

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS
FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA



MEMORIA LABORAL
P.E.T.A.E.N.G.

**TALLERES DE MOTIVACIÓN PARA EL
FORTALECIMIENTO DE LA AUTOESTIMA,
ASERTIVIDAD Y LIDERAZGO EN LAS Y LOS
ESTUDIANTES DEL NIVEL SECUNDARIO DE LA
UNIDAD EDUCATIVA NACIONAL LITORAL DEL
DISTRITO EDUCATIVO DE TIWANACU**

para obtener el Título de Licenciatura

POR: LUPE CALLISAYA QUENTA
TUTOR: Mg. Sc. LUIS HUGO JIMÉNEZ CARRASCO

LA PAZ – BOLIVIA
Junio, 2021

DEDICATORIA

Con mucho cariño y admiración a mis padres, a mis hermanos y a mis docentes de la Universidad Mayor de San Andrés.

AGRADECIMIENTO

**A la Universidad Mayor de San Andrés,
por la formación académica que me
brindó.**

**A los docentes de la Carrera de
Psicología por su permanente trabajo de
asesoría y apoyo incondicional.**

**Al Licenciado M.Sc. Luis Hugo Jimenez
Carrasco por su apoyo en la redacción y
motivación en la elaboración de la
presente memoria laboral.**

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I.....	3
MARCO INSTITUCIONAL.....	3
1.1. Descripción de la institución.....	3
1.1.1. Características culturales.....	4
1.1.2. Características socioeconómicas	4
1.1.3. Visión y Misión de la Unidad Educativa Nacional Litoral.....	4
1.2. Identificación del problema.....	5
CAPITULO II.....	11
DESARROLLO LABORAL.....	11
2.1. Objetivos de la intervención laboral	11
2.1.1. Objetivo General	11
2.1.2. Objetivos Específicos.....	11
2.2. Descripción de las funciones y tareas.	11
2.3. Resultados alcanzados.....	28
2.4. Lecciones aprendidas y buenas prácticas (vinculadas a la intervención)	53
CAPITULO III.....	61
DESEMPEÑO LABORAL.....	61
3.1. Aprendizaje Laboral.....	61
3.2. Logros profesionales.....	64
3.3. Límites y dificultades.....	68
CAPITULO IV	69
DESCRIPCIÓN DE LA PROYECCIÓN PROFESIONAL.....	69
4.1. Planteamientos de futuros desafíos a nivel profesional.....	69
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	70
ANEXOS.....

RESUMEN

La experiencia psicológica de Memoria Laboral se realizó en el Distrito Educativo de Tiawanacu, del Municipio de Taraco, en la Comunidad de Coacollo, en la Unidad Educativa “Nacional Litoral” turno mañana, ubicado en la plaza de Coacollo. La administración de la Unidad Educativa está bajo la siguiente coordinación: Directora de la Unidad Educativa Lupe Callisaya Quenta; funciona bajo el código SIE (Sistema de Información Educativa) 60660037.

La presente memoria laboral tuvo como meta desarrollar talleres de motivación para el fortalecimiento de la autoestima, asertividad y liderazgo, debido a que los estudiantes de cuarto, quinto y sexto de secundaria, de la Unidad Educativa “Nacional Litoral”, mostraban formas de comportamiento inadecuados, que traía problemas en el proceso de enseñanza – aprendizaje y en la disciplina del establecimiento educativo, por el consumo de bebidas alcohólicas, agresión entre ellos y ante todo que los docentes de las distintas áreas curriculares estaban preocupados en el rendimiento educativo de los estudiantes.

Por ello los objetivos de esta experiencia psicológica, se inclinaron a modificar las conductas desadaptativas mediante estrategias de motivación para fortalecer la autoestima, la asertividad, la resiliencia y el liderazgo en las y los estudiantes, apoyado con Instrumentos de medición psicológicos y educativos, pero al mismo tiempo realizar la interacción grupal y la evaluación de resultados en el desarrollo del proceso de trabajo.

Se utilizaron distintas funciones de trabajo y tareas que llenara las expectativas de la labor psicológica, con entrevistas, aplicación de pruebas, un cronograma anual, ciclo de talleres psicoeducativos, interacción del estudiante con su familia, para después elaborar un informe que se puso en la etapa de socialización con la comunidad educativa.

PALABRAS CLAVES: Motivación, talleres, autoestima, asertividad y liderazgo.

SUMMARY

The psychological experience of Labor Memory was carried out in the Educational District of Tiawanacu, of the Municipality of Taraco, in the Community of Coacollo, in the Educational Unit "Nacional Litoral" morning shift, located in the Plaza de Coacollo. The administration of the Educational Unit is under the following coordination: Director of the Educational Unit Lupe Callisaya Quenta; It works under the SIE code (Educational Information System) 60660037.

The aim of this work report was to develop motivational workshops to strengthen self-esteem, assertiveness and leadership, due to the fact that fourth, fifth and sixth year high school students from the "Nacional Litoral" Educational Unit showed inappropriate forms of behavior, which brought problems in the teaching-learning process and in the discipline of the educational establishment, due to the consumption of alcoholic beverages, aggression among them and above all that the teachers of the different curricular areas were concerned about the educational performance of the students.

Therefore, the objectives of this psychological experience were inclined to modify maladaptive behaviors through motivational strategies to strengthen self-esteem, assertiveness, resilience and leadership in students, supported with psychological and educational measuring instruments, but at the same time At the same time, carry out group interaction and evaluation of results in the development of the work process.

Different job functions and tasks were used that fulfilled the expectations of psychological work, with interviews, application of tests, an annual schedule, cycle of psychoeducational workshops, interaction of the student with his family, and then elaborated a report that was put in the stage of socialization with the educational community.

KEY WORDS: Motivation, workshops, self-esteem, assertiveness and leadership.

INTRODUCCIÓN

La presente memoria laboral tuvo como meta desarrollar talleres de motivación para el fortalecimiento de la autoestima, asertividad y liderazgo, debido a que los estudiantes de cuarto, quinto y sexto de secundaria, de la Unidad Educativa “Nacional Litoral”, mostraban formas de comportamiento inadecuados, que traía problemas en el proceso de enseñanza – aprendizaje y en la disciplina del establecimiento educativo, por el consumo de bebidas alcohólicas, agresión entre ellos y ante todo que los docentes de las distintas áreas curriculares estaban preocupados en el rendimiento educativo de los estudiantes.

Por ello los objetivos de esta experiencia psicológica, se inclinaron a modificar las conductas desadaptativas mediante estrategias de motivación para fortalecer la autoestima, la asertividad, la resiliencia y el liderazgo en las y los estudiantes, apoyado con Instrumentos de medición psicológicos y educativos, pero al mismo tiempo realizar la interacción grupal y la evaluación de resultados en el desarrollo del proceso de trabajo.

Se utilizaron distintas funciones de trabajo y tareas que llenara las expectativas de la labor psicológica, con entrevistas, aplicación de pruebas, un cronograma anual, ciclo de talleres psicoeducativos, interacción del estudiante con su familia, para después elaborar un informe que se puso en la etapa de socialización con la comunidad educativa.

En el primer capítulo se desarrolla el Marco Institucional, sobre la descripción de la institución, las características culturales y económicas de la realidad educativa en la cual se desenvuelve esta memoria laboral y la identificación del problema, por las cuales los adolescentes en etapa escolar están atravesando como problemática de su formación educativa.

En el segundo capítulo se desarrolla el objetivo general y objetivos específicos, las funciones y tareas que se realizaron con los cursos de 4to, 5to y 6to de secundaria, mostrando las estrategias que se desarrollaron para que la autoestima, la asertividad y el liderazgo pudieran ser asimilados ante las conductas desadaptativas de las y los estudiantes.

En el tercer capítulo se describe el desempeño laboral alcanzado. En este capítulo se detalla el aprendizaje laboral alcanzado, las competencias que fueron fortalecidas y/ o desarrolladas al trabajar con los y las estudiantes del Nivel Secundario de la Unidad Educativa Nacional Litoral.

En el cuarto capítulo en la cual se detallará la descripción de la proyección profesional como psicóloga educativa en un futuro laboral.

CAPÍTULO I

MARCO INSTITUCIONAL

1.1. Descripción de la institución

La experiencia psicológica de Memoria Laboral se realizó en el Distrito Educativo de Tiawanacu, del Municipio de Taraco, en la Comunidad de Coacollo, en la Unidad Educativa “Nacional Litoral” turno mañana, ubicado en la plaza de Coacollo. La administración de la Unidad Educativa está bajo la siguiente coordinación: Directora de la Unidad Educativa Lupe Callisaya Quenta; funciona bajo el código SIE (Sistema de Información Educativa) 60660037.

El establecimiento tiene una infraestructura, repartidas en tres bloques, con una cantidad de 8 aulas, un ambiente para las direcciones del turno mañana, cuenta con dos canchas polideportivas, un laboratorio de física química, una sala de Computación, una sala de audiovisual, un depósito para guardar equipos del turno de la mañana, un depósito para Educación Física, baños para señoritas, jóvenes y maestros (as) de forma separada, una secretaria.

Se puede mencionar que el establecimiento educativo cuenta con un plantel docente y administrativo, entre los cuales se pueden mencionar: una directora, 17 docentes de especialidad en distintas áreas curriculares, y un portero.

La población estudiantil es de 85 personas, de las cuales al cierre de gestión 83 son efectivas; y 2 estudiantes se retiraron, la edad de los estudiantes va desde los 11 a 20 años de edad, siendo en su mayoría adolescentes que vienen de distintos lugares del municipio de Taraco como ser de Coacollo, San José, Jihuahui Grande, Ñacoca y Santa Rosa de Taraco.

1.1.1. Características culturales

La población circundante a la Unidad Educativa está conformada en su mayoría por los comunarios del municipio de Taraco, de la ciudad del Alto, así como algunos residentes de otros departamentos. La lengua que hablan los estudiantes y personas mayores son el aymara, y el castellano; se puede observar una variedad de costumbres y ritos en sus manifestaciones culturales como ser: la alimentación, experiencias socioculturales y religiosas, hábitos y formas de pensar respecto a la identidad de procedencia.

Es necesario mencionar que algunos de nuestros estudiantes viven con parientes cercanos ya que sus familias se encuentran trabajando en la ciudad del Alto, Los Yungas, en Argentina y Brasil por esta razón, no cuentan con el apoyo y acompañamiento de los padres de familia.

1.1.2. Características socio económicas

La población estudiantil que asiste a la Unidad Educativa proviene de familias que se dedican a la pesca, a la agricultura, a la ganadería, al comercio informal y a la elaboración de queso para poder sostenerse económicamente, algunos cuentan con vivienda propia y otros están habitando cuartos de parientes o familiares. Estas viviendas cuentan con los servicios básicos de agua, energía eléctrica y baño con pozo ciego.

1.1.3. Visión y Misión de la Unidad Educativa Nacional Litoral

Visión: La Unidad Educativa Nacional Litoral es una Institución Educativa Fiscal competitiva, tiene por finalidad formar integralmente a las Niñas, Niños y Adolescentes con principios y valores humanos, cívicos, ético – morales reflejada en la Educación Comunitaria y productiva formando Bachilleres Técnico Humanísticos, competitivos con un alto espíritu humano y sólidas competencias académicas sustentadas en sus

capacidades individuales: cognitivas, expresivas y afectivas, que le permita ser gestor y líder de los profundos cambios que la sociedad demanda, con la pertenencia de sus docentes quienes lideran el servicio educativo de la comunidad.

Misión: Creamos las condiciones favorables acordes al avance de la Tecnología, incentivando a la investigación de la ciencia a través de Planes, Programas y Proyectos acorde a las exigencias institucionales y sociales, mediante la guía y mediación de personal capacitado y comprometido con el desarrollo educativo productivo que permita el desarrollo sociocultural, comunitario educativo e individual de las Niñas, Niños y Adolescentes en la Comunidad Educativa Nacional Litoral.

1.2. Identificación del problema

Un factor fundamental en el progreso de un país es la formación y preparación de sus recursos humanos, eso hace que la educación deba tener una atención minuciosa por su importancia en la sociedad y a la formación de nuevos agentes educativos que ayuden al desarrollo de las nuevas generaciones.

La educación es considerada como un proceso vital, complejo, dinámico y unitario que se debe fomentar, desarrollar y cultivar las cualidades del estudiante, formar integralmente su personalidad y todas las virtudes que como persona se puede potenciar, esto en base a la ley educativa boliviana.

El desarrollo de la persona es uno de los principales propósitos del quehacer educativo. Para este efecto, la educación del nivel secundario debe poner énfasis en desarrollar una formación no solo cognitiva, sino también afectiva y conductual en los estudiantes, para que puedan hacer frente a las adversidades, no solo de tipo académico sino también de tipo socioemocional.

La etapa de la adolescencia es una de las más importantes en la vida del ser humano, es en donde se avivan las emociones, se descubre el carácter y se suscitan cambios que pueden reorientar el sentido de la vida misma. Y es, justo en esta etapa, cuando el ser humano atraviesa la educación secundaria. Y surgen interrogantes por parte del adolescente, y no siempre se encuentran respuestas adecuadas y las actitudes que se generan en el colegio son bastante desalentadoras, pueden ir desde una simple expresión de desidia hasta agresiones verbales o incluso físicas.

Es así que se plantea, a la autoestima como aspecto clave de la educación emocional, como una fuerza poderosa dentro de cada uno de los seres humanos y la confianza en la capacidad de pensar y poder afrontar los desafíos básicos de la vida. “Así como también el saber que uno es merecedor de la felicidad, es decir de vivir plenamente el cumplimiento de nuestros objetivos y la satisfacción de nuestras diversas necesidades” (Branden, 1991, p.34).

Tales razones motivaron la implementación de la memoria laboral en la Unidad Educativa “Nacional Litoral” del distrito educativo Tiawanacu, ya que, durante el desarrollo de las sesiones se observaron situaciones en los estudiantes, que pasan por íntimos conflictos y contradictorios, estados de ánimo: melancolía, aislamiento, desconfianza en sus propias capacidades, se muestran inseguros, apáticos y se sienten incapaces de afrontar cualquier problema, refugiándose en programas de televisión e internet, malas amistades, bebidas alcohólicas disminuyendo así su autoestima.

Se tomó como referencia la existencia de varios estudios sobre los niveles de autoestima donde resaltan factores que intervienen en la autoestima como: la familia, la comunicación y la sociedad que a su vez es uno de los más influyentes ya que en los últimos años atraviesa una crisis en diferentes aspectos: político, económico, social y cultural que aqueja más a la clase media y baja, a consecuencia de ello padres y docentes se ven en la penosa obligación de descuidar la educación de los hijos y también de los estudiantes, sea por motivos de trabajo o descuido personal. (Velarde, 2017, p.51)

Por otro lado, existe poca investigación sobre la difusión de cursos formativos que fortalezcan y contribuyan en el desarrollo personal y emocional de las personas y más en la mejora de la autoestima. Aunque algunas investigaciones resaltan que por medio de estrategias como cursos taller es mucho más factible que el adolescente pueda trabajar en el desarrollo de sus habilidades sociales, expresión de emociones, manejo de ansiedad y depresión y pueda redescubrir su autoestima (Carrillo, 2009).

La propuesta de la aplicación de talleres de motivación busca desarrollar procesos de orientación psicopedagógica dirigidos hacia el aprendizaje y el fortalecimiento de habilidades personales, intelectuales y afectivas que enriquezcan el desarrollo humano y la calidad de vida de la población estudiantil. Se concibe la metodología de taller como una práctica educativa que posibilita, por medio de diferentes ejercicios y estrategias, que los estudiantes tengan una vivencia y una participación activa en la reflexión o el análisis de un tema, una situación o un problema.

Es un proceso grupal; sin embargo, permite la reflexión individual de los estudiantes. La idea es que interioricen aspectos esenciales sobre lo que se está tratando, y se motiven para cambiar actitudes negativas desde su realidad personal.

Con la aplicación de los talleres se busca motivar a los estudiantes para que entiendan sobre el tema, pidan ayuda cuando la necesiten e intenten desarrollar más confianza y respeto hacia sí mismos y que logren entender que el fortalecimiento de la autoestima es una responsabilidad, un esfuerzo, una lucha personal y constante que se extiende a lo largo de la vida y que repercute en todas sus áreas. El taller no es un proceso que concluye y agota el tema, sino que se abre a otras posibilidades, a otras necesidades que atender, a otros aspectos que se pueden estimular y potenciar, y que impactan positivamente en su desarrollo y crecimiento personal.

Por lo tanto, se considera a la investigación como un eje de gran importancia dentro del proceso educativo que conllevan los estudiantes. Y tener una alternativa de estimular y promover la autoestima en estudiantes de educación secundaria. La formación principal de la educación es la personalidad, donde es considerada como una unidad organizada e integrada, constituida por muchos elementos que actúan conjuntamente.

Uno de estos factores es la autoestima y también lo menciona Branden “La autoestima forma parte importante del desarrollo de la personalidad de un individuo y por lo tanto es un factor determinante en la conducta y forma de comportarse”. La autoestima es la síntesis valorativa de la persona que creen en sí mismos, en sus capacidades, competencias y que son capaces de demostrar con solvencia y seguridad. La autoestima es responsable de muchos fracasos y éxitos en la persona, ya que una autoestima adecuada vinculada a un concepto positivo de uno mismo, potenciará las capacidades para desarrollar sus habilidades y aumentará el nivel de seguridad de las personas.

A finales de la gestión 2017 e inicios de la gestión 2018 el plantel docente y Administrativo de la Unidad Educativa “Nacional Litoral”, realizó la Evaluación Institucional para modificar o superar algunas dificultades a nivel pedagógico, comunitario y disciplinario, por tales razones se tenía antecedentes de estas malas circunstancias que atravesaban los estudiantes dentro de su formación estudiantil.

Lamentablemente los estudiantes que tienen baja autoestima son inseguros en su relación con otras personas y muy sensibles e intolerantes ante las críticas sobre lo que ellos piensan, no tienen confianza en sí mismos, se desmotivan en clases, se conforman en cumplir deberes, desvalorizan todas sus iniciativas, se sienten incapaces de lograr cosas nuevas, son inseguros, no valoran sus potencialidades, y en las decisiones demuestran miedo, derrota y fracaso ficticio. Muchas personas con baja autoestima se revelan por ser solitarios, o actúan escandalosamente para llamar la atención y son inestables en su personalidad.

En su peor manifestación, la falta de confianza en sí mismos se relaciona con comportamientos autodestructivos y malos hábitos como fumar, consumir bebidas alcohólicas, consumir drogas y en casos extremos atentar contra su propia vida. Y según muchos estudios no podrán ser líderes siendo que la autoestima es la base para desarrollar un liderazgo en la juventud y adolescencia.

También existen estudiantes que demuestran liderazgo en el grupo, pero no son fomentados de manera positiva porque están en un contexto de bullying, cutting y el excesivo uso de las redes sociales instan a un contexto de violencia, al consumo de bebidas alcohólicas, a la procrastinación y ser parte vicios que hacen dependientes a las personas. Pueden existir líderes con baja autoestima que son aquellos que tienen otro tipo de conductas perjudiciales para las personas que las siguen. Tratan de ponerse en situaciones en las que terminan haciendo las cosas mal, y se demuestran a sí mismas que efectivamente no son competentes y crean conflictos porque engañaron a otros.

En la Unidad Educativa “Nacional Litoral” a principios de la gestión 2018, se llevó a cabo la Planificación Educativa y utilizaron el FODA para analizar e identificar las problemáticas que tenía la comunidad educativa. Entre algunas conclusiones que llegaron a coincidir fue la mala nutrición en la alimentación, elevación de casos en agresiones entre estudiantes (bullying), consumo de bebidas alcohólicas, baja autoestima en la mayoría de estudiantes, falta de liderazgo y toma de decisiones en algunos estudiantes, uso inadecuado de medios tecnológicos, falta de compromiso de los estudiantes a las normas educativas, falta de interés hacia el estudio de las diferentes áreas pedagógicas, y escasa comunicación entre padres e hijos.

Por estas razones, se solicita al Consultorio de Psicología del SLIM y DNA de la Alcaldía de Taraco, de la ONG CIPCA, en coordinación de la dirección de la Unidad Educativa, los maestros y las maestras para determinar la población estudiantil que origine más conflictos en el establecimiento o que este con más riesgo social, por esas razones en el mes de febrero se aplicó cuestionarios a docentes de las distintas áreas curriculares,

haciéndole llenar un cuestionario sobre conductas y tipos de violencia en su quehacer educativo, cuando trabajan en el aula.

Los docentes de las distintas áreas curriculares argumentan, que, en los cursos de cuarto, quinto y sexto de Secundaria, muestra ciertos parámetros de agresividad entre los estudiantes, baja autoestima, falta fortalecer más el liderazgo y la asertividad. Por otro lado, la indisciplina y la no presentación de tareas de los estudiantes ante la exigencia de los docentes se está volviendo un problema colectivo, a nivel de rendimiento académico en el aspecto educativo.

Estas conductas desadaptativas en el aula, con los cursos de 4to, 5to y 6to de secundaria, conllevan a un problema de enseñanza y aprendizaje en el aula, que dificultan el proceso de asimilación de contenidos en las distintas áreas curriculares, en cuanto el aprovechamiento educativo. Ante esta situación conflictiva en el área de psicología se propone realizar talleres de motivación para el fortalecimiento de la autoestima, asertividad y liderazgo y trabajar en esa gestión con los estudiantes de cuarto, quinto y sexto de secundaria como prioridad para mejorar el clima institucional y el rendimiento académico.

Problema general:

¿Cuál es el efecto de la aplicación de talleres de motivación sobre la autoestima, asertividad y liderazgo en estudiantes de tercero, cuarto y quinto de secundaria de la Unidad Educativa Nacional Litoral 2018 y 2019 del distrito educativo de Tiawanacu?

CAPÍTULO II

DESARROLLO LABORAL

2.1. Objetivos de la intervención laboral

2.1.1. Objetivo General

Desarrollo de los talleres de motivación para el fortalecimiento de la autoestima, asertividad y liderazgo, en estudiantes de cuarto, quinto y sexto de secundaria, de la Unidad Educativa “Nacional Litoral”.

2.1.2. Objetivos específicos

- Evaluación de las conductas desadaptativas a través de cuestionarios psicoeducativos.
- Fortalecimiento de la autoestima y la asertividad a través de los talleres de motivación en los estudiantes del Nivel Secundario.
- Motivación de los y las estudiantes realizando actividades de interacción grupal para la resolución de conflictos y afrontamiento positivo hacia el liderazgo.
- Contraste del desarrollo resiliente y la asertividad en los estudiantes ante las conductas desadaptativas según el rendimiento educativo individual como colectivo.

2.2. Descripción de las funciones y tareas.

El desarrollo de la asertividad, la autoestima, liderazgo y la resiliencia en estudiantes de cuarto, quinto y sexto de Secundaria, para modificar ciertas conductas desadaptativas en su formación escolar, fue característico, porque la población era de 16 a 18 años de edad,

es la etapa de la adolescencia que marca un estilo de vida para el desarrollo personal, familiar y profesional a futuro, por lo cual se realizó las siguientes funciones y tareas:

FUNCIONES	TAREAS	OBSERVACIONES
Cuestionario de consulta a docentes	Aplicación de cuestionarios psicoeducativos al personal docente, sobre las conductas desadaptativas antes y después de la experiencia psicológica.	El cuestionario fue elaborado de forma personal, con parámetros de conductas desadaptativas.
Entrevista a algunos estudiantes,	Llenado de hojas de entrevistas sobre conductas desadaptativas, con preguntas abiertas a los estudiantes. Aplicación de una hoja de información Biopsicosocial educativa de cada estudiante.	La entrevista se realizó de forma personal con 5 estudiantes de cada curso. La Hoja de Biopsicosocial educativo, sólo era para recabar información personal del estudiante.
Aplicación de pruebas psicológicas a estudiantes	Realización del Cuestionario de conductas desadaptativas (CCD) de Musitu y cols (2001) aplicado a los estudiantes de 4to, 5to y 6to de secundaria antes y después de la experiencia psicológica.	Las pruebas psicológicas se aplicaron al inicio como al final de la experiencia psicológica, para saber el desarrollo de la resiliencia en el adolescente.

	<p>Administración del Instrumento de medición de resiliencia adolescente. Del Dr. Julio Alfredo Jaramillo Oyervide a los adolescentes.</p> <p>Test de Coopersmith: La técnica de investigación utilizada fue el examen de personalidad, siendo su instrumento el test de Coopersmith para evaluar los niveles de autoestima en los y las estudiantes de Secundaria.</p> <p>El test utilizado comprende 3 dimensiones: Cognitivo, Afectivo y Conductual,</p> <p>Para la medición del liderazgo se empleará el cuestionario de Carmen Ávila de Encío.</p>	
<p>Ciclo de talleres psicoeducativos de formación personal e interpersonal.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Actividades interactivas de autoestima y autoconocimiento. - La agresividad Vs Empatía - La adicción y el afrontamiento positivo de la adversidad. 	<p>Los talleres psicoeducativos se realizaron en coordinación con la comisión pedagógica, y con el apoyo de instituciones que trabajan en el municipio de Taraco.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - La delincuencia y la capacidad de actuar de manera positiva. - La autoestima y liderazgo. - Fomentando la asertividad en las y los estudiantes. 	Los talleres se realizaron con los estudiantes de 4to, 5to y 6to de secundaria.
Elaboración del informe	<ul style="list-style-type: none"> - Interpretación y análisis de resultados obtenidos sobre las conductas desadaptativas y las estrategias de resiliencia. - Presentación del informe a la comunidad educativa. 	Se presentó a la dirección y se socializó en el Consejo de Profesores del Cuarto Bimestre.

MARCO CONCEPTUAL

a) **Autoestima:** Es un fenómeno o efecto que se traduce en conceptos, imágenes, juicios de valor referidos a sí mismo. En este sentido se dice que la autoestima es un fenómeno psicológico social.

b) **Motivación:** Es hablar de un estado de cosas personales que mueve a la acción y que se sitúa en el tiempo como previo a la acción.

c) **Talleres:** Se trata de una forma de enseñar y sobre todo de aprender mediante la relación de “algo” que se lleva a cabo conjuntamente. Es un aprender haciendo en grupo, este es el aspecto sustancial del taller.

AUTOESTIMA

El concepto de autoestima es multifacético debido a que la literatura psicológica ha abordado el estudio de la autoestima como sinónimo, como parte o como constructo inclusivo de

términos como autoconcepto, autoreconocimiento, autoeficiencia, autocontrol o autoconciencia (Sparisci, 2013).

El primer antecedente que se tiene acerca de la autoestima data de 1890, gracias a las aportaciones de Williams James, quien propuso en su libro “principios de la psicología” que la estima que tenemos nosotros mismos depende enteramente de lo que pretendemos ser y hacer, James evaluaba la estima de una persona a partir de sus éxitos concretos confrontados con sus aspiraciones (Sparisci, 2013, p.56).

Coopersmith (1967, citado en Branden, 2011) Entendemos por autoestima la evaluación que efectúa y generalmente mantiene el individuo con respecto a sí mismo. A su vez plantea que existen distintos niveles de autoestima, por lo cual cada persona reacciona ante situaciones similares, de forma diferente; teniendo expectativas desiguales ante el futuro, Por lo cual, caracteriza a las personas con muy alta, alta, media y baja autoestima.

Alcántara (1993) afirma: La autoestima es el conjunto de valores que el sujeto tiene acerca de quién es, de sus capacidades habilidades y potencialidades y se desarrolla a lo largo de la vida a medida que se va formando una imagen de sí mismo, imagen que lleva en el interior, que es reflejada por las experiencias que tiene con otras personas.

Rodríguez (1988) afirma que: La autoestima es la base y centro del desarrollo humano; la autoestima que es conocimiento, concientización y práctica de todo el potencial de cada individuo que es la medida de su amor a sí mismo, su autoestima es el marco de referencia desde el cual se proyecta. (p.45)

Quinteros (2011) La autoestima es, como la palabra lo indica, la estima, afecto o amor que cada persona siente hacia sí misma, la cual refleja e implica el grado de valoración, aprecio y aceptación que se tiene (p.78).

Branden (1995) La autoestima es la experiencia de ser aptos para la vida y para sus requerimientos. Más concretamente consiste en:

- Confianza en nuestra capacidad de pensar y de afrontar los desafíos de la vida.
- Confianza en nuestro derecho a ser felices, el sentimiento de ser dignos, de merecer, de tener derecho a afirmar nuestras necesidades y a gozar de los frutos de nuestros frutos.

La autoestima es una necesidad humana básica que influye sobre nuestra conducta, es una necesidad que debemos aprender a satisfacerla mediante el ejercicio de nuestras facultades humanas, la elección, la razón y la responsabilidad que vincula el sentido de eficacia de la persona y el sentido del merecimiento personal, constituyendo la suma integrada de auto confianza y auto respeto.

La autoestima se refiere a la valoración de lo que es uno, es decir, del autoconcepto que tiene uno, de sí mismo. La construcción de la autoestima se desarrolla a lo largo de toda nuestra vida, a través de un proceso lento y continuo que depende tanto de factores internos como de factores de ambiente en el que se vive. La autovaloración se hace con relación a distintas áreas: autoestima corporal (uno se siente a gusto con respecto a su propio cuerpo), autoestima social (como uno se siente respecto a sus relaciones sociales), autoestima académica (que tanto uno valora y aprecia sus logros académicos). Tener claridad sobre lo que uno es en los diversos aspectos de su vida significa saber autodefinirse y conocer sus cualidades y debilidades, y a partir de ello, valorar los aspectos positivos que repercutirá en una mayor autoestima sobre la persona y, reflexionar sobre sus debilidades para saber encaminarlas.

NIVELES DE LA AUTOESTIMA

Branden (2000) Destaca lo complejo y difícil que es el desarrollo de la autoestima, para que llegue a ser fuerte o alta, y esto se debe, en gran medida, a múltiples errores que los padres y

educadores cometen en la formación del estudiante. Por esta razón se plantea que existen distintos niveles de autoestima.

a) Autoestima muy alta

Es un estado en el que la persona se siente seguro de sí mismo, se valora, se tiene amor propio. Se fundamenta en la habilidad de autoevaluarse objetivamente, conocerse realmente a sí mismo y ser capaz de aceptarse y valorarse incondicionalmente; es decir reconocer de manera real las fortalezas y limitaciones propias, al mismo tiempo aceptarse como valioso sin condiciones o reservas (Alcántara, 1993, p.45).

“La autoestima muy alta debe implicar sentimientos positivos hacia uno mismo, con bases sólidas que no requieren una validación continua, y que no se sientan amenazados fácilmente, aunque se afronten situaciones adversas o se evidencien fallos y limitaciones personales” (Alcántara, 1993). Y a su vez no se preocupa por mantener una autoimagen positiva, competir con los demás o lograr éxitos y aceptación, como aquellos con autoestima baja. Por tanto, no suelen experimentar sentimientos de amenaza y toleran mejor la información negativa auto relevante.

b) Autoestima Alta

La autoestima alta afecta cada área de la vida del ser humano, desde sus relaciones, decisiones sobre su carrera, hasta la manera en que se desenvuelven, la manera en que hablan en público, la manera en que reaccionan y resuelven sus errores y problemas (Schub, 2006).

La autoestima alta existe cuando la persona aprecia auténticamente su propia individualidad y cuando están comprometidos en satisfacer sus necesidades emocionales y físicas. Las personas con alta autoestima saben genuinamente quienes son, que es especial acerca de ellos y mantienen esta imagen consigo mismas a través del tiempo. Tienen sentimientos de satisfacción y adaptación, muestra auto respeto y sentimiento de estima social.

Son generalmente activos y expresivos. Buscan el éxito académico y muestran iniciativa. Tienen alto nivel de desempeño escolar, habilidades, destrezas de aprendizaje y capacidad de resolver problemas.

La autoestima alta significa sentirse competente para vivir y merecer la felicidad, para expresar lo mismo de un modo un tanto diferente, ser adecuado para la vida y sus exigencias y desafíos. “Sería más preciso decir que la autoestima positiva consiste en la disposición a sentir de este modo, ya que, como ocurre en cualquier otro sentimiento o estado, no se experimenta siempre con igual intensidad” (Branden, 2000).

c) Autoestima Intermedia

“Suele ser la más frecuente teniendo en cuenta que por diferentes motivos la vida nos conduce a dificultades diversas” (Branden, 2000, p.55).

Se ha descubierto que la autoestima media está asociada con ciertas características positivas y negativas de la personalidad. La autoestima media es simplemente el resultado de no haber dispuesto de la suficiente exposición a los factores evolutivos que conducen a la autoestima alta, pero también haber dispuesto de la suficiente exposición para evitar tener una autoestima baja.

En este caso la autoestima media es como un punto medio del continuo de calidades que oscilan entre la autoestima baja y alta. “La autoestima más alta implica tener más de esto (más seguridad, autonomía, espontaneidad, etc.) y es siempre mejor” (Mruck, 1999, p.32). Para Branden (2000). Este tipo de personas tienen una buena confianza en sí mismas, pero en ocasiones esta puede llegar a ceder. Son personas que intentan mantenerse fuertes con respecto a los demás, aunque en su interior están sufriendo.

Aquellos que posean esta forma de ser viven de una forma relativamente dependientes de los demás, es decir, si ven que el resto les apoyan en alguna acción su autoestima crecerá, pero, por el contrario, cualquier error que alguien le eche en cara servirá para que su confianza caiga un poco. Estos vaivenes no muy acusados en los que se ven este tipo de personas pueden controlarse con un poco de racionalidad a la hora de enfrentarse a los retos, sobre todo los retos profesionales.

d) Autoestima baja

Una autoestima inadecuada puede limitar en gran medida las aspiraciones y logros de un individuo y aunque a veces las consecuencias del problema no son necesariamente tan obvias ya que se presentan de forma más indirecta. “La bomba de relojería de una baja autoimagen puede funcionar silenciosamente durante años” (Branden, 2000, p.67).

Cuando una persona no logra ser auténtica se le originan los mayores sufrimientos, tales como, enfermedades psicológicas, la depresión, la neurosis y ciertos rasgos que pueden no llegar a ser patológicos, pero crean una serie de insatisfacciones y situaciones de dolor, como: timidez, vergüenza, temores, trastornos psicósomáticos. (Branden, 2000, p.68)

Causas de baja autoestima

Se entiende por causa de baja autoestima a todo aquello que altera la autoestima de una persona y como consecuencia daña su bienestar. Los adolescentes con problemas de autoestima son más propensos a tomar todo más a pecho y a ver las reacciones de los demás como un ataque personal, aunque no sea así. (Trasobares, 2000, citado en Enríquez, 2017).

Muchas de las heridas emocionales que tiene una persona son producidas en su niñez y que estas al pasar el tiempo puede causar trastornos psicológicos, emocionales y físicos, produciendo dificultades en su vida; conflictos en el trabajo, no poder conservar amigos, poco entendimiento con los hijos y la familia. No iniciar una comunicación adecuada con los

demás: La autoestima y la comunicación están muy relacionados, porque según como se diga algo, el efecto será positivo o negativo, de aprendizaje o de pensamiento, que se transmite desde la infancia hacia el futuro, por tanto, la mala comunicación puede ser la causante de una baja autoestima. “Quienes tienen problemas de autoestima piensan que comunicarse es difícil y frustrante” (Branden, 2000, p.69).

La sociedad cumple una función muy importante para la persona, ya que, a partir de la cultura de esta, la familia adopta diferentes pautas o formas de vida que son transmitidos a sus miembros y determinan a formar la personalidad de cada uno, teniendo como modelo social. Los maestros pueden favorecer u obstaculizar el proceso por el cual uno puede encontrarse a sí mismo. Es por eso que el maestro tiene mucha responsabilidad en el desarrollo de estos. “El colegio debe ofrecer al adolescente la posibilidad de expresar su yo interno y sus emociones a través de formas artísticas: musicales, pictóricas, plásticas, poéticas, sin mayores preocupaciones teóricas” (Carrillo, 2009, p.66).

La importancia de la autoestima en el ser humano

La autoestima es importante porque afecta a todas las facetas de nuestra vida y a todos, es imprescindible, independientemente de nuestra edad, sexo, condición, nivel cultural, profesión u objetivos que nos hayamos marcado para el futuro. La autoestima es una manera particular de experimentar el yo, es más compleja que cualquier imagen mental de nosotros mismos que tengamos y más esencial que cualquier sentimiento transitorio. Incluye componentes emocionales, evaluadores y cognitivos. En gran medida, y por lo general, se halla subyacente en la conciencia, como contexto contenedor de todos nuestros pensamientos, sentimientos y respuestas a la vida, es decir, como la base de nuestro ser.

Nuestra reacción frente a los demás, ante los retos del trabajo, la visión del sufrimiento o de la belleza, las vicisitudes de la vida, todo se ve afectado por nuestro más profundo sentimiento de quienes somos y que creemos que somos, de que somos capaces y que merecemos. (Branden, 2000, p.78)

La autoestima conlleva a ciertas disposiciones a la hora de actuar: adentrarse en la vida en lugar de huir de ella; moverse hacia la conciencia, en lugar de alejarse de ella; tratar a los hechos con respeto, en lugar de eludirlos o negarlos; ejercer nuestra responsabilidad, en lugar de delegarla (Branden, 2000, p.10).

La importancia de la autoestima también radica en su participación necesaria para un desarrollo psicológico adecuado y saludable en la persona, permitiéndonos auto conocernos y autoevaluarnos las potencialidades que tenemos, para darnos una satisfacción interna y un amor hacia nosotros mismos, influyendo de manera positiva en las diferentes áreas donde se desenvuelve la persona. Por tal motivo, necesitamos mucha reflexión y análisis para apreciar cómo las más recónditas opiniones sobre nosotros mismos se revelan en las múltiples elecciones que hacemos en nuestra vida. Así, la autoestima es, como el “sistema inmunitario” de la conciencia, que nos proporciona resistencia y fuerza. Pero, si un sistema inmunitario no garantiza que vamos a estar completamente sanos, pero si nos hace menos vulnerables a las enfermedades y mejor equipados para recuperarnos de ellas; de igual manera, una autoestima saludable no garantiza ausentarnos a sufrir ansiedades y depresiones ante las dificultades de la vida, pero sí, nos hace menos susceptibles y nos prepara mejor para afrontarla, superarlas y recuperarnos de ellas.

Las personas que no desarrollan una autoestima adecuada son aquellas que no confían en sus potencialidades, proyectos u objetivos en la vida a seguir. Se oculta tras un muro de desconfianza, se hunden en la soledad y en el aislamiento. Tal situación les genera ser apáticos, indiferentes hacia sí mismos, y hacia las personas que les rodean. El temor es un compañero natural de esta desconfianza y aislamiento. Esta desconfianza limita, ciega y evita que el hombre se arriesgue en la búsqueda de nuevas soluciones para los problemas, dando lugar a un comportamiento aún más destructivo (Rodríguez, 1988).

Asimismo, los sentimientos de inseguridad e inferioridad que sufren las personas con autoestima inadecuada le dificultarán para hacer uso de sus recursos de afrontamiento antes las situaciones de la vida. Tienden a estar más influidos por el deseo de evitar el dolor que

experimentar la alegría después de un esfuerzo o intento; por lo cual, los aspectos negativos tendrán mayor poder en estas personas que los positivos (Rodríguez, 1988).

“La autoestima no se desarrolla de manera natural en los niños, sino con base en sus vivencias diarias y experiencias en relación con los adultos que se hacen cargo de él, ya sean los padres, abuelos, niñeras y maestros” (Quintero, 2011, p.88). La etapa de la adolescencia, es uno de los periodos más críticos para el desarrollo de la autoestima del adolescente, es la etapa en la que el adolescente necesita hacerse de una firme identidad propia. En esta etapa el estudiante carece de una óptima madurez emocional para enfrentar los conflictos. La adolescencia es una etapa de descubrimientos, en la que la mirada se dirige hacia el interior de uno mismo, por lo tanto, requiere de un acompañamiento que apoye y oriente la comprensión de las vivencias que conducen a los adolescentes a la búsqueda de la autonomía y el autoconocimiento (MINEDU, 2015).

Poseer una autoestima positiva durante el periodo de la adolescencia, podría determinar a que el adolescente estudiante tenga mayor confianza de sí mismo, y le permita plantearse metas y proyectos para su vida adulta. Si el adolescente termina esta etapa con una autoestima fuerte y bien consolidada, podrá entrar en la vida adulta con una buena parte de los cimientos necesarios para llevar una existencia productiva, su confianza le permitirá enfrentarse a las decisiones que tengan que afrontar en su vida diaria. Muy por el contrario, si su autoestima es baja, sobredimensionará sus defectos físicos, intelectuales o sociales, se aislará de sus compañeros, se sentirá inferior a los demás, será demasiado autocrítico consigo mismo ante el menor problema que cometa, lo interpretará como que no sirve para nada, sentirá que todo el mundo lo rechaza. Dependiendo de las inseguridades y frustraciones, que tengan serán más propensos a caer en vicios como el alcohol, drogas (Quintero, 2011).

Se sugiere algunas claves para mejorar la autoestima:

- Reflexionar sobre uno mismo, mirarse internamente y aceptarse.
- Mirar el lado positivo y no repetirse mensajes de desvaloración.
- No buscar ser perfecto no hipercrítico con uno mismo.

- No compararse con otras personas ni tampoco idealizarlas.
- No buscar constantemente la aprobación de los demás.
- Aprender de los errores. Equivocarse puede ser una buena oportunidad para aprender y mejorar.
- Afrontar las situaciones en su momento y ensayar nuevos comportamientos para lidiar con ellos.
- Analizar bien las situaciones que uno vive y emitir tus propias opiniones.
- Darse tiempo para lo que a uno le gusta hacer.

MOTIVACIÓN

Cada persona tiene algo que le mueve, en mayor o menor grado, a actuar. Normalmente afirmamos que existe motivación a partir de la observación de la fuerza o la persistencia con que se hace una acción. Esto es importante: no sabemos de la motivación sino a través de la acción. “Luego, cuando hemos observado una o varias veces a un sujeto, podemos decir que está motivado incluso antes de que actúe” (Roca, 2006, p.65).

La palabra motivación forma parte de una constelación de palabras tales como emoción, sentimiento, interés, actitud, necesidad y otras que cubren, con distintos matices, nuestro hablar sobre el comportamiento y sus causas. Es decir, hablar de motivación es hablar de un estado de cosas personales que mueve a la acción y que se sitúa en el tiempo como previo a la acción. “La motivación es un conjunto de variables que activan la conducta y la orientan en un determinado sentido para poder alcanzar un objetivo, de razones por las que las personas se portan de las formas en que lo hacen” (Roca, 2006, p.56).

El comportamiento motivado es vigoroso, dirigido y sostenido. El carácter de “fuerza que empuja” a la acción es lo distintivo de la motivación. Así, emoción y sentimiento son conceptos que se utilizan normalmente para referir efectos o estados consecuentes a la acción, pero no propiamente lo que mueve a la acción. Cuando se quiere dar la idea que una emoción o un sentimiento son algo más que estados de una persona, se especifica que actúan

precisamente como motivación. “Por ejemplo, que el odio es una emoción que motiva, ya que el individuo tiende a actuar contra aquello que odia” (Roca, 2006, p.58).

Motivación escolar

La motivación escolar es una tarea continua que debe desarrollarse en cualquier proceso pedagógico programado en una sesión de aprendizaje. Este proceso permite que los estudiantes participen de modo activo y que sus capacidades sean consolidadas.

García y Betoret (2002) afirman: La motivación escolar constituye uno de los factores psico-educacionales más importantes en el desarrollo del aprendizaje. Por ello, la figura del educador o profesor es tan importante; porque si el estudiante no quiere aprender, le corresponde a este estimularlo con el fin de que el estudiante se sienta parte activa del proceso de adquisición de conocimientos.

Bueno (1998) identifica 2 tipos de motivación:

Motivación intrínseca: Es aquella que invita a participar sabiendo que no habrá recompensa. Indica que la importancia de este tipo de motivación para el aprendizaje es su relación positiva con el procesamiento cognoscitivo y el aprovechamiento. Este tipo de motivación invita a la persona a participar porque ella lo desea.

Motivación extrínseca: Es aquella en la cual alguien más desea que la persona participe en la acción. Es cuando la persona participa en una actividad por razones independientes a la tarea, siendo esta actividad solo un medio para llegar a la meta. En educación sería la retroalimentación o un halago. Estas personas realizan la tarea para complacer al docente o solamente para obtener altas calificaciones.

La motivación según Ormrod (2005) afecta al aprendizaje y al rendimiento al menos en cuatro formas: 1) Aumenta el nivel de energía y el nivel de actividad del individuo, Infiuye en que un individuo se implique en una actividad de forma intensa y activa o con desgano.

2) La motivación afecta a las elecciones que hacen las personas y a las consecuencias que encuentran reforzantes. O Favorece que se inicien determinadas actividades y que la persona persista en ellas.

3) La motivación aumenta la probabilidad de que un individuo empiece algo por propia iniciativa, persista a pesar de las dificultades y reemprenda la tarea después de una interrupción temporal. Los educadores saben que desde hace tiempo que el tiempo en la tarea es un factor importante que afecta al aprendizaje y al rendimiento académico. Cuanto más tiempo pasan los estudiantes enganchados a una actividad de aprendizaje determinada, mejor será su rendimiento académico.

4) Afecta a las estrategias de aprendizaje y a los procesos cognitivos que un individuo despliega en una tarea. El tiempo en una tarea es, en sí mismo, insuficiente para que se produzca un buen aprendizaje, los aprendices deben pensar sobre lo que ven, oyen y hacen. Sin embargo, no todas las formas de motivación tienen los mismos efectos en el aprendizaje y el rendimiento académico.

SESIONES DE LOS TALLERES QUE SE ABORDARON

TEMAS: ACTIVIDADES DE LA SESIÓN	PROPÓSITO
Liderazgo y comunicación asertiva. El auténtico liderazgo. Relación entre liderazgo y comunicación asertiva. Inteligencia emocional.	Acordar las actividades a realizar en casa. Definir reglas del Taller. Identificar la relación que existe entre el liderazgo y la comunicación asertiva. Relacionar la inteligencia emocional

<p>El liderazgo que obtiene resultados de Goleman.</p> <p>Inteligencia emocional.</p> <p>Emociones.</p> <p>Componentes de la inteligencia emocional.</p> <p>Estilos de liderazgo.</p> <p>Comunicación no verbal.</p> <p>Comunicación verbal, no verbal y para verbal.</p> <p>Lenguaje corporal.</p> <p>Contacto visual.</p> <p>Componentes de la comunicación verbal y no verbal.</p> <p>Asertividad.</p> <p>Derechos asertivos.</p> <p>Técnicas asertivas.</p> <p>Asertividad con personas cercanas y asertividad en el trabajo.</p> <p>Escucha Empática.</p> <p>La escucha activa.</p> <p>Escucha activa y empatía.</p> <p>El contacto visual.</p> <p>Comunicación empática.</p> <p>Comunicación NO Violenta.</p> <p>Empatía.</p>	<p>con el liderazgo.</p> <p>Identificar las propias emociones.</p> <p>Identificar cuáles son las emociones que predominan y que las causan generalmente.</p> <p>Promover la auto conciencia.</p> <p>Identificar la importancia de la búsqueda del desarrollo personal.</p> <p>Identificar la importancia de la comunicación intrapersonal e interpersonal.</p> <p>Identificar los componentes de la comunicación verbal y no verbal.</p> <p>Identificar que es la asertividad y que funciones tiene en mi liderazgo.</p> <p>Identificar los patrones de comportamiento asertivo y no asertivo de cada uno.</p> <p>Identificar la importancia de la escucha activa y el contacto visual.</p> <p>Que los participantes practiquen la escucha activa y empática.</p> <p>Identificar la importancia de la empatía en la comunicación.</p> <p>Identificar como es la comunicación no violenta y empática.</p>
---	--

<p>Evaluación intermedia del taller y del aprendizaje individual.</p> <p>El miedo a ser asertivos.</p> <p>La respiración.</p> <p>Identificar mis emociones en las diferentes situaciones.</p> <p>Estar en el presente.</p> <p>Relación con la asertividad.</p> <p>Como ser menos agresivo o sumiso, mejorar mi asertividad.</p> <p>Autoafirmación cuestión de dignidad.</p> <p>Autoafirmarse ante una persona o un grupo.</p> <p>Asertividad con uno mismo.</p> <p>Manipulación / chantaje emocional.</p> <p>Reglas básicas de la asertividad.</p> <p>El mensaje Yo.</p> <p>Pasos para dar un mensaje Yo.</p> <p>Los mensajes tú y los mensajes Yo.</p> <p>Realizar críticas desde el mensaje Yo.</p>	<p>Utilizar la comunicación empática en mi liderazgo.</p> <p>Que los participantes identifiquen los miedos sentidos al ser asertivos y como pueden tener un control de ellos.</p> <p>Promover la autoconciencia y autocontrol.</p> <p>Identificar que técnicas puedo utilizar para el autocontrol.</p> <p>Que los participantes identifiquen que sus comportamientos pasivos, agresivos y pasivos son compartidos con otras personas, no son los únicos que presentan estos comportamientos y miedos.</p> <p>Identificar las técnicas asertivas.</p> <p>Revisar mi comportamiento ante las situaciones dadas.</p> <p>Que los participantes reconozcan la importancia de autoafirmarse en sus derechos asertivos.</p> <p>Reforzar la escucha activa y la empatía.</p> <p>Identificar las técnicas asertivas ante las diferentes situaciones</p> <p>Revisar mi comportamiento ante las situaciones dadas</p> <p>Que los participantes identifiquen como utilizar los mensajes yo en su comunicación asertiva.</p> <p>Que los participantes utilicen el mensaje yo para hacer una crítica.</p>
---	---

<p>Manejo de la Ira.</p> <p>Autoconciencia y Autocontrol.</p> <p>Como reduzco yo el estrés y la ira.</p> <p>La importancia de reconocer el enfado y decirlo.</p> <p>Ser congruente con las emociones.</p> <p>Como reaccionar ante las agresiones.</p> <p>Cierre del Taller.</p> <p>Evaluación final.</p> <p>Recuperación de situaciones asertivas.</p>	<p>Que los participantes identifiquen, comprendan y practiquen las técnicas de control de la ira.</p> <p>Identificar la importancia de la respiración abdominal para reducir el estrés y la ira.</p> <p>Recuperar aprendizajes del taller.</p> <p>Dar y agradecimientos por el término del taller.</p> <p>Hacer evaluación final y Cerrar Taller.</p>
--	---

Como se pudo observar el cargo de mi persona como psicóloga es de varias funciones las cuales se detallan a continuación: evaluación, diagnóstico, aplicación de talleres de motivación para el fortalecimiento de la autoestima, asertividad y liderazgo en las y los estudiantes del nivel secundario de la unidad educativa Nacional Litoral y la elaboración del informe final sobre la implementación de los talleres y los resultados obtenidos. En coordinación y trabajo conjunto de maestros y maestras, con el apoyo de CIPCA y el SLIM del municipio de Taraco se pudo realizar todos los talleres logrando alcanzar los objetivos planteados.

2.3. Resultados alcanzados

Los resultados alcanzados en la implementación de los talleres de motivación fueron los siguientes:

AUTOESTIMA

SESIÓN N°1

TÍTULO: “Anuncio publicitario de uno mismo”

INDICADOR: Actitud de sentirse satisfecho y contento consigo mismo.

PRESENTACIÓN: Previo saludo cordial se invita a los estudiantes a que puedan participar del taller motivándolos.

DESARROLLO:

APERTURA: La psicóloga explica a los estudiantes en que consiste el taller.

DESARROLLO:

Se indicó que dibujen su imagen y realicen una lista de por lo menos, 5 cualidades positivas de su persona (corporales, de su carácter, mentales, culturales, en el terreno de las relaciones personales, como miembro de una familia o un grupo, habilidades, destrezas, etc.) y 5 logros positivos en su vida. En el caso de que no llegaron a terminar las 5 cualidades y logros, la docente les hace entrega de una guía de ejemplos.

A partir de la lista anterior, cada estudiante escribió un anuncio intentando venderse.

Se trata de que se vendan bien y muestres sus cualidades y logros de los que estén satisfecho.

CIERRE:

Se le hace entrega de un diploma acreditativo a cada estudiante que haya presentado su anuncio.

EVALUACIÓN:

Cada estudiante expuso su anuncio explicando sus cualidades, habilidades etc.

El tiempo del taller duró 60 minutos.

SESIÓN N° 2

TÍTULO: “El viaje”

INDICADOR: Capacidad de mostrar una verdadera imagen personal

PRESENTACIÓN: Previo saludo cordial se invita a los estudiantes a que puedan participar del taller motivándolos.

APERTURA: se preparó el ambiente formando un círculo con todos los estudiantes.

DESARROLLO:

Se puso música suave y se hizo entrega a cada estudiante un juego de siluetas (femenino y masculino) para que escriban en ella. Se pide a cada estudiante que recuerden como les tratan sus padres y madres, tutores o tutoras.

– ¿Qué es lo que más les gusta?

– ¿Qué es lo que menos les gusta?

– ¿Cómo se sienten en cada uno de esas situaciones?

CIERRE:

Se animó a los estudiantes a que compartan con sus compañeros sus recuerdos sugiriendo algunas interrogantes.

– ¿Cómo se han sentido mientras recordaban?

– ¿Qué recordaron del trato de sus padres o tutores?

EVALUACIÓN:

Cada estudiante identifica las formas con las cuales se relacionan a lo largo de sus vidas.

SESIÓN N ° 3

TÍTULO: “Regalos”

INDICADOR: Actitud para ser amable y amistoso con las personas.

PRESENTACIÓN: Previo saludo cordial se invitó a los estudiantes a que puedan participar del taller motivándolos.

DESARROLLO:

APERTURA: Se preparó el ambiente formando un círculo con todos los estudiantes.

DESARROLLO:

Se colocó en el centro del círculo lápices y tarjetas. Se les invitó a los estudiantes a que den un regalo simbólico (puede ser una idea, felicitación, agradecimiento, deseo, etc.) a otro de sus compañeros, lo podrá hacer escribiéndolo en una de las tarjetas.

Los estudiantes tomaron los materiales, elaboraron las tarjetas y se las entregaron al compañero que eligieron. El compañero que recibió el regalo leerá la tarjeta en silencio y reflexionó sobre lo que dice y no hará ningún comentario.

CIERRE:

La psicóloga analiza la vivencia haciendo preguntas:

- ¿Cómo se sienten?
- ¿De qué se han dado cuenta?
- ¿Cómo valoran ese regalo?
- ¿Qué utilidad piensan darle?

EVALUACIÓN:

Cada estudiante reconoce y valora las virtudes de sus compañeros.

SESIÓN N° 4

TÍTULO: “El paquete de las emociones”

INDICADOR: Actitud personal por pensar por sí mismo.

PRESENTACIÓN: Previo saludo cordial se invita a los estudiantes a que puedan participar del taller motivándolos.

DESARROLLO:

APERTURA: La docente explica a los estudiantes en que consiste el taller.

DESARROLLO:

La psicóloga solicito a los estudiantes que se pongan de pie y formen un círculo.

Se hizo entrega de un paquete (cajita pequeña forrada) a cada estudiante y este a su vez pasará al compañero de al lado y así sucesivamente. Al mismo tiempo que se entregue el paquete escucharán una canción. Cuando la canción se detenga, el paquete será abierta por el(a) estudiante que lo tenga en sus manos. En cada paquete se encontrará una carita que muestre una emoción (tristeza, llanto, felicidad, enojo).

CIERRE:

Lo que el estudiante hizo es contar un suceso de su vida (familia, casa, colegio, etc...) referido a la emoción que le toco.

EVALUACIÓN:

Cada estudiante conto como se sintió al haber participado y que actitud tuvo frente a la participación de sus compañeros.

SESIÓN N° 5

TÍTULO: “En tu debilidad esta tu fuerza”

INDICADOR: Capacidad de sentirse libre de culpas y remordimientos.

PRESENTACIÓN: Previo saludo cordial se invitó a los estudiantes a que puedan participar del taller motivándolos.

DESARROLLO:

APERTURA: La psicóloga explicó a los estudiantes en que consiste el taller.

DESARROLLO:

La psicóloga pidió a cada estudiante que escriba en una hoja las cosas que más le molesta de sí mismo, sus más grandes fallas o debilidades, lo que no le gusta de sí mismo, pero que lo admite como cierto.

Cada estudiante escogió un compañero para compartir sobre lo que escribió, procurando no tener una actitud defensiva. En seguida sentados en círculo cada estudiante dirá su debilidad más importante, empezando con: yo soy..... Ejemplo: “yo soy muy agresivo”, “yo soy floja”. Etc.

CIERRE:

Se pidió a los estudiantes que digan cómo pueden transformar esa debilidad en logro, ya que si la menciono es porque le afecta.

La docente guía para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en sus vidas.

Apoyado en las interrogantes:

¿Cómo se sintieron a medida que se detuvieron a pensar y sentir sobre ustedes mismos?

¿Cómo creen que influye su autoestima en la relación con: niños, niñas, jóvenes y adultos?

EVALUACIÓN:

Los estudiantes identifican la forma como se perciben y como está influyendo en la relación con otros.

SESIÓN N° 6

TÍTULO: “Superación personal”

INDICADOR: Actitud de llevar una vida plena y feliz.

PRESENTACIÓN: Previo saludo cordial se invitó a los estudiantes a que puedan participar del taller motivándolos.

DESARROLLO:

APERTURA: Se preparó el ambiente formando un círculo con todos los estudiantes.

DESARROLLO:

Se formuló las siguientes preguntas:

- ¿Cómo les fue durante el día?
- ¿Qué motivos y objetivos tuvieron en el colegio?
- ¿salió como lo habían pensado?

Posterior a las respuestas se les entregó unas hojas que contiene imágenes de la escala de superación.

Cada estudiante luego de analizar colocó en que escala se encuentra el día de hoy.

CIERRE:

Cada estudiante comenta sobre el trabajo que realizó.

EVALUACIÓN:

A partir de lo anterior, cada estudiante analizó el desarrollo de sus objetivos personales.

SESIÓN N° 7

TÍTULO: “De padre a hijo”

INDICADOR: Capacidad para generar pensamientos adecuados.

PRESENTACIÓN: Previo saludo cordial se les invitó a los estudiantes a que puedan participar del taller motivándolos.

DESARROLLO:

APERTURA: La psicóloga explicó a los estudiantes en que consiste el taller.

DESARROLLO:

A cada estudiante se le hizo la entrega del poema “de padre a hijo”, de Ángela Marulanda, la lectura se realiza de manera grupal, es decir, cada estrofa es leída en voz alta por un estudiante.

POEMA

No sé en qué momento el tiempo paso, ni a qué hora mi hijo creció, solo sé
que ahora es todo un hombre y que en su vida ya no estoy yo.

Era muy joven cuando mi hijo nació. Todavía recuerdo el momento en que
llego, pero mi trabajo el día me ocupaba y no me daba cuenta que el tiempo
pasaba.

No sé en qué momento empezó aprendió a caminar ni tampoco a qué hora
comenzó a estudiar, no estuve presente cuando cambió sus dientes.

Solo me ocupe de pagar las deudas.

Pedía que le consolara cuando se golpeaba o que le ayudara su carro no
caminaba, pero yo estaba ocupado, debía trabajar, y así sus problemas no
podía solucionar.

Ya no hay juego que arbitrar, tampoco llantos que consolar, no hay historias
que escuchar, peleas que arreglar, ni rodillas que curar.

Ya no hay trabajo, ya no estoy atareado, no tengo que hacer, me siento
desolado.

Ahora soy yo quien quiere estar a tu lado y es hoy mi hijo el que vive ocupado.

Un distante abismo me separa de mi hijo. Poco nos vemos... no somos
amigos, los años han volado, mi hijo se ha marchado, y una dolorosa
ausencia me ha alejado.

No sé en qué momento el tiempo paso ni a qué hora mi hijo creció.

Ojalá pudiera volver a nacer, para estar a su lado y verlo crecer.

Por: Angela Marulanda

CIERRE:

Terminada la lectura se realizó la reflexión del texto, en donde cada uno expresa su opinión sobre el mismo.

EVALUACIÓN:

Cada estudiante escribió una carta dirigida a sus padres, expresando sus sentimientos.

SESIÓN N° 8

TITULO: El entierro del “No puedo”

INDICADOR: Capacidad de sentirse libre de culpas y remordimientos.

PRESENTACIÓN: Previo saludo cordial se invitó a los estudiantes a que puedan participar del taller motivándolos.

DESARROLLO:

APERTURA: Una vez que los estudiantes estuvieron ubicados en el ambiente adecuado, se les pidió que cierren los ojos. Y piensen en frases que piensan que les hace daño.

DESARROLLO:

Se les pidió a los estudiantes que expresen algunas frases que todos decimos a veces, o pensamos que nos hacen daño, que no nos dejan hacer cosas y además nos hacen sentir mal.

Por ejemplo:

“No me va salir”, “No puedo”, “Nadie me escucha”, “Soy mala”, “No lo lograre”

Cada estudiante mencionó algunas frases negativas que suelen decirse a sí mismos o que la dicen otras personas. Cada estudiante escribió en un papel pequeño, frases que les hizo daño y dañaron su autoestima y entregaron a la psicóloga.

Cada estudiante se puso de pie y colocó en una caja forrada de color negro (que la docente previamente presento a los estudiantes) las frases negativas que escribió, pensando siempre en deshacerse de lo negativo.

CIERRE:

Salimos fuera del salón conjuntamente con los estudiantes y con las precauciones debidas se enterraron en el cajón.

EVALUACIÓN:

Cada estudiante escribió su compromiso de cambiar de actitud y ser más positivo.

SESIÓN N° 9

TITULO: “Mi presente y mi futuro”

INDICADOR: Capacidad para manejar nuevas situaciones.

PRESENTACIÓN: Previo saludo cordial a los estudiantes se inició el taller

DESARROLLO:

APERTURA: La docente explicó a los estudiantes en que consiste el taller.

DESARROLLO:

Cada estudiante hizo en un papel en cuya parte superior escribió “este soy yo” y otro en el que escribió “este es mi futuro”. Se trata de que hicieron dos “collages” con fotos de revistas, palabras o dibujos que simbolizen cosas de sí mismos y de su futuro.

CIERRE:

Se planteo las siguientes interrogantes:

¿Cómo he reflejado mi presente en el “collage”: negativo o positivo? ¿Por qué?

¿Me ha resultado fácil imaginarme cómo será mi futuro? ¿Por qué?

¿Qué te puede obstaculizar para alcanzar tus metas?

¿Qué papel juega uno mismo en el cumplimiento de las metas?

¿Qué papel juega el entorno en el cumplimiento de las metas?

EVALUACIÓN:

Cada estudiante reflexionó sobre qué papel juega uno mismo y el entorno en el cumplimiento de las metas.

SESIÓN N° 10

TITULO: “Menú de cualidades”

INDICADOR: Capacidad de valorar sus talentos.

PRESENTACIÓN:

Previo saludo cordial se les invitó a los estudiantes a que puedan participar del taller motivándolos.

DESARROLLO:

APERTURA: La psicóloga explicó a los estudiantes en que consiste el taller.

DESARROLLO:

La docente preguntó a los estudiantes si alguna vez prepararon una receta de cocina ¿Qué pasos se sigue en la preparación? Se estableció un paralelismo entre una receta de cocina y

un grupo de personas de la siguiente manera: un grupo está formado por varios integrantes al igual que una receta está formada de varios ingredientes. Los ingredientes son cada uno de los miembros del grupo.

A continuación, se les pidió que formen grupos de 5 integrantes y cada grupo elaboró la “RECETA”, cuyos ingredientes serán las cualidades de cada uno de sus miembros. Por lo tanto, se le hace entrega a cada estudiante papelitos donde deberán escribir cualidades. Su manera de ser, sus habilidades, sus virtudes y que les diferencia del resto de sus compañeros.

CIERRE:

A cada grupo una vez terminada su “RECETA” se le pidió que pongan un nombre al plato teniendo en cuenta las cualidades mencionadas anteriormente. Ejemplo:

Ceviche de la amistad

1. Tenemos 2 libras de camarones inteligentes que cocinamos a fuego lento por 5 minutos
2. 3 cebollas respetuosas picada amablemente
3. 10 naranjas estudiosas exprimidas con mucho respeto
4. Lo mezclamos y bien y añadimos 1 taza cariñosa de salsa de tomate
5. 2 ramitas trabajadoras de perejil
6. Una copita chévere de aceite
7. Agregar una pizca solidaria de pimienta.
8. Y así se va armando la receta
9. La persona que hace de secretario puede asumir el rol de chef y el resto sus ayudantes

EVALUACIÓN:

Cada grupo expuso su trabajo explicando el proceso que siguieron.

SESIÓN N° 11

TÍTULO: “Acepto a mi familia”

INDICADOR: Asumir con responsabilidad las consecuencias de los actos personales.

PRESENTACIÓN:

Previo saludo cordial se les invitó a los estudiantes a que puedan participar del taller motivándolos.

DESARROLLO:

APERTURA: Se preparó el ambiente y se les pidió que formen tres grupos.

DESARROLLO:

Cada grupo preparó una dramatización sobre la manera como se comportan en familia diversas situaciones (un paseo familiar, navidad, cumpleaños, hora del desayuno, etc.) tratando de mostrar lo que sucede en la realidad.

Terminadas las dramatizaciones, se realiza la reflexión a través de las siguientes preguntas:

¿Cómo se podría planificar el tiempo para obtener mayores satisfacciones?

¿De qué forma les gustaría emplear el tiempo libre?

¿Están conformes con la forma en que comparten con sus familias?

CIERRE:

Para cerrar la reflexión cada grupo expuso una de las preguntas de maneras lúdicas:

- Expusieron conclusiones de la pregunta 1 a través de un slogan.
- Expusieron conclusiones de la pregunta 2 a través de una caricatura.
- Expusieron conclusiones de la pregunta 3 a través de un poema

EVALUACIÓN:

Los estudiantes identificaron diversas situaciones y maneras de compartir en familia.

SESIÓN N° 12

TITULO: “Manejo personal de la ira”

INDICADOR: Capacidad de trabajar propuestas nuevas.

PRESENTACIÓN: Previo saludo cordial se invitó a los estudiantes a que puedan participar del taller motivándolos.

DESARROLLO:

APERTURA: Una vez que todos los estudiantes estuvieron presentes y ubicados en el ambiente adecuado.

DESARROLLO:

Se pidió que expresen palabras o expresiones asociadas a la ira, a manera de lluvia de ideas, las cuales se van anotando en un paleógrafo.

Enseguida se les preguntó ¿Cómo podemos definir la ira? Se recogió las opiniones y se orientó la definición de la ira:

“Es una emoción extrema, que surge a raíz de alguna situación interna o externa que nos desagrada al máximo y produce malestar psicológico.”

En seguida teniendo papel bond pegado en la pizarra se les pidió a cada estudiante que pasen a anotar palabras que usan y piensan cuando están furiosos.

CIERRE:

Para finalizar se revisaron y se identificaron mensajes implícitos (escondido) de las palabras, es decir cuáles son las palabras que ofenden, las que golpean, las que atacan, las de defensa, las de descarga de sentimiento, etc.

En cartulinas de colores se les pide que dibujen sus sentimientos de ira, se les guía preguntándoles:

- ¿Qué te produce tanta ira?
- ¿Qué cambios corporales o físicos se dan cuando sientes ira?

EVALUACIÓN:

Cada estudiante mencionó alternativas para el manejo adecuado en la expresividad de la ira. Ejem: arrugar papel, correr, gritar fuerte, golpear una pelota, golpear un colchón, etc.

Antes de implementar los talleres de motivación para el fortalecimiento de la autoestima, asertividad y liderazgo los resultados indican que en la dimensión afectiva de la autoestima los estudiantes se encontraban en un nivel de autoestima intermedia. Si se tiene en cuenta lo dicho por Quintero (2011) Que la autoestima no se desarrolla de manera natural en los niños, sino con base en sus vivencias diarias y experiencias en relación con los adultos que se hacen cargo de él, ya sean los padres, abuelos, niñeras y maestros se puede señalar que tanto, padres de familia, tutores o docentes no están prestando la atención debida a los estudiantes.

Los resultados indican que en la dimensión conductual de la autoestima los estudiantes se encontraban antes de implementar los talleres en un nivel de autoestima intermedia. Se puede señalar que los padres de familia, no están prestando la atención debida a sus hijos quizá por motivos de trabajo etc.

Por otro lado, luego de haber realizado los talleres de motivación, se presenta los resultados obtenidos mediante el post test y se observa que: De un total de 35 estudiantes a los que se les aplico el pre test, que representa el 100%, 8 estudiantes tienen la autoestima muy alta.

De un total de 35 estudiantes a los que se les aplico el pre test, que representa el 100%, 20 estudiantes tienen la autoestima alta.

De un total de 35 estudiantes a los que se les aplico el pre test, que representa el 100%, 7 estudiantes tienen la autoestima intermedia.

De un total de 35 estudiantes a los que se les aplico el pre test., que representa el 100%, 0 estudiantes tienen la autoestima baja.

Se logra estos resultados debido a que en los talleres de motivación los estudiantes mostraron bastante interés en las actividades y ejercicios propuestos, contribuyendo además lo mencionado por Quintero (2011). El sentimiento de Autovaloración el cual implica respetarse a uno mismo a sus gustos y preferencias, metas, ideales, proyectos, habilidades y talentos, pensamientos y sentimientos, sin hacer daño ni culparse, independientemente de quienes los rodean estén de acuerdo con ello o no.

Se logra estos resultados debido a que las actividades diseñadas en los talleres de motivación fueron del agrado e interés de los estudiantes y por ende contribuyen a fortalecer las actitudes del estudiante en el medio social frente a sus compañeros o amigos, así como sus vivencias en el interior de la institución educativa. Refiriéndonos a lo mencionado por Alcántara (1993) Que la autoafirmación está dirigida hacia el propio yo y en busca de consideración y reconocimiento por parte de las demás.

Es así que se considera que los talleres de motivación pueden contribuir a fortalecer la autoestima; ya que si consideramos lo que Branden (1991) señala que la autoestima es el proceso de conocimiento, valoración y confianza de una persona en sus fortalezas, habilidades y objetivos que posee, sintiéndose merecedor de alcanzar dichas metas. Los talleres también contribuyen en el proceso de autoconocimiento como primer paso para

valoración de lo que uno es; ya que, muchas veces por los diversos aprendizajes sociales y culturales que recibimos del entorno, se genera en la persona normas o creencias que nuestra personalidad es limitada, por ejemplo, que podemos ser personas totalmente introvertidas y no llegar a ser extrovertidas, o juzgar nuestra tristeza como una emoción que nos hace débiles y que no debe existir en nuestro interior, generando una serie de actitudes de rechazo hacia uno mismo. Es decir, normas y pautas de personas o roles significativos de nuestra área social y emocional que interrumpen la integración de nuestra esencia humana.

Los talleres son espacios que ayudan a los estudiantes a manejarse en diversas áreas de su vida y aprender a no enjuiciarse o juzgar su existencia, más bien aceptar amorosamente lo que uno es y hace. Es por ello, que los talleres son procesos de reaprendizaje para el manejo de las emociones y actitudes de los estudiantes, y la autoestima viene a ser un constructo y actitud que se va aprendiendo y desarrollando a lo largo de la vida por el entorno familiar, social y académico.

Todo lo señalado se ve plasmado en los objetivos y actividades propuestos en la investigación comprobándose que contribuye en una mejora significativa sobre la autoestima de los estudiantes.

SESIÓN N° 13

ASERTIVIDAD Y LIDERAZGO

Los propósitos fueron clarificar los objetivos del taller en conjunto con los participantes, generar un ambiente de confianza entre los mismos, comentar expectativas y compromisos de cada uno, realizar la evaluación inicial de los participantes para conocer su entendimiento del tema, y fomentar el autoconocimiento sobre el estilo de liderazgo que cada uno tiene. Al llegar se dio la bienvenida y al ser la primera sesión se hizo un acuerdo sobre la asistencia, firma de compromisos, etc, posteriormente comenzamos con las actividades planeadas, una de ellas fue la construcción de figuras con bloques de construcción por equipos, aquí la clave era limitar la comunicación oral con un popote en la boca de todos los participantes, esta

actividad sirvió para que cada uno comentara como se vio y sintió al no poder hablar, y en el caso del líder de cada equipo expresar las limitaciones con las que se encontró al no poder brindar instrucciones claras a los integrantes de su equipo y por consecuencia no lograr los resultados esperados en la construcción de las figuras.

Los comentarios de los líderes respecto a la comunicación en el liderazgo permitieron analizar en grupo, antes de iniciar la sesión se leyó un artículo del auténtico liderazgo y entre las reflexiones que surgieron fue que cada persona debe encontrar su estilo de liderazgo, no tratar de imitar los estilos de otros, sino identificar cuáles son sus fortalezas, cómo son sus preferencias de comunicación y con este conjunto de características ser líder a la manera de cada uno.

Las limitaciones identificadas por el facilitador durante esta sesión fueron, entre las más importantes, las llegadas tarde a la sesión de los participantes lo que no facilitó iniciar las actividades con todos los integrantes. Entre los aprendizajes como facilitador se pudo ver lo importante que es tomar en cuenta el espacio físico para un buen rendimiento del grupo y éxito de la grabación de la intervención, durante este día de trabajo el ruido externo fue muy fuerte y este no permitió escuchar con claridad el audio de la video grabación y audio grabación, además la posición en que se colocó la cámara al grupo no permitió enfocar a todos los participantes, por último ser más observantes del lenguaje corporal y verbal de cada uno de los participantes para ir viendo su estar en la sesión y poder facilitar la participación de cada uno.

SESIÓN N° 14

LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL LIDERAZGO

En esta sesión el objetivo fue que los participantes evaluaran su inteligencia emocional e identificaran como utilizarla en su comunicación y liderazgo, iniciamos la sesión recordando los puntos principales de la anterior respecto al liderazgo de cada uno y lo que habían leído respecto a los artículos liderazgo autentico e inteligencia emocional y sus componentes. Solo

seis personas de los treinta que asistieron leyeron los artículos por lo que en conjunto con quienes hicieron la lectura y la facilitadora comentaron los puntos más importantes.

Se platicó en grupo los puntos más importantes de las lecturas resaltando que el liderazgo autentico, es el que cada persona identifica en sí mismo a partir de un autoconocimiento y crecimiento personal, de esta manera, siendo autentico en el liderazgo es más fácil poder influir sobre otros y lograr los resultados esperados; respecto a la inteligencia emocional la discusión estuvo enfocada en cómo ésta influye en la respuesta de cada persona ante determinadas situaciones y la importancia que tiene para los líderes dentro de la organización.

SESIÓN N° 15

COMUNICACIÓN NO VERBAL

El objetivo de esta sesión fue que los participantes identificaran la importancia de la comunicación no verbal en su estilo de liderazgo principalmente al escuchar. Para lograrlo se revisó el video de Teresa Baró, “10 puntos clave en la escucha activa, señales no verbales” en el que explica la importancia de la escucha activa en una conversación, además de los puntos que se deben tener en consideración, se realizó un ejercicio de contacto visual donde los participantes mantuvieron contacto visual en silencio durante 10 minutos y como última actividad los participantes ejercitaron la conversación durante 15 minutos en grupos de tres rotando la conversación con una persona observando a quienes conversaban, poniendo especial atención en la escucha activa y el contacto visual, después de cada actividad se compartieron las experiencias y aprendizajes de cada uno de los participantes.

Durante el tiempo de trabajo, se dialogó sobre los comportamientos agresivos y las respuestas que se tienen en las situaciones que los generan, dio pie a revisar cómo es la propia asertividad en algunos de los participantes y que deseaban hacer al respecto para quienes compartieron. Entre los comentarios más importantes destacó que en el trabajo es importante estar atento a la comunicación no verbal de uno mismo y ser congruente con lo que se está

diciendo además de poner atención en la comunicación no verbal de las demás personas para tener una mejor comprensión de su estado anímico y de su nivel de congruencia al hablar, puesto que para los líderes es importante cuando las personas dicen la verdad o pueden estar ocultando algo, mencionaron como observar la comunicación no verbal ayuda a identificar ciertos indicadores de incongruencias sin que esto signifique que están mintiendo, sin embargo les puede servir a los líderes para indagar más al respecto.

Agregaron, que el contacto visual en la comunicación interpersonal es muy necesario y más siendo líderes, pues han observado que cuando interactúan con sus compañeros o cuando una persona a su cargo, si no se logra un contacto visual constante o se evade, puede el otro llegar a interpretar una falta de seguridad, les resta confianza y no se les ve realmente como líderes disminuyendo su nivel de influencia. La facilitadora pudo percatarse se identifica con situaciones similares, cuando es confrontado consigo mismo y evade participar para no compartir sus experiencias y exponerse ante el grupo.

SESIÓN N° 16

ASERTIVIDAD

Esta sesión fue intencionada para que los participantes identificaran su nivel de asertividad y la vincularan al liderazgo que presentan dentro de la organización. Para lograrlo realizaron una autoevaluación de asertividad se proyectó el video de Rosa Quintana “Di NO cuando quieres decir NO” en el que explica de manera breve y simple que es la asertividad, se ejecutó la técnica del Sandwich en la comunicación asertiva y al finalizar cada actividad se compartieron experiencias, aprendizajes y opiniones entre todos los participantes a la sesión.

Asistieron quince estudiantes en esta ocasión lo que, por lo descrito en la bitácora del facilitador, le generó cierta frustración y decepción, sin embargo, los que fueron eran los que habían tenido mayor participación en las sesiones anteriores, por lo que las actividades y las discusiones se dieron con mayor fluidez, además, de que el facilitador tuvo una mejor

atención con cada uno de los asistentes, observó que le era más fácil atender al grupo teniendo solo cuatro participantes y se lograron mejores resultados.

Durante los espacios de conversación en grupo, platicaron como ellos identifican su asertividad, las situaciones en las que les resulta complicado serlo y en algunos casos, experiencias personales que les han resultado molestas al no haber expresado lo que querían, comentaron que se dan cuenta que la asertividad es más que solo decir las palabras adecuadas, incluye el lenguaje no verbal y para verbal y sobre todo es quedarse satisfecho con la respuesta, ya sea expresarse o guardar silencio.

Uno de los participantes compartió en particular una situación en la que se molestó mucho y reaccionó violentamente con sus compañeros, ya que habían estado molestando frecuentemente en los días anteriores, nos compartió que le hubiese gustado decirles que dejaran de molestarlo en lugar de insultarlos y llegar casi a los golpes, esta reflexión lo llevó a él y a otros observar cómo es que en ocasiones la molestia va acumulándose por no expresarla desde un inicio y como se desborda cuando ya ha sido demasiado, concluyeron que era mejor pedir respeto desde el inicio y decir claramente lo que le molestaba.

SESIÓN N° 17

ESCUCHA EMPATICA

La finalidad de esta sesión fue identificar como la escucha activa y empática favorece las relaciones interpersonales y los beneficios que se tienen en el liderazgo a partir de ella. Las actividades definidas en esta ocasión fueron un dialogo inicial sobre los cambios observados en los participantes en sus trabajos y casas, la presentación del video de Stephen Covey “Comprender para ser comprendido” de los 7 hábitos de la gente altamente efectiva, el video de “Escucha activa” un ejercicio de escucha activa y la reflexión en grupo sobre las actividades.

En esta ocasión sólo asistieron seis personas y al igual que en la sesión anterior los participantes aportaron con mayor libertad sus experiencias, aprendizajes y opiniones. Entre los aprendizajes más importantes fueron los momentos de compartir por ejemplo uno de los participantes, reconoció su necesidad de estar más al tanto de su comunicación no verbal y su asertividad, defender con mayor seguridad sus derechos asertivos y hacer de esta práctica un hábito pues encuentra que cuando ha sido asertivo se queda con una sensación de satisfacción por haber dicho lo que necesitaba decir.

Otro de los participantes platicó en grupo como él observa sus reacciones en ocasiones agresivas hacia las personas cuando no están de acuerdo con él, compartió una situación en el trabajo donde en lugar de contestar defendiéndose, decidió escuchar primero y preguntar para aclarar los comentarios que no le eran claros, esto le ayudo a no exaltarse y lograr un acuerdo que fue benéfico para ambos.

La facilitadora por su parte, identificó que estas últimas dos sesiones donde han tenido mayor participación de los asistentes, se ha debido en parte a que él da menos explicaciones teóricas y la sesión del taller está más enfocada a las actividades y la reflexión en grupo, lo que le ha permitido estar más al pendiente de cada uno de los participantes y realizar reflejos, parafraseo y preguntas que permitan a cada uno profundizar en sus comentarios, sin embargo, también reconoció que en momentos llega a monopolizar la plática dando explicaciones y opiniones personales con la intención de que los participantes tengan un mejor entendimiento del tema.

SESIÓN N° 18

COMUNICACIÓN EMPÁTICA

El objetivo de esta sesión fue reconocer la importancia de la empatía en las relaciones interpersonales a través de una comunicación no violenta y utilizarla en el liderazgo. Con las asistencias de las dos sesiones anteriores y en esta se puede asumir que las personas que no estuvieron interesadas en el taller dejaron de asistir y solo permanecieron aquellos quienes le

encontraron sentido para su desarrollo personal y profesional, a esta sesión se presentaron seis personas.

Para comprender la empatía en la comunicación interpersonal, se proyectaron los videos de “La respuesta empática” de Stephen Covey y el video “Espejo” un cortometraje referente a la empatía, además se hizo juego de roles en la que se buscó empatizar con la otra persona y se reforzó el ejercicio de contacto visual en silencio.

Los participantes al taller compartieron poco a poco situaciones más personales en donde tuvieron un conflicto familiar y no lograron resolverlo de la manera asertiva como ellos dicen les hubiera gustado, el abrirse a hablar desde lo personal promovió que los demás compañeros también lo fueran haciendo evidenciando así que el grupo ya vivía una fase de confianza.

Uno de los participantes que era de los que menos ha hablado durante las sesiones, al ser más reservado y le costaba trabajo mantener contacto visual, en este ejercicio fue capaz de mantener el contacto con el facilitador durante más de 5 minutos durante el ejercicio, sus comentarios fueron que se sintió tranquilo a pesar de saber que los demás lo estaban observando, y al finalizar dijo que se sentía satisfecho y contento de haber mantenido el contacto visual puesto que el reconocía que es algo que le es sido difícil sin saber explicar una razón. Otro de los compañeros compartió que comienza a utilizar más el contacto visual con sus compañeros de curso y con sus padres, cada vez se siente más cómodo realizándolo y observa que sus conversaciones resultan más satisfactorias.

Al respecto de la empatía uno de los participantes intervino expresando el cómo utilizo la empatía con sus padres para que realizaran juntos las labores domésticas y después continuara con sus videojuegos, lo que hizo fue reconocer que a él también cuando era niño le gustaba jugar todo el tiempo y que no le gustaba realizar las tareas domésticas pero las hacía para ayudar en su casa, estos comentarios fueron suficientes para que el estudiante se levantara sin renegar a hacer sus tareas para después continuar jugando, nuestro compañero

del taller dijo sentirse mucho más satisfecho de hablar de esta manera con sus padres, ya que no lo hace sentirse como el hijo malo, por no hacer las tareas domésticas y se siente orgulloso de tener un hijo que apoya en la casa de mejor manera.

La facilitadora en su bitácora reportó que poco a poco se siente más confiado y tranquilo con el avance del taller y se identifica más seguro de sí mismo en sus habilidades como facilitador, identifica con mayor facilidad oportunidades para intervenir manteniendo cada vez menor control sobre el grupo y permitiendo que vaya en la dirección que requiera durante el desarrollo de la sesión. Más también encuentra áreas de mejora, en tener mayor atención hacia todos los participantes del grupo y no solo con quien está hablando, no es sencillo, pero es necesario para tener una mejor facilitación grupal.

SESIÓN N° 19

EL MIEDO A SER ASERTIVO

La intención en esta sesión fue identificar los miedos que siente cada participante al encontrarse en las situaciones en las que le es difícil ser asertivo, con la intención de que lo reconozcan y a través de este reconocimiento facilitar el que puedan superar esta dificultad.

Para lograrlo se inició con el video titulado “La ciencia del miedo” que explica en qué situaciones el miedo es un medio para sobre guardar la integridad de las personas. Cuando terminó la proyección inició la parte del compartir las impresiones en grupo desde situaciones en las que a algunos de los participantes han tenido miedo por diferentes razones y como es que este miedo les protegió de algún peligro real o no.

Posteriormente, también fueron proyectados videos cortos, relacionados con la asertividad “Comunicación asertiva agresiva y pasiva” y el video de Rosa Quintana “Autoconocimiento para el éxito”. De igual forma, al final el grupo compartió cómo cada uno de ellos se han encontrado en situaciones en las que han sentido este temor a ser asertivos ante sus maestros,

compañeros del colegio, amigos o familia y para finalizar las actividades se realizó una evaluación de autoconocimiento.

Entre los comentarios más importantes, resalta el cómo algunos participantes identifican sus miedos ante algunas figuras que les representa autoridad o simplemente porque no pudieron decir lo que querían sin identificar la razón, comentaron situaciones en las que si reafirmaron sus derechos asertivos y la satisfacción que sintieron después de haberlo hecho, expresaron el deseo de seguir trabajando en su autoconfianza para reafirmar sus derechos en mayor cantidad de situaciones.

En las áreas de oportunidad es importante guardar mayores lapsos de silencio para que los participantes participen y tener menor preocupación por el transcurrir del tiempo y que no sea suficiente para terminar las actividades, aun cuando no todas las actividades programadas se han realizado en cada una de las sesiones. Aunque el facilitador ha tenido la precaución de haber realizado las más importantes y se pueden observar el avance del grupo, también es necesario que la facilitadora tenga mayor atención sobre todo el grupo y no solo por una persona para practicar más la facilitación a través de la presencia y la escucha activa que faciliten el crecimiento personal de quien está compartiendo en el grupo.

SESIÓN N° 20

AUTOAFIRMACIÓN

El propósito de esta sesión fue que los participantes reconocieran la importancia de reafirmar sus derechos asertivos, para lograrlo se recurrió a la proyección de los videos de servicio “Mensajes yo”, “cómo hacer críticas “y “cómo recibir críticas”, juego de roles de situaciones donde es complicado ser asertivo, recuperación de situaciones reales difíciles para los participantes, practica para utilizar las técnicas de “Mensajes yo” para hacer o recibir críticas.

En esta sesión dos personas que solo habían participado en las primeras dos sesiones regresaron al taller, esto generó un cambio en la dinámica del grupo, puesto que la confianza

entre los demás participantes se daba cada vez más, sin embargo con la entrada de ellos dos, los demás participantes disminuyeron sus participaciones y las que se dieron fueron más sobre situaciones del colegio que sobre su vida personal, se notó en el grupo que las retroalimentaciones entre los participantes fueron con menor empatía, en parte, por lo descrito en la bitácora del facilitador, uno de los participantes demostró tener influencia sobre la mayoría de los participantes y sus retroalimentaciones eran muy directas y con poca empatía, varios de estos comentarios, por las expresiones de quienes los recibían, no fueron aceptados gratamente.

Para la facilitadora, el regreso de estas dos personas representó un reto, tanto en mantener el ritmo que ya llevaba el grupo, lograr que estas dos personas se logaran reintegrar de la manera más sencilla y al mismo tiempo aceptar la molestia que sintió al ver que el grupo desde su proceso y con su llegada parecía retroceder. Sobre esta situación la facilitadora al día siguiente de la sesión decidió hablar con las dos personas que reingresaron para que no asistieran nuevamente al taller, ya que solo quedaban dos sesiones para terminar y ellos no tenían el crecimiento en grupo junto con los demás, no se podía regresar en las sesiones para volver a incluirlos y no quiso arriesgarse que las sesiones siguientes tuvieran un ritmo igual o parecido.

De esta sesión se pueden rescatar aprendizajes importantes, entre los más importantes uno de los estudiantes comentó que él observa como su manera de dirigirse a sus compañeros en las exposiciones en público delante de sus compañeros va cambiando, por lo que menciona siente mayor seguridad al hablarles en grupo o darles indicaciones individualmente, busca mantener el contacto visual y observa que le ha resultado más fácil poder influir positivamente sobre ellos para que atiendan las exposiciones en público.

Otro de los participantes compartió en grupo que sus compañeros de curso del colegio frecuentemente le hacían bromas pesadas, él reconoció que él también se las hacía a ellos, mas ya no quería participar en las bromas de esa manera y no se había animado a decirlo directamente, nos platicó que después de una broma que le hicieron hablo directamente con

ellos y les pidió que ya no tuvieran ese tipo de bromas entre sí, puesto que le molestaba y le preocupaba que alguien resultara lastimado físicamente y esto les generara problemas dentro de la empresa, compartió que se sintió muy satisfecho de haberlo hecho, que sintió miedo hacerlo y le costó trabajo decidirse a hacerlo, pero sintió satisfacción hacerlo y buscar una manera diferente de relacionarse con sus compañeros.

SESIÓN N° 21

COMUNICACIÓN ASERTIVA, EL MENSAJE “YO”

La intención de esta sesión fue que los participantes utilizaran el “mensaje yo” como una herramienta en su comunicación asertiva para hacer críticas. Para lograr el objetivo, se proyectaron los videos del “mensaje yo” y “La fórmula del mensaje asertivo, aprende a pedir lo que te corresponde”, se tuvieron diálogos para identificar las diferencias de utilizar el “mensaje yo” y el “mensaje tú” en la comunicación asertiva, la actividad denominada “Frasas asesinas” en donde los participantes a partir de una mensaje tú, donde culpan a otros por determinada razón, buscan la manera de cambiar la frase a un “mensaje yo”, que exprese objetivamente el problema, las necesidades individuales y los cambios esperados. Al terminar cada actividad se dedicó un tiempo para escuchar la reflexión en grupo y así pudieran compartir experiencias, comentarios y aprendizajes.

En esta sesión ya no se presentaron las dos personas que habían regresado en la sesión anterior, y la dinámica del grupo regreso a ser con el avance que se estaba teniendo en las sesiones anteriores, a través de los comentarios se logró observar con mayor claridad los avances de cada uno de los participantes.

Entre los aprendizajes se le hizo ver al participante que su comunicación verbal no era del todo congruente con lo que estaba diciendo, el participante explicaba que ya se sentía conforme con la manera de llevarse con sus compañeros de departamento, pero al hacerlo, se agarraba el cuello, se tapaba la boca, agachaba la mirada, bajaba el tono de voz, esto se lo mencionó, con esto el participante modificó lo que estaba diciendo comentando que se sentía

mejor en la relación con sus compañeros, pero aún existían momentos en los que las bromas eran pesadas; se puede rescatar que el comentario de la psicóloga le ayudó al participante a decir realmente lo que quería decir al grupo y a la psicóloga le queda la experiencia que observar la comunicación verbal y reflejar la ayuda a las personas a decir lo que realmente desean.

La facilitadora en su bitácora observó que percibe también los avances en sus habilidades como facilitador del grupo, dejando más espacio para que los participantes compartan sus experiencias en lugar de dar explicaciones teóricas de los conceptos, tiene mayor habilidad para identificar los momentos adecuados para realizar comentarios respecto de lo que se comparte, sin embargo identificó también que existe un área de oportunidad muy grande en relación a todas las habilidades que se requieren para facilitar un grupo.

SESIÓN N° 22

MANEJO DE LA IRA

Para esta última sesión entre los objetivos planteados taba conocer sobre la ira como una emoción primaria que cuando se reconoce y es utilizada adecuadamente es útil. Otro de los objetivos fue hacer el cierre del taller.

Para lograr los objetivos relacionados a la ira, se presentó el video de Elsa Punset “El enfado”, posteriormente se realizó una dinámica que consistía en un juego de roles entre dos personas que discutían con los demás asistentes del taller, haciendo la función de “diablitos” haciéndoles comentarios a ambos participantes para que se enojaran y respondieran de manera agresiva, la intención de esta actividad fue que los participantes observaran como nuestras creencias nos hacen pensar en una discusión que la otra persona nos agrede y lo que pensamos de nosotros ante tales agresiones, dando como resultado una respuesta agresiva.

Posteriormente se pasó a la reflexión y conocer los comentarios de los asistentes. Por ejemplo, EL tuvo el valor para reconocer ante el grupo que él se siente humillado cuando

una persona le hace un comentario respecto que él no tiene una carrera profesional y reconoció que ese es su pensamiento, pero no puede asegurar que era la intención de la persona que le hizo el comentario. Por su parte, la psicóloga comentó que se observa que la ira utilizada adecuadamente sirve para dejar muy claros los derechos asertivos individuales y hacer ver a la persona con quien interactúa la seriedad e importancia de sus palabras. El estudiante agregó que él se sentía muy satisfecho por haber confrontado a sus compañeros de estudio del colegio solicitándoles que ya no se llevaran a manera de bromas y con agresiones y burlas puesto que le molestaba, reconoció la importancia de hablar cuando no se siente cómodo o respetado para lograr mejores acuerdos y mantener una buena relación.

La facilitadora en su bitácora final describe que ya identifica con mayor facilidad los momentos y las palabras con las que pudo confrontar a los participantes en su propia asertividad con la intención de hacerlos reflexionar al respecto, logró mantener en mejor medida que al inicio del taller la dinámica del grupo para generar una auto - reflexión que los llevase a un crecimiento personal, y se dio cuenta que al permitir más la interacción entre los mismos participantes dejando que ellos se den retroalimentación o digan comentarios empáticos se puede intuir mayor introspección de cada persona y crecimiento como grupo.

Para el Cierre del taller se invitó a los maestros de cada uno de los participantes, quienes entregaron a cada uno un reconocimiento por su participación y les alentaron a que los aprendizajes los lleven a la práctica en su trabajo diario y vida personal. La estudiante para cerrar comentó que se sentía que estaba mejorando su asertividad, que se da cuenta que en ocasiones no lo puede hacer, pero eventualmente va cambiando su comportamiento, expuso el caso donde con un compañero ahora que tiene un conflicto o discusión, llega con su compañero y le pregunta cómo esta con la situación, se disculpa si el considera que actuó agresivo, más mencionó que antes se quedaba callado y no daba seguimiento para solucionar el conflicto. Y mencionó que ser asertivos le ayuda a quitar una fricción en el día a día.

Un estudiante comentó que ahora el conocer más acerca de asertividad le ayuda a ser más flexible, que un punto de vista lo puede ver de diferente manera, que se siente más tranquila

al poder dar su opinión sin afectar a la otra persona, que ella se sienta bien y sin que la otra persona se sienta mal. Otro estudiante comentó que se sentía con mayor seguridad para dar un curso con su personal, que va a dar un segundo módulo, que en el primer módulo se sintió muy nervioso y en este segundo piensa que le va a ser más fácil. Una estudiante mencionó que este curso le ayudo a decidir no llevarse tanto con las demás personas y observa como el cambio en sí mismo generó un cambio en los demás y ya no se llevan de la misma manera con él.

La facilitadora por su cuenta agradeció el apoyo y les mencionó la satisfacción que sentía por los comentarios positivos que hacen de los cambios que observan en sí mismos. Y con esto se dio por terminado el taller.

2.4. Lecciones Aprendidas y Buenas Prácticas (vinculadas a la intervención)

Entre las lecciones aprendidas es ayudar una persona que desea crecer en lo individual o en grupo, solucionar un problema o mejorar algún aspecto de su vida, es sin duda una tarea que requiere una gran disposición y comprensión por parte de quien hace la función de la psicóloga, no se trata de darle una receta con los pasos a seguir para que esta persona realice un cambio con el que logre modificar lo que él desea, es acompañar a esta persona para que él o ella misma logre encontrar de entre sus propios recursos lo necesario para realizar el cambio que él o ella identifica es necesario para sí mismo(a), y no lo que el facilitador llegase a pensar es la solución adecuada para la situación de la otra persona.

La relación de facilitación y de psicóloga debe buscarse sea libre de juicios y evaluaciones por parte del facilitar, esto facilitará a la otra persona alcanzar un punto en el que pueda comprender que el mismo es el responsable de su crecimiento y que cuenta con los recursos para lograrlo. Cada individuo que desea generar un cambio para su crecimiento personal, con ayuda o sin ella, debe buscar en sí mismo que lo bloquea, encontrar y utilizar sus propios medios para crecer, se puede decir que. "... el núcleo del desarrollo humano está en desbloquear, a través de una relación interpersonal comprensiva y transparente, con una

actitud positiva y sin condiciones, la capacidad de la persona para satisfacer sus propias necesidades valiéndose de sus propios recursos.” Lafarga (2005, p. 8).

Rogers (1961) respecto a la relación de ayuda menciona que, “Si puedo crear un cierto tipo de relación, la otra persona descubrirá en sí mismo su capacidad de utilizarla para su propia maduración y de esa manera se producirán el cambio y el desarrollo individual” (Rogers, 1961, p. 40). La relación de ayuda requiere que el facilitador este completamente consciente de sus sentimientos hacia la persona que acompaña, que sea honesto, que se conozca a sí mismo y que facilite que el cliente encuentre por sí mismo su camino, no buscando introyectar lo que él considera la solución adecuada, de otra manera el cliente no logrará contactar con su “yo” de manera profunda para aceptarse y aceptar su entorno, para después poder desarrollarse hacia donde él desea y con ello desarrollar sus habilidades interpersonales.

En el Desarrollo Humano conforme a Lafarga (2005), es importante lograr que cada persona descubra y utilice sus propios valores para su beneficio individual, en los grupos y en la sociedad. Además, que el facilitador o psicólogo que ayuda al individuo a encontrar sus valores, debe ser cauteloso en que la persona no siga el modelo de valores que el facilitador encontró para sí mismo, puesto que esos valores son propios y cada persona piensa, actúa y siente diferente, por lo que los valores que ayudaran a cada persona a desarrollarse serán diferentes para cada quien, y que en caso de que los valores coincidieran, aun así, serian diferentes por las mismas diferencias que existen en cada persona.

El facilitador debe estar consciente al escuchar a la otra persona de no dar una interpretación de las palabras y la comunicación no verbal a partir de sus propios conceptos, sino que debe lograr entender lo que significa para la otra persona lo que está viviendo a partir de marco de referencia de la otra persona y no del propio, esto lo puede lograr en mayor medida teniendo una comprensión empática, por lo que: “... el terapeuta o asesor psicológico, en su relación de ayuda, no debe conceptualizar lo que le dice el cliente basado en sus criterios, ideología,

teorías o conocimientos personales, sino aceptando lo que vive, siente y le comunica la persona objeto de su ayuda.” (Martínez, 2006, p.8)

Rogers (1961) mencionó que la relación entre facilitador y cliente debe ser empática, respetuosa, libre, comprensiva, congruente, coherente, de aceptación y de confianza, a fin de que ambos tanto facilitador como cliente, se sientan libres de expresar sus sentimientos, se acepten a sí mismos y mutuamente, se sientan comprendidos por el otro sin juicios; de esta manera el cliente se sentirá en libertad de mostrarse tal como es y descubrir por sí mismo las acciones que debe realizar a fin de cambiar a su manera y a su ritmo, y el facilitador se sentirá libre de mostrarse sincero y auténtico hacia la otra persona sin temor a verse afectado por los sentimientos del otro. “Para aceptar es importante comprender lo que siente y piensa el cliente, cuando esto se da, el cliente por sí mismo comienza a verse sin obstáculos o máscaras, y hace un autoanálisis honesto hacia sí mismo”. (Rogers, 1961, p. 41).

Rogers (1961) definió que la actitud básica que debe tomar el facilitador en la relación de ayuda debe ser de autenticidad, aceptación incondicional y comprensión empática, para que de esta manera pueda realmente brindar una ayuda que beneficie a la otra persona en el cambio que desea. La primera condición de la relación de ayuda es la autenticidad del facilitador, es decir que el facilitador debe ser congruente consigo mismo, honesto en sus sentimientos y aceptándose tal como es, es decir siendo auténtico, puede ser sincero hacia el cliente e interesarse realmente en él, sin que eso signifique que las emociones del otro afecten al facilitador, Rogers (1961) menciona que cuando se logra sentir con libertad la capacidad de ser una persona independiente, se descubre que es posible comprender y aceptar al otro con mayor profundidad, porque no hay temor de perderse a sí mismo, esto es percibido por el cliente y le permite expresarse con mayor libertad.

“Ser auténtico implica (...) la voluntad de ser y expresar, a través de mis palabras y mi conducta, los diversos sentimientos y actitudes que existen en mí (...) Sólo mostrándome tal cual soy, puedo lograr que la otra persona busque exitosamente su propia autenticidad.” (Rogers, 1961, p.41).

La segunda condición, la aceptación incondicional, requiere que el facilitador acepte tal y como es a la persona que intenta ayudar, para que ésta se sienta con la confianza de que no será juzgada, rechazada o criticada sino por el contrario que se le comprende, se le acepta y que se desea ayudar verdaderamente. Por lo que Rogers (1961) menciona, la aceptación incondicional incluye respetar las diferencias de la otra persona, aceptar que lo que esta persona vive es importante para ella sin importar cuales son estas razones, respetar las emociones, palabras y comportamientos, este respeto que debe ser percibido por la otra persona facilitara que se sienta aceptada y en un ambiente de seguridad, donde no es juzgada y es valorado como persona.

“La aceptación no significa nada si no implica comprensión. Sólo cuando comprendo los sentimientos y pensamientos que al cliente le parecen horribles, débiles, sentimentales o extraños y cuando alcanzo a verlos tal como él los ve y aceptarlo con ellos, se siente realmente libre de explorar los rincones ocultos y los vericuetos de su vivencia más íntima y a menudo olvidarla.” (Rogers, 1961, p.41)

La tercera condición de la relación de ayuda, la comprensión empática, significa entender realmente lo que está viviendo esta persona a la que se está ayudando para que él o ella pueda aceptar lo que le pasa y se permita explorar dentro de sí mismo, Rogers (1961) menciona que: “... cuando comprendo los sentimientos y pensamientos que al cliente le parecen horribles, débiles, sentimentales o extraños y cuando alcanzo a verlos tal como él los ve y aceptarlo con ellos, se siente realmente libre de explorar los rincones ocultos y los vericuetos de su vivencia más íntima y mantenido olvidada.” (Rogers, 1961, p.42)

Una vez que se dan las 3 condiciones para la relación de ayuda, y conforme a Rogers (1961), el cliente se logra sentir en confianza con el facilitador y consigo mismo, lo que le permite continuar buscar en sí mismo los recursos para realizar los cambios necesarios, entender de mejor manera lo que le sucede y en determinado momento resignificar sus experiencias, “el individuo posee en sí la capacidad y la tendencia (...) latente de avanzar en la dirección de

su propia madurez” (Rogers, 1961, p.42), sólo requiere que el facilitador lo acompañe en su propia búsqueda. Cuando la relación de ayuda empieza a dar resultados positivos, Rogers (1985) menciona que el cliente comienza a percibirse tal y como es, que es capaz de expresarse y percibe de mejor manera las experiencias vivenciadas, comienza a darse cuenta de la incongruencia que existe entre su yo y las experiencias de las cuales se siente amenazado, al darse esto y aceptar su condición, comienza entonces a reconocer los sentimientos que la conciencia negaba y distorsionaba a fin de que fueran congruentes con su Yo. Consecuentemente, comenzará gradualmente a modificar la manera en que percibe sus experiencias y cambiará sus conductas, lo que le llevará a crecer en lo que ella o él desean.

Además, para que pueda existir una relación de ayuda entre cliente y facilitador, Kinget y Rogers (2013) establecieron 6 condiciones, estas son:

1. Que dos personas estén en contacto
2. Que la primera persona, que llamaremos cliente esté en un estado de desacuerdo interno, de vulnerabilidad o de angustia.
3. Que la segunda persona, que llamaremos terapeuta, esté en un estado de acuerdo interno, al menos durante la duración de la entrevista y en relación con el objeto de su relación, con el cliente.
4. Que el terapeuta experimente sentimientos de consideración positiva incondicional respecto del sujeto.
5. Que el terapeuta experimente una comprensión empática del marco de referencia interno del cliente.
6. Que el cliente perciba –aunque sea en un grado mínimo – la presencia de 4 y 5, es decir, la consideración positiva incondicional y la comprensión empática del terapeuta (Kinget & Rogers, 2013, p241).

Es el contacto entre las dos personas la primera condición para el proceso de crecimiento, para Barceló (2003) el contacto va más allá que estar uno frente al otro y tener una conversación o tener un contacto físico, estar en contacto es lograr un vínculo de respeto,

comprensión y aceptación entre ambas personas, donde ambos se sienten con la libertad de ser ellos mismos, donde pueden hablar sin miedo a ser juzgados. Entrar en contacto es la función principal para iniciar un proceso de relación significativa. Entrar en contacto no significa provocar ni violentar a una persona para una interacción. Al contrario, es una función respetuosa. Es una demanda sincera de interacción. (Barceló, 2003, p.208)

Antes de que se definieran las 3 condiciones básicas para la relación de ayuda, Rogers (1942) trabajó el concepto de la no directividad como elemento primordial en la relación de ayuda, permitiendo al cliente que él decida el rumbo de su crecimiento con la menor influencia posible por parte del facilitador, si bien Rogers (1961) cambió el concepto de no directividad por el enfoque centrado en la persona, la no directividad sigue siendo un elemento clave, es de esta manera para Rogers (1942) que el cliente toma la responsabilidad de su crecimiento y el facilitador es más un apoyo y un acompañante en el proceso.

En un proceso directivo Rogers (1942) expresa que es el facilitador, a partir de su experiencia y de lo que logra comprender de su cliente, quien decide la dirección del proceso de crecimiento, de esta manera el facilitador toma la responsabilidad en resolver el problema y no el cliente, el cliente toma un rol donde acepta cooperar en los pasos definidos por el facilitador. Toda organización requiere una dirección a fin de que todos los integrantes tengan una visión común y logren sus objetivos, los administradores utilizan las habilidades con las que cuentan para lograrlo, sin embargo, cada administrador tiene su estilo de liderazgo, para algunos administradores su liderazgo lo aplican desde lo que ellos han aprendido de sus propios jefes, de su familia, desde su propia personalidad, y algunos otros se han capacitado a fin de desempeñarse mejor como líderes.

Robbins (2004) menciona que hasta finales de los 80's, las escuelas de administración se enfocaban casi exclusivamente en lo referente a liderazgo, en los aspectos técnicos de la administración, las finanzas y la economía, y ha sido en los últimos años que se han percatado de la necesidad de entender a las personas y enfocar a los administradores en mejorar sus habilidades con su trato hacia ellas. El tema de liderazgo se ha analizado desde muchos

puntos de vista y para diferentes tipos de organizaciones de aquí que existen diferentes definiciones de lo que es liderazgo, una definición es “la capacidad de influir en un grupo para que consiga sus metas”, (Robbins, 2004, p. 314), en otra definición encontramos que el liderazgo es “el arte de convencer a la gente de que colabore para alcanzar un objetivo común”, Goleman (2011, p. 13). Lussier y Achua (2011) mencionan que no hay una definición de liderazgo universal puesto que el liderazgo es complejo y se analiza de diferentes formas.

Una definición con enfoque humanista es: “El liderazgo es el establecimiento de una relación significativa entre el dirigente y sus colaboradores, la que favorece el logro de la visión compartida y de la misión de la organización, en un proceso que conduce a la madurez y a la independencia de las personas.” (Rodríguez, 2004, p. 50)

De parte de mi persona como psicóloga educativa debe existir una escucha activa entre ella y su paciente que está vinculada con la comprensión empática, es a través de entender a la otra persona que podemos ser empáticos con ella, escuchar activamente es precisamente esto, escuchar para entender a la otra persona, para entender que quiere comunicar, que sentimientos y necesidades tiene y por lo que está pasando. “significa hacerse (...) propia la experiencia del otro como si fuera mi experiencia por medio de la interiorización del otro, experimentar al otro y simultáneamente, observar las asociaciones cognitivas y afectivas de uno mismo con esta experiencia” (Barceló, 2003, p.137)

La habilidad de saber escuchar es más difícil de encontrar y desarrollar que la de ser buen comunicador, pero proporciona más autoridad e influencia que esta última, (...). Si Ud. es buen comunicador, pero no sabe escuchar, corre el riesgo de comunicar en forma elocuente cosas que no le interesan a la gente. (Codina, 2004, p.1)

Conforme a Goleman (2015) en investigaciones recientes se han encontrado seis estilos diferentes de liderazgo que utilizan diferentes componentes de la inteligencia emocional y que son adecuados para diferentes situaciones, los estilos que él define son: orientativo o

visionario, entrenador o formativo, asociativo o afiliativo, democrático, que marca la pauta o ejemplar, y coercitivo.

A continuación, se listan los estilos de liderazgo de acuerdo a Goleman (2015) incluyendo la influencia que tiene en la relación interpersonal, el impacto en el clima laboral y la situación en que funcionan mejor. Estilos de Liderazgo de Goleman: Orientativo o visionario, entrenador, asociativo, democrático, que marca la pauta, y coercitivo. De estos estilos de liderazgo de manera general se puede decir que: Los líderes autorizados movilizan a la gente hacia una visión. Los líderes asociativos crean armonía y lazos emocionales. Los democráticos construyen un consenso a través de la participación. Los líderes que marcan la pauta esperan obtener la excelencia y el autogobierno. Los líderes entrenadores preparan a la gente para el futuro. Y los líderes coercitivos exigen una sumisión inmediata. (Goleman, 2015, p.39)

CAPÍTULO III

DESEMPEÑO LABORAL

3.1. Aprendizaje Laboral

Trabajando con los estudiantes de 4to, 5to y 6to de secundaria de la Unidad Educativa Nacional Litoral se trabajó con la reflexión y la intervención sobre el comportamiento humano en situaciones educativas, mediante el desarrollo de las capacidades de las y los estudiantes. Evaluación psicológica para prevenir y diagnosticar

Se realizó actividades de diagnóstico y evaluación psicológica con los y las estudiantes tanto a nivel individual (diagnósticos individuales) como a nivel colectivo (pruebas administradas colectivamente para valorar el desarrollo psicológico y académico de los alumnos en los distintos niveles educativos). Esta función evaluadora tiene como objetivos: 1) la prevención y detección de problemas de salud mental, su tratamiento o la derivación de los casos (en función de la naturaleza y gravedad del diagnóstico), su seguimiento a través de la coordinación con los servicios de Salud Mental y la coordinación de las medidas a adoptar en el centro escolar; 2) la detección temprana y diagnóstico de trastornos del desarrollo; 3) el diagnóstico de discapacidades intelectuales (deficiencia mental...), de sobredotación intelectual y altas capacidades; 4) el diagnóstico de trastornos de la personalidad, del comportamiento, de las emociones...; y 5) la detección de necesidades educativas especiales y trastornos específicos de aprendizaje...

Dentro de esta función de evaluación, se realizaron las siguientes actividades: 1) se realizó entrevistas iniciales; 2) se administró tests psicométricos y otras técnicas de evaluación psicológica (observacionales, autoinformes, proyectivas...) para medir rasgos de personalidad (independencia, extraversión, estabilidad emocional, autocontrol...), inteligencia y otros procesos cognitivos (inteligencia verbal, no verbal..., creatividad, estrategias cognitivas de aprendizaje, procesos de aprendizaje...), síntomas psicopatológicos (ansiedad, depresión, TDAH, trastornos de conducta...), conductas sociales, interacciones

grupales, desarrollo psicomotor, adaptación social-personal-familiar-escolar, ambiente, intereses, valores...; y 3) se realizó entrevistas de devolución diagnóstica y asesoramiento. Las actividades se llevan a cabo con la finalidad de detectar problemas individuales o grupales, y concluyen con la elaboración de informes psicológicos que contienen propuestas de intervención en base a las dificultades identificadas. Implementar programas de intervención psicológica y psicoeducativa con fines preventivos, de desarrollo y terapéuticos

Además de evaluar, se realizó con los estudiantes actividades vinculadas a la intervención. El término intervención es un término ambiguo y multifacético ya que puede denotar educación, enriquecimiento, prevención, corrección, rehabilitación, modificación, estimulación, mejoría, terapia, entrenamiento, tratamiento...

También se realizó la intervención en la Unidad Educativa que tiene que ver tanto con las necesidades psicológicas como con las necesidades educativas de los y las estudiantes del Nivel Secundario. La intervención: 1) Tuvo por objetivo global la mejora de la calidad educativa de la Unidad Educativa a través de la propuesta de soluciones educativas adaptadas a las necesidades de los estudiantes y a las características del contexto; 2) Se realizó un conjunto de acciones preventivas y terapéuticas complementarias a las que desarrollan los profesores en el aula, a la instrucción académica, con el fin de optimizar el desarrollo integral y el rendimiento escolar; 3) se diseñó bajo la forma de talleres o conjunto de actividades concretas y temporalizadas para lograr objetivos específicos; y 5) Finalmente se realizó la evaluación que contiene un conjunto de herramientas de evaluación para medir sus efectos de la implementación de los talleres.

En este contexto, se desarrolló 2 grandes líneas de acción:

1) La intervención psicológica terapéutica de enfoque clínico está centrada en los estudiantes con problemas emocionales o intelectuales que han sido identificados en exploraciones diagnósticas previas y, tomando como base el diagnóstico, el psicólogo, o bien realiza el tratamiento correspondiente de carácter individual, grupal o familiar (tratamientos de primer

nivel), o bien deriva el caso a profesionales de la salud mental o a otros servicios de la red social de intervención existentes.

2) La intervención psicológica psicoeducativa en base a programas, se seleccionó programas existentes, se implementó y se evaluó los efectos de estos programas; mi persona como egresada de Psicología implementó estos programas, y también se formó a los maestros para que los aplique (en colaboración con los responsables pedagógicos del centro) o contactando con organismos de la red de servicios especializados disponibles para que los lleven a cabo.

Dentro de los programas de intervención se pueden diferenciar 4 tipos de programas en función de sus objetivos: preventivos, de desarrollo, terapéuticos, y de orientación académica y profesional.

Programas preventivos: Tienen como finalidad trabajar procesos que eviten la aparición de diversos tipos de problemas en las distintas etapas educativas. Entre ellos se pueden enfatizar los programas para la prevención del fracaso escolar, de las adicciones físicas y psicológicas (drogas, Internet, sexo...), de la violencia escolar, de los problemas de adaptación al ingreso en la escuela, de los embarazos adolescentes, de los problemas alimentarios (anorexia...), de los riesgos de la utilización de plataformas virtuales (chats, redes sociales, videologs, fotologs).

Programas de desarrollo: Incluyen programas para fomentar el entrenamiento de funciones intelectuales y psicomotrices para desarrollar diversos procesos (atención, observación, memoria, razonamiento lógico, estrategias cognitivas de resolución de problemas, creatividad, técnicas de aprendizaje, lenguaje, procesamiento cognitivo, organización perceptiva, funciones motrices...); y programas para fomentar factores del desarrollo social y afectivo-emocional tales como autoconcepto-autoestima, comunicación, prosocialidad, resolución de conflictos, apego seguro, empatía, valores ético-morales, tolerancia, derechos humanos, multiculturalidad, emociones, igualdad de género, hábitos de salud (alimentación, ejercicio físico, sexualidad, alcohol, drogas...), etc.

Programas terapéuticos: se realizó actuaciones de primer nivel dirigidas a abordar situaciones problemáticas cuando ya se han producido, tratamientos de desórdenes psicológicos que pueden ser realizados en la Unidad Educativa, intervenciones con alumnos con problemas de socialización, con dificultades de aprendizaje (reeducación instrumental de factores madurativos...), con discapacidades intelectuales, sensoriales y motrices, con necesidades educativas asociadas a altas capacidades, con alumnos o grupos en situaciones de conflicto (acoso escolar, baja autoestima, divorcio, fobia escolar...), etc. En función del diagnóstico, mi persona realizó actividades que den respuesta a las necesidades educativas y psicológicas de los estudiantes o se derivó la intervención a instituciones o centros especializados, realizando un seguimiento de la evolución de los y las estudiantes.

Durante el trabajo desarrollado con los estudiantes de 4to, 5to y 6to de secundaria se pudo lograr alcanzar los objetivos planteados a través de los talleres de motivación realizados para el fortalecimiento de la autoestima, asertividad y liderazgo, en estudiantes de la Unidad Educativa “Nacional Litoral”. Se pudo fortalecer las habilidades sociales en los y las estudiantes, las habilidades sociales se cargan de una mayor importancia durante la etapa adolescente pues es durante esta etapa que el adolescente forjará su personalidad. La capacidad social, para los adolescentes, les promete un bienestar y adaptabilidad social, así como también les asegura una inclusión dentro de su círculo de amistades, ahora notablemente importante para ellos. Estas habilidades sociales que el adolescente construye se vieron reflejadas tanto en el ámbito escolar, laboral, sentimental y personal.

3.2. Logros profesionales

Este trabajo me permitió entender con mayor profundidad la asertividad como una habilidad necesaria para todas las personas dentro y fuera de las organizaciones, si entiendo como líder a cualquier persona que logra tener una influencia sobre las personas que tiene a su alrededor para lograr un objetivo en específico, entonces todos somos líderes, todos tenemos objetivos personales, objetivos a lograr en nuestros trabajos y requerimos de otros

para lograrlos, por lo que la comunicación asertiva es necesaria en todos los ámbitos de la vida de una persona, incluso si se trabaja independientemente, se requiere de una comunicación que favorezca la relación con los estudiantes y maestros.

Pregunte a varios compañeros maestros en mi trabajo si sabían que era la asertividad, solo en el área de materias humanísticas conocían con claridad que es, en las demás áreas, relacionaban la asertividad con acertar, como atinarle al objetivo, me dio la impresión que esta habilidad de comunicación está olvidada dentro de las Unidades Educativas, antes de estudiar la carrera de Psicología no tenía conocimiento de que era la asertividad, si bien no es un término nuevo, no me parece sea un tema que sobresalga sobre otras necesidades de entrenamiento que existen en las Unidades Educativas.

Al ir avanzando en las sesiones del taller, realizar las entrevistas posteriores al taller y analizar los resultados me doy cuenta, que la asertividad es una habilidad necesaria para todas las personas y es importante que se fomente el desarrollo de esta habilidad, los participantes en varias situaciones compartieron que ahora enfrentan con mayor asertividad las situaciones que tienen con sus compañeros donde antes tenían duda en cómo atenderlas, ahora se sienten con mayor seguridad para comunicarse y mayor atención y comprensión al escuchar, lo que les ha ayudado a mejorar sus relaciones y lograr mejores resultados en su trabajo.

Varios de los libros y artículos relacionados a asertividad, mencionan la asertividad como un punto medio entre ser pasivos y agresivos, Ames y Flynn (2007) la mencionan como una habilidad de comunicación que cambia en diferentes grados entre ser pasivos y agresivos, para ellos todas las interacciones de comunicación son asertivas en diferente nivel, pasivas o agresivas, entendiendo que ninguna es buena o mala, en todo caso es adecuada o no a la situación, en algunos casos se requiere ser muy enérgicos al hablar, en otros un tono más amable, por decirlo así, lo importante es expresar con claridad y seguridad cuales son las necesidades, opiniones y emociones, elegir cuando la comunicación requiere demostrar mayor empatía hacia los demás y cuando debe ser determinante para hacer valer

los derechos asertivos ante otros, y en todo momento sentirse satisfecho con uno mismo en la manera que haya decidido actuar y comunicarse, no siempre es necesario hacer valer la voz y decir claramente lo que se piensa, en ocasiones quedarse en silencio también es ser asertivo, depende del contexto, el lugar, la persona y las emociones por las que se esté pasando.

A través de las experiencias compartidas por los asistentes al taller y mi experiencia en este trabajo, puedo confirmar que la asertividad es necesaria para los líderes en las organizaciones, Unidades Educativas y para cualquier persona; como lo mencionan, Castanyer y Ortega (2013), Smith (2013), Bishop, (2000), Bejarle (2012), Ames y Flynn (2007) y otros autores, la comunicación asertiva favorece la seguridad de las personas, fomenta mejores relaciones interpersonales, se evitan malos entendidos al tener una comunicación clara y la persona asertiva mantiene un sentimiento de satisfacción al hacer valer sus derechos asertivos, estos entre los beneficios más importantes. La comunicación asertiva es una mejor manera de comunicarse que incluye respeto hacia uno mismo y hacia los demás.

La preparación que hice y mi participación en este taller me han dejado un gran aprendizaje, pienso que soy yo el que más ha aprendido, me vi confrontado en varias situaciones en mi propia asertividad, el hecho de leer y conocer la teoría es de mucha ayuda, entiendo ahora más sobre esta manera de comunicarnos, he aprendido al escuchar a mis compañeros del taller en sus propias experiencias, tuve oportunidad de compartir experiencias propias que, aun cuando las expuse como ejemplos con una finalidad dentro del taller, me ayudaron a reflexionar y sobre estas experiencias tomar decisiones en situaciones similares, puedo decir que me siento con mayor confianza al hablar y hacer respetar mis derechos asertivos, observo que me es más fácil darme cuenta cuando no soy asertivo, no en todas las ocasiones puedo expresar lo que quisiera, hay situaciones y personas con las que me sigue siendo complicado, pero ahora acepto que no tengo que ser asertivo siempre, también tengo derecho a no serlo.

Respecto a mi propio liderazgo, reflexione sobre muchas situaciones en las que escuche y atendí a mis compañeros desde esta manera de estar con un enfoque centrado en las personas y saber identificar que preguntas o comentarios hacerles para su propia reflexión, les ayudo a que encontraran sus propias respuestas o al menos el camino para encontrarlas, también recordé situaciones en las que mis propias emociones de molestia, frustración o ansiedad, me limitaron a estar con este enfoque y actúe con menor empatía, menos escucha, menos aceptación, fui más directivo, ahora observo que en esas situaciones la comunicación estuvo limitada y no hubo cambios que hicieran mejorar la situación o permitieran un crecimiento para mí o para mis compañeros, sobre todo para quienes me reportan directamente, es más fácil lograr que se comprometan con su trabajo y sus objetivos cuando se sienten escuchados por mí, cuando ellos se perciben atendidos y aceptados desde mi persona y mi posición en el trabajo.

Esta combinación de aprendizajes en liderazgo y asertividad me permite modificar mi manera de comunicarme con ellos y ajustarme a la situación, definitivamente me es más agradable ser líder cuando doy retroalimentación positiva y les reconozco sus logros y a través de esa motivación ayudarles a que logren mejores resultados y crezcan profesionalmente, sin embargo también me es más fácil dar la retroalimentación correctiva y abordar directamente las situaciones problemáticas, entiendo que es parte de mi trabajo y al mismo tiempo permito que las personas involucradas en el problema se den cuenta de la importancia que hagan un cambio inmediato.

Puedo confirmar que en los grupos de crecimiento con enfoque centrado en las personas, tal como lo dice su nombre, los participantes, incluyendo al facilitador, crecen juntos, a través de compartir las experiencias, sentirse escuchados, comprendidos, no juzgados, escuchar a otros y darse cuenta que todos compartimos experiencias similares, esto favorece que la persona y el grupo con sus propios recursos crezcan hacia donde cada uno lo desea.

Si bien no son conclusiones nuevas, en lo personal, me confirman que el enfoque humanista centrado en las personas, funciona en este ámbito laboral, ser líder incluye ser facilitador para que cada integrante del grupo desarrolle sus habilidades y crezca profesionalmente hacia donde lo desee.

3.3. Límites y dificultades

Entre las dificultades que se tuvieron durante la implementación de los talleres de motivación se encuentran es que no siempre asistían todos los estudiantes al taller. Por otro lado, no hubo mucho tiempo disponible para implementar todas las temáticas en los talleres.

Entre otras dificultades estuvo el de cumplir un doble rol de directora de Unidad Educativa y de psicóloga educativa. No hubo tanta confianza de algunos estudiantes en la intervención psicológica por cumplir una doble función en la Unidad Educativa. Faltó trabajar más habilidades sociales en los estudiantes de tercero, cuarto, quinto y sexto de secundaria de la Unidad Educativa Nacional Litoral.

CAPÍTULO IV

DESCRIPCIÓN DE LA PROYECCIÓN PROFESIONAL

4.1. Planteamientos de futuros desafíos a nivel profesional

Las propuestas que puedo derivar de este trabajo, donde se relacionan la comunicación asertiva y el liderazgo efectivo dentro de las Unidades Educativas de Bolivia en los estudiantes del Nivel Secundario son:

- Incluir en el sistema de educación en Bolivia en los diferentes niveles, talleres y cursos donde se desarrollen las habilidades de comunicación asertiva, la autoestima y el liderazgo y que promuevan personas satisfechas consigo mismas, con una comunicación clara y segura y de mayor respeto hacia los demás.

- Promover dentro de las Unidades Educativas del Nivel Secundario, retomar como un tema central la asertividad para los líderes y para todos los integrantes y explotar los beneficios que se tienen al tener colaboradores que son asertivos y logran mejores resultados a través de la claridad, seguridad y respeto en su comunicación.

- Para la Unidad Educativa que me facilitó el desarrollo de este taller en sus instalaciones y con el personal que trabaja en ella, la propuesta es continuar difundiendo la asertividad a todos los niveles de la institución a través de este taller que fue diseñado considerando sus necesidades específicas, realizando los ajustes necesarios para cada grupo.

Y la propuesta para cada persona, sin importar donde se desenvuelva, es evaluar su propia asertividad y desarrollar sus habilidades de comunicación asertiva, lo que seguramente le dará la satisfacción de sentir que se respeta a sí mismo y se hace respetar al mismo tiempo que respeta a los demás.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ares Parra, A. (1986). Asertividad. Entrenamiento en habilidades sociales. (ebook) Madrid: Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid.
- Alcantara, J. (1993). Como educar la autoestima. España: CEAC S.A.
- Ander, E. (1991). El taller una alternativa de renovación pedagógica. Buenos Aires, Argentina: Magisterio del Rio de la Plata.
- Barceló, B. (2003). Crecer en grupo. El grupo más que nunca un mar de vida. España: Desclée de Brouwer
- Bejarle, N. (2012). Asertividad Práctica. México: Editorial Lectorum
- Betoret, G. y. (2002). Motivacion, aprendizaje y rendimiento escolar. Universidad de castellon.
- Branden, N. (1991). Como mejorar la autoestima. México: Paidos.
- Branden, N. (1994). Los seis pilares de la autoestima. Buenos Aires, Argentina: Paidos.
- Branden, N. (2000). La autoestima día a día. Barcelona: Paidos.
- Branden, N. (2011). El poder de la autoestima. España: Espasa.
- Bishop, S. (2000). Desarrolle su asertividad. (Sin lugar de Edición) Editorial Gedisa
- Bueno, J. A. (1988). Motivación y aprendizaje. Madrid: Programa de intervención.
- Bustos Y Aylwin. (1980). El taller. Chile: Docentes de la escuela de trabajo social.
- Cano, A. (2012). La metodologia del taller en el proceso educativo popular.
- Revista Latinoamericana de metodologia de las ciencias sociales, Volumen 2(Nº 2), 22-15.
- Caño y Rodriguez. (2012). Autoestima en la adolescencia. España: Malaga.
- Carrillo. (2009). La familia, la autoestima y el fracaso escolar del adolescente (Vol. Tesis de Licenciatura). España: Universidad de Granada.
- Castanyer, O. (2014) Aplicaciones de la asertividad. (ebook) Bilbao, España, Editorial Desclée Brouwer
- Castanyer, O., & Ortega, E. (2013). Asertividad en el trabajo. (ebook) Barcelona, España: Editorial Penguin Random House Grupo Editorial.

- Castanyer, O. (1996). La asertividad: expresión de una sana autoestima. (ebook)
Bilbao: Editorial Descleé de Brouwer.
- Lussier, R. y Achua, C. (2011) Liderazgo: teoría, aplicación y desarrollo de habilidades. México, Cengage learning

ANEXOS

TEST DE AUTOESTIMA

NOMBRES Y APELLIDOS.....

EDAD..... SEXO.....

FECHA.....

Estimado estudiante, responde sinceramente a las siguientes preguntas de acuerdo a la siguiente clave de respuesta

LETRA POSIBILIDAD

- A No es verdad
- B Es, más o menos, cierto
- C Es bastante cierto
- D Es completamente cierto

DIMENSIÓN COGNITIVA:

ITEM	A	B	C	D
1. Frecuentemente me siento incapaz de manejar nuevas situaciones.				
2. Tengo una necesidad impulsiva de probar mi valor y excelencia.				
3. Estoy muy preocupado de lo que los demás piensan y dicen de mí.				
4. Tengo una intensa necesidad de reconocimiento y aprobación de la gente.				
5. Constantemente estoy libre de conflictos frustraciones y presiones psicológicas.				
6. Usualmente me anticipo a nuevas tareas con bastante confianza y seguridad.				
7. Frecuentemente pienso por mismo y tomo mis propias decisiones.				
8. Soy libre para dar prioridad a mis propias necesidades y deseos.				
9. Tengo la tendencia a desvalorar mis propios talentos, cualidades, y logros.				
10. Me siento libre para expresar amor, enojo, hostilidad, resentimientos y alegría.				

11. Rara vez experimento celos, envidia y confianza.				
12. Soy un experto en complacer a los demás.				
13. No soy prejuicioso frente a los grupos raciales étnicos y religiosos.				
14. Rara vez me siento incómodo y aislado cuando estoy solo.				
15. Soy un perfeccionista “compulsivo”.				
16. Frecuentemente soy impulsivo al comer, fumar, hablar o tomar.				
17. Valoro los logros e ideas de los demás.				
18. Tengo una intensa necesidad de entendimiento por parte de los demás.				
19. Soy libre para aceptar cualquier tipo de pensamiento que viene a mi mente adecuadas.				
20. Tengo auto dirección y hago las cosas según las siento adecuadas.				
SUB – TOTALES				

DIMENSIÓN AFECTIVA:

ITEM	A	B	C	D
21. Frecuentemente me siento inferior a los demás.				
22. Por lo general me condeno a mismo por mis errores y defectos.				
23. Normalmente me siento contento y satisfecho conmigo mismo.				
24. Me siento libre de vergüenza reproche culpa y remordimiento.				
25. Me alegro por la vida y disfruto plenamente de ella.				
26. El perder en la vida me hace sentir menos y resentido.				
27. Me siento “muy vulnerable” a las opiniones, comentarios y actitudes de los demás.				
28. Me siento temeroso de mostrar mi verdadera imagen personal.				
29. Frecuentemente soy amigo y generoso con los demás.				
30. Constantemente evito nuevas tareas por temor a fracasar.				

31. Me avergüenzo frecuentemente por las conductas de mi familia y de mis amigos.				
32. Acepto rápidamente mis errores y defectos.				
33. Acepto los desacuerdos y negativas de la gente sin sentirme inferior o rechazado.				
34. Acostumbro a valorarme personalmente comparándome con los demás.				
35. Frecuentemente me alabo de mí mismo y de mis amigos.				
SUB – TOTALES				

III. DIMENSIÓN ACTIVO CONDUCTUAL:

ITEM	A	B	C	D
36. Frecuentemente soy más amables y amistoso con las personas que trato.				
37. Me gusta dejar que la gente se equivoque y no intento corregirlos.				
38. Me gusta condenar a los demás y deseo que los castiguen por los que hacen.				
39. Usualmente rechazo a los demás por sus habilidades y destrezas.				
40. Asumo la responsabilidad de las consecuencias de mis actos personales.				
41. Acostumbro a mentir para mantener una personalidad triunfadora.				
42. Normalmente defiendo mis propias opiniones y decisiones.				
43. Habitualmente niego y disimulo mis errores y fracasos.				
44. Me siento sereno y tranquilo entre extraños.				
45. Frecuentemente soy crítico y destructivo de lo que hacen los Demás.				
46. Frecuentemente culpo a los demás de mis limitaciones, problemas y errores.				

47. Acepto halagos y regalos sin tener vergüenza.				
48. Hago y mantengo amistades sin mucho esfuerzo.				
49. Siento una fuerte necesidad de defender mis opiniones, conductas y puntos de vista.				
50. Estoy dispuesto a aceptar a trabajar rápidamente nuevas ideas y propuestas.				
SUB – TOTALES				

Fuente: COOPERSMITH

DIAGNÓSTICO: TOTALES A: () B: () C: () D: ()

AUTOESTIMA MUY ALTA.....()

AUTOESTIMA ALTA.....()

AUTOESTIMA INTERMEDIA.....()

AUTOESTIMA BAJA.....()

AFIRMACIONES DE CATEGORÍAS PARA DETECCIÓN DE NECESIDADES

Dimensión Afirmación:

Cuando veo que una persona realiza algo indebido me cuesta trabajo decírselo.

.....

Otras personas me han dicho que debo retroalimentar a mis compañeros cuando observo algo indebido.

.....

Al final del día, siempre me quedan muchas cosas importantes sin terminar.

.....

Me han dicho que es frecuente que deje tareas importantes incompletas.

.....

Manejo del tiempo:

Casi nunca logro aprovechar bien el tiempo para hacer todas las cosas que necesito hacer durante el día.

.....

Los demás me señalan a menudo que debería organizar mejor mi tiempo para aprovecharlo de mejor.

.....

Retroalimentación:

Me doy cuenta que requiero mejorar la retroalimentación que doy a mis compañeros.

.....

Mi jefe me ha dicho que requiero mejorar la retroalimentación que doy.

.....

Relaciones:

No me animo a decirle a mi jefe o mis compañeros lo que no me gusta de lo que me dicen.

.....

Me han comentado que debo hablar directamente con la persona cuando detecto que algo no me agrada de lo que me dice.

.....

Confiabilidad:

Siento que mi jefe o mis compañeros no confían plenamente en mí.

.....

Me han dicho que parece que mi jefe o mis compañeros no confían del todo en mi

.....

Manejo de conflictos:

Cuando veo un problema entre compañeros me cuesta trabajo afrontarlo directamente.

.....

Me han dicho que cuando vea un problema entre compañeros no lo afronto directamente y debería.

.....

Reconocimiento:

Requiero trabajar más en reconocer a mis compañeros.

.....

Mi Jefe u otras personas me han dicho que requiero reconocer más frecuente a mis compañeros.

.....

BITÁCORA DE SESIÓN

Nombre:.....

Fecha:.....

Tema(s) visto(s) en la sesión:

Reflexiona un momento antes de comenzar a escribir.

En la bitácora menciona:

- ¿Cómo te sentiste en la sesión?

.....

- ¿Qué es lo que te parece más importante del tema?

.....

- ¿Cómo fue tu participación?

.....

- ¿Cómo recibes la participación de tus compañeros?

.....

- ¿Qué fue lo que te gustó y lo que no te gustó?

.....

- ¿Cómo relacionas este tema con tu vida personal y/o profesional?

.....

- ¿Hubo algo que quisiste compartir y por alguna razón no lo hiciste? Si es el caso ¿Encuentras algo que te haya limitado en la participación?

.....

PARTICIPACIÓN EN EL GRUPO

(Califica tu participación en el grupo del 1 al 5, siendo 1 la menor participación, 5 la mayor participación)

Participé activamente durante toda la sesión, escuchando activamente o compartiendo mis experiencias o lo que pienso respecto al tema:

1 2 3 4 5

Realicé las actividades con interés, encuentro que estas actividades tienen relación con mis intereses:

1 2 3 4 5

Encuentro como puedo utilizar los conocimientos adquiridos en mi vida personal y profesional:

1 2 3 4 5

Puedo comprender los comentarios de mis compañeros y sentir empatía con ellos aun cuando no coincida con su opinión:

1 2 3 4 5

Durante la sesión estuve reflexionando en situaciones relacionadas al tema que me han sucedido y las compartí con mis compañeros:

1 2 3 4 5

Durante la sesión estuve atento a mis sensaciones, respiración, emociones, estado corporal y comunicación no verbal:

1 2 3 4 5

Durante la sesión me doy cuenta cómo es mi comunicación verbal y para verbal:

1 2 3 4 5

Evaluación inicial del taller

Nombre: _____

Fecha: _____

1. ¿Cuáles son las razones por las que estás en este taller?

.....
.....
.....

2. ¿Consideras que este taller te puede aportar conocimientos y/o habilidades para tu desarrollo personal y profesional? ¿En qué?

.....
.....
.....

3. De lo que se te dijo de este taller ¿Qué te agrada, qué no te agrada? ¿Qué pedirías cambiar o mantener?

.....
.....
.....

4. ¿Qué es para ti la comunicación asertiva?

.....
.....
.....

5. Cuando ves un comportamiento que consideras inadecuado en un compañero. ¿Lo haces? ¿Qué haces? ¿Qué dices? ¿Cómo lo haces? ¿Cómo te sientes?

.....
.....
.....

6. Cuando quieres dar un reconocimiento a un compañero, ¿Lo haces? ¿Qué haces? ¿Qué dices? ¿Cómo lo haces? ¿Cómo te sientes?

.....
.....

.....

En las siguientes situaciones describe qué hiciste, qué dijiste, cómo lo hiciste y cómo te sentiste. Recuerda si estuviste en esta situación o una similar. Responde en base a lo que pasó entonces ¿Qué situación fue, que pasó? Si no te ha pasado responde que harías

7. Alguien te pidió que le prestaras algo (un libro, disco, dinero...) y no querías hacerlo.

.....
.....
.....

8. Alguien te pidió un favor que no querías hacer, por ejemplo, acompañarle a algún sitio, hablar por él/ella.

.....
.....
.....

9. Tu supervisor, un compañero o alguien te dijo algo de forma injusta y agresiva enfrente de alguien más.

.....
.....
.....

10. Estabas en una reunión, tú querías dar tu opinión, un compañero no te permitía hablar, o no encontraste la oportunidad para hablar y te quedaste sin hacer tu comentario.

.....
.....
.....

11. Alguien con quien estabas conversando te daba una opinión con la que tú no estabas de acuerdo, por ejemplo, respecto al racismo, ecología, machismo, etc.

.....
.....
.....

12. En el restaurant. El mesero estaba distraído charlando con sus compañeros y no te atendía.

.....

EVALUACIÓN PARCIAL DEL TALLER

Nombre: _____

Fecha: _____

1. De lo que se ha visto en este taller ¿Qué te agrada?, ¿qué no te agrada? ¿Qué pedirías cambiar o mantener?

.....
.....
.....

2. ¿Consideras que este taller te ha aportado conocimientos y/o habilidades para tu desarrollo personal y profesional? ¿En qué?

.....
.....

3. ¿Qué es para ti la comunicación asertiva?

.....
.....

4. ¿Qué cambios has notado en ti a partir de tu participación en este taller?

.....
.....

5. ¿En qué situaciones has aplicado la comunicación asertiva? Por favor describe con detalle ¿Qué pasó, que dijiste, como lo hiciste?

.....
.....

6. Si tu supervisor, un compañero o alguien te dijo algo de forma injusta y agresiva frente de alguien más. ¿qué harías, qué dirías?

.....
.....

7. ¿Para ti, que es lo más importante en la comunicación asertiva?, describe porque son importantes cada uno de los puntos que menciones

.....
.....

.....
.....

8. ¿Cómo puedes aplicar la comunicación asertiva en tu vida académica o profesional?

.....
.....

9. ¿Cómo puedes aplicar la comunicación asertiva en tu vida personal?

.....
.....

10. ¿Después de este taller que reto tienes?, ¿Existe algo que te gustaría lograr, respecto a tu comunicación asertiva?

.....
.....

EVALUACIÓN FINAL DEL TALLER

Nombre: _____

Fecha: _____

1. De lo que se vio en este taller ¿Qué te agradó, ¿Qué no? ¿Qué pedirías cambiar o mantener para futuro?

.....
.....

2. ¿Consideras que este taller te ha aportado conocimientos y/o habilidades para tu desarrollo personal y profesional? ¿En qué?

.....
.....

3. ¿Qué es para ti la comunicación asertiva?

.....
.....

4. ¿Qué cambios has notado en ti a partir de tu participación en este taller?

.....
.....

5. ¿En qué situaciones has aplicado la comunicación asertiva? Por favor describe con detalle ¿Qué pasó, que dijiste, como lo hiciste?

.....
.....
.....
.....

6. ¿Cómo harías una crítica siguiendo los pasos para dar mensajes a partir del mensaje Yo?

.....
.....

7. ¿Para ti, Cuales consideras son las características más importantes de una persona asertiva?. Describe porque son importantes.

.....

.....
.....
.....

8. ¿Cómo puedes aplicar la comunicación asertiva en tu vida profesional?

.....
.....

9. ¿Cómo puedes aplicar la comunicación asertiva en tu vida personal?

.....
.....

10. ¿Después de este taller que reto tienes?, ¿Existe algo que te gustaría lograr, respecto a tu comunicación asertiva?

.....
.....

FOTOS DE LOS TALLERES DE MOTIVACIÓN PARA FORTALECER LA
AUTOESTIMA, ASERTIVIDAD Y LIDERAZGO



FOTOS DE LOS TALLERES DE MOTIVACIÓN PARA FORTALECER LA
AUTOESTIMA, ASERTIVIDAD Y LIDERAZGO



FOTOS DE LOS TALLERES DE MOTIVACIÓN PARA FORTALECER LA
AUTOESTIMA, ASERTIVIDAD Y LIDERAZGO

