilidades de contratación de los participantes, ya que realizan una interacción directa con el empresariado.

Tareas	Descripción
Búsqueda activa de empleo	Procesos de trabajo destinados a impulsar la búsqueda de empleo
Bases de la prospección	Actividades para sentar bases comunes para la realización de la prospección de empresas, oportunidades etc.
Elaboración del mapa de empleabilidad	Elaboración de un mapa por territorios, sectores etc. con las empresas, perfiles más demandados etc.
Preparación de la intermediación	Actividades dirigidas a efectuar una preparación efectiva para la intermediación: procesos, comunicación etc.
Acciones de intermediación	Realización de acciones de intermediación profesional con empresas

En la sesión de empleo GRUSE H, se puede trabajar algún aspecto de estas tareas.

3.1. Planificación de la búsqueda de empleo:

La sistematización de la búsqueda de empleo es un elemento básico para diseñar planes de acción orientados a la consecución de objetivos. En concreto, se debe seguir la siguiente secuencia:

1. Tener en cuenta los objetivos profesionales.
2. Diseñar una ruta para buscar ofertas de empleo (portales de internet etc.), encontrar información, contactos etc.
3. Poner metas y objetivos concretos, que se puedan medir y analizar.
4. Registrar la evolución de las candidaturas, contactos, acciones de formación y desarrollo etc.
5. Mantener unos hábitos regulares. Llevar una agenda (recomendable una planificación semanal) y analizar las causas de las desviaciones.
6. Comprobar los resultados.

En este punto, es muy importante señalar la importancia de la búsqueda en equipo, que todos busquen para todos, y crear una base de datos común con portales, centros de recursos etc.

3.2. Análisis del mercado de trabajo:

El análisis del mercado de trabajo debe ir al detalle, a los proyectos personales de cada participante. Cuanto más concreto sea el análisis, mejor se podrán definir objetivos, establecer planes de acción etc. Se pueden analizar factores tales como el tejido empresarial, los perfiles más demandados y las ofertas de empleo que surgen; entrevistas a expertos, estudios de evolución de la contratación, así como otros informes o artículos...

3.3. Elaboración del mapa de empleabilidad:

Una vez que se han definido los objetivos profesionales de cada participante, hay que elaborar un mapa de empleabilidad que resulte del análisis del mercado laboral y de la prospección de las empresas de la zona. Ha de hacerse en equipo, por lo que es importante que sean públicos los perfiles e intereses de cada participante.

Un modelo base para trabajar esta estructura es el siguiente:

1º Mapa por zonas Área (CCAA, Provincia, Ciudad etc.)	Características del tejido empresarial	Perfiles más demandados	Evolución mercado de trabajo	
2º Mapa por empresas Puesto(s) de trabajo	Empresa	Área geográfica	Contacto	Perfiles de la Lanzadera

Puede ser útil acompañarlo con un mapa físico de cada zona e ir haciendo marcas sobre el mismo, asignar códigos etc. Se deben generar documentos que sean dinámicos y que se vayan actualizando.

3.4. La intermediación laboral:

La intermediación laboral es una nueva forma de acercarse a las empresas. No se trata simplemente de acercar perfiles o currículums, sino de generar una relación de valor mutuo entre la empresa y la Lanzadera. Todas las partes obtienen algo. El objetivo principal del uso de la intermediación es el de servir de puente entre el equipo y el tejido empresarial, para establecer canales de comunicación entre los demandantes de empleo y los empleadores o empresas. A través de las intermediaciones, nos acercamos directamente a empresarios, responsables de recursos humanos, gerentes etc. no sólo para darnos a conocer y comunicar la filosofía y objetivos del Programa, sino también para aprender de su visión de la situación actual, el estado de su empresa, sus inquietudes, tener un mayor conocimiento de los procesos de selección y para conocer los perfiles que se demandan hoy en día en el mercado laboral y las competencias más valoradas.

4. Fomento del emprendimiento

Una parte importante en la inserción laboral es dar la alternativa y la oportunidad de emprender a todas aquellas personas interesadas en ello. Formando, capacitando en las habilidades necesarias y facilitando todos los recursos y el asesoramiento necesario se presta un apoyo básico para muchas personas que, si no fuera por este apoyo, no podrían poner en marcha sus iniciativas.

Se trata de transferir los conocimientos necesarios para emprender, al mismo tiempo que se desarrollan y se potencian las competencias que sustentan este comportamiento emprendedor. Se analizará la evolución a nivel de competencias tanto técnicas como emprendedoras de las personas participantes, para lo cual se les pasará un test al inicio y otro al final del itinerario.

Las LEES por su parte trabajan las siguientes tareas para apoyar las iniciativas de autoempleo:

Reflexión competencias emprendedoras	Actividades para la sensibilización sobre el emprendimiento y a la identificación de las competencias clave para el mismo.
Detección de necesidades en el entorno	Ejercicios que buscan las oportunidades que existente en el entorno o en las áreas de interés de los participantes.
Contacto con emprendedores locales	Organización de visitas de emprendedores locales con el objetivo de obtener aprendizajes y extraer buenas prácticas. Las Lanzaderas tienen en su órbita distintos centros de emprendimiento, con los que se buscan sinergias.

Generación de ideas de negocio	Generación de ideas, detección de necesidades, con dinámicas que estimulan el pensamiento creativo.
Modelos de negocio	Modelización de las ideas de negocio usando modelos como el Business Canvas Model etc.
Plan de Empresa	Elaboración de un Plan de Empresa con aquellas iniciativas que sean maduras.

4.1. Reflexión sobre las competencias emprendedoras.

Muchas de las competencias del emprendedor son necesarias para el intraemprendedor y para cualquiera que busque una inserción laboral por cuenta ajena. Merece la pena reflexionar sobre estas competencias. Las competencias deseadas son entre otras:

- Curiosidad
- Iniciativa
- Juicio crítico
- Autoconocimiento
- Esfuerzo
- Resistencia al fracaso
- Etc.

El contacto con emprendedores locales y el conocimiento de empresas que, surgidas del impulso de personas con iniciativa, se mantienen con éxito en el mercado potencia la curiosidad y la reflexión sobre las competencias adecuadas para iniciar nuevos proyectos. También la evaluación de necesidades en el territorio cercano, o en el ámbito global, puede potenciar la creatividad. El autoconocimiento en relación a las capacidades emprendedoras se conseguirá a lo largo del proceso de ideación y modelización de negocios.

4.2. Detección de necesidades:

Mediante dinámicas como la lluvia de ideas, contacto con interesados clave, encuestas, se procede a identificar aquellas necesidades relevantes en el territorio próximo o en un mercado global. Se requiere para esta actividad una posición activa de búsqueda y activación de la curiosidad de los participantes. Una vez completado el trabajo de búsqueda de necesidades se procede a la identificación de los participantes con alguna de esas necesidades para generar ideas de negocio. Estas ideas pueden venir a satisfacer una o varias necesidades. Lo importante es conseguir una vinculación, por interés, conocimiento, experiencia, del participante con la necesidad.

4.3. Ideas de negocio: Los participantes inician el proceso de elaboración de una idea de negocio y se expone ante los demás miembros de la Lanzadera, en sesiones en las que está prohibido utilizar expresiones que maten ideas. Cualquier idea debe ser escuchada y no

frenada en sus fases iniciales. Si el portador de la idea de negocio decide, después de presentarla ante los demás participantes y de reflexionar sobre ella utilizando técnicas de priorización, DAFO etc.

4.4. Modelo de negocio: De seguir adelante con la idea, se elaborará el modelo de negocio utilizando en Canvas Business model. Este esquema servirá para profundizar en la idea de negocio, posibilitando un mayor conocimiento del mismo y de su contexto. Una vez cubierto este paso debe valorarse nuevamente si esa idea de negocio es interesante para el portador o tiene viabilidad en el entorno. Si la respuesta es afirmativa se procederá a la elaboración del plan de negocio o plan de viabilidad.

4.5. Plan de Empresa: Es posible que el participante requiera la colaboración de servicios específicos de apoyo al emprendedor en el proceso de creación de la empresa, por lo que se le derivará al Centro de Apoyo al Desarrollo Empresarial más cercano.

4.6. Buscar apoyos: Afortunadamente existen servicios especializados que ofrecen apoyo a los emprendedores. En Andalucía existe un sistema completo con capacidad de guiar a los emprendedores en su camino hacia la constitución de empresas. La Fundación Andalucía emprende Fundación Pública Andaluza.

También algunos aspectos de esta tercera vía de apoyo al empleo pueden ser tratados puntualmente en la sesión de empleo.

5. Recursos y servicios de apoyo al empleo

Aunque en cada provincia y zona básica de salud habrá que trabajar en la detección de los recursos específicos, puesto que no se distribuyen uniformemente (iniciativas locales...) contamos con estos servicios en los que podemos pedir más información y/o apoyo para la búsqueda de empleo o fomento de empleo:

CADEs .Centros de Apoyo al desarrollo Empresarial.

En Andalucía Emprende, Fundación Pública Andaluza, apoya la creación, el desarrollo y la consolidación de todo proyecto emprendedor con servicios especializados, prestados por un cualificado equipo técnico de especialistas desde una amplia red de más de 200 centros presentes en toda la región.

- Estudian la idea y crean un plan de viabilidad empresarial.
- Ayudan a buscar financiación pública y privada y a solicitar incentivos para que puedas poner en marcha cualquier actividad empresarial.

- Tutorizan los proyectos con asesoramiento personalizado y acompañan al emprendedor en todo el proceso de creación, desarrollo y consolidación empresarial, con un servicio de consultorías especializadas.
- Imparten formación empresarial personalizada en función de tus conocimientos y necesidades, para la gestión óptima de la futura empresa.
- Ofrecen alojamiento empresarial completamente gratuito para ayudar en la fase inicial del proyecto o en el proceso de desarrollo y consolidación.
- Y facilitan contactos con otras empresas y organismos para que se pueda intercambiar conocimientos y experiencias y establecer posibles vías de cooperación.

SAE. Servicios de orientación para el empleo.

Es la red de unidades de Orientación del Servicio Andaluz de empleo de la Junta de Andalucía puesta en marcha con la participación de las Direcciones Provinciales.

¿Qué finalidad persigue?

Tiene como objetivo apoyar a la población activa andaluza para su inserción en el Mercado Laboral, asesorándola en la búsqueda de empleo.

¿A quién va dirigido?

A las personas demandantes de empleo inscritas como tales en el Servicio Andaluz de Empleo. Y especialmente:

- Personas con Discapacidad.
- Estudiantes Universitarios y recién titulados.
- Mujeres.
- Jóvenes.
- Personas desempleadas con especiales dificultades para la inserción.

¿Qué servicios ofrece?

- Itinerarios Personalizados para la Inserción.
- Información sobre el mercado de trabajo.
- Asesoramiento sobre Técnicas de búsqueda de empleo.
- Orientación vocacional.
- Asesoramiento para el autoconocimiento y posicionamiento para el mercado de trabajo.
- Acompañamiento en la búsqueda de empleo.
- Asesoramiento para el autoempleo.
- Auto-orientación

Centros de referencia Andalucía Orienta:

Existe un centro de referencia por cada provincia, y cada uno está dotado con las mejores instalaciones y recursos. Cuenta con una zona de recepción, atención personalizada, sala de usos múltiples, zona de auto-orientación (con entre 8 y 12 ordenadores de libre acceso), además de otros espacios como zona de administración, área de acogida y recepción, almacén, despacho de dirección y servicios. En cuanto a personal, los centros están dotados con un equipo de profesionales expertos que actúan bajo las directrices de las Delegaciones Provinciales para ofrecer el mejor servicio de empleo. Existe un centro de referencia por cada provincia, y cada uno está dotado con las mejores instalaciones y recursos.

Lanzaderas de empleo

Una lanzadera es un equipo heterogéneo de personas desempleadas con **espíritu dinámico, comprometido y solidario** que acceden de forma voluntaria a esta iniciativa y que, coordinadas por un coach, refuerzan sus competencias, generan conocimiento colectivo, se hacen visibles y colaboran en la consecución de un fin común: conseguir un empleo ya sea por cuenta propia o ajena

En el Anexo 9.10.1 Información sobre lanzaderas de empleo, se puede conocer con más detalle esta iniciativa.

DINÁMICAS GRUPALES DE LA SESIÓN

En los Anexos 9.10.3 a 9.10.8 se recogen algunas técnicas con las que podemos trabajar áreas de los tres bloques fomento del empleo que hemos visto anteriormente. Se propone seleccionar aquellas tareas y técnicas relacionadas con las necesidades detectadas en el grupo (fomento de la empleabilidad, búsqueda activa e intermediación laboral o fomento del emprendimiento).

TAREA PARA CASA

Seleccionar también una de las tareas planteadas en los Anexos 9.10.3 a 9.10.8 relacionada con la temática de interés del grupo y de fácil realización de manera individual.

4. BIBIOGRAFÍA

Aguiló, E. El rol asignado al hombre y sus implicaciones en la salud. Jornadas 2013. Cuestiones de Género: Los Aportes Procc. La problemática silenciada del hombre. De la masculinidad hegemónica a las masculinidades. 2013. (1-11). www.procc.org;

Aguiló, E. La Metodología de los Procesos Correctores Comunitarios (PROCC). Revista clínica electrónica en Atención Primaria. 16. 2008. [Disponible en: <http://www.fbjoseplaporte.org/rceap/articulo2.php?idnum=16&art=07>]

AHIGE. Mi papá me cuida. Guía de cuidados infantiles para una nueva paternidad. En red: http://www.ahige.org/guia_cuidados.pdf

Aizpuru Oiarbide, José Martín; Artola Zubillaga, Fermín; Labaka Peñagarikano, Pedro María. Educación emocional. Educación secundaria postobligatoria. Gipuzkoako Foru Aldundia. Gipuzcoa, 2008. En red: http://www.eskolabakegune.euskadi.eus/c/document_library/get_file?uuid=3909783f-7236-4ed6-9a8c-0b4350d5b04a&groupId=2211625

Alameda-Palacios, J; Ruiz-Ramos, M y García-Robredo, B. Mortalidad por suicidio en Andalucía: distribución geográfica y relación con el uso de antidepresivos, la altitud y desigualdades socioeconómicas. Rev Esp Salud Pública 2015; 89: 283-293. En red: http://www.msssi.gob.es/biblioPublic/publicaciones/recursos_propios/resp/revista_cdrom/vol89/vol89_3/RS893C_JAP.pdf#page=1&zoom=auto,-330,652

Antonovsky, A. The salutogenic model as a theory to guide health promotion. Health Promotion International, 1996. (11): 11-18.

Antonovsky, A. Unraveling the mystery of health. How people manage stress and stay well. San Francisco: Jossey-Bass. 1987

Apalategui Milicua, I. Salud y masculinidad. Gizonduz. 2009. En red: http://www.berdingune.euskadi.eus/contenidos/informacion/material/es_gizonduz/adjuntos/8_salud_y_masculinidad.pdf

Bauman, Z (2011). Daños colaterales. Desigualdades sociales en la era global. Madrid: Fondo de Cultura Económica.

Benach, J; Moreno, N; Muntaner, C; Moncada, S; Llorens, C; Menéndez, M; Tarafa, G. La reforma laboral y su impacto en la salud. Observatorio de Salud: 3. Publicado: 26/4/2012. En red: http://www.upf.edu/greds-emconet/_pdf/observatoriosalud3.pdf

Bimbela Pedrola, JL. ENTREVISTA CLÍNICA: Volver a pensar, volver a sentir. Formación Médica Continuada en Atención Primaria, Vol. 8 nº7 Agosto-Septiembre 2001: 473-474. En red: <https://bimbela.files.wordpress.com/2015/09/volver-a-pensar.pdf>

Bonino, L. Masculinidad hegemónica e identidad masculina. Dossiers Feministes 6: Mites, de/construccions i mascarades, 2002. Nº 6:7-35

Bonino, Luis. Varones, género y salud mental: reconstruyendo la "normalidad" masculina. En Nuevas masculinidades, eds. Àngels Carabí y Marta Segarra, 41-64. Barcelona: Icaria. 2000

Buendía Vidal. El impacto psicológico del desempleo. Universidad de Murcia. Murcia: Servicio de publicaciones. 2010.

Campos Guadamuz, A. Así aprendimos a ser hombres. Pautas para facilitadores de talleres de Masculinidad en América Central I. Oficina de Seguimiento y Asesoría en Proyectos. San José de Costa Rica, 2007. En red:
http://www.endvawnow.org/uploads/browser/files/This%20is%20How%20We%20Learned%20to%20be%20Men_Spanish.pdf

Campos Guadamuz, A. Hombre trabajando con hombres. Pautas para facilitadores de talleres de Masculinidad en América Central II. Oficina de Seguimiento y Asesoría en Proyectos. San José de Costa Rica, 2007. En red:
<http://institutowemcr.org/publicaciones/libros/Hombres%20trabajando%20con%20hombres.pdf>

Campos Guadamuz, Álvaro. Redes de hombres contra la violencia San José, Costa Rica: Oficina de Seguimiento y Asesoría de Proyectos OSA, S.C., 2007. (Serie: Pautas para facilitadores de talleres de masculinidad en América Central).

Chang, SS; Stuckler, D; Yip, P; Gunnell D. Impact of 2008 global economic crisis on suicide: time trend study in 54 countries. BMJ. 2013 Sep 17; 347:f5239

Cochran, SV; Rabinowitz, FE. Men and depression: clinical and empirical perspectives. San Diego: Academic Press, 2000.

Consejería de Educación. Forma Joven en el ámbito educativo. 2015-2016. Línea de intervención Educación socioemocional. Junta de Andalucía. Sevilla. 2016. En red:
<http://www.juntadeandalucia.es/educacion/webportal/ishare-servlet/content/b5c36118-45c1-441e-8dd3-ad797f7fb44d>

Consejo de la Juventud de Navarra. Guía de los buenos amores. En red:
http://www.educacion.navarra.es/porta/digitalAssets/49/49018_20110228C.pdf

Covas, Susana; Maravall. Javier; Bonino, Luis. Los hombres y el cuidado de la salud. Ministerio de Sanidad y Política Social. 2009. En red:
http://www.msssi.gob.es/organizacion/sns/planCalidadSNS/e02_t01_Masculinidades.htm

Divya Parmar, Charitini Stavropoulou, John P A Ioannidis. "Health outcomes during the financial crisis in Europe: systematic literature review". BMJ. 7 de septiembre, 2016

Ende Michael. Capítulo 2. Una cualidad muy poco común y una pelea muy común. En Michael Ende. Momo. Ed. Alfaguara, 2002

Espinoza, Rosario. Comunicación y negociación efectiva. Manual del Participante. Centro de Colaboración Cívica A.C., México D.F. 2011. Págs.: 4-7.

Federación de Asociaciones para la Defensa de la Sanidad Pública. Los efectos del desempleo sobre la salud. Acta sanitaria: febrero, 2012. En red:
http://www.actasanitaria.com/fileset/file__DESEMPLEO_Y_SALUD_40941.pdf

Furetiere, A. Diccionario Universal. París. 1690

García Higuera, J.A. Terapia de aceptación y compromiso. 2011. Disponible en red:
http://www.psicoterapeutas.com/trastornos/ansiedad/terapeutica_ansiedad.html

Garrido Torrecillas FJ y cols. Programa de Salud Infantil y Adolescente de Andalucía. Sevilla. Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales. Junta de Andalucía. 2014 En red: http://si.easp.es/psiaa/wp-content/uploads/2014/07/promocion_buen_trato.pdf

Haro, JM; Palacín, C; Vilagut, G y cols. Prevalencia de los trastornos mentales y factores asociados: Resultados del estudio ESEMeDEspaña. Med. Clin. 2006; 126 (12): 445-51.

Hernán García, M. Mapas de Activos y Desarrollo comunitario basado en activos. Clase en el Seminario Avanzado de Promoción de la Salud. 2011

Hernán, M.; Lineros, C; Morgan, A. (2013). Los activos para la salud personales, familiares y comunitarios. En: Hernán, M.; Morgan, A.; Mena, A.L. (eds.). Formación en salutogénesis y activos para la salud. Granada: Escuela Andaluz de Salud Pública.

Hombres por la igualdad. "Quítate el disfraz, ganas con el cambio". En red:
http://www.ahige.org/images/folleto_ahige_actual.pdf

lañez, A. et al. Análisis del impacto de los grupos socioeducativos de Atención Primaria (GRUSE) en la salud mental de las mujeres y en el Sistema Sanitario Público de Andalucía. Proyecto de investigación en curso, desarrollado entre las Universidades Pablo Olavide, Huelva y Cádiz, el Servicio Andaluz de Salud y la Secretaría General de Salud Pública y Consumo de la Consejería de Salud

INE mujeres y hombres en España. Salud.
http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259926380048&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios/PYSLayout

INE. En red:
http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259926722525&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout

Instituto Nacional de estadística. Encuesta de población activa. Parados por grupo de edad, sexo y Comunidad Autónoma. Resultados por Comunidad Autónoma. Valores absolutos. En red:
<http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4245>

Inteligencia emocional.org. Las emociones primarias y secundarias. En red: <http://www.inteligencia-emocional.org/articulos/lasemocionesysecundarios.htm>

Jack, RE; Garrod, OGB; Schyns, PG. Dynamic Facial Expressions of Emotion Transmit an Evolving Hierarchy of Signals over Time. Current Biology. 2014. En red: <http://www.cell.com/current-biology/abstract/S0960-9822%2813%2901519-4>

Jacobson, E. Progressive relaxation. Chicago: University of Chicago Press. 1938

Jiménez, JM. (2013). Los grupos socioeducativos: una experiencia de Buena práctica metodológica en Atención Primaria de salud. Cuaderno de Trabajo Social, (53)6-16.

Jin, RL y cols. The impact of unemployment on health: a review of the evidence. *Cam. Med. Assoc. J.* 1995; 153:528-40

Kellett, S; Clarke, S; Matthews, L. Delivering group psychoeducational CBT in Primary Care: comparing outcomes with individual CBT and individual psychodynamic-interpersonal psychotherapy. *Br. J. Clin. Psychol.* 2007 Jun; 46 (Pt 2): 211-22.

Klerman, GL; Budman, S; Berwick, D; Weissman, MM; Damico-White, J; Demby, A; Feldstein, M. Efficacy of a brief psychosocial intervention for symptoms of stress and distress among patients in primary care. *Med Care.* 1987 Nov; 25(11):1078-88.

Lindstrom, B. & Eriksson, M. (2009). The salutogenic approach to the making of HiAP/healthy public policy: illustrated by a case study *Global Health Promotion* 2009; 16; 17.

Llamas Martínez, M; Frías Oncina, IA. La violencia de género como factor de riesgo de suicidio. Congreso para el estudio de la violencia contra las mujeres. Justicia y Seguridad. Nuevos retos. Palacio de exposiciones y congresos de Granada. Consejería de Justicia. 25 y 27 de Noviembre de 2012.

Llano Ortiz, JC. EL ESTADO DE LA POBREZA 4º INFORME. Seguimiento del indicador de riesgo de pobreza y exclusión social en España 2009-2013. EAPN. Madrid. 2015. En red:
http://www.eapn.es/ARCHIVO/documentos/recursos/1/1423562245_20150208_el_estado_de_la_pobreza_seguimiento_del_arope_2013_listo.pdf

López y Segarra, JF. Educación de las Masculinidades en los Centros de Día. 2ª Guía metodológica para trabajar en centros de día de adicciones. ASECEDI. Barcelona. 2010. En red:
<http://w110.bcn.cat/Homes/Continguts/Documents/Fitxers/masculinidadesASACEDI.pdf>

Maggio, E y Álvarez M. Técnicas proyectivas. El test del dibujo de sí mismo. En red:
<https://sites.google.com/site/tecnicasproyectivasorg/simismo>

Maggio, L. (2011) Autoestima. En red: <http://www.angelfire.com/ak/psicologia/autoestima.html>

Marcelo Rita Boso, R y Salvia, R. Representaciones, estratificación social y diferencias de género bajo condiciones de crisis y desempleo. En red:
http://www.crim.unam.mx/drupal/crimArchivos/Colec_Dig/2007/Lucero_Jimenez_G/17_Diferencias_genero_bajo_condiciones_desempleo.pdf

Marqués, JV. Curso elemental para varones sensibles y machistas recuperables. Ed. El Papagayo, Madrid, 1991.

Mateo Rodríguez, I (Coord.); García-Cubillana de la Cruz, P; Conde Gil de Montes, MP. Manual para el diseño e implementación de Grupos Socioeducativos en Atención Primaria (GRUSE). Sevilla, Consejería de Salud de la Junta de Andalucía. 2011. En red:
http://www.juntadeandalucia.es/salud/servicios/contenidos/andaluciaessalud/docs/158/GRUSE_MANUAL_v4.pdf

Matheu, L; Larrazábal, M; Lucas, P; Cabello, F; Castillo, JL; Jurado, C; García, MI. Material del curso de "Promoción de la salud sexual para mayores". Consejería de salud. IAVANTE, S.E.I.S. 2010.

Material de Forma Joven. Folleto "Sexualidad Humana". Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales. Junta de Andalucía. 2009.

McKnight, J. (2013). Mapa de activos en las comunidades. En: Hernán, M.; Morgan, A.; Mena, A.L. (eds.). Formación en salutogénesis y activos para la salud. Granada: Escuela Andaluza de Salud Pública.

Men, T; Brennan, P; Boffetta P. Russian mortality trends for 1991-2001: analysis by cause and region. BMJ. 2003; 327:964-964.

Migallón; P y Gálvez, B. Los grupos de mujeres. Metodología y contenido para el trabajo grupal con mujeres. Instituto de la Mujer. 2006. En red:
<http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/salud/publicaciones/Seriesalud/docs/1Gruposmujeres.pdf>

Millán Carrasco, A; García Toyos, N. Apoyo al proyecto de incorporación de los hombres a la Estrategia GRUSE. Informe sobre estudio cualitativo. Escuela Andaluza de Salud Pública. Granada. Enero. 2014 (Material no publicado).

Ministerio de Sanidad y Consumo. Estrategia en Salud Mental del Sistema Nacional de Salud. Madrid: Ministerio de Sanidad y Consumo, 2007

Morgan, A. y Ziglio, E. (2007). Revitalising the evidence base of public health: an assets model. Promotion & education, (2)17-22.

Morgan, A., Davies, M., y Ziglio, E. Health Assets in a Global Context: Theory, Methods, Action, JAMA, 2011. 305 (9) 945-946.

Narbona, G. (2011) Técnicas de autocontrol y Terapias Cognitivo - Conductuales [Internet] Disponible en: <http://www.guillermonarbona.es/psicontrol> [Acceso el 8 de Febrero de 2011].

Navarro. F. Blog online: 126 dinámicas de educación emocional. En red:
<http://orientafer.blogspot.com.es/2011/09/126-dinamicas-de-educacion-emocional.html?spref=fb#!>

New Economics Foundation. Five ways to wellbeing. NHS. UK. 2008. Disponible en:
<http://www.neweconomics.org/Publications/five.ways-to-wellbeing>

NIMH. Los hombres y la depresión. NIMH: Bethesda, 2004. En red:
<http://www.nimh.nih.gov/health/publications/espanol/los-hombres-y-la-depresion-folleto/index.shtml#14> .

Núñez Pereira, C; Valcárcel RR y cols. Emocionario. Di lo que sientes. Palabras Aladas. En red:
<http://www.palabrasaladas.com/emocionario.html>

Observatorio Andaluz sobre Drogas y Adicciones. Informe sobre el indicador admisiones a tratamiento en Andalucía 2010. Consejería para la Igualdad y Bienestar Social: 2011. Disponible en:
http://juntadeandalucia.es/export/drupaljda/Drogodependencia_archivos_Informe_Tratamiento_2010.pdf

Organización internacional del trabajo (OIT). Cuarenta preguntas sobre competencia laboral. OIT. Ginebra. 2004

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. Panorama de la Sociedad 2014.

Resultados Clave: ESPAÑA. La crisis y sus consecuencias. OCDE. 2015. En red:

<http://www.oecd.org/spain/OECD-SocietyAtaGlance2014-Highlights-Spain.pdf>

Peralta–Ramírez MI, Robles–Ortega H, Navarrete–Navarrete N, Jiménez–Alonso J. Aplicación de la terapia de afrontamiento del estrés en dos poblaciones con alto estrés: pacientes crónicos y personas sanas. *Salud Ment.* v.32 n.3 México may/jun. 2009

Pérez Ortega, A. Marca Personal: Cómo convertirse en la opción preferente. Business and Marketing School. ESIC. Madrid. 2008

Plan Integral de Salud Mental de Andalucía. Crisis económica y salud mental. Estrategia para reducir el impacto en la salud mental de la población. Sevilla: PISMA. 2012

Plasencia, J.J. *Vive tus emociones.* España: Ediciones Urano. 2010

Plutchik R. The Nature of Emotions. *American Scientist.* 2001. 29: 334-350. En red:

<http://www.emotionalcompetency.com/papers/plutchiknatureofemotions%202001.pdf>. Se puede

consultar una traducción al castellano de esa Rueda de emociones en

https://es.wikipedia.org/wiki/Robert_Plutchik

Pollack W. Mourning, melancholia, and masculinity: recognizing and treating depression in men. En: Pollack, W; Levant, R Eds. *New psychotherapy for men.* New York: Wiley, 1998; 147-66.

Portal Averroes. Seminario SEFIRE UA. Emociones básicas. Consejería de Educación. Junta de Andalucía. En red:

<http://www.juntadeandalucia.es/averroes/etpcadiz/Documentos/Publicos/AFT/EDUCACION%20EMOCIONAL%20/LAS%20EMOCIONES%20BASICAS%20Y%20COMPLEJAS.pdf>

Proudfoot J, Guest D, Carson J. Effect of cognitive-behavioural training on job-finding among long-term unemployed people. *Lancet.* 1997; 350: 96– 100.

Sabo, D. Understanding Men's Health: A Relational and Gender-sensitive Approach" (No. 99.14).

Working Papers. Harvard Center for Population and Development Studies. Harvard School of Public Health. August 1999. En red:

<http://iris.paho.org/xmlui/bitstream/handle/123456789/804/9275322848.pdf?sequence=1>

Salazar Benítez, O. Masculinidades y ciudadanía. Los hombres también tenemos género. Ed. Dikynson. Madrid: 2013. En red:

<https://books.google.es/books?id=SP3cBAAQBAJ&pg=PA198&lpg=PA198&dq=Mito+de+Ulises+y+masculinidad&source=bl&ots=Bjg83bVLuT&sig=lrdXI2KAHwLsZ1DNHP0xalqcpV0&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjirK2o7uzKAhUE2xoKHVmmApkQ6AEILjAD#v=onepage&q=Mito%20de%20Ulises%20y%20masculinidad&f=>

Salazar Fraile J, Sempere Verdú E. Malestar emocional: Manual práctico para una respuesta en Atención Primaria. Conselleria de Sanitat. Generalitat Valenciana. Valencia. 2012

- Sánchez-Cruz JJ, Mayoral JM, Daponte A, García LI. IV Encuesta Andaluza de Salud 2011. EASP. Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales de la Junta de Andalucía. Sevilla, 2012.
- Save the Children. 10 principios sobre la parentalidad positiva. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Gobierno de España. En red:
http://www.savethechildren.es/docs/Ficheros/524/SC_PARENTALIDAD_PRINCIPIOS_vOK.pdf
- Scales, P. C. & Leffert, N. (1999). Developmental assets: A synthesis of the scientific research on adolescent development. Minneapolis, MN: Search Institute.
- Servicio Andaluz de Empleo. Guía práctica para la búsqueda de empleo. Consejería de empleo. Sevilla. En red: http://juntadeandalucia.es/export/drupaljda/1_1709_GuiaPracticaBusquedaEmpleo.pdf
- Servicio Andaluz de Salud. La salud mental en Andalucía 2008-2013. Junta de Andalucía: Sevilla. 2014
- Soriano, MF; Díaz, C. Tratamientos basados en la evidencia para el insomnio. Resumen. Psicoevidencias.es. Julio 2008. Actualizado Enero 2012.
- Sowden AJ, Tilford S, Faith Delaney, Michelle Vogels, Simon Gilbody, Trevor A Sheldon. Mental health promotion in high-risk groups. *Quality in Health Care* 1997; 6:219-225
- Stevens, B. Trabajo corporal. En O. J. Stevens (Ed.). *Esto es Gestalt*. Santiago de Chile. Editorial Cuatro Vientos. 1978
- Stevens, J. El darse cuenta. Ed. Cuatro vientos. págs. 261-263
- Tomasina, F. Los problemas en el mundo del trabajo y su impacto en salud. Crisis financiera actual. *Rev. Salud pública*. 14 sup. (1): 56-67, 2012. <http://www.scielo.org.co/pdf/rsap/v14s1/v14s1a06.pdf>
- Ulloa Guerra, O; Quaresma da Silva, D. Masculinidades: un análisis sobre sus implicaciones y contradicciones. *Santiago (123)* 2010. En red:
http://www.academia.edu/3716074/Masculinidades_cuba
- Utrera Caballero V; Guerrero Sánchez R y Rosado Tejero L. Mindfulness como terapia para la disminución de la ansiedad y síntomas depresivos. *Boletín Psicoevidencias* nº 37. Tercer Cuatrimestre 2013
- Vicente Bonet, J. Se amigo de ti mismo. Manual de autoestima. Santander. Ed. Sal Terrae. 1997, págs. 39 y 40.
- Vicente Casado, JC. Relájate... progresivamente. En *Psicología Útil*. Última revisión 2006. Disponible en:
http://www.nigawa.info/jc_vicente/relajacion/relax.htm
- Vinokur, AD; Price, RH; Caplan, RD; Van Ryn, M; Curran, J. The Jobs I Preventive Intervention por Unemployed individuals: Short and Long Term Effects on Reemployment and Mental Health. En Murphy LR, Hurrell J, Sauter SI, Keita GP. *Job stress interventions*. Washington. American Psychological Association. Págs. 125-138. 1995.
- Vinokur, AD; Schul, Y; Vuori, J. Two years after a job loss: long-term impact of the JOBS program on reemployment and mental health. *J Occup Health Psychol*. 2000;5: 32-47.

Vuori, J; Silvonen, J. The benefits of a preventive job search program on reemployment and mental health at 2-year follow-up. *J Occup Organizational Psychol.* 2005; 78: 43–52.

Waisblat, A; Aguiló E; Gómez J. Una intervención comunitaria con hombres desempleados en un municipio del sur de Madrid. *Noticias SEMFYC.* Nº 95. Mayo 2013.

Waisblat, A. El impacto del desempleo en la subjetividad masculina. Una intervención comunitaria con hombres en situación de desempleo desde los ProCC. *Jornadas 2013. Cuestiones de Género: Los Aportes PROCC. La problemática silenciada del hombre. De la masculinidad hegemónica a las masculinidades.* 2013. (1-16). www.procc.org;

Willcox, G. *Feelings: Converting Negatives to Positives.* Paperback. 2001. Se puede consultar la traducción al castellano de esta Rueda de sentimientos, recogida en el Anexo 9.5.4, en la siguiente dirección web: <https://www.linkedin.com/pulse/alfabetizaci%C3%B3n-emocional-lyn-alba-de-juarez>

Zurdo Aleguero A., López de la Nieta Beño M. (2013). “Estrategias e imágenes sobre la crisis en el espacio social de la “nueva pobreza”. *Representaciones sociales y atribuciones causales. Cuadernos de Relaciones Laborales.* Vol. 31 Núm. 2 383-433

