

Universidad Central "Marta Abreu" de Las Villas

Facultad de Psicología

Trabajo de Diploma.

Título: Diseño de un Programa de Entrenamiento Sociopsicológico para potenciar competencias comunicativas en parejas del contexto rural villaclareño.

Diplomantes: Niurka Maciel Calcines Martínez.

Diana Rosa Fojo Manresa.

Tutor: Msc. Dunia Ferrer Lozano.

Asesor: Dra. María Luisa González Ibarra.

Curso 2006 -2007.

Ψ

Resumen

Resumen.

El desarrollo de competencias comunicativas en los individuos es uno de los pilares fundamentales a trabajar para la minimización de la violencia psicológica de género. Tomando como apoyo este supuesto y los resultados de un estudio preliminar que así lo evidencia, se diseña un Programa de Entrenamiento Sociopsicológico dirigido a potenciar competencias comunicativas en parejas del contexto rural.

Considerando como contradicción básica a superar el manejo del desacuerdo en posiciones de desequilibrio de poder, se estructuran cinco sesiones en las que se introducen diferentes Bases Orientadoras de la Acción (Modelo de metas parciales de la conversación; Creación del clima; Regulación emocional; Proceso de argumentación) y se utilizan técnicas de valor formativo y diagnóstico como el Juego de roles y el Sociodrama.

La valoración del entrenamiento se realiza a través de un criterio de expertos. El mismo fue evaluado de satisfactorio considerando aspectos como: calidad de elaboración del objetivo, coherencia del sistema de objetivos en su conjunto, orden y coherencia en la consecución de las BOAs, nivel de correspondencia de la técnica con los objetivos de las BOAs, nivel de elaboración de la técnica, nivel de coherencia del sistema de técnicas diseñado y nivel de asimilación de la BOA a partir de la técnica central empleada.

Introducción.

La violencia ha existido siempre, silenciada, aceptada, legitimada, pero es en los últimos años cuando surge un mayor interés por el tema debido a las estadísticas tan alarmantes a nivel mundial y a las consecuencias negativas que este fenómeno provoca tanto en las personas que la practican como en las que son víctimas de ella; llegándose a plantear por muchos investigadores a finales del pasado siglo, que el siglo XXI sería el siglo de la violencia.

Cuba en este escenario no está exenta del fenómeno, que se genera en varios círculos o espacios eminentemente sociales: centros de estudios, de trabajo, a nivel de barrios y cuadras, pudiendo llegar incluso hasta las familias. Independientemente de que en estas reine un clima amoroso, hay un momento en que se generan contradicciones desagradables debido a diferentes actitudes ante las improntas de la cotidianidad, dadas por lo que llamamos conflictos generacionales, divergencia de credos, ideologías, etc. que conllevan a una atmósfera de violencia manifestada de diversas formas que lastiman a los implicados.

Valga aclarar que se coloca a la familia en última instancia pero hay que estar consciente, que la primera educación, la primera formación parte de la propia familia que es donde el individuo nace y se desarrolla. Al respecto, el ilustre pedagogo y pensador revolucionario cubano del siglo XIX, Félix Varela, reflexionaba cuando afirmaba que la primera maestra del hombre es su propia madre.

Dentro de los propios hogares, a pesar de los logros que exhibe la educación y salud cubanas persiste esta problemática, debido, fundamentalmente, a que en algunas familias se mantienen concepciones tradicionales de educación sexista.

En nuestro país, varios autores como I. Artilles, A. Durán, M. Tenorio, C. Proveyer, S. Padrón, han realizado investigaciones sobre el tema de la violencia, específicamente en el marco familiar. En este contexto, nos llama la atención la violencia psicológica de género, por presentarse de forma sutil, enmascarada, naturalizada y además, por ser un fenómeno poco estudiado.

En general se habla de violencia en aquellos casos en que es visible y se asocia al acto violento, a la lesión física. Esta forma de interpretarla hace que se limite en los registros cotidianos y populares a episodios sangrientos y letales, como si la vida sólo se alterara con su liquidación y no con esa inmensa variedad de formas de entristecerla, hacerla menos feliz y placentera, como es el caso de la violencia psicológica que afecta el ego, la autoestima, los mecanismos de autorregulación, en fin, un gran número de aristas de la personalidad.

La violencia psicológica se ha convertido en uno de los fenómenos más extendidos de nuestra época y su impacto se advierte no sólo en situaciones de abierto conflicto, sino incluso en la resolución de problemas de la vida cotidiana, pues en la mayoría de los casos no se sabe manejar el desacuerdo; las competencias y habilidades comunicativas son muy escasas, por lo que resulta difícil lograr un proceso de negociación efectivo que legitime los más altos valores de los seres humanos.

En esta medida, se puede afirmar con certeza que muchas personas, en alguna etapa de sus vidas han sido víctimas o victimarios de violencia psicológica, que cuando se manifiesta en menor escala se vuelve casi imperceptible, despersonalizada, no se le da el espacio que requiere en la conciencia individual y colectiva, tratándose ciertamente de una realidad compleja pues generalmente existe una tendencia que se resiste a percibirla y a pensarla. La víctima siente miedo, vergüenza y culpa por sufrir malos tratos; factores estos que hacen que no se denuncie y que no se busque ayuda. Otra dificultad o barrera para enfrentar la violencia psicológica es su multicausalidad. Consideramos que esta tiene como centro la comunicación, al darse su máxima expresión en el proceso comunicativo; por lo que constituye una tarea actual de la Psicología Social desarrollar y optimizar en los sujetos las competencias comunicativas.

Existen diversas investigaciones dedicadas al estudio de la comunicación, sobresaliendo recientemente las de Silvestein, A. (1994); Paoli, J. (1997); Mucchielli, A. (1998). En la Universidad Central "Martha Abreu" de Las Villas, especialistas como: González, Ibarra, M.L. (1996,2005); Uría, Aquino, M. (2002, 2004), han realizado valiosas investigaciones que han posibilitado la implementación de programas de entrenamiento sociopsicológico para favorecer las competencias comunicativas.

Ψ _____ *Introducción*

La optimización de la comunicación resulta muy valiosa debido a que el hombre es un ser de relaciones, y en la base de toda relación está la capacidad de comunicarse; que permite organizar grupos, negociar y establecer conexiones personales por lo que se precisa de métodos efectivos para lograr tales empeños.

En esta dirección el Entrenamiento Sociopsicológico está dirigido a elevar la capacidad de desarrollo y funcionamiento activo y consciente de la personalidad ante las exigencias sociales, o sea, optimizar las particularidades del sujeto a la par del funcionamiento del grupo. Siguiendo esta óptica se presenta esta investigación, en la que pretendemos realizar el diseño de un programa de entrenamiento sociopsicológico para potenciar competencias comunicativas e influir así en la minimización de la expresión de la violencia psicológica de género y contribuir al mejoramiento humano, en esencia, y particularmente al contexto familiar.

Como aspecto relevante en esta investigación, se trabaja con parejas del contexto rural de la Provincia de Villa Clara, ya que es en este entorno donde se encuentran más arraigados los patrones y tradiciones de la cultura patriarcal, reforzándose los estereotipos de género, legitimándose los violentamientos en tanto favorecen la toma de decisiones centradas en el desequilibrio de poder, la inadecuada distribución de roles, las dificultades en la comunicación y la inadecuada expresión y regulación de los afectos; indicadores que pretendemos abordar con profundidad en el desarrollo de las sesiones de trabajo con el grupo.

Por lo anteriormente expresado se deduce que la investigación está contextualizada y encaminada a dar solución a un problema de la práctica social cumpliendo así con los lineamientos de la política científica trazada por el estado cubano.

Teniendo en cuenta los elementos explicados anteriormente y de acuerdo al contexto en que se enmarca la investigación, se define el problema científico de la siguiente forma:

- ✓ ¿Qué características debe tener un Programa de Entrenamiento Sociopsicológico, para potenciar competencias comunicativas en parejas del contexto rural villaclareño?

En correspondencia con lo anterior nos proponemos el siguiente objetivo general:

- ✓ Elaborar un Programa de Entrenamiento Sociopsicológico para potenciar competencias comunicativas en parejas del contexto rural de la Provincia de Villa Clara.

Proponiéndonos como objetivos específicos los siguientes:

- ✓ Identificar las exigencias y contradicción básica a superar a través de la profundización en investigaciones anteriores.
- ✓ Elaborar el sistema de Bases Orientadoras de las Acción (BOA) que servirán de soporte al Programa de Entrenamiento Sociopsicológico.
- ✓ Definir indicadores de cambio y técnicas a emplear dentro del entrenamiento.
- ✓ Elaborar las sesiones del Programa de Entrenamiento Sociopsicológico.
- ✓ Valorar el Programa de Entrenamiento Sociopsicológico elaborado mediante el “Criterio de expertos”.

El estudio realizado se estructuró en cuatro capítulos, los cuales se desglosan a continuación, comenzando el primero con la fundamentación teórica de la investigación, donde se hace referencia al entrenamiento sociopsicológico como estrategia optimizadora del comportamiento; al proceso de comunicación y las competencias comunicativas; y a la violencia psicológica de género. El segundo capítulo hace referencia al estudio preliminar; al diseño del entrenamiento sociopsicológico y las fases por las que transcurre el mismo, los esquemas de bases orientadoras de la acción y la metodología para su creación, las técnicas de influencia, el papel del entrenador en la aplicación del entrenamiento y los criterios de inclusión para participar en el entrenamiento; la valoración del programa de entrenamiento sociopsicológico y el procesamiento del cuestionario. El tercer capítulo recoge el Programa de entrenamiento Sociopsicológico diseñado, con su objetivo general y sus sesiones de trabajo en grupo. El cuarto y último capítulo está dedicado al análisis de los resultados obtenidos en nuestra investigación.

“Somos lo que hacemos, y sobre todo, lo que hacemos para cambiar lo que somos”.

Eduardo Galeano.

Fundamentación Teórica

1.1 El Entrenamiento Sociopsicológico como estrategia optimizadora del comportamiento.

Los Entrenamientos Sociopsicológicos se originaron como una aproximación de la Psicología a la solución de problemas planteados en diferentes esferas de la práctica social. Posteriormente, la indagación teórica y práctica condujo a los límites de la psicología de la personalidad, destacándose su doble naturaleza; como método de investigación para el estudio de la personalidad y como método de optimización para la regulación de la conducta.

Los Programas de Entrenamiento Sociopsicológico tuvieron como antecedente los Grupos T, que surgieron en Estados Unidos en 1940, estos grupos fueron evolucionando y dieron lugar a los Grupos de Sensibilidad que perseguían mejorar la imagen de sí mismo comprometiendo a los participantes a un sistema de relaciones interpersonales auténticas y los de Entrenamiento Instrumental que tenían como objetivo guiar a los participantes a colaborar más eficazmente en un grupo.

Aparecen de esta forma los llamados grupos de entrenamiento, grupos de encuentro, grupos sensitivos, grupos de aprendizaje, entre otros, a los que se les ha dado una gran aplicación y que han servido de base metodológica para el desarrollo de los métodos grupales.

La Psicología de orientación marxista bajo este mismo enfoque de trabajo, que potencia el desarrollo de la personalidad y del grupo, ha realizado múltiples investigaciones con el

empleo del llamado “Entrenamiento Sociopsicológico” (H. Schröder, M. Vorweg, L. A. Petrovskaja, Yu. N. Emiliano, V. Y. Liandis, G. E. Filatova, entre otros).

Los conceptos básicos del entrenamiento se insertan en los marcos de la teoría de la actividad, sin embargo, el nexo de los aspectos sociopsicológicos con la actividad no puede ser comprendido como algo directo, inmediato sino, mediatizado por las formas de comunicación. De este modo el problema de la determinación psíquica se presenta con complejidad suficiente, similar a la que posee en la vida práctica.

M. Vorweg –uno de los precursores del Entrenamiento Sociopsicológico, concepción a la que nos adscribimos-, define el entrenamiento sociopsicológico como: " Un método de influencia que no puede ser contemplado como una simple técnica y mucho menos desprovisto de metas psicológicas y prácticas (Vorweg, 1982, citado en Blanco, Y. y Ruiz, N. A., 2005). En lo teórico y metodológico representa pasar de una teoría psicológica descriptiva a una psicología transformadora de la realidad sociopsicológica de los grupos.

El Entrenamiento Sociopsicológico es un método de aprendizaje (M. Vorweg, 1987) el cual se compone de presupuestos, técnicas y medios de realización. Las técnicas utilizadas se integran como el modo empleado conscientemente para la consecución del objetivo (M. L. González, 1996). Es distintivo de los entrenamientos el doble carácter de las técnicas empleadas las cuales tienen valor tanto diagnóstico como formativo. Ellas son, por lo general, juego de roles, sociodrama y discusiones grupales. L. A. Petrovskaja (1989, citado en Rodríguez, N. y Sánchez, J. L., 1996) fundamenta las potencialidades del Entrenamiento Sociopsicológico a través de la interpretación dialéctica de la unidad existente entre la actividad y la comunicación, y cómo estos procesos pueden ser dirigidos en el funcionamiento de los grupos, los cuales son esenciales para la realización del entrenamiento.

El Entrenamiento Sociopsicológico funciona como:

- ✓ Método de influencia a través del cual se logra optimizar la conducta a partir de la potenciación de los mecanismos de regulación psíquica.
- ✓ Método de estudio de la personalidad que permite reproducir experimentalmente la realidad psicológica de la personalidad e investigar en sus componentes y funcionamientos personales.

Ψ _____ *Capítu*

Esta doble naturaleza distingue el entrenamiento como método de autodiagnóstico y autoaprendizaje.

El autodiagnóstico es una premisa necesaria para la modificación del comportamiento y además garantiza la eficacia del comportamiento. Se considera entonces que, propiciar el autodiagnóstico se convierte en la función principal del entrenamiento. La implicación personal del sujeto en el entrenamiento significa entre otros, tres aspectos fundamentales:

- ✓ Elevar la concientización del sujeto, especialmente de su realidad psíquica.
- ✓ Acentuar las contradicciones internas de la personalidad a partir de las relaciones existentes entre su realidad psíquica y las exigencias sociales.
- ✓ Lograr el establecimiento de una determinada actividad en relación con los objetivos del entrenamiento, que posibilite adiestrar los mecanismos de regulación del comportamiento.

De todos estos elementos aparecen como aspectos comunes entre los diferentes entrenamientos los siguientes:

1. Amplia utilización del efecto instructivo de la interacción grupal.
2. Introducción del principio del activismo, al estimular la posición de coinvestigador en el sujeto, de tal forma que un conocimiento más profundo y preciso de sí mismo y de los demás, ayude a reconocer sus dificultades y a encontrar con ayuda del grupo y del entrenador, las vías correctas para la superación personal.
3. Simulación de situaciones reales donde los participantes manifiestan formas de comportamiento que se ajusten a las tomadas en la vida real.

Para que estos elementos se conviertan en éxito del entrenamiento, es necesario elevar el vínculo comunicativo entre los miembros participantes, ya que a través de ellos ocurre la interinfluencia racional, emocional y volitiva de los sujetos. En este ámbito interactivo se crean las condiciones para una mejor comprensión del otro y de sí mismo, para ponerse en el lugar del otro y para que la valoración del otro haga posible la influencia de lo social en el comportamiento individual.

Petrovskaja (1989) describe dos clases de entrenamiento:

1. Entrenamiento orientado al desarrollo de habilidades especiales (por ejemplo: conducir una reunión, resolver conflictos interpersonales, etc.).
2. Entrenamiento orientado a elevar la educación del análisis de sí mismo, del interlocutor en la comunicación y de la situación del grupo en general.

M. Vorweg (1987), por su parte, clasifica el entrenamiento en tres tipos:

- ✓ Entrenamiento orientado para la optimización de características individuales de ejecución para determinados tipos de tareas.
- ✓ Entrenamiento orientado a desarrollar funciones psíquicas operacionales.
- ✓ Entrenamiento orientado para el cambio de características de personalidad.

En sentido general estos tipos de entrenamiento se complementan y evidencian la esencia del Entrenamiento Sociopsicológico como método de influencia psicológica válido para el desarrollo de la personalidad y del grupo.

El entrenamiento sociopsicológico está dirigido a elevar la capacidad de desarrollo y funcionamiento activo y consciente de la personalidad ante las exigencias sociales; o sea, optimizar las particularidades del sujeto, a la par del funcionamiento del grupo. Los participantes pueden estructurar nuevas motivaciones, aprender algo nuevo y ser capaz de autovalorarse y valorar el comportamiento del grupo, siendo éste el componente fundamental del entrenamiento.

El Entrenamiento Sociopsicológico como método psicológico para producir cambios en el comportamiento en el proceso de comunicación juega un papel importante en la solución de problemas en la práctica social. Estos métodos están dirigidos a elevar la capacidad de desarrollo y funcionamiento activo y consciente de la personalidad ante las exigencias sociales, esto es, optimizar las potencialidades comunicativas del sujeto, desarrollar su orientación de forma rápida en situaciones comunicativas, y emprender una conducta significativa en la solución de situaciones conflictivas, dominar las técnicas de comunicación, aprender a conocerse a sí mismo y al interlocutor. El mismo constituye una experiencia de aprendizaje y educación grupal en el que se llevan a su máxima expresión las oportunidades de los sujetos de encontrar y representarse de manera auténtica en los contextos en los que se desenvuelve en el seno del grupo en virtud de lograr una

Ψ _____ *Capítu*

retroalimentación rápida que le permita promover su autoeducación. El modelo de entrenamiento refleja en sus características los principios en los que se basa su aplicación, estos son:

1. Los participantes deben querer aprender y reconocer la necesidad del cambio, sentir la necesidad de mejorar su situación, en una esfera particular o en la esfera personal en sentido general (de ahí que si no existe tal necesidad, debemos comenzar por crearla).
2. Deben concientizar que lo que están aprendiendo está en relación directa con sus necesidades y decir si vale la pena el esfuerzo y el tiempo que les tomará aprender.
3. Necesitan aprender, asimilar y crearse habilidades por medio de la práctica para entender el proceso. Esto supone un rol activo y transformador de la realidad comunicativa actual en el cual constaten los resultados del cambio.
4. Los participantes necesitan evaluar por sí mismos y obtener una recompensa intrínseca al constatar la utilización de lo aprendido.

El Entrenamiento Sociopsicológico se considera un método de intervención psicológica, en el cual se adoptan vías específicas de transmisión y asimilación de conocimientos, habilidades y formas de accionar que capacitan a las personas entrenadas en el manejo efectivo de exigencias sociales concretas.

M. Vorweg, (citado por Guerra y Segura,1998) plantea que independientemente de que se entrenen funciones psíquicas específicas o estructuras esenciales de componentes con respecto a una conducta definida, la efectividad del esfuerzo de modificación mediante el adiestramiento depende de la exactitud de la reproducción de la estructura psicológica de la exigencia en la situación simulada, de la experiencia que posean los participantes, del estado inicial de la estructura diagnosticada en la "forma individual de actividad". Así como también de la capacidad de aprendizaje de los sujetos, de la duración del adiestramiento (10-15 horas), de los efectos resultantes del entrenamiento (sleeper y de motivación) y, por último, de las condiciones sociales de realización para un comportamiento óptimo en las condiciones reales de vida.

La característica principal de los programas de Entrenamiento Sociopsicológico es, que cada uno de ellos está precedido por un estudio preliminar concebido como análisis de exigencias a partir del cual es posible establecer con una mayor precisión las metas en relación con las modificaciones de los mecanismos psíquicos de autorregulación, que son necesarios para el dominio de las exigencias de la actividad.

El análisis de exigencias de la manera en que es desarrollado por T. Alberg (1984), permite una comprensión dialéctica sobre la relación exigencia social - exigencia personal en virtud del esclarecimiento del objetivo social que realiza determinada exigencia y de las

potencialidades de la personalidad que se manifiestan al aprender a dominar las mismas. De esta manera y en calidad de soporte para la determinación de las metas y el objeto de la influencia durante el entrenamiento, investiga la relación entre exigencias sociales objetivas, la estrategia para la superación de las mismas y las condiciones individuales de acción.

De acuerdo con lo planteado por L. Séve (1975, citado en Blanco, Y. y Ruiz, N. A., 2005) las exigencias socialmente establecidas se denominan “forma social de individualidad”, y representan para el sujeto una condición necesaria para el desarrollo social e individual. Las premisas individuales de la acción se denominan como “forma individual de actividad” o “características de ejecución” en una persona. De tal modo se aborda en cada caso la relación entre lo individual y lo social, o lo que es lo mismo, de la forma individual de actividad y la forma social de individualidad de la personalidad en su conjunto (M. Vorweg, 1987). En el seno de esta teoría la competencia social se concibe como las relaciones de compatibilidad entre la forma individual de actividad y la forma social de individualidad, lo que supone un nivel de organización superior del intercambio individuo-ambiente. (L. Séve, 1975; M. Vorweg, 1987).

Se aspira a que los entrenados alcancen una comprensión sobre el vínculo funcional entre el sistema de exigencias, la lógica del transcurso de las exigencias y el modelo del comportamiento individual en la superación de la misma sobre la base de los mecanismos de regulación psíquica. Como ha señalado H. Schröder (1987), a través de los cambios psicológicos puede lograrse un alto grado de competencia social, como expresión de la eficacia y la efectividad social de una personalidad, mediante el desarrollo de las

potencialidades de ejecución individuales.

El Entrenamiento Sociopsicológico propuesto por Vorwerg parte de la estructura de exigencia de la actividad concreta para lo cual se entrena al sujeto "la estructura psíquica

de los componentes y su modo de funcionar; y se relaciona, sin dudas, con las exigencias de la conducta para la población _ meta".

Relacionada con esta propuesta las exigencias establecidas socialmente pueden verse desde el punto de vista metodológico como características de exigencias y las premisas individuales de la conducta como características de la ejecución.

La eficacia del comportamiento va a estar matizada por la complejidad de estas dos características, cuya interacción determina la regulación psíquica de la actividad por la personalidad.

El entrenamiento interviene en esta relación como mecanismo modificador de las formas de conductas que dispone una persona, es decir, de la característica de su ejecución, buscando optimización del comportamiento para una determinada actividad. Debido a esto, los ejercicios (por ejemplo: juego de roles) modelan, para cada actividad, determinadas situaciones que parten de la estructura de exigencia de la actividad; a través de estos ejercicios se realiza el entrenamiento (training) como exigencia real, actual.

La elaboración de cualquier programa de influencia debe tener en cuenta aquellos mecanismos o procesos de índole psicológica que faciliten la aparición de un tipo específico de comportamiento. De este modo antes de ejercer cualquier influencia estimuladora del desarrollo, "es necesario tener bien claro qué queremos cambiar, por qué, en qué dirección y con qué magnitud" (H. Schröder, 1987).

El entrenamiento sociopsicológico logra la transformación de la conducta y estabilidad de la personalidad que no se alcanzan mediante otras formas de capacitación, o que requieren períodos más largos de tiempo. Los programas de entrenamiento tienen que ser llevados a cabo de tal forma que permanezcan flexibles y abiertos a nuevos requerimientos de conductas que surjan a lo largo de su aplicación.

Deben ser vistos como método para desarrollar la competencia social, deben propiciar a los participantes en su carácter de sujetos, el tener conciencia de la funcionabilidad de determinados modelos de comportamiento en relación con su realización social y sus significados personales, deben comprender su relación personal con respecto a las exigencias. Ser sujeto entonces significa, que los entrenados comprendan la esencia de la exigencia en su complejidad y que deduzcan conscientemente formas de conducta efectivas para sus posibilidades personales. No se trata de aprender modelos dados sino de comportarse conscientemente frente a las condiciones sociales.

Teniendo el entrenamiento como objetivo la optimización de la regulación psíquica de la actividad, los componentes psíquicos del comportamiento constituyen el objeto de entrenamiento.

El entrenamiento debe tener de base un diagnóstico psicológico de la estructura y modo de funcionamiento del comportamiento ya que el programa de entrenamiento se confecciona en función de las características de ejecución existentes, de los sujetos a entrenar. Por otro lado, el efecto del entrenamiento se mide por el cambio en las características de ejecución de los participantes, lo que hace necesario un diagnóstico final que haga posible la comparación “antes y después”.

La optimización del comportamiento a través del entrenamiento trae aparejado la modificación de dicho comportamiento que presupone los procesos de interacción y retroalimentación entre lo cognitivo y lo afectivo como condición básica par el cambio en los mecanismos de regulación del comportamiento y en su manifestación conductual. Luego el objetivo del entrenamiento es el mejoramiento de la regulación psíquica del comportamiento en correspondencia con las exigencias sociales, pero teniendo como piedra angular la autorregulación, que supone la participación activa y selectiva del sujeto.

Se considera que desde el punto de vista metodológico se dan una serie de requisitos necesarios para la efectividad del Entrenamiento Sociopsicológico:

1. Una clara determinación de los objetivos del entrenamiento, posibles resultados, o sea, aspiraciones.
2. Precisar los contenidos u objetos del entrenamiento, qué queremos cambiar, porqué, en qué dirección y con qué magnitud.

3. Selección y elaboración del sistema de técnicas, instrumentos, procedimientos y medios a utilizar para lograr el adiestramiento planteado a partir de la modelación de situaciones típicas de la esfera de la vida o actividad del sujeto que exijan del comportamiento que queremos adiestrar.
4. Precisar las vías para diagnosticar el estado inicial y final del objeto de influencia.
5. Orientar la dinámica del grupo a partir del conocimiento de los factores que la determinan: individuales, interactivos, metodológicos y ambientales.

En Cuba existen algunas experiencias sobre el Entrenamiento Sociopsicológico en la capacitación de dirigentes y en la formación y superación del personal docente (de Armas,

N., 2003; González, M. L., 1996, 2005, 2007; Uría, M., 2002, 2004), donde se han demostrado las potencialidades del método para fomentar la autoeducación y la autodeterminación profesional, desarrollar competencias comunicativas, las que van a influir positivamente en el desempeño social del individuo.

1.2 El proceso de comunicación. Las competencias comunicativas.

La comunicación es una forma de interrelacionarse las personas en el proceso de actividad, a la vez que representa el proceso de intercambio de la información que contiene los resultados del reflejo de la realidad por parte de las personas y es, además, parte inseparable de su ser social y medio de información y perfeccionamiento de su conciencia individual y social. Es decir, que se puede asegurar que la comunicación, al igual que la actividad, es condición indispensable para la formación y desarrollo de la sociedad y de la personalidad.

Por otro lado la comunicación no es un proceso espiritual solamente, sino también material y social en el que se opera el intercambio de actividad, experiencia, facultades y hábitos así como los resultados de la actividad materializada en los fenómenos de la cultura material y espiritual.

El hombre es un sujeto actuante que posee un determinado conjunto de facultades históricamente formadas. En este aspecto la comunicación hace las veces de intercambio

Ψ _____ *Capítulo*
101

de modos de actividad y de comportamiento de las personas. En la comunicación se realiza la influencia mutua y la acción recíproca, racional, emocional y volitiva de los individuos, donde se pone de manifiesto y se forma la comunidad de los estados de ánimo y pensamientos, criterios indispensables para estar dispuestos a actuar en una dirección determinada y que caracteriza toda la actividad del grupo.

Compartimos la visión de la comunicación como un proceso que tiene como base fundamental la interacción entre los sujetos involucrados en ella, donde interactúan subjetividades, a través de los procesos de externalización e internalización. En este intercambio existe la posibilidad de influencia mutua y de una consecuente redefinición y configuración de la subjetividad, donde la realidad llega a través del otro. Es un proceso de constante producción de sentidos que permite la organización y desarrollo de toda la vida de los sujetos. (Cabrera, I., 2002)

La comunicación es un proceso en que se envían y reciben los mensajes de una persona a otra. Los mensajes están formados por dos partes: el contenido objetivo y la emoción personal (Picard, Ch., 2002).

Lomov (1989) plantea que la comunicación es la interacción de las personas que entran en ella como sujetos. Sus participantes no son meros receptores o emisores de información, sino que es un proceso redefinido constantemente a partir de la posición activa que estos asumen y la posibilidad de la retroalimentación y modificación del propio proceso en su curso (Lomov, B. F., 1989, citado en Águila, Y., 2004).

O sea, la especificidad del sujeto de la comunicación y de su reflejo del mundo se define por su carácter activo, transformador en relación con el ambiente. La comunicación como proceso plurideterminado, posee una o varias motivaciones conscientes y otras que no lo son. En cada momento del proceso comunicativo los sujetos se aproximan por necesidades que pueden ser diferentes, lo que implica la capacidad de ponerse en el lugar del otro para crear un espacio común que garantice un sentido positivo para los distintos participantes de la relación.

La comunicación desarrolladora es precisamente aquella en que los sujetos implicados promueven motivos específicos hacia el proceso interactivo, lo que implica la capacidad de entrar en un contexto personalizado de profundo valor motivacional y, a través de esta

Ψ _____ *Capítulo*
101

motivación compartida, expresar los intereses personales que se integrarán en el vínculo interactivo.

Andreieva, G. M. (1984), con respecto a la estructura aborda 3 elementos entrelazados indisolublemente en la comunicación: el comunicativo, el interactivo y el perceptivo.

- ✓ Aspecto comunicativo: no es más que el intercambio de información, ideas, criterios entre los participantes en la comunicación.
- ✓ Aspecto interactivo: se refiere al intercambio de ayuda, cooperación en la comunicación, de acciones de planificación de la actividad.
- ✓ Aspecto perceptivo: está referido al proceso de percepción de los comunicadores, a cómo se perciben ambos en el proceso de comunicación, de lo cual dependerá la comprensión y la efectividad en el intercambio

Estos tres aspectos a su vez se identifican con tres funciones fundamentales de la comunicación que son: la informativa-comunicativa, la reguladora-comunicativa y la afectiva-comunicativa.

Las funciones más difundidas de la comunicación son:

- ✓ Función informativa: Que comprende el proceso de transmisión y recepción de la información, pero viéndolo como un proceso de interrelación.
- ✓ Función afectivo-valorativa: A través de esta función el hombre se forma una imagen de sí y de los demás.
- ✓ Función reguladora: Mediante esta se logra la retroalimentación que tiene lugar en todo proceso comunicativo que sirve para que cada participante conozca el efecto que ocasiona su mensaje y para que pueda evaluarse a sí mismo.

El hombre, en el marco de sus relaciones con el mundo, interactúa a diferentes niveles puesto que no sólo entra en contacto con otros individuos, sino que también grupos enteros se vinculan e interinfluyen. Dentro de esta diversidad de relaciones en la que

los individuos se encuentran inmersos como personalidades, pero también como representantes de varios grupos sociales, es básica la distinción entre dos tipos fundamentales: las relaciones sociales y las relaciones interpersonales.

Las primeras surgen como consecuencia de relaciones de producción, materiales. Su

Ψ _____ *Capítu*

lo1

particularidad consiste en que en ellas los individuos se encuentran más allá de su personalidad, pues forman parte de determinados grupos sociales sobre la base de los cuales se edifica la relación. Aquí las personas entran en contacto a través de roles sociales concretos, es decir, que las interacciones son impersonales y están determinadas objetivamente por la posición que ocupa cada uno en el sistema de la sociedad.

La relación interpersonal tiene como rasgo específico más importante su base emocional,

o sea, que surgen y se forman sobre los sentimientos generados en las personas en la relación. Una de las tareas más complejas en la relación interpersonal es el conocimiento

de los motivos reales de los actos de las otras personas, del sentido real de su actividad, lo cual exige una fuerte orientación en el otro, que incluye la interpretación de sus reacciones y movimientos, la comprensión, interpretación y predicción de las acciones observadas directamente, así como la comprensión de la producción verbal en la situación de íter influencia.

En la comunicación se forma, se desarrolla y se manifiesta el sistema de relaciones sujeto-sujeto. Es precisamente esto lo que constituye la especificidad del vínculo fundamental que caracteriza la comunicación, siendo necesario, para que la misma sea efectiva, elevar a niveles óptimos nuestras competencias comunicativas.

El concepto de competencias comunicativas resulta muy polémico en la actualidad, en nuestra investigación nos apoyamos en los planteamientos de Vorweg, para el cual un individuo es competente mientras más se acerca su ejecución real a las exigencias sociales.

Las competencias comunicativas comprenden el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes, valores y comportamientos que nos capacitan para la producción, recepción e interpretación de mensajes de diferentes tipos y a través de

diferentes canales, que facilitan y promueven el inicio, mantenimiento y fin de relaciones interpersonales positivas.

La expresión “Communicative competence” fue introducida por primera vez en la literatura por Dell Hymes (1972), refiriéndose a la habilidad de los hablantes nativos para usar los recursos de su lengua de forma que no fueran solo lingüísticamente correctos, sino también, socialmente apropiados (Oliva, 1998). La competencia comunicativa se define como “el conocimiento que nos permite utilizar el lenguaje como instrumento de

Ψ _____ *Capítu*

lo1

comunicación en un contexto social determinado” (Pérez, 1996). Es un concepto dinámico basado en la negociación de significado entre los interlocutores, que se actualiza en un contexto o una situación particular.

Un hablante competente es aquel que logra tanto producir como interpretar enunciados adecuados a la situación en la que participa, que puede valerse de la lengua como herramienta para lograr diferentes propósitos y sabe adaptar su lenguaje a la situación. Las habilidades dentro de las competencias comunicativas podemos clasificarlas en: habilidades de recepción, habilidades de emisión, manejo de la comunicación no verbal y habilidades asertivas o de autoafirmación (Zaldívar, D., 2005).

En cualquier situación, un hablante competente utiliza sus competencias comunicativas, pero además, pone en juego otras:

- ✓ Las que se refieren a los conocimientos acerca de la propia lengua y permiten construir o comprender enunciados gramaticalmente aceptables a partir de estructuras sintácticas y reglas gramaticales.
- ✓ Las competencias culturales, vinculadas con los conocimientos de cada persona sobre el mundo y las competencias ideológicas, que se refieren al sistema de valores.
- ✓ Las discursivas, referentes al conocimiento que las personas tienen respecto de las características de los textos o de las variedades discursivas que circulan socialmente.

Ante la ausencia o pobre desarrollo de las competencias antes explicadas, pueden comenzar a estructurarse barreras comunicativas que pudieran llegar a ser infranqueables, trayendo como una de sus consecuencias la violencia psicológica,

desconociendo en muchas ocasiones las personas cómo conducirse a la hora de resolver conflictos, tomar acuerdos y decisiones. Resulta fundamental aprender a negociar en aras de llegar a una solución favorable para ambas personas, en la cual desarrollen sus propios acuerdos y usen correctamente la flexibilidad para la cooperación mutua.

En la negociación, el objetivo deseado es el acuerdo, es un proceso mediante el cual dos o más partes constituyen un acuerdo. Es siempre un proceso de interacción y comunicación entre personas que defienden determinados intereses que se perciben

Ψ _____ *Capítu*

lo1

como incompatibles. En la negociación se siguen una serie de etapas en las que han de considerarse los siguientes elementos generales (Fuentes, M., 2000):

- ✓ La formación y el contexto del conflicto.
- ✓ El nivel de compromiso.
- ✓ El análisis de las incompatibilidades.
- ✓ La conducta de los actores.
- ✓ Las vías de salida.

El proceso de negociación atraviesa las cuatro fases siguientes:

1. Planteamiento del problema: Esta fase supone presentar cuáles son los hechos y sus causas.
2. Análisis del problema: Esta fase supone conocer qué quieren las partes, las alternativas de acuerdos y cómo se satisfacen.
3. Enfoques estratégicos: Esta fase supone fijar la estrategia para enfocar el problema. Hay tres estrategias posibles: gana-pierde, pierde-pierde, gana-gana.
4. Desarrollo de acciones: Esta fase supone la realización de pasos específicos para resolver el problema.

Solo es posible negociar cuando las partes tienen similar poder de negociación (libertad para hacerlo), por tanto, lo primero es orientarse en el otro, en sí y en la situación. La negociación puede ser de dos formas: distributiva, cuando hay confrontación de poderes, se pretende imponer, con ella se mantiene el desequilibrio de poder que ya existía. La otra forma es la integrativa, donde se genera un sistema de relaciones diferentes que integre las expectativas de las dos partes, no hay pretensión

de dominación, las partes perciben que el único interés es solucionar el conflicto.

Negociar, por tanto, supone aplicar un conjunto de técnicas que parten del sentido común y del cultivo de habilidades para acercar a las partes y reflejar sus necesidades y preocupaciones. Para lo cual se hace necesario llamar la atención sobre el aspecto del “conocimiento o comprensión del otro”. El contenido psicológico del proceso de comunicación, su base interna, está constituido por la comprensión mutua. Lo que implica a su vez, que la persona se oriente en el otro, en sí y en la tarea; criterios indispensables

Ψ _____ *Capítu*

lo1

según González Ibarra (1996), para el logro de una competencia comunicativa.

Para llevar a cabo cualquier proceso de negociación es imprescindible la creación de un clima de seguridad y confianza, que requiere la orientación en el otro antes mencionada, escuchar de manera activa y amigable las intervenciones de los demás, lo cual expresa la intención de establecer una relación significativa, y la capacidad de valorar al otro, siendo necesario tener en cuenta el significado que las experiencias que expresan los individuos tienen para ellos y los sentimientos que les despiertan (Roger, C., 1978, citado en Águila, Y., 2004), sin manifestar formas de autoridad por el rol que se desempeña, evitando realizar juicios morales hacia los otros.

Escuchar de forma reflexiva entraña tres subhabilidades (Picard, Ch., 2002):

1. La atención: Utilizar indicadores no verbales tales como inclinarse hacia delante en posición abierta, neutra, de aceptación.
2. La paráfrasis: Repetir en sus propias palabras lo que la persona dice y suspender el juicio sobre lo dicho.
3. La identificación de los sentimientos: Reflexionar sobre cómo se siente la persona sin parecer negativo o sentencioso.

Para la creación de un clima favorable resultan valiosas las reflexiones de M. López Nodarse con respecto a la comunicación real como comunicación entre iguales, que permite la expresión de cada punto de vista de manera clara, sin ofender ni maltratar, sin agresividad, ya que la autenticidad de la comunicación estriba en que los participantes sean capaces de procesar la información recibida en función de su

personalidad y con posibilidades de expresión de sus emociones, valores e impresiones. (López Nodarse, M., 2001, citado en Aguila, Y., 2004).

Otro aspecto de la comunicación efectiva, muy vinculado con el clima y que no se puede omitir, es aceptar los sentimientos del otro, respetar el derecho de cualquier persona a expresar sus sentimientos de manera apropiada.

Para que la comunicación se convierta en fuerza motriz del desarrollo, debe ser activa, implicar al otro, estimular sus emociones y su reflexión a través del diálogo. En éste sentido el espacio interactivo creará seguridad, bienestar emocional y será fuente permanente de logros y objetivos, en cuyo proceso se desarrollará la personalidad.

Ψ _____ *Capítu*

lo1

Un proceso importante para la negociación es la argumentación, la misma implica una forma específica de interacción ante la presencia de una discrepancia o conflicto. Tanto en la participación en distintas instancias de la vida pública como en el ámbito privado, la argumentación ofrece una alternativa a las formas directas de la imposición o la violencia para resolver situaciones problemáticas en las que no existe consenso. Desde un punto de vista pragmático, la argumentación es, entonces, un acto de habla complejo cuyo propósito es contribuir a la resolución de una diferencia de opinión (Van Eemeren, 1992, citado en Aguila, Y., 2004).

La argumentación, constituye un capítulo central en el entrenamiento de las habilidades sociales. Estas presentan como denominador común “un conjunto de comportamientos eficaces en las relaciones interpersonales”. Al poseerlas se evita la ansiedad en situaciones difíciles o novedosas. Además, se facilita la relación emocional y la resolución de problemas.

La argumentación busca frecuentemente incitar a la acción, o, por lo menos, crear una disposición a la acción. Es esencial que la disposición así creada sea lo suficientemente fuerte para superar los eventuales obstáculos.

Otro de los procesos necesarios para la solución de conflictos y contradicciones son los dialógicos. Dialogar con el otro es dejar que el otro te transforme y transformar al otro.

No se puede cambiar a las personas, pero sí cambiar la manera de relacionarse con las personas. Eso, ni más ni menos es el diálogo: una relación que te transforma y transforma al otro.

El diálogo implica una enorme dificultad, ya que supone escuchar, respetar la libertad del otro, incluir lo heterogéneo, estar abierto, resignar gustos o posiciones, y todo eso puede hacer engorroso el tránsito.

El diálogo es un intercambio de locuciones entre dos o más participantes, que producen cambios en las creencias de al menos uno de ellos.

Haciendo una caracterización tentativa de diálogo son indispensables cuatro condiciones:

- ✓ Intervienen dos o más interlocutores.
- ✓ Los interlocutores intercambian locuciones que guardan correspondencia con sus creencias, en un lenguaje mutuamente inteligible.

Ψ _____ *Capítulo*
101

- ✓ Los interlocutores sostienen creencias.
- ✓ Al menos uno de los interlocutores debe de cambiar alguna de sus creencias como consecuencia del diálogo.

Consideramos que, partiendo de los contenidos analizados anteriormente, los adultos para resolver los conflictos en sus relaciones interpersonales, ya sean de pareja o en cualquier otro contexto de la vida cotidiana, necesitan dominar las competencias y habilidades comunicativas antes expuestas, lo que incluye aprender a escuchar y a formular las preguntas correctas, a discriminar entre lo que el otro expresa y los propios juicios y reacciones, a ser positivos antes que estar enfadados o en una actitud pasiva, y a aprender el arte de la cooperación, la solución de conflictos y el compromiso de la negociación.

Para profundizar entonces en el proceso comunicativo y sus efectos ante la carencia de competencias, dedicaremos el siguiente epígrafe a una de sus más nocivas consecuencias: la violencia, en éste caso en una modalidad muy sutil: la violencia psicológica de género.

1.3 La Violencia Psicológica de Género. Algunas miradas desde nuestra realidad.

El tema de la violencia, como un problema social y de salud afecta a todos sin distinción de país, raza, capas sociales y sexo.

En estos momentos, la violencia se ha convertido en un factor negativo que va adquiriendo fuerzas crecientes debido a los cambios tan convulsos que vive el mundo, lo que trae consigo el aumento de los niveles de estrés en las personas como respuesta al incremento de las responsabilidades y las exigencias que impone la vida cotidiana. Incluso hay autores que plantean que el primer problema que enfrentará la humanidad en siglo XXI es la violencia, convirtiéndose esta en una de las formas más usuales de resolver conflictos entre personas.

Según Tamara Sánchez y Nancy Hernández (1998), la violencia tiene un carácter cambiante en función de la dinámica del poder y de la distribución de roles y recursos, es

Ψ _____ *Capítulo*
101

por ello que pueden establecerse diferentes formas de violencia como, laboral, económica, racial, familiar, conyugal, siendo esta última bastante frecuente.

En el orden conceptual, diferentes autores como Iliana Artiles (2001), Roberto Uries, Edelma Jaramillo (Citados por Iliana Artiles, 2001), Jorge Corsí (1995), Idalmis Veitía (1997), entre otros, coinciden en que se puede focalizar la conducta violenta como una forma de ejercicio del poder utilizada en los marcos de una estructura jerarquizada (real o simbólica), para eliminar obstáculos indeseables a través del empleo de la fuerza, ya sea verbal o física, para resolver los conflictos interpersonales.

Son varios los factores que pueden intervenir en la aparición del comportamiento violento, estos van desde factores macrosociales hasta factores más individuales.

Entre los factores macrosociales se pueden mencionar el aumento en la urbanización y la migración, el marginalismo, la corrupción, delincuencia, medios de comunicación masiva, entre otros.

En los factores microsociales, resulta fundamental el factor familiar pues es la familia, el grupo de intermediación entre el individuo y la sociedad. La familia constituye el núcleo más primario del ser humano, en ella el hombre inscribe sus primeros sentimientos, sus primeras vivencias, incorpora las principales pautas de comportamiento. Las familias que incurren en abandono o maltrato se caracterizan como grupo, en correspondencia con otros factores de proclividad a la agresión, por experimentar sus miembros un mayor estrés vital, depresión, sentimientos de soledad

y a hacer un pobre uso de la ayuda social. Las familias de los sujetos violentos presentan peculiaridades como desorganización familiar, maltrato físico o psicológico entre sus miembros, patrones de consumo de sustancias tóxicas, etc.; por lo que el medio familiar puede condicionar algunos factores individuales en la aparición de la violencia como el alcoholismo y la drogadicción, aprendizaje por modelación de conductas violentas, pobre capacidad para la relación interpersonal, entre otros.

Existen otros factores de tipo biológicos que posibilitan la aparición de éste comportamiento, entre los más mencionados en la actualidad como posiblemente asociados a cualquier forma de conducta violenta son los siguientes: efectos de

Ψ _____ *Capítulo*
101

proclividad a la agresión por consumo de tóxicos, daño cerebral difuso, daño cerebral localizado, trastornos en la lateralidad hemisférica, colesterol, entre otros.

Justamente por la determinación social antes mencionada, en nuestro país la violencia física se encuentra penada desde lo judicial y lo político, por lo que existe un mayor control sobre la misma, siendo la violencia psicológica la que aparece casi invisible para las personas que la sufren. Cuando alguien hace algo que perjudica a otros psicológicamente, mentalmente, moralmente o emocionalmente, ejerce violencia psicológica, o sea, cuando se perjudica la unidad, coherencia, o equilibrio interno del otro.

Respecto a esto Ana Martos Rubio (citado en Ferrer, D., 2007) señala que la violencia psicológica no es una forma de conducta, sino un conjunto heterogéneo de comportamientos, en todos los cuales se produce una forma de agresión psicológica.

Por otra parte, Iliana Artiles (2001) relaciona la violencia psicológica con aquellas acciones u omisiones destinadas a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otra persona, por medio de la intimidación, manipulación, amenazas directas o indirectas, humillación aislamiento o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación, autoestima y desarrollo personal.

En todos los casos, la violencia psicológica, es una conducta que causa un perjuicio a la víctima y puede ser intencionada o no. Es decir, el agresor puede tener conciencia o no de que está haciendo daño a su víctima y los efectos son esencialmente

psicológicos siendo la comunicación su vía de transmisión y potenciación por excelencia.

Según Ana Martos Rubio (citado en Ferrer, D., 2007) la violencia psicológica implica una coerción, aunque no haya uso de la fuerza física. Es un anuncio de la violencia física e incluso, muchas veces, deja secuelas más fatales que esta. Porque el anuncio es la amenaza suspendida a la víctima, la cual desconoce qué acciones va a recibir.

La autora refiere además que la violencia física trae consecuencias inmediatas como traumatismos y lesiones en la persona, los cuales hacen que el problema se torne visible para todos. Agrega que la violencia psicológica, acompañada o no de daño físico, es un problema que se va acentuando y consolidando en el tiempo. Cuanto más este persista, mayor y más sólido será el daño. Para ella el tiempo es una premisa fundamental para poder hablar de maltrato psicológico.

Ψ _____ *Capítu*

lo1

La violencia psicológica deja disímiles secuelas en el ser humano las cuales repercuten de forma negativa en el óptimo desarrollo y funcionamiento de la personalidad y de una serie de formaciones psicológicas como lo son la autoestima, autovaloración, etc. Desde la perspectiva de las víctimas, es decir, de quien recibe el daño, existen coincidencias al señalar como grupo vulnerable dentro de la familia a los niños, los ancianos y las mujeres. En este último caso estamos hablando de la violencia de género.

En el caso de las mujeres golpeadas o agredidas sexualmente, por ser uno de los grupos vulnerables, el agotamiento emocional y físico puede conducir al suicidio. Estas muertes son un testimonio dramático de la escasez de opciones de que dispone la mujer para escapar de las relaciones violentas.

Las investigaciones indican que las mujeres maltratadas experimentan enorme sufrimiento psicológico debido a la violencia. Muchas están gravemente deprimidas o ansiosas, mientras otras muestran síntomas del trastorno de estrés postraumático. Es posible que estén fatigadas en forma crónica, pero no pueden conciliar el sueño; pueden tener pesadillas o trastornos de los hábitos alimentarios; recurrir al alcohol y las drogas para disfrazar su dolor; o aislarse y retraerse. Además, las personas que han sido víctimas de la violencia describen los siguientes sentimientos: temor, culpa, desvalorización, odio, vergüenza, depresión, desconfianza, aislamiento,

marginalidad, ansiedad.

En cuanto a las relaciones afectivas, les cuesta mucho construir dichas relaciones debido a la desconfianza que crece con el tiempo, dado que el maltrato psicológico usualmente se da durante largo tiempo y luego pasa al maltrato físico. Para este momento se ha destruido la confianza en sí mismo del individuo afectado y el resentimiento ha ido en aumento.

Existen casos en que la agresión es tan sutil y enmascarada que parece casi imposible detectarla. Pero deja marcas indelebles en el organismo de la víctima. En su cuerpo o en su psiquismo, porque cuerpo y psiquis interactúan formando una unidad psicosomática.

La autora Ana Martos Rubio (2000) hace referencia a "conductas adaptativas" que tienen las personas para preservarse y contrarrestar situaciones reiteradas de maltrato psicológico, y detectar con mayor facilidad la violencia psicológica. Entre estas conductas se encuentran:

Ψ _____ *Capítulo 1*

- ✓ Síndrome de renuncia: La víctima renuncia a sus propios pensamientos, ideas y deseos, para someterse absolutamente a las exigencias de su agresor.
- ✓ Síndrome de Estocolmo: Se presenta cuando la víctima percibe una amenaza para su supervivencia física o psicológica, y está convencida de que el agresor va a cumplir esa amenaza y se siente incapaz de escapar.
- ✓ Identificación con el agresor: Se puede dar en tres etapas:
 1. Sometimiento mental al agresor: Esto permite a la víctima averiguar lo que su agresor está pensando en cada momento.
 2. Adivinar los deseos del agresor: Esto permite a la víctima anticiparse a lo que su agresor está pensando en cada momento.
 3. Actuar para salvarse: La víctima complace a su agresor en todo con el objetivo de no aumentar su ira sino más bien aplacarla, esto implica una sumisión a su agresor.

La familia como grupo primario de la sociedad tiene gran influencia en la reproducción de la violencia psicológica de género. Al nacer y desarrollarse en un grupo social determinado, el ser humano internaliza las ideas, las costumbres del entorno al que

pertenece; es decir, se apropia de juicios de valor sociales que se expresan tanto a través del lenguaje verbal como del no verbal.

Las pautas de comportamiento aprendidas en forma temprana mediante la comunicación familiar, comprendida como forma primordial de transmisión de valores y estereotipos sociales, son luego trasladadas a toda la vida del sujeto. Por lo tanto, la familia cumple un rol fundamental en la afirmación de cada uno como persona, en la conformación de una correcta autoestima, en la apropiación de la autonomía que posibilita un desarrollo óptimo.

En las familias en las que se cometen abusos, si bien cada caso reúne características propias, en la mayoría de ellas el discurso del autor de los abusos suele ser una versión trastocada y grotesca de la familia patriarcal; el hombre afirma su absoluta autoridad y dominio sobre el resto de los miembros de la familia, quienes quedan privados de derechos, ya sea por ser mujeres o por ser menores que él, producto esto de la discriminación genérica y generacional respectivamente.

Ψ _____ *Capítu*
lo1

Si bien los límites, las reglas y las fronteras en una familia son beneficiosos, en los casos en que existe violencia psicológica de género llegan hasta el extremo de la absoluta rigidez; el padre constituye un subsistema propio y todos los demás miembros de la familia, otro (o más de uno). Esta rigidez tiene su origen en los mensajes, los constructos acerca del contexto y los modelos de socialización vivenciados en la familia de origen, que funcionaron como modelos de aprendizaje social. Tener voz, derechos, existencia en esa familia depende del posicionamiento que se adopte frente al discurso de poder dictatorial, y ofrece un marco empobrecido de posibilidades conductuales: la del colaboracionista (como es el caso de algunos hijos varones de familias de este estilo, que acaban abusando también de su madre y/o sus hermanas), la de la víctima sometida (como es el caso de muchas madres e hijas que sufren en silencio la experiencia del abuso) o la del rebelde (como es el caso de los hijos o las hijas que acaban abandonando estas familias o enfrentándose).

Según Raquel Bruno (citado en Ferrer, D., 2007) una de las manifestaciones más insidiosas de la violencia psicológica familiar, es la violencia de género, la que se desarrolla en la intimidad del hogar y por tanto, se torna invisible a los ojos del mundo.

La historia de la sociedad humana es la historia de las desigualdades entre hombres y mujeres. Ya desde niños nos desarrollamos en un entorno que nos trasmite - a través de nuestros padres y otras figuras significativas, y en forma consciente o inconsciente - sus valores, mitos y constructos o mapas internos de la realidad que vamos incorporando y asimilando como propios. Al aprender las diferencias sociales e incorporarlas desde temprana edad como formas de conducta y juicios de valor, se adquiere una idea estereotipada del varón y de la mujer, que no es posible posteriormente cambiar con facilidad.

La cultura patriarcal ha establecido los roles esperados desde una perspectiva jerarquizada según el sexo. Esto dio origen a una repartición no equitativa del poder, el cual posibilita el acceso a la libertad, la cultura, la educación, la riqueza y la participación social activa.

Las rígidas diferencias entre el hombre y la mujer parten de un sistema de poder basado en la supremacía masculina. Se asignan funciones sociales a ambos sobre la base de su

Ψ _____ *Capítu*
lo1

propio sexo. El llamado "patriarcado" como organización social donde se excluye la posibilidad de igualdad y reciprocidad entre los sexos facilita comportamientos polarizados que constituyen la base de las conductas violentas.

La relación de pareja constituye el vínculo interpersonal más complejo del ser humano, por lo que resulta necesaria para su adecuado desarrollo la capacidad comunicativa en ambos miembros. Esta capacidad comunicativa depende de cómo aprendemos a comunicarnos, si somos capaces de transmitir a los demás no sólo mensajes informativos o regulativos, sino también nuestros códigos emocionales.

En la conformación de una pareja, se debe considerar que cada uno de ellos llega al encuentro con el otro con un cúmulo de aprendizajes, experiencias, constructos individuales producto de su socialización de género, que constituyen su subjetividad.

De la

forma en que se haya constituido una pareja, ya sea en una relación simétrica, igualitaria, con libertades y responsabilidades, o bien en forma asimétrica, jerarquizada de acuerdo con una posesión del poder, surgirán las diferentes formas de resolución de conflictos inherentes a toda interrelación humana; pero en el caso de la pareja, la

interrelación está atravesada por aquellas cuestiones relacionadas con las diferencias de género que implican conductas que van desde la comprensión y el apoyo mutuos al despotismo, la violencia y el requerimiento de sumisión completa de la mujer a la autoridad masculina socialmente transmitida y avalada.

Relacionarse sexual y amorosamente con otros requerirá de una actitud de respeto y consideración por sus necesidades, sentimientos y aspiraciones propias y ajenas. La buena comunicación de la pareja se manifiesta como clara, abierta y directa, donde ambos muestran sus virtudes, defectos, habilidades y un deseo razonado y estable de negociar el acople de ellos y las áreas en que preferentemente uno dirigirá al otro o en cuáles uno tiene más posibilidades que el otro.

Estudios realizados por Ferrer, D.; Hernández, V.; Hernández, Y. ;(2007) y por Ferrer, D.; Nápoles, Y.; Torriente, Y. ;(2005), demuestran que ambos cónyuges son protagonistas del abuso psicológico, aunque su empleo es mayor en el sexo femenino, siendo característico en el hombre una combinación de esta modalidad de violencia con la física. La mujer se auxilia de este tipo de maltrato porque de modo general el hombre no le permite ejercer

Ψ _____ *Capítu*

lo1

otras formas de violencia. Además, el abuso psicológico es el más aceptado socialmente, existe el criterio común de que es menos dañino e incluso desde el punto de vista legal es el que menos implicación posee. La mujer cuenta con menos fortaleza física que el hombre; este último puede utilizar sus atributos biológicos que le facilitan formas de maltrato de mayor connotación. Ellas a la vez que pudieran sentir temor, poseen menos recursos y menos posibilidades de abuso, por lo que acuden más a la violencia psicológica que a otro tipo de violencia conyugal.

Cuando las relaciones de pareja se vuelven violentas es frecuente que el primer ataque aparezca como un hecho aislado. Pero en numerosos casos, se desarrolla el ciclo de la violencia descrito por Leonore Walker (citado en Artiles, I., 2000), psicóloga norteamericana, quien lo describió en tres fases:

1. Acumulación de tensión: enojo, discusiones, acusaciones, maldecir.
2. Explosión de la violencia: pegar, cachetear, patear, herir, abuso sexual, abuso verbal y puede llegar hasta el homicidio.
3. Período de calma: que también se le dice de luna de miel o reconciliación,

el hombre niega la violencia, pone pretextos, se disculpa o promete que no va a volver a suceder.

De acuerdo al reciente estudio entregado por el Servicio Nacional de la Mujer de Chile (SERNAM) durante el mes de julio del año 2001, la violencia en la pareja muestra las siguientes cifras:

- ✓ El 38% de las mujeres de estrato socioeconómico alto y medio-alto han vivido situaciones de violencia en la pareja, de la cual, un 12,1% es violencia psicológica y un 26,7% violencia física y/o sexual.
- ✓ Las mujeres de estrato medio presentan un 44.8% de violencia de parte de la pareja (un 18% de violencia psicológica y un 26,8% de violencia física y/o sexual).
- ✓ En el estrato bajo y muy bajo, el 59,4% de las mujeres viven violencia de parte de la pareja, (un 16,6% de la violencia psicológica y un 42,8% de violencia física y/o sexual).

Ψ _____ *Capítu*
lo1

Las estadísticas internacionales indican que el 2% de las víctimas de violencia corresponden a abuso hacia el hombre; el 75% corresponde a maltrato hacia la mujer y el 23% restante son los casos de violencia recíproca. Estos datos otorgan al fenómeno características peculiares y remiten a la situación de vulnerabilidad en que se encuentran todas las mujeres, independientemente del lugar que ocupan en la estructura socioeconómica.

En la esfera pública sólo tienden a divulgarse hechos aislados y algunos estudios de carácter parcial. Estimaciones obtenidas a partir de diversas investigaciones coinciden en indicar que la violencia conyugal afecta a una de cada cuatro mujeres, sin distinción de clase, raza o religión en hogares de todo el mundo. Este dato permite afirmar por las Naciones Unidas que la violencia contra la mujer constituye el crimen encubierto de mayores proporciones.

Según investigaciones realizadas en América Latina, entre un cuarto y más de la mitad de las mujeres reportan haber sido abusadas en algún momento por sus parejas (Heise, Pitanguy y Germain, 1994; Johns Hopkins University-CHANGE, 1999; United Nations, 2000, Gúezmes, Palomino y Ramos, 2002; Sagot, 2004). En Costa Rica, los

resultados de la Encuesta Nacional de Violencia Contra las Mujeres, mostraron que el 58% de las mujeres había experimentado, al menos, un incidente de violencia física o sexual desde los 16 años y que, en la mayoría de las ocasiones, esa violencia había sido ejercida por un hombre cercano (Sagot, 2004).

La violencia contra las mujeres es un componente estructural del sistema de opresión de género. El uso de la violencia es no sólo uno de los medios más efectivos para controlar a las mujeres, sino también una de las expresiones más brutales y explícitas de la dominación y la subordinación. La posición de mujeres y hombres se organiza como una jerarquía en la que los hombres tienen control sobre los principales recursos de la sociedad y sobre las mujeres. Existen numerosos soportes ideológicos, morales, políticos, económicos y legales para el ejercicio de la autoridad de los varones sobre las mujeres. Aunque estos soportes varían histórica y culturalmente, el uso de la violencia constituye una de las formas más predominantes y generalizadas que ayudan al ejercicio de esa autoridad.

Ψ _____ *Capítulo 1*

En los últimos años, la violencia contra la mujer ha centrado no sólo la atención de los especialistas en estudios sobre la mujer, sino que también ha convocado a gobiernos y organismos internacionales como la ONU, (Organización de Naciones Unidas) reconociendo que la misma constituye un problema social que compete a todos, es por ello que la propia Organización en 1999 declara el 25 de noviembre como el Día de la No Violencia Contra la Mujer como una forma más de solidarizarse con el problema.

En 1993 la Organización Panamericana de la Salud declaró la violencia contra las mujeres como un problema de salud pública y en 1994 la Organización de Estados Americanos aprobó la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (Convención de Belem do Pará), la que tiene un carácter vinculante para los Estados parte.

Diversos han sido los instrumentos internacionales que a partir de 1945 proclaman la igualdad de derechos tanto para hombres como para mujeres. Hoy, en el nuevo milenio, la evolución del tratamiento del tema permite hablar de los derechos de las mujeres como derechos humanos.

En la declaración formulada en la IV Conferencia sobre la Mujer que se celebró en Beijing en septiembre de 1995, se define por primera vez el término de "violencia

contra las mujeres" como "cualquier acto de violencia basado en el género que resulte o que tenga como resultado, causar daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a las mujeres, incluyendo amenazas de tales actos, coerción, privación arbitraria de libertad, bien ocurra en la vida pública o en la vida privada "(Artiles, I., 2001, pp.: 85).

Desde este punto de vista se postula que muchas de las diferencias que existen entre ambos géneros no son naturales sino sociales, los cuales traen consigo la existencia de desigualdades y jerarquías que suelen ubicar a la mujer en una situación de desventaja con respecto al hombre como ya se había referido.

En este sentido si bien existen determinadas representaciones y estereotipos en la sociedad que suponen a la mujer como aquel ser vinculado a diferentes roles, también se hace necesario ver que la mujer, en su papel, contribuye a la propia reproducción de estereotipos arraigados en la sociedad que justifican la violencia.

Ψ _____ *Capítu*

lo1

A pesar de los esfuerzos realizados por lograr relaciones equitativas entre ambos sexos y de los espacios sociales ganados por la mujer, y en especial de la mujer cubana, la ruptura con las formas de concebir el rol de cada sexo no ha sido completa. Con respecto a esto se lleva a cabo en nuestro país en 1996 un Seminario denominado "Las Cubanas de Beijing al 2000", donde se analizan las transformaciones que ha tenido el país con respecto a la mujer y sus derechos, los cuales están estrechamente vinculados al desarrollo de un nuevo proyecto social que se inició en 1959 con el triunfo de la Revolución. Desde entonces se han logrado avances en el nuevo pensamiento renovador sobre la mujer y sobre su inserción en la vida económica, política y social del país, e incluso puede plantearse que desde mucho antes se había revelado esta proyección revolucionaria.

Un ejemplo es que en 1960 se constituyó la Federación de Mujeres Cubanas (FMC) como reflejo del interés de las propias mujeres de tener un espacio particular donde canalizar sus demandas e inquietudes y su disposición a participar en los cambios radicales que se estaban realizando en el país, que con el decursar de los años, se ha convertido en una gran organización de masas que aglutina a mujeres de todos los sectores de la sociedad, con independencia de raza o credo, que trabajan por la

defensa de los derechos humanos de la mujer y en la construcción del proyecto socialista.

No obstante, a pesar de tales esfuerzos, la temática de la mujer en Cuba ha estado permeada también de factores socioeconómicos, políticos y de desarrollo cultural, que consecuentemente han favorecido la posición desventajosa que ha tenido esta frente al hombre. Muy similar ha sido la situación de las mujeres que viven en la zona rural, donde hay un mayor arraigo a lo tradicional, a la manutención de los valores patriarcales aún desde formas muy sutiles.

En un acercamiento a esta temática la especialista Mavis Dora Álvarez Licea (citado en Ferrer, D., 2007) señala que : “todavía una mayoría significativa de hombres del campo se comportan con una masculinidad hegemónica bien acentuada y asentada en los viejos patrones familiares aprendidos desde la infancia, en tanto las mujeres, también en una sorprendente mayoría, aún las que han superado esquemas tradicionales de vida, siguen sometidas al poder masculino, quizás no en igual grado y condición que sus antecesoras

Ψ _____ *Capítu*
lo1

pero solapada o abiertamente reprimidas y discriminadas”. De esta forma los hombres en este sector, según la autora, siguen privilegiando indicadores de virilidad y de éxito social similares o muy parecidos a los de sus antecesores de épocas prerrevolucionarias, por ejemplo: la posición social, el poder, la conquista y posesión de mujeres bonitas o de superior nivel en la escala social a las que persisten en mantener excluidas de la vida pública.

En este contexto existe un tipo predominante de masculinidad donde están presentes los rasgos jerárquicos comunes a la sociedad en general y los del “machismo” como versión local o regional de la dominación patriarcal.

La realidad de la mujer y el hombre rural que se refiere, tiene diferentes niveles de expresión a la hora de aterrizar en cada uno de los medios familiares y actúa como condicionante directo del comportamiento, estimulándolo en algunos casos hacia un mayor crecimiento y desarrollo personal mientras que en otros genera malestar, insatisfacción, daños en la autoestima, limitaciones y un sin número de emociones negativas, que llevan a la expresión, perpetuación, y/o legitimación de la violencia.

“La relación de pareja es, ni más ni menos, el domicilio donde se encuentra lo sublime y lo inaudito, la gloria y el infierno”.

Anónimo.

Fundamentación Metodológica

2.1 Estudio preliminar.

Para el diseño del presente entrenamiento se tuvieron en cuenta los resultados obtenidos en investigaciones realizadas anteriormente, como por ejemplo la desarrollada por Ferrer, D.; Hernández, V.; Hernández, Y. (2007) y la realizada por, Ferrer, D.; Nápoles, Y.; Torriente, Y. (2005). De manera general los resultados obtenidos y que tomamos como precedentes son los que aparecen a continuación:

- ✓ En la totalidad de las parejas estudiadas se apreciaron manifestaciones frecuentes de violencia psicológica de género en las que víctimas y victimarios se maltratan de manera cíclica asumiendo uno u otro rol.

- ✓ La concepción de género introduce diferencias tanto de contenido como en su valor funcional en la movilización del comportamiento, que refuerzan los estereotipos del hombre como poseedor del poder, proveedor y jefe de la familia y la mujer en su función de reproducción y responsable del cuidado de los otros.
- ✓ No existe una real concientización de la violencia psicológica de género y sus efectos, expresándose las principales posiciones entre la acriticidad, minimización de la misma y externalización de culpas.
- ✓ La violencia generada por las féminas se expresa fundamentalmente a través de ofensas dirigidas al inadecuado cumplimiento del rol de proveedor de los hombres o a su sexualidad, limitaciones y aislamiento e indiferencia.

- ✓ La violencia vivenciada por las mujeres tiene efectos muy desfavorables en su autovaloración, autoestima y autodeterminación, mostrándose en sus mayorías pasivas, sumisas, incapaces y sobrecargadas.
- ✓ La violencia generada por los hombres se caracteriza por su combinación con la forma física de violencia, además de limitaciones y control estricto de la participación de la mujer en la vida pública y ofensas con relación a su moral o al inadecuado cumplimiento del rol de cuidadoras.
- ✓ La violencia vivenciada por los hombres se manifiesta a través de la ira y el recrudecimiento del control, unido a manifestaciones de violencia física y la tendencia a evadir los conflictos recurriendo al ámbito público.
- ✓ El deficiente manejo del desacuerdo aparece como la principal causa de los conflictos resueltos violentamente. Ante esto, aparecen posiciones polarizadas a partir de creencias erróneas sobre el poder y la autoridad, se pretende imponer, manteniéndose así el desequilibrio de poder que ya existía. Este tipo de negociación se corresponde con la forma distributiva, pues aparece la confrontación de poderes.
- ✓ Las habilidades de recepción y emisión se ven afectadas por la influencia de las creencias y patrones pertenecientes a la cultura androcéntrica, poniéndose de manifiesto en la incapacidad para expresarse libremente

frente a su pareja así como para defender y mantener sus criterios y opiniones.

- ✓ Se aprecian creencias sobre el respeto, la autoridad y la educación muy condicionadas por posturas androcéntricas que refuerzan los estereotipos de género y legitiman los violentamientos en tanto favorecen la toma de decisiones centradas en el desequilibrio, la inadecuada distribución de roles, las dificultades en la comunicación y la inadecuada expresión y regulación de los afectos.
- ✓ Se constatan estilos educativos inadecuados utilizados en las parejas estudiadas en la relación con sus hijos y como elementos causales estilos educativos anteriores también inadecuados y cargados de castigo físico, maltrato y múltiples formas de violencia en general.

Ψ _____ *Capítul*

o 2

2.2 Diseño del Programa de Entrenamiento Sociopsicológico.

Los resultados descritos anteriormente condujeron a asumir como contradicción básica a superar a través del entrenamiento, el manejo del desacuerdo en posiciones de desequilibrio de poder mediado por la condición de género.

Tomando como referencia la contradicción antes mencionada se diseñó un entrenamiento que en su conjunto, permitiera el dominio de la misma a través de cinco sesiones, las cuales fueron diseñadas para una duración de 3 horas promedio cada una; por lo cual se insertó en los encuentros un mayor número de técnicas de activación y motivación durante el desarrollo de las sesiones (ver anexo # 10, Banco de técnicas).

Se asumió además, para la elaboración del programa de entrenamiento sociopsicológico que este debía llevarse a cabo en un local con las siguientes condiciones:

- ✓ Espacio, ventilación e iluminación adecuada, permitiendo la correcta interacción entre los participantes del entrenamiento.
- ✓ Privacidad del local, para que las sesiones no fueran interrumpidas y evitar así distracciones por parte de los participantes.

- ✓ Las sillas debían ser dispuestas en círculo, incluyéndose en el grupo, entrenador y co-entrenadores, permitiendo un clima de trabajo favorable, cercanía física y una disposición para el desarrollo de las sesiones.

2.2.1 Fases que posee el Programa de Entrenamiento Sociopsicológico diseñado.

En la estructuración del entrenamiento se tuvo en cuenta las etapas o fases fundamentales por las que transcurre el mismo, enunciadas por Cabrera, I. (2002) y retomado por Viera, T. y López, Y. (2003). Siguiendo estos supuestos el programa se estructuró de la siguiente forma:

Ψ _____ *Capítulo*
o 2

Fase I: Contacto- Motivación.

En esta fase se establece la primera relación entre los miembros del grupo y el entrenador, nivelándose las expectativas iniciales. Se estimula la creación de un clima favorable, de confianza y aceptación grupal.

Fase II: Evaluativa- Diagnóstica.

Es aquella que posibilita la autoevaluación de cada sujeto durante el proceso comunicativo, apoyados en procesos perceptivos, en función de la imagen que cada uno proyecta en sí mismo y sobre los demás. Se identifica el estado de los indicadores a trabajar. Se apoya en la objetivación y la autoconfrontación.

Fase III: Aprendizaje e intervención.

En esta fase se logra la asimilación de los requerimientos esenciales para el cambio deseado, manejando varios principios y recursos contenidos en las bases orientadoras de la acción. El aprendizaje transcurre de manera independiente con la guía del facilitador. Se propician las condiciones en diferentes momentos del entrenamiento para la utilización de las BOAs asimiladas y de este modo garantizar la formación de acciones mentales necesarias que propicien la persistencia y utilización de los conocimientos incorporados.

Fase IV: Constatación.

Constituye el principal momento de retroalimentación durante el entrenamiento en el que se valora el nivel de aprendizaje de los sujetos. En esta fase se constata si las acciones desplegadas han adecuado la autovaloración de cada uno de los participantes en su comportamiento comunicativo. Además, se evalúa la efectividad de los procedimientos de enseñanza y dinámica de grupo empleados para estimular la asimilación de las BOAs.

Ψ _____ *Capítulo*
o 2

Es importante destacar que estas fases se encuentran interrelacionadas, por lo que resulta difícil delimitar una de la otra, lo que se evidencia a lo largo de todo el programa de entrenamiento sociopsicológico.

2.2.2 Los esquemas de Bases Orientadoras de la Acción. Metodología para su creación.

Según N. Talízina (1998), el cumplimiento de una acción por el sujeto presupone la existencia de una determinada representación tanto de la acción que se cumple como de las condiciones en las que esta acción se realiza. El portador de las acciones examinadas es siempre el sujeto de la acción. Finalmente, toda acción incluye un determinado conjunto de operaciones que se cumplen en un orden determinado y en correspondencia con determinada regla.

De este modo, la imagen de la acción y la del medio donde se realiza la misma se unen en un elemento estructural único sobre cuya base transcurre la dirección de la acción a lo cual se le denomina Base Orientadora de la Acción (BOA) (Galperin, P., 1976). Por lo tanto, ésta es el sistema de condiciones en el que realmente se apoya el hombre al cumplir la acción.

La parte orientadora juega un papel decisivo en la formación de la acción, pues determina la rapidez de la formación y la calidad de la acción. Esta parte está dirigida a la construcción correcta y racional de la parte ejecutora y a asegurar la elección racional de uno de los posibles cumplimientos (Talízina, N., 1988). “La

parte orientadora constituye la instancia directiva y, en lo fundamental, de ella depende la calidad de la ejecución” (Galperin, P.Y., 2000, pp -183).

El contenido de la base orientadora sirve a los sujetos en el cumplimiento de la parte orientadora de la acción. No es la forma en que está representada la base orientadora de la acción lo que determina su eficacia sino “el grado de generalización de los conocimientos que forman parte de ella (puntos de orientación) y de la plenitud del reflejo en ellos de las condiciones que determinan objetivamente el éxito de la acción y de cómo es recibida” (Talízina, N., 1988, pp - 88).

Ψ _____ *Capítulo*
o 2

Para Galperin los componentes de las bases orientadoras deben ser unidades fundamentales del material del área dada y contener las reglas generales de sus combinaciones en fenómenos concretos (Galperin, P. Y., 2000).

De acuerdo con los postulados anteriores se construyen los esquemas de bases orientadoras que sustentan nuestro programa de entrenamiento sociopsicológico para potenciar competencias comunicativas en los sujetos entrenados. Desde nuestro punto de vista, la aplicación de esta teoría facilita el proceso de aprendizaje mediante la orientación del sujeto en el desarrollo de habilidades y competencias comunicativas.

A diferencia de determinadas corrientes psicológicas en el enfoque de la enseñanza, el entrenamiento sociopsicológico no busca el aprendizaje memorístico de ningún contenido ni de los esquemas de bases orientadoras, sino la construcción de significados de ese contenido al nivel individual, lo cual permite además, la configuración de actitudes.

Siguiendo estos postulados, el aprendizaje no es un proceso puramente cognitivo, sino personal, es una construcción individual, lo cual significa que es un proceso donde se establece una relación de interdependencia entre el sujeto y el objeto de conocimiento.

A partir de estos elementos, los esquemas de bases orientadoras diseñadas se componen de la siguiente forma:

1. La presentación del contenido, a través de la descripción de sus elementos esenciales y las condiciones concretas necesarias para la realización de la acción.
2. Los ejemplos correspondientes que orientan a los sujetos en la comprensión del contenido.
3. Situaciones de aplicación del contenido de la BOA.
4. Actividades de ejercitación para sistematizar los conocimientos mediante el desarrollo de habilidades.

Ψ _____ *Capítulo*
o 2

Los contenidos se organizan considerando la interdependencia entre ellos. Estos se presentan según su posibilidad de inclusión, vinculando la nueva información a la ya existente, y así facilitar el proceso de aprendizaje.

Con relación al sistema de bases orientadoras diseñado, se siguió el curso del proceso comunicativo, buscando la coherencia entre las mismas, de manera que se favoreciera la apropiación de los contenidos y el desarrollo de competencias comunicativas en los sujetos entrenados.

Así el sistema de BOAs propuesto se estructuró de la siguiente forma:

- ✓ BOA 1: Modelo de metas parciales de la conversación.
- ✓ BOA 2: Creación del clima.
- ✓ BOA 3: Regulación emocional.
- ✓ BOA 4: Proceso de argumentación.

2.2.3 Técnicas de influencia.

El sistema de técnicas propuesto se conformó teniendo en cuenta los objetivos generales del entrenamiento. Además, se tuvo en cuenta como característica particular del mismo el valor diagnóstico y a la vez formativo de las técnicas empleadas.

Las técnicas incluidas en el entrenamiento fueron: Sociodrama, Juego de Roles, Discusión Grupal, Situaciones diagnósticas, Cuestionario de competencias comunicativas y Sociograma.

A continuación se describen mejor:

1. Sociodrama: Se aplicó para modelar situaciones reales de forma tal que los participantes evidenciaran formas típicas de su comportamiento, lo más cercano posible a la manera en que se conducen en situaciones reales.
2. Juego de roles: Se diferencia del Sociodrama a partir de su estructuración, en el caso del juego de roles, los papeles aparecen bien estructurados. Durante el entrenamiento se le ofreció a los participantes una situación previamente elaborada y de acuerdo con ella estos asumieron los roles. Ambas técnicas poseen valor formativo, nos ayudan en la promoción de los cambios deseados.

Ψ _____ *Capítulo 2*

En la realización del juego de roles y del Sociodrama, es preciso definir tres momentos fundamentales:

1. La Preparación: En esta etapa se seleccionan los participantes, se decide el tema a representar y se familiarizan con los roles. Los participantes que actúan como observadores son instruidos acerca de qué deben observar, señalando los aspectos principales hacia los cuales deben dirigir su atención.
2. Realización del juego: Los participantes desempeñan sus roles, mientras los observadores hacen sus anotaciones. La realización del mismo puede variar puesto que en la fase de aprendizaje en el proceso de impulsivación del comportamiento efectivo, los jugadores pueden interrumpir la representación para pedir ayuda al público, es posible que alguno de ellos quiera lograr una influencia determinada en el otro y requiera ayuda de los demás para hacerlo de la mejor forma, en ese caso, puede interrumpir la representación y luego intentarlo nuevamente.
3. Discusión colectiva de los resultados: Los participantes del juego se incorporan al grupo y se analiza la representación de acuerdo con las instrucciones previas, ya sea según los aspectos señalados en la guía, o tomando como referencia los elementos de la base orientadora.

Es significativo señalar que en el caso del Programa de Entrenamiento Sociopsicológico propuesto, se contó para la aplicación de las técnicas de Sociodrama y Juego de Roles con guías de observación adaptadas a los contenidos de las Bases Orientadoras de la Acción (BOAs) introducidas, destacando los aspectos principales hacia los cuales se debía dirigir la atención de los entrenados para la discusión

posterior, las cuales permitieron obtener información sobre el cumplimiento efectivo o no de las BOAs entrenadas y determinar en qué nivel podían ser ubicados cada uno de los sujetos. (Ver anexos # 4, 5 y 6)

- ✓ Discusión grupal: Fue utilizada con el propósito de modelar el comportamiento típico en situaciones de conflicto. Se caracteriza por el uso de medios técnicos como video y grabadora, con la finalidad de provocar la autoconfrontación de la

imagen de sí y la valoración de los demás, lo cual contribuye al cambio de la actitud y el comportamiento. Posee valor formativo al igual que las analizadas anteriormente.

- ✓ Situaciones Diagnósticas: Fueron diseñadas para el diagnóstico de los estilos de influencia en la comunicación de la pareja, como punto de partida para el autoperfeccionamiento y el desarrollo personal (Ver anexo # 1). Para verificar los resultados se confeccionó un retest (Ver anexo # 7) con características similares en cuanto a objetivos pero con diferentes situaciones. Su carácter diagnóstico está dado por los efectos de la constatación del estado inicial y a su vez se desdobra en formativo al movilizar la esfera motivacional de los sujetos participantes que entran en estrecha relación consigo mismo.
- ✓ Cuestionario de competencias comunicativas: Se utilizó para obtener información diagnóstica inicial sobre la autovaloración de los entrenados con respecto a características de su comportamiento, que benefician o dificultan la comunicación positiva en la pareja (Ver anexo # 2). El mismo fue tomado de la investigación de González Ibarra (1996) y reestructurado en función de la interacción en la pareja para la presente investigación sin afectar sus objetivos iniciales ni la secuencia lógica de la técnica.
- ✓ Sociograma: Fue creado para explorar el grado de cohesión y la forma de estructura espontánea de un grupo, a través de las atracciones o rechazos manifestados por sus miembros. El sociograma ha sido definido como “un medio para determinar el grado en que los individuos son aceptados en un grupo, para descubrir las relaciones que existen entre estos individuos y para poner al descubierto la estructura del grupo mismo” (Northway, citado en Betancourt, A., 1990).

Además de las técnicas explicadas anteriormente, en el presente Programa de Entrenamiento se incluyeron otras de presentación, activación y cierre que pueden ser utilizadas en diferentes momentos de las sesiones dependiendo siempre de cómo

Ψ _____ *Capítulo*

o 2

transcurra la dinámica grupal; las mismas están descritas en los anexos (Ver anexo # 10, Banco de técnicas).

2.2.4 Papel del entrenador en la aplicación del Programa de Entrenamiento.

El entrenador ejerce una influencia de primer orden puesto que es el encargado de organizar, conducir y evaluar las influencias, su efecto en los sujetos y futuros derroteros dentro del programa, en él coexisten la función de facilitador y de participante y los estilos de dirección directivos y no directivos. El primero de ellos predomina en el establecimiento de exigencias para cada actividad a desarrollar y el no directivo lo emplea en la conducción de las dinámicas grupales.

Como condición básica el entrenador debe erigirse como modelo o ejemplo para el grupo, en aras de desarrollar exitosamente la orientación para el establecimiento de reglas y su observación sistemática.

El entrenador debe lograr un esquema bilateral de comunicación e incorporar a todos los participantes, estimulando en ellos el análisis y la discusión abierta como interacciones participativas.

Cada participante debe descubrir y expresar sus necesidades reales sin sentir ninguna presión por parte del entrenador así como autoevaluar los propios progresos, ya sea grupal o individualmente.

Presupuestos básicos que debe poseer la figura del entrenador:

- ✓ Sólida formación profesional en el campo de la Psicología, pues él dirige la actividad psíquica de los participantes.
- ✓ Capacidad de observación.
- ✓ Control emocional.
- ✓ Posición neutral.
- ✓ Madurez.

- ✓ Dirigir la dinámica de grupo a partir del conocimiento de los factores que la determinan: individuales, interactivos, metodológicos y ambientales.

2.2.5 Criterios de inclusión para participar en el entrenamiento.

Para la conformación del grupo de entrenamiento se definieron los siguientes criterios de inclusión:

- ✓ Los participantes deben estar dispuestos a colaborar y participar en el programa de entrenamiento sociopsicológico.
- ✓ Los participantes deben tener pareja (heterosexual).
- ✓ Los participantes deben vivir en el contexto rural.
- ✓ Los participantes deben ser reconocidos con problemas comunicativos en sus relaciones de pareja.
- ✓ Los participantes no deben tener antecedentes de trastornos psiquiátricos o psicológicos.
- ✓ Los participantes deben tener un nivel de escolaridad como mínimo de sexto grado.

Resulta válido aclarar que si bien el entrenamiento está dirigido a ambos miembros de la pareja, estos no participarán del mismo grupo, considerando los conflictos que pudieran generarse a partir de la exteriorización de vivencias y experiencias, requeridas en el entrenamiento.

2.3 Valoración del Programa de Entrenamiento Sociopsicológico.

La técnica de expertos es un sistema de medición que posibilita ponderar aquellas apreciaciones cualitativas de un grupo de personas (expertos) con conocimientos sobre el objeto de estudio. El mismo posee gran importancia en la investigación, ya que permite avalar, desde el punto de vista del contenido, los resultados metodológicos con juicios de valor especializados para la aplicación del programa de entrenamiento.

La calidad de los expertos influye decisivamente en la exactitud y fiabilidad de los resultados. En el desarrollo de una investigación que precisa de la evaluación por parte

de conocedores del tema que se estudia, es crucial determinar qué características o requisitos deben cumplir las personas que serán identificadas o declaradas como

expertos. Los requerimientos que se establecen constituyen criterios que orientan al investigador en la selección de los expertos.

En la presente investigación se valoró el entrenamiento a partir del criterio de 11 expertos y los criterios de selección conformados en el presente estudio quedaron de la siguiente forma:

- ✓ Que fueran profesionales de la Psicología o ciencias afines.
- ✓ Que tuvieran como mínimo 3 años de experiencia investigativa en el tema de la comunicación y el diseño de entrenamientos.
- ✓ Que tuvieran publicaciones y resultados científicos en la esfera de la comunicación y/o el entrenamiento sociopsicológico.

El grupo de expertos quedó constituido de la siguiente forma:

EXPERTOS	PROFESIÓN/ ESTUDIOS REALIZADOS.	AÑOS DE EXPE RIENCIA.	GRADO CIENTIFICO	AÑOS DE INVESTIGACIÓN COMUNICACIÓN/ ENTRENAMIENTO.	EDAD	CENTRO DE TRABAJO
1	PSICOLOGIA	27	DOCTORA EN CIENCIAS	27	51	UCLV
2	PSICOLOGIA	29	DOCTORA EN CIENCIAS	20	52	UCLV
3	PSICOLOGIA	2	LICENCIADA	3	24	UCLV

4	PSICOLOGIA	25	DOCTOR EN CIENCIAS	10	49	UCLV
5	PSICOLOGIA	28	DOCTOR EN CIENCIAS	20	54	UCLV
6	PSICOLOGIA	24	DOCTORA EN CIENCIAS	10	46	UCLV
7	PSICOLOGIA	23	DOCTORA EN CIENCIAS	15	46	UCLV
8	PSICOLOGIA	11	DOCTORA EN CIENCIAS	10	34	UCLV
9	PSICOLOGIA	3	LICENCIADA	4	26	UCLV
10	PSICOLOGIA	34	LICENCIADO	25	58	UCLV
11	PSICOLOGIA	25	DOCTOR EN CIENCIAS	20	49	UCLV

La edad promedio de los jueces fue de 44 años, con 21 años de experiencia promedio; más del 70% de ellos poseen el grado científico de Doctor en Ciencias, y han trabajado investigando en el área de la comunicación y el entrenamiento sociopsicológico.

El cuestionario elaborado (ver anexo # 9) para la valoración del entrenamiento mediante el criterio de expertos tomó como referente el propuesto por Águila Ribalta, Y. (2002) en investigaciones similares. El mismo está compuesto por una tabla con escalas de 0 a 5, siendo el valor 0 un total desacuerdo y el 5 que corresponde a un total acuerdo. Consta de 10 ítems o categorías para evaluar los objetivos generales del

entrenamiento, así como los objetivos de cada BOA y las técnicas seleccionadas para ello. Al final del cuestionario

Ψ _____ *Capítulo*
o 2

aparece el significado de cada categoría. También se ofrece la posibilidad de que el experto valore integralmente el Programa, sugiriendo las cuestiones que considere necesarias.

Las categorías evaluadas quedaron establecidas de la siguiente forma:

1. Calidad de elaboración del objetivo: si ha sido formulado correctamente, y si cumple con los requisitos de objetividad para llevarlo a cabo.
2. Coherencia del sistema de objetivos en su conjunto: si la lógica y el orden que siguen los objetivos responden al propósito central del entrenamiento.
3. Orden y coherencia en la consecución de la BOA: si el diseño es pertinente al proceso de entrenamiento sociopsicológico.
4. Nivel de correspondencia de la técnica con los objetivos de la BOA: si los instrumentos utilizados permiten la consecución de los objetivos.
5. Nivel de elaboración de la técnica: si la forma en que se presenta la técnica es la más adecuada para el proceso.
6. Nivel de coherencia del sistema de técnicas diseñado: si la lógica y el orden que siguen las técnicas permiten el propósito central del entrenamiento.
7. Nivel de asimilación de la BOA a partir de la técnica central empleada: si el aprendizaje de la BOA está adecuadamente instrumentado.
8. Evaluación integral del sistema de BOA: comprende el nivel de coherencia interna entre la BOA, utilidad práctica y funcional del sistema, si la organización e implementación dentro del entrenamiento permiten potenciar la competencia comunicativa de los sujetos.

2.3.1 Procesamiento del Cuestionario

Esta propuesta de Entrenamiento Sociopsicológico, fue valorada a partir de la interpretación cualitativa y cuantitativa (paquete estadístico SPSS) ofrecida por el grupo de expertos. Ambas fuentes de información permitieron realizar el análisis desde

distintos enfoques complementarios y enriquecer la mirada de quien investiga. Por ello, se realizó

Ψ _____ *Capítul*
o 2

la triangulación de fuentes para obtener el análisis integral del Programa de Entrenamiento diseñado.

“Si echo mi misma sombra sobre mi camino, es porque hay una lámpara en mí que no ha sido encendida”.

R. Tagore.

DISEÑO DEL PROGRAMA DE ENTRENAMIENTO SOCIOPSICOLOGICO.

El Programa de Entrenamiento Sociopsicológico elaborado quedó de la siguiente forma:

OBJETIVO GENERAL DEL ENTRENAMIENTO:

- ✓ Optimizar competencias comunicativas en parejas del contexto rural.

PRIMERA SESIÓN.

Objetivos:

1. Presentar a los participantes, incluyendo al entrenador y co-entrenadores, fomentando un clima agradable y una atmósfera favorable de trabajo.
2. Adecuar las expectativas de los participantes en relación con los objetivos de entrenamiento, brindándoles a estos información sobre el mismo.
3. Favorecer la motivación de los entrenados con respecto a los propósitos del entrenamiento que se propone.
4. Diagnosticar formas típicas de comportamiento en situaciones conflictivas.
5. Facilitar el aprendizaje del modelo de metas parciales de la conversación y de la creación del clima, a través de la introducción de las BOAs 1 y 2.

Capítulo 3

1. Presentación de los participantes.

Objetivos:

1. Crear un clima agradable fomentando desde el principio la participación activa y la interacción entre los miembros del grupo.

Conducción metódica.

Se realiza la ronda de presentación por parejas en la cual cada uno ofrece del otro la siguiente información: nombre y apellidos (sobrenombre si lo tiene), profesión, donde vive

y con quién y una característica suya que lo distinga. Se incluyen el entrenador y coentrenadores.

2. Presentación del entrenamiento.

Objetivos:

1. Fomentar una atmósfera favorable de trabajo.
2. Ofrecer informaciones sobre las características del método, especialmente sobre las particularidades de las técnicas, el papel del entrenador y el de los participantes.
3. Adecuar las expectativas de los participantes en relación con los objetivos específicos del entrenamiento.
4. Motivar a los miembros del grupo en relación con los fines del entrenamiento.

Conducción metódica.

Se inicia preguntando a los participantes qué esperan les aporte el entrenamiento desde el punto de vista grupal y personal, qué esperan que ocurra, qué esperan que no ocurra.

A partir de las respuestas se clarifican los objetivos del entrenamiento destacando qué se puede lograr y qué no en relación con las expectativas de los participantes.

Se describen las características del método haciendo énfasis en las diferencias con un curso tradicional en cuanto al carácter activo que supone el uso de las técnicas escogidas y la intensidad del trabajo.

Observación: La presentación del entrenamiento se realiza mediante el diálogo con los participantes puesto que las intervenciones del entrenador nunca deben ser prolongadas para ser consecuentes con el método.

Ψ _____

Capítulo 3

3. Elaboración conjunta de las normas de trabajo en grupo.

Objetivos:

1. Definir las normas que regirán el comportamiento del grupo durante las sesiones de entrenamiento.
2. Fomentar el sentimiento de pertenencia al grupo a través del establecimiento colectivo de las normas.

Conducción metódica.

Se pide a los participantes que establezcan las normas de trabajo en grupo mediante un brainstorming o lluvia de ideas, refiriéndose a los elementos que deben observarse para ser efectivos en la consecución de los objetivos, como son: hora de comienzo y terminación, recesos, permanencia, elementos de ética que regirán los intercambios.

Observación: Debe resumirse al final las reglas que el grupo ha establecido.

4. Tematizar.

¿Qué me distingue como comunicador? ¿Qué característica mía como sujeto de la comunicación deseo conservar y cuál deseo eliminar? ¿Qué es más fácil de lograr?

Objetivos:

1. Orientar a los participantes en la reflexión sobre sí mismo y sobre los demás durante el proceso de la comunicación.
2. Hacer consciente las particularidades personales que contribuyen al éxito o al fracaso de la comunicación con los demás.
3. Despertar la disposición para cambiar ciertas formas inefectivas de la comunicación apoyándose en los rasgos positivos.
4. Estimular el hábito de escucha activa.

Conducción metódica.

Se proponen las interrogantes antes señaladas procurando la implicación personal al describir las características propias y no globales. Luego se hace una ronda donde cada uno debe decir los datos que recuerde del que tiene a su derecha y los suyos. El

entrenador y coentrenadores hacen lo mismo cuando llegue su turno. Terminada la ronda

Ψ _____

Capítulo 3

se sugiere reflexionar sobre el hábito de escuchar a los demás y las respuestas aportadas.

5. Aplicación de situaciones diagnósticas.

Objetivos:

1. Diagnosticar formas típicas de comportamiento en situaciones conflictivas.
2. Orientar a los participantes en la valoración de las consecuencias de las formas típicas en la conducción de situaciones conflictivas para lograr acuerdos cooperativos.

Conducción metódica.

El entrenador ofrece un cuestionario donde están plasmadas 4 situaciones de posible desacuerdo y pide a los participantes que respondan a ellas como si estuvieran viviendo las mismas. A continuación se sugiere que inviertan los roles para analizar la influencia que provoca en ellos su propio estilo, analizando el grado de efectividad alcanzado.

6. Aplicación de cuestionario diagnóstico sobre las competencias comunicativas.

Objetivos:

1. Obtener información para el diagnóstico inicial sobre la autovaloración de los participantes en relación con formas típicas de comportamiento.
2. Orientar a los participantes en cuanto a los aspectos más relevantes para evaluar la efectividad de la comunicación.

Conducción metódica.

El entrenador ofrece un cuestionario dirigido a evaluar las competencias comunicativas en cada uno de los participantes. Siguiendo las orientaciones cada uno realiza su evaluación de las competencias ubicándose en un nivel. Al terminar se

expresa al grupo la valoración que cada uno hizo y se refiere el por qué de cada una de ellas.

Observación: El rol que asume el entrenador debe ser no directivo para estimular la participación sin cuestionar lo que los sujetos expresan.

Ψ _____

Capítulo 3

7. Problema matemático.

Objetivos:

1. Modelar una situación de discusión grupal para diagnosticar el nivel de partida en cuanto a las formas de comportamiento asumidas ante la presencia de desacuerdos.
2. Objetivar dificultades típicas que hacen inefectivo el proceso comunicativo al influir negativamente en los resultados de la discusión.

Conducción metódica.

El ejercicio se realiza en dos partes. Inicialmente se plantea la tarea de encontrar individualmente solución al problema y luego se pide que por equipos determinen cuál es la solución acertada.

Las características del problema hacen posible formas diferentes de análisis y por tanto resultados también diferentes de los cuales sólo uno es el correcto.

Este tipo de ejercicio es especialmente adecuado para modelar una situación de discusión próxima a como ésta transcurre en la realidad. Los participantes defienden sus puntos de vista con relación al resultado al que cada uno arribó individualmente, ignorando la meta de la discusión y los puntos de vista del otro.

El papel del entrenador consiste en mantener al grupo orientado en la tarea sin ofrecer información extra.

Observación: Toda la información se registra con ayuda de una cámara de video para su análisis posterior. Es importante en la formación de los equipos no seleccionar un coordinador de los mismos, la asunción de este rol se deja a la espontaneidad.

Las posibles variantes del problema matemático se encuentran en los anexos (Ver anexo # 3).

8. Análisis de la discusión.

Objetivos:

1. Diagnosticar grupal e individualmente formas típicas de comportamiento bajo situaciones de discusión.

Ψ _____

Capítulo 3

2. Confrontar con ayuda del video a los participantes en relación con su comportamiento real durante la discusión, estableciendo relaciones entre cómo digo que soy y cómo soy realmente.

Conducción metódica.

Se analiza por partes la grabación estimulando el análisis y la reflexión sobre el comportamiento de sí mismo y de los demás durante la discusión.

Se acentúan las estrategias que utilizan cada uno de los participantes para conocer al otro y se analiza el proceso de búsqueda de la solución, caracterizando al tipo de acuerdo al que arribó el grupo.

Al finalizar este ejercicio los participantes podrán comprobar la imagen que tienen de sí con la que proyectan realmente durante la discusión.

Durante este proceso el entrenador asume un rol directivo labilizando en los casos que sea necesario y conduciendo la dinámica hacia las metas planteadas.

Este tipo de discusión si es bien conducido contribuye a despertar la disposición para el cambio y la necesidad de mejorar aspectos que no conocíamos críticamente con anterioridad, puesto que permite retroalimentar a los sujetos participantes sobre el efecto de la influencia que producen en los demás.

Resulta también intensa ya que se logra una gran implicación personal.

9. Tematizar.

¿Qué me puede conducir a una situación de agresividad? ¿Cómo puedo llevar a los demás a la agresividad? ¿Qué puede suceder?

Objetivos:

1. Orientar a los participantes en la valoración de las consecuencias de las formas que asume en el enfrentamiento a situaciones de conflicto.

2. Hacer consciente formas de influencia en la discusión que pueden afectar la búsqueda de acuerdos cooperativos.
3. Orientar a los participantes en su experiencia personal y en la de los demás.
4. Crear la necesidad de buscar estrategias más efectivas para la conducción de la conversación (introducción de las BOAs 1 y 2).

Ψ _____

Capítulo 3

Conducción metódica.

El entrenador conduce la dinámica de forma tal que estimule el análisis individual y colectivo así como la criticidad de la autovaloración.

Se introducen las BOAs 1 y 2. Primeramente se les hace entrega de materiales impresos a los miembros del grupo con el contenido de las BOAs. Se realiza una lectura grupal guiada por el facilitador en la que se analiza y explica cada aspecto esencial para el logro de una negociación efectiva y la creación de un clima favorable como primer momento esencial.

Se propicia un debate promoviendo el intercambio de criterios e ideas en relación con el contenido presentado donde los participantes logren esclarecer y ampliar su aprendizaje.

Observación: A partir de este momento las BOAs quedarán expuestas en papelógrafos en el local de trabajo todo el tiempo que dure el entrenamiento.

10. Retroalimentación.

¿Qué he aprendido durante la sesión de trabajo? ¿Cuán útil puede ser para mí el entrenamiento?

Objetivos:

1. Obtener información acerca de las impresiones de los participantes durante la sesión de trabajo.
2. Conocer el grado de correspondencia de las expectativas generadas durante la sesión adecuándolas a las posibilidades reales del entrenamiento.
3. Conocer el grado de motivación para las sesiones siguientes.

Conducción metódica.

El entrenador pide a los participantes que respondan a las interrogantes planteadas sugiriendo el mayor grado de sinceridad posible.

11. Cierre

Objetivos:

1. Fortalecer los vínculos establecidos entre los participantes.
2. Estimular la expresión de vivencias afectivas.

Ψ _____

Capítulo 3

3. Motivar a los miembros del grupo para el próximo encuentro.

Observación: Luego de la retroalimentación, de considerarse necesario se procede con el cierre. Se seleccionará una técnica del Banco de Técnicas ubicada en los anexos que se ajuste a las particularidades del grupo, del contexto y a los objetivos planteados para este momento.

SEGUNDA SESIÓN.

Objetivo:

1. Ejercitar las habilidades comunicativas contenidas en las BOAs 1 y 2.

1. Escala de disposición.

Objetivos:

1. Crear un clima favorable para iniciar la sesión de trabajo.
2. Estimular en los participantes la comunicación del estado anímico.
3. Obtener información para conducir la dinámica grupal.

Conducción metódica.

Se pide a los participantes que valoren su disposición para el trabajo del día en una escala del 1 al 10 en dependencia del promedio grupal se realiza un ejercicio de activación (ver Banco de Técnicas en los anexos) para elevar el estado anímico de los participantes.

2. Tematizar.

¿Qué espero alcanzar hoy y quién me puede ayudar?

Objetivos:

1. Elaborar metas individuales y grupales para la sesión de trabajo.
2. Orientar conscientemente a los participantes hacia las metas planteadas.
3. Flexibilizar los esquemas de dominio a través de la comprensión de la necesidad de ayuda.

Capítulo 3

Conducción metódica.

El entrenador realiza la pregunta y pide que formulen sus propósitos unos tras otros incluyendo al entrenador que lo hace también al finalizar la ronda.

3. Sociodrama.

Objetivos:

1. Lograr que los participantes adquieran una noción más exacta sobre sí mismos en la comunicación a través del grupo.
2. Objetivar formas típicas de afrontamiento ante situaciones conflictivas (manifestaciones de violencia psicológica de género entre ellas) para que los participantes tomen conciencia de las mismas con ayuda del grupo.
3. Profundizar en cómo implementar las BOAs 1 y 2.

Conducción metódica.

El entrenador pide a los participantes que busquen situaciones reales relacionadas con la convivencia familiar (en la relación de pareja) y que ellos experimenten como difíciles de manejar.

Los participantes se ponen de acuerdo formando dúos para la representación. La preparación y la dramatización son libres, no se les da ninguna orientación previa y se insiste en que lo hagan lo más real posible. Cada una de las parejas escenifica las situaciones seleccionadas, luego se analiza tomando como punto de referencia los aspectos que aparecen en la guía del juego de roles, formulada en forma de preguntas que el entrenador y los coentrenadores realizan en dependencia del transcurso de cada representación y del camino que siga el análisis grupal. El entrenador debe preguntar además por las metas que los interlocutores se plantearon en la conversación, las estrategias que se propusieron seguir y cómo cada uno percibió las estrategias del otro.

El grupo debe valorar los resultados finales de la conversación.

Como parte del análisis al final se resumen las dificultades en la comunicación detectadas y se retoman los contenidos de las BOAs 1 y 2.

Capítulo 3

Observación: Esta sesión puede ser especialmente intensa por eso es recomendable hacer recesos oportunos e introducir ejercicios o juegos activos que eleven la disposición al trabajo.

4. Retroalimentación.

¿Cómo me he visto a mí mismo? ¿Cómo he visto a los demás? ¿Cómo los demás me han visto a mí?

Objetivos:

1. Obtener información acerca de cómo se han percibido a sí mismo los sujetos.
2. Entrenar a los participantes en la percepción del efecto que causan en los demás y el que los demás provocan en ellos.
3. Brindar oportunidad para confrontar el comportamiento de algunos de los participantes en particular.

Conducción metódica.

Cada participante responde a las tres interrogantes que se le formulen. El entrenador deberá conducir la dinámica de manera que se eviten largas explicaciones por parte de los sujetos a la vez que se logre la implicación afectiva de cada uno de ellos.

5. Cierre

Objetivos:

1. Fortalecer los vínculos establecidos entre los participantes.
2. Estimular la expresión de vivencias afectivas.
3. Motivar a los miembros del grupo para el próximo encuentro.

Observación: Luego de la retroalimentación, de considerarse necesario, se procede con el cierre. Se seleccionará una técnica del Banco de Técnicas ubicada en los anexos que se ajuste a las particularidades del grupo, del contexto y a los objetivos planteados para este momento.

TERCERA SESIÓN.

Objetivos:

1. Estimular la regulación emocional a través de la BOA 3.
2. Profundizar en los elementos entrenados mediante las BOAs anteriores.

1. Preguntas de apertura.

¿Qué debe ocurrir hoy durante la sesión? ¿Qué no debe ocurrir hoy?

Objetivos:

1. Promover y mantener un clima favorable para el trabajo en grupo.
2. Obtener información acerca de las expectativas que cada sujeto tiene para la sesión
3. Entrenar a los participantes en la verbalización del estado de ánimo.

Conducción metódica:

Se pide a los participantes que valoren su disposición para el trabajo durante el día y que respondan a las interrogantes planteadas. El entrenador estará atento y ayudará a los participantes a no alejarse de los propósitos planteados inicialmente.

Observación: En dependencia de la disposición apreciada en los participantes puede realizarse un ejercicio de activación (ver Banco de Técnicas en los anexos) para elevar el estado anímico de los mismos.

2. Expresar en positivo.

Objetivos:

1. Estimular en los participantes una actitud constructiva hacia el otro, integrándola a la situación completa.
2. Propiciar la expresión comportamental de la actitud constructiva hacia el otro.
3. Flexibilizar los esquemas de dominio a partir de la comprensión de sus efectos negativos.

Capítulo 3

Conducción metódica:

El entrenador propone una serie de afirmaciones en sentido negativo las cuales deben ser transformadas en expresiones constructivas. Al concluir el ejercicio se pide a los participantes que listen las expresiones que utilizan frecuentemente en sentido negativo y que las transformen.

Las frases iniciales pueden las siguientes:

- ✓ *“Si te gusta bien y si no también”*
- ✓ *“Yo hago lo que me da la gana”*
- ✓ *“De eso no se habla más”*
- ✓ *“Lo que yo diga es religioso”*
- ✓ *“Tú nunca haces lo que tienes que hacer”*
- ✓ *“Toda la culpa es tuya”*
- ✓ *“Nada te parece bien”*
- ✓ *“De aquí no sales así”*
- ✓ *“Si no me respetas, prepárate*
- ✓ *“Yo me pongo malísimo (a)”*
- ✓ *“A mí si tienes que explicarme”*
- ✓ *“Tú no vales nada”*

Se promueve la reflexión y discusión en torno a los efectos en la comunicación de las nuevas expresiones construidas. Se insiste en la necesidad de apoyarse para la construcción de las mismas en la observación concreta, la emoción experimentada y las necesidades que se generan a partir de estas.

Observación: Pueden utilizarse otras frases extraídas del diagnóstico realizado en las primeras sesiones.

3. Evaluación de las frustraciones.

Objetivos:

1. Reflexionar sobre el efecto negativo de la mezcla de las emociones y los juicios.
2. Hacer consciente las metas personales y sociales en una situación concreta subordinando las emociones al propósito planteado.

Capítulo 3

3. Estimular la regulación emocional a través de la BOA 3.

Conducción metódica:

Se pide a los participantes que evoquen situaciones en las que se sintieron frustrados en su relación de pareja. Se les solicita un listado acerca del hecho concreto objetivo y las evaluaciones y juicios que elaboraron sobre el mismo. Al finalizar se propone reflexionar sobre cómo reestructurar hipotéticamente el comportamiento en situaciones semejantes y se introduce la BOA 3 referida a la expresión y regulación emocional.

Se realiza una lectura grupal guiada por el facilitador en la que se analiza y explica cada aspecto esencial de los declarados en la BOA.

Se propicia un debate promoviendo el intercambio de criterios e ideas en relación con el contenido presentado donde los participantes logren esclarecer y ampliar su aprendizaje.

4. Diálogo controlado.

Objetivos:

1. Entrenar el aspecto informativo de la comunicación con ayuda de las BOAs anteriores.
2. Objetivar y estimular la aplicación consciente de las BOAs.
3. Hacer especialmente clara la necesidad de orientación en el otro.

Conducción metódica:

El entrenador dice una información que se presta para ser interpretada de diferentes maneras y pregunta a cada uno de los participantes cuál es su interpretación.

Al terminar la ronda aclara qué fue lo que quiso decir y establece las diferencias con las distintas interpretaciones posibles. Entonces pide a los participantes que elaboren diferentes formas de decir una misma cosa y que reflexionen al respecto a través del diálogo por parejas donde los participantes entrenen la orientación en sí mismo, en el otro y en la tarea.

Los participantes tienen la posibilidad de interrumpir la conversación siempre que deseen provocar un efecto y no sepan cómo. En este ejercicio está latente el propósito de impulsivar el comportamiento en correspondencia con las BOAs incorporadas.

Capítulo 3

Observación: Puede ser elegida otra información siempre que responda al diagnóstico realizado o al intercambio sostenido en sesiones anteriores.

5. Juego de roles I.

Objetivos:

1. Integrar en la conversación los elementos entrenados previamente.
2. Posibilitar el intercambio de roles a fin de que cada uno experimente y evalúe la posición del otro desde su propio rol.

Conducción metódica:

Se selecciona una situación lo más próxima posible a la realidad y se representa por una pareja. El resto del grupo se convierte en regulador del diálogo con potestad para interrumpirlo siempre que no se logren los objetivos previstos. Se intercambian los roles y por último cada interlocutor evalúa las posiciones asumidas, posteriormente todos analizan y evalúan el transcurso de la conversación tomando como referencia la guía de observación.

Las situaciones pueden ser las siguientes:

- ✓ Desacuerdo en la pareja por limitaciones impuestas en ambos casos.
- ✓ Desacuerdo en la pareja con relación a la responsabilidad de las tareas domésticas.
- ✓ Desacuerdo con la pareja en cuanto a la educación de los hijos.
- ✓ Irritabilidad por sobrecarga de trabajo que se traslada a la casa, a la comunicación con la pareja.

Observación: Aunque las situaciones anteriores han sido extraídas del estudio preliminar pueden proponerse otras que se ajusten más al diagnóstico realizado.

6. Retroalimentación.

¿Cómo me he sentido hoy? ¿Por qué? ¿Cómo creo que se han sentido los demás?

Objetivos:

1. Habituar a los sujetos en la percepción consciente de sí mismo y de los demás.

Capítulo 3

2. Obtener información sobre la efectividad de la sesión en cuanto al cumplimiento de los objetivos planificados.
3. Estimular la expresión de vivencias afectivas.

Conducción metódica:

De forma sucesiva los participantes opinan y escuchan las opiniones de los demás sin responder a ellas directamente.

7. Cierre

Objetivos:

1. Fortalecer la cohesión grupal.
2. Motivar a los miembros del grupo para el próximo encuentro.

Observación: En caso de ser necesario se procederá luego de la retroalimentación con este momento de cierre. Se seleccionará una técnica del Banco de Técnicas ubicada en los anexos que se ajuste a las particularidades del grupo, del contexto y a los objetivos planteados para este momento.

CUARTA SESIÓN

Objetivos:

1. Ejercitar las habilidades comunicativas contenidas en las BOAs 1, 2 y 3.
2. Introducir tipos y principios de la argumentación a partir de la BOA 4.

1. Preguntas de apertura.

¿Cómo me siento hoy? ¿Qué creo que debo entrenar? ¿Qué debe entrenar el grupo?

Objetivos:

1. Promover un clima favorable para el trabajo en grupo.
2. Obtener información acerca de las expectativas que cada sujeto tiene para la sesión.
3. Entrenar a los participantes en la verbalización del estado de ánimo y en la orientación en sí y en los otros.

Conducción metódica:

Se pide a los participantes que respondan a las interrogantes planteadas. El entrenador estará atento y ayudará a los participantes a no alejarse de los propósitos iniciales.

Observación: En dependencia de la disposición apreciada en los participantes puede realizarse un ejercicio de activación (ver Banco de Técnicas en los anexos) para elevar el estado anímico de los mismos.

2. Atraer al compañero.

Objetivos:

1. Preparar al grupo para la sesión de trabajo creando un ambiente favorable.
2. Objetivar estilos en la argumentación para introducir BOA 4.

Conducción metódica:

Se forman dos grupos con la misión de convencer a algún miembro del equipo contrario para que se cambie de grupo. Se les propone establecer ciertas normas y la penalización de los sujetos si no los toman en cuenta.

Entre las normas más comunes están las de escuchar sin interrumpir, pedir la palabra, no extenderse demasiado, no repetir argumentos y no cruzar la línea de demarcación de su área.

Estas normas se escriben en una pancarta a la vista de todos y cada grupo velará porque se cumpla con ellas. Al terminar el ejercicio se analizan los argumentos y la influencia que causó en los demás, con la ayuda de la grabadora. El entrenador conduce la dinámica preguntando: hacia qué aspectos se orienta el argumento, qué efecto logra en el transcurso de la conversación y cómo se podrían hacer más efectivos los argumentos.

Se introduce la BOA 4. Se realiza una lectura grupal guiada por el facilitador en la que se analiza y explica cada aspecto esencial de los declarados en la BOA.

Se propicia un debate promoviendo el intercambio de criterios e ideas en relación con el contenido presentado donde los participantes logren esclarecer y ampliar su aprendizaje.

3. Pro-contra discusión.

Objetivos:

1. Identificar y entrenar en una situación concreta los tipos de argumentos.
2. Integrar en la situación de discusión los elementos trabajados en sesiones anteriores.
3. Diagnosticar el manejo de la contradicción que ha sido entrenada.

Conducción metódica:

El entrenador plantea al grupo un problema seleccionado del estudio preliminar para ser discutido destacando las ventajas y desventajas que de él pueden derivarse.

El problema puede ser uno de los siguientes:

- ✓ ¿Pueden los golpes o los gritos enseñar algo?
- ✓ ¿Son siempre positivos o negativos los celos y limitaciones?
- ✓ ¿Es necesario discutir en la familia los problemas que se presenten?
- ✓ ¿Es importante que ambos miembros de la pareja tengan vínculo laboral?
- ✓ ¿Es importante que ambos miembros de la pareja compartan las tareas del hogar?

Se divide el grupo en dos partes y cada una tiene la misión de preparar los argumentos ya sea a favor o en contra. Cada parte se prepara por separado y luego se produce la discusión. Se espera que las técnicas aprendidas se pongan en práctica. Al final los participantes, apoyados en la grabación, identifican los tipos de argumentos empleados evaluando en qué medida el uso de lo aprendido contribuye o no a alcanzar un acuerdo cooperativo con respecto al problema discutido.

Todo el proceso de discusión es evaluado haciendo énfasis en el manejo de la contradicción básica.

Por último se tematiza acerca del concepto de la comunicación efectiva. Se valora grupalmente si se han provocado cambios o no con respecto a los criterios de la efectividad de la comunicación en función del diagnóstico inicial.

Capítulo 3

4. Juego de roles II.

Objetivos:

1. Integrar los elementos incorporados durante el entrenamiento haciendo evidente lo aprendido.
2. Diagnosticar el nivel alcanzado en el manejo de la contradicción que se ha entrenado.

Conducción metódica:

El entrenador propone diferentes situaciones extraídas del estudio preliminar (ya mencionadas en sesión 3 en Juego de Roles I) y los participantes seleccionan los temas formando las parejas. Se da un tiempo de preparación de diez minutos y se procede a la dramatización. Se analizan los resultados de los juegos de roles evaluando la calidad del transcurso de la conversación, particularmente se evalúa la efectividad del proceso

5. Retroalimentación.

¿Qué me ha gustado más de la sesión de trabajo y por qué? ¿Qué me ha gustado menos de la sesión de trabajo y por qué? ¿Quién de los participantes me ha gustado más como comunicador y por qué? ¿Quién de los participantes me ha gustado menos como comunicador y por qué?

Objetivos:

1. Profundizar el conocimiento de las relaciones interpersonales en el grupo.
2. Brindar la posibilidad de retroalimentar a los participantes en relación con la imagen que proyectan en los demás.
3. Profundizar en el establecimiento de un clima favorable al logro de una mayor cohesión entre los miembros del grupo.

Conducción metódica:

El entrenador debe procurar que las respuestas sean concretas y sinceras. Es recomendable que el entrenador comience primero expresando sus puntos de vista para dar una visión de cómo hacerlo.

6. Cierre

Objetivos:

1. Fortalecer la cohesión grupal.
2. Estimular la expresión de vivencias afectivas.
3. Motivar a los miembros del grupo para el próximo encuentro.

Observación: De ser necesario proceder con el cierre se seleccionará una técnica del Banco de Técnicas ubicada en los anexos que se ajuste a las particularidades del grupo, del contexto y a los objetivos planteados para este momento.

QUINTA SESIÓN.

Objetivos:

1. Preparar al grupo para la terminación del entrenamiento.
2. Constatar la efectividad del programa de entrenamiento sociopsicológico diseñado a través del proceso de asimilación de las BOAs diseñadas.
3. Evaluar el nivel de conciencia y criticidad que presentan los sujetos en cuanto a las competencias comunicativas potenciadas en el entrenamiento.
4. Comparar el nivel de partida con el comportamiento al finalizar las sesiones del entrenamiento.

1. Preguntas preliminares.

¿Qué debo alcanzar hoy? ¿Qué debe alcanzar el grupo?

Objetivos:

1. Integrar las metas individuales y las grupales para la sesión final.
2. Preparar al grupo para la terminación del entrenamiento.

Conducción metódica:

Los participantes responden a las preguntas formuladas mientras el entrenador los orienta hacia el objeto del análisis procurando concreción.

Observación: En dependencia de la disposición apreciada en los participantes puede realizarse un ejercicio de activación (ver Banco de Técnicas en los anexos) para elevar el estado anímico de los mismos.

2. Técnica de situaciones diagnósticas retest.

Objetivos:

1. Diagnosticar el nivel alcanzado por los sujetos participantes en la optimización de las formas de comportamiento en situaciones conflictivas.
2. Hacer consciente para el sujeto la diferencia entre el nivel inicial y el final con respecto a la contradicción básica.

Conducción metódica:

Se ofrecen cuatro situaciones que permiten evaluar los estilos del comportamiento de los participantes. Se valoran oralmente las respuestas ofrecidas y se comparan en relación con las respuestas ofrecidas en cuestionario durante la primera sesión.

3. Sociograma hablado.

Objetivos:

1. Permitir a los participantes entrenarse en la crítica constructiva.
2. Facilitar el estrechamiento de los vínculos afectivos entre los miembros.
3. Obtener información acerca del estado de las relaciones en el grupo al finalizar el entrenamiento.
4. Que los participantes tengan una noción más objetiva acerca de cómo son percibidos los demás.

Conducción metódica:

Los sujetos deben responder por escrito a las siguientes interrogantes:

1. ¿Con quién me gustaría más realizar una tarea de trabajo? ¿Con quién menos?
2. ¿Con quién me gustaría más compartir en una fiesta? ¿Con quién menos?
3. ¿Con quién me gustaría más compartir en un albergue? ¿Con quién menos?
4. ¿Con quién me gustaría más quedarme en una isla solitaria? ¿Con quién menos?

Durante la primera ronda se da respuesta a las preguntas positivas, posteriormente cada uno expresa la selección negativa. En cada caso los participantes pueden averiguar por qué han sido seleccionados en una u otra variante.

Ψ _____

Capítulo 3

4. Cuestionario de constatación final.

Objetivos:

1. Diagnosticar el nivel de criticidad de la autovaloración de los sujetos.
2. Obtener información acerca de cómo se autoevalúan los participantes al finalizar el entrenamiento con respecto al manejo de la contradicción.
3. Comparar el nivel de partida con el comportamiento al finalizar las sesiones de entrenamiento.

Conducción metódica:

El entrenador ofrece un cuestionario a los participantes para que respondan de manera individual. Al terminar se expresa al grupo la valoración que cada uno hizo y cada participante reflexiona acerca de los cambios ocurridos refiriéndose particularmente a sus experiencias personales.

5. Retroalimentación. Técnica de la silla vacía.

Objetivos:

1. Brindar la oportunidad a los participantes de expresar sus experiencias con respecto al entrenamiento en general o particularizando en algunas de las sesiones, medios y técnicas utilizadas; también acerca de los objetivos, la organización del experimento y la posibilidad de transferir lo aprendido a la práctica cotidiana.
2. Obtener información valiosa para el perfeccionamiento del entrenamiento, dándole una forma dinámica y conjunta a las conclusiones del mismo.

Conducción metódica:

Se pide a los participantes que hagan abstracción de la situación real y sienten el grupo de entrenamiento en una silla vacía que previamente se ha colocado en el centro del círculo. Se le pide a cada participante que diga al grupo la opinión que tiene sobre él.

La dinámica grupal se activa con las intervenciones de cada sujeto que pueden ser opiniones favorables o desfavorables con respecto a todo lo acontecido durante el período de entrenamiento.

Ψ _____

Es la oportunidad para que el entrenador concluya ofreciendo sus propias valoraciones como conductor y como miembro del grupo, además de exhortar a los participantes a que sus parejas participen en próximos entrenamientos.

Observación: De ser necesario se seleccionará una técnica del Banco de Técnicas ubicada en los anexos que se ajuste a las particularidades del grupo, del contexto y a los objetivos planteados para este momento final.

“No basta dar pasos que un día pueden conducir hasta la meta, sino que cada paso ha de ser una meta, sin dejar de ser un paso.”

Joahnn P. Eckermann

Análisis de los resultados.

4.1 Valoración general del entrenamiento.

Los expertos evaluaron el Programa de Entrenamiento Sociopsicológico elaborado de forma satisfactoria; resaltando la calidad del mismo, el ajuste de los objetivos a las técnicas empleadas y la secuencia de las técnicas de forma coherente. De manera general, señalan que es un programa novedoso, acertado y apropiado para el tema en cuestión (las competencias comunicativas en las relaciones de pareja), y además, posee gran valor por la significación que reporta para los sujetos implicados en un entrenamiento de este tipo.

El análisis cuantitativo se realizó determinando el promedio, la frecuencia de respuestas y el cálculo del coeficiente Tau- b de Kendall y Pearson de las puntuaciones ofrecidas por los expertos en relación con cada ítem, lo cual se expone a medida que se van analizando los resultados individualmente.

4.2 Valoración de los objetivos.

De forma general, los expertos evaluaron la calidad de elaboración de los objetivos del entrenamiento con un promedio 4.88 puntos; la calidad de elaboración de los objetivos en cada sesión con un valor promedio de 4.88 puntos y la calidad del sistema de objetivos en su conjunto con un promedio de 5 puntos. Resaltando que el 88,9 % de los expertos, en los dos primeros casos, expresaron un total acuerdo con la forma de elaboración de los objetivos y el 100 % de ellos con la coherencia del sistema de objetivos en su conjunto.

Se valoró de satisfactorio el nivel de correspondencia de la técnica central empleada con los objetivos de las BOAs, obteniéndose un promedio de 4.77 puntos y valoraciones muy positivas al respecto.

Respecto a la calidad de elaboración de los objetivos del programa de entrenamiento en general y en cada sesión, podemos señalar que la calificación obtenida fue elevada, además se hicieron valoraciones muy acertadas y satisfactorias, consideran que los objetivos poseen calidad, buena elaboración y se ajustan perfectamente a los propósitos del entrenamiento.

Las calificaciones y valoraciones obtenidas en lo que respecta al nivel de correspondencia de las técnicas con los objetivos de las BOAs también fueron satisfactorias, alcanzando una puntuación promedio de 4.83 lo que demuestra las ideas expuestas anteriormente.

De igual forma, se obtuvieron valoraciones y calificaciones satisfactorias en lo que respecta a la adecuación de la técnica con la optimización del proceso de comunicación, con un promedio de 4.86, información que avala lo anterior.

Los resultados obtenidos en las evaluaciones ofrecidas por los jueces en relación al nivel de elaboración de la técnica fueron elevados, con una puntuación promedio de 4.86, lo que evidencia la coherencia y la adecuada estructuración de las mismas.

Todo esto, unido al análisis cualitativo que hacen los expertos en cuanto a los objetivos elaborados en cada sesión del entrenamiento; así como para el desarrollo e implementación de las BOAs, fue valorado de forma positiva. Los jueces resaltan su calidad y efectividad para lograr el propósito por el cual se diseña este Programa de Entrenamiento Sociopsicológico.

4.3 Valoración de las BOAs.

Con relación al sistema de Bases Orientadoras diseñado, es válido señalar que se tomaron en consideración los postulados epistemológicos de la teoría de la actividad establecidos por Galperin, N. y Talízina, T. (1988); que retoman Viera, T y López, Y (2003).

Los jueces valoraron positivamente el sistema de BOAs elaborado; lo cual se obtiene del análisis cualitativo y cuantitativo realizado por ellos, otorgando una puntuación promedio de 4.88, destacando que el 88.9% de ellos refieren un total acuerdo. Además, hacen alusión a que es coherente, que existe correspondencia entre ellas y los objetivos del programa de entrenamiento y que se corresponde con la optimización de la comunicación. En sentido general, las valoraciones y puntuaciones respecto a la evaluación integral del sistema de BOAs fueron elevadas, lo que demuestra la efectividad del sistema de bases creado.

El sistema de Bases Orientadoras de la Acción (BOAs) como resultado de la investigación quedó estructurado de la manera siguiente:

BOA # 1: Modelo de metas parciales de la conversación. (Momentos necesarios en un proceso de negociación efectivo).

1- Crear el clima de la conversación.

Se inicia con el contacto personal y la necesaria orientación en la situación como un todo. Supone crear una atmósfera apropiada y se definen las condiciones en que deberá transcurrir la conversación.

2- Definir y analizar el problema.

Identificación y definición del problema, tomando en cuenta intereses comunes y desacuerdos.

3- Buscar, argumentar y analizar conjuntamente alternativas de solución.

Implica una interacción activa entre las partes para buscar de manera conjunta las posibles alternativas. Se trata no de convencer al otro sino de proporcionar los argumentos de forma tal que cada uno pueda arribar a conclusiones propias con ayuda del otro.

4- Llegar a un acuerdo que satisfaga a ambas partes.

Obtención de un resultado, plasmado en un acuerdo satisfactorio para ambas partes. Puede ser un acuerdo final en el que se exprese la solución al problema o puede tener un carácter parcial dando lugar a nuevos momentos.

BOA # 2: Creación del clima.

1- Orientarse en la situación como un todo.

- ✓ Orientarse en sí mismo.
- Analizar los objetivos, motivos y actitudes propias.
- ✓ Orientarse en el otro.
- Crear ambiente positivo, de aceptación, sin agresiones.
- Analizar los motivos y objetivos del otro.
- Tomar en cuenta, comprender y respetar los criterios y posiciones del otro.
- Los argumentos que se den, las explicaciones, deben comprender la perspectiva del otro.
- ✓ Orientarse en la tarea.
- Analizar la tarea, su importancia real, su necesidad y posibles alternativas.
- Motivarse por ella.

2- Saber escuchar.

- Dejar hablar.
- Demostrar al que habla que se le quiere escuchar.
- Demostrar que se está comprendiendo. (Parfrasear y reflejar sentimientos del otro).
- Preguntar por las preocupaciones, ansiedades, necesidades, dificultades del otro.
- Atender al lenguaje no verbal.
- Ser paciente. No limitar o acelerar la conversación por falta de tiempo.
- Eliminar las distracciones, estar atento al otro.
- Concentrarse en lo que se está diciendo y no en lo que se va a decir.

3- Aceptar al otro como persona (se puede estar en desacuerdo con sus criterios, pero no rechazarlo como persona ni agredirlo).

4- Crear normas de confianza.

- Mostrar voluntad de otorgar confianza al otro.
- Actitud de ayuda y apoyo.
- Aportar información que ayude a progresar.

- Gratificar los éxitos.
- Mostrar las zonas de poder del otro.

- Mostrarse sincero, honesto.
 - Hablar claro, con naturalidad.
- 5- Propiciar la percepción de igualdad real de posibilidades y derechos en el proceso comunicativo. (No asumir posiciones de superioridad o subordinación al otro).
- 6- Evitar realizar juicios morales.

BOA # 3: Regulación emocional. ¿Cómo controlar los impulsos emocionales en un proceso comunicativo?

- 1- Identificar los elementos de la situación que producen irritación en mí y en el otro. Tomar conciencia de en qué circunstancias aparecen y sus consecuencias negativas más inmediatas.
- 2- Reconocer cómo afectan estas emociones en el logro de un proceso de negociación efectivo.
- 3- Situarse en las motivaciones, intereses y actitudes propias y del otro en relación con el objeto de discusión.
- 4- Orientarse en las metas y propósitos de la discusión haciendo evidentes los intereses comunes de ambas partes que dan sentido a la necesidad de un acuerdo.
- 5- Apoyarse en la comunicación del estado, buscando que el otro se coloque en una situación cooperativa.
 - a) Expresar las acciones concretas que observo que están o no contribuyendo a mi bienestar.
 - b) Expresar cómo se siente en relación a esas acciones.
 - c) Identificar y expresar las necesidades propias que generan las emociones.
 - d) Expresar las acciones concretas que me gustaría se llevaran a cabo.

Por ejemplo: “Cuando veo que tú gritas me siento triste porque para mí es muy importante que nos entendamos y quisiera que así fuera”, “Cuando veo

que reaccionas de esa manera me siento mal porque es necesario que lleguemos a un acuerdo para poder solucionar este problema”.

- 6- Buscar acuerdos parciales cuando se perciba imposibilidad de continuar avanzando en la negociación.
- 7- De ser necesario aplazar la discusión y tomarse un tiempo de calma, en solitario.
- 8- Distanciarse objetivamente de la situación y describir las acciones que puedan conducir a un acuerdo efectivo, evaluando la participación de ambas partes.

BOA # 4: Proceso de argumentación.

Tipos de argumentos que pueden aparecer en una conversación.

- ✓ Argumento de incompatibilidad (autofagia): la afirmación de la regla es incompatible con las condiciones de su aplicación.

Ejemplo: El esposo le dice a su esposa: “Yo soy el único que puede tomar decisiones respecto a la educación de nuestro hijo”. Este se pasa la mayor parte del tiempo ausente del hogar, pues su trabajo lo mantiene muy ocupado.

- ✓ Argumento de reciprocidad: relaciona entre sí a dos seres o dos situaciones, mostrando que los términos correlativos en una relación deben ser tratados de la misma manera.

Ejemplo: 1) Si no te gusta que te griten, no me lo hagas tú a mí.

2) Si a ti no te gusta que te prohíban cosas, no me lo hagas tú a mí.

- ✓ Argumento de transitividad: existe una relación entre un término y un segundo término, entre este segundo y un tercero, por lo tanto esta relación se da también entre el primero y el tercero. (Si $A = B$ y $B = C$, entonces $A = C$).

Ejemplo: Si en tu anterior relación humillabas a tu pareja, entonces lo harás conmigo.

- ✓ Argumento de inclusión: el todo vale más que una parte, pues lo que no está permitido al todo no le está permitido a la parte.
Ejemplo: Si decidimos los dos tener el niño, tú no me puedes dejar esa responsabilidad sólo a mí.
- ✓ Argumento por el ejemplo: se presupone la existencia de una regularidad de la que los ejemplos dan alguna concreción.
Ejemplo: Eres violento porque ahora me ofendiste.
- ✓ Argumento por el modelo: se presenta un caso como modelo a imitar, se imita a quienes se admira, a quienes tienen autoridad y prestigio social.
Ejemplo: Debes ser una mujer dedicada, cariñosa y paciente como lo es tu amiga.
- ✓ Argumento por el antimodelo: si el inferior imita al superior, este último no desea por nada del mundo semejarse al inferior, a quien toma como antimodelo.
Ejemplo: Yo no puedo actuar como tú, pues por la forma en que me tratas pareces un animal.
- ✓ Argumento utilizando la metábole: se repite la misma idea con ayuda de palabras diferentes, que parecen rectificar el pensamiento en mi sentido.
Ejemplo: Estás violento, agresivo, alterado, irritado, furioso.

Principios de la argumentación.

- ✓ Ampliar o reducir el significado del argumento de manera que se varíe su efecto. Se enriquece el valor que puede tener el argumento o por el contrario, se disminuye ese valor.
Ejemplo: Cuando te alteras y me gritas me haces daño a mí, al niño, afectas tu imagen ante los demás y puedes dañar tu salud.
- ✓ Trazar valores extremos en el argumento, llevarlo a valores mínimos de manera que se convierta en absurdo según la situación.

Ejemplo: A: El la quiere mucho porque siempre la está celando.

B: Sí, pero hay amores que matan.

- ✓ El argumento se vincula con otra situación (de tiempo, lugar, contenido) de manera que cobre otra significación y logre otro efecto.

Ejemplo: A: Ese hombre va a acabar contigo porque te humilla, te maltrata y te vigila demasiado.

B: Sí, pero hace 25 años estoy con él y se ocupa de mí y de los niños.

- ✓ De una desventaja sacar una ventaja y viceversa.

Ejemplo: A: Tú siempre me estás gritando.

B: Sí, porque así haces caso a lo que yo digo.

- ✓ Crear un polo contrario. Relativizar la información utilizando un polo contrario, igual o más fuerte.

Ejemplo: A: No le grites así a tu esposa.

B: Mi padre siempre lo hizo con mi madre y así la pudo mantener obediente todos sus años de matrimonio.

- ✓ Generalizar un caso particular.

Ejemplo: Cuando te irritas de esa manera, te haces daño a ti mismo, me afectas a mí, a nuestros hijos, a nuestra relación y a las personas que nos rodean.

- ✓ Formar analogías en una nueva relación, o sea, traer a una relación diferentes elementos o argumentos semejantes al que se ha expresado.

Ejemplo: A: Pelear te hace mucho daño.

B: Llorar también puede ser malo, ¿acaso renunciarías a llorar?

- ✓ Combinar o unir varios argumentos en una nueva relación de afirmación.

Ejemplo: Cuando estás alterado o irritado te haces daño a ti mismo, a tu pareja, a tus hijos, entonces, es un daño total.

- ✓ Demostrar autoridad con argumentos que reflejen conocimientos de expertos (leyes, teorías, citas, hechos).

Ejemplo: Si sigues actuando violentamente tus hijos seguirán tus pasos, pues se ha comprobado científicamente que los hijos imitan a los padres.

- ✓ Personificar los argumentos.

Ejemplo: La violencia daña tu relación de pareja. Tú serás el único responsable de lo que suceda en ella.

- ✓ Establecer un condicionamiento en el argumento, una reorientación a favor de lo que se quiere lograr.

Ejemplo: A: Una conducta violenta afecta tu relación de pareja.

B: Sólo si lo hago constante y excesivamente.

La BOA # 1, estuvo dirigida al modelo de metas parciales de la conversación y los momentos necesarios para lograr un proceso de negociación efectivo. Los expertos valoraron el nivel de correspondencia de la BOA con la optimización de la comunicación de forma positiva, al otorgar un promedio de 5 puntos para un 100%. Los aspectos de coherencia de la misma con los objetivos del entrenamiento, y el nivel de asimilación a partir de la técnica central empleada fueron, a su vez, satisfactorios, con un promedio de 5 y 4.77 puntos respectivamente. La evaluación integral que se hizo del sistema de BOAs fue de 5 puntos como promedio, siendo esta una elevada calificación, que corrobora la calidad de la misma, con el 100% de los jueces en total acuerdo.

En el caso de la BOA # 2, estuvo encaminada hacia la creación del clima necesario para contribuir al logro de un proceso de negociación y de comunicación efectivos. Las valoraciones realizadas por los jueces fueron igualmente satisfactorias, obteniéndose puntuaciones elevadas tanto en la coherencia de la misma con los objetivos del entrenamiento como en el nivel de correspondencia de la BOA con la optimización de la comunicación, así como el nivel de asimilación de la BOA a partir de la técnica central empleada; siendo las calificaciones de 5, 5 y 5 como promedio respectivamente para un 100% en total acuerdo.

La Base Orientadora # 3 estuvo dirigida hacia la regulación emocional en un proceso comunicativo. Al igual que en las dos BOAs referidas anteriormente las calificaciones y valoraciones ofrecidas por los jueces fueron elevadas y muy positivas en cuanto a los

Ψ _____ *Capítul*
o 4

indicadores presentados en el cuestionario aplicado. En ellas se obtuvo una puntuación promedio de 4.88 puntos en la coherencia con los objetivos del entrenamiento, de 4.77 puntos en el nivel de correspondencia de la BOA con la optimización de la comunicación y de 5 puntos en el nivel de asimilación de la BOA a partir de la técnica central empleada. Es válido destacar que dos de los expertos

plantean además de la calidad de su elaboración, el ajuste de la misma al principio de la unidad afectivo-cognitiva.

La BOA # 4 se refiere al proceso de argumentación que incluye los tipos de argumentos enunciados por Ch. Perelman (1997) y los principios de la argumentación obtenidos a partir de la revisión bibliográfica y que fueron manejados por González, M. L. (1996). Los datos ofrecidos por los expertos promedian 4.85 puntos; esta es una calificación significativamente alta, y las valoraciones de los jueces coinciden con el análisis cualitativo realizado en los ítems: nivel de correspondencia de la BOA con la optimización de la comunicación con 4.77 puntos como promedio, coherencia de la BOA con los objetivos del entrenamiento y nivel de asimilación de la BOA a partir de la técnica central empleada con una puntuación 4.88 de promedio respectivamente.

Estos resultados obtenidos del criterio de expertos y reflejados anteriormente, demuestran que el sistema de Bases Orientadoras de la Acción elaborado para el Programa de Entrenamiento Sociopsicológico, posee una elevada calidad; ya que los expertos coincidieron en otorgar valoraciones satisfactorias y positivas respecto al mismo.

4.4 Valoración de las técnicas.

En el análisis de las técnicas se valora el nivel de coherencia del sistema de técnicas diseñado, y de manera particular, en cada técnica, los siguientes aspectos: nivel de correspondencia de la técnica con los objetivos de las BOAs, adecuación de la técnica con la optimización del proceso de comunicación, y nivel de elaboración de la técnica.

Se tuvo en cuenta el contenido de las bases orientadoras de la acción, su correspondencia con el objetivo principal del entrenamiento sociopsicológico y con los objetivos de las sesiones, enunciados en el capítulo que contiene el diseño del programa de entrenamiento. Las técnicas propuestas poseen un doble valor: diagnóstico y a la vez

Ψ _____ *Capítul*
o 4

formativo, tomando en cuenta las fases fundamentales por las que transcurre el proceso de entrenamiento sociopsicológico.

El nivel de coherencia del sistema de técnicas diseñado, fue evaluado por los jueces con una calificación promedio de 5 puntos para un 100% de total acuerdo; por lo que podemos demostrar que las mismas permiten el propósito central del programa de entrenamiento sociopsicológico diseñado.

Para la etapa inicial del entrenamiento correspondiente a la fase de contacto-motivación se selecciona la técnica 1: Presentación de los participantes. La misma permite el conocimiento y la creación del clima necesarios para el desarrollo del trabajo en grupo.

Luego, se presenta la técnica 2, dirigida a la presentación del programa de entrenamiento, ofreciéndose información sobre las características y particularidades del mismo, lo cual consideramos muy importante, pues permite la adecuación de las expectativas de los participantes en relación con los objetivos específicos del entrenamiento.

La técnica 3 está dirigida a la elaboración conjunta de las normas de trabajo del grupo durante las sesiones del entrenamiento, así como a la creación del sentimiento de pertenencia al grupo a través del establecimiento de las mismas.

Estas técnicas fueron evaluadas con altas calificaciones, 4.88 puntos respectivamente, en relación con su nivel de correspondencia con los objetivos de la BOA. En cuanto a su adecuación con la optimización del proceso de comunicación, las técnicas 1 y 2 obtuvieron una puntuación promedio de 4.77 y la técnica 3 de 4.88. Por su nivel de elaboración, se evalúan la 1 y la 2 por parte de los expertos con un promedio de 4.77 puntos respectivamente y la 3 con 4.88 puntos.

Las técnicas 4, 5 y 6, referentes a la autoevaluación de las competencias comunicativas, técnica Tematizar, Situaciones diagnósticas y Cuestionario diagnóstico sobre las competencias comunicativas, respectivamente, fueron seleccionadas atendiendo a las tareas de diagnosticar y abordar las competencias comunicativas, referentes a la autovaloración que de sí tienen los miembros del grupo con relación a las características de su comunicación.

Dichas técnicas, son evaluadas de forma satisfactoria por el criterio de los jueces; obteniéndose un valor promedio de 4.85 puntos en la 4 y de 4.88 puntos en la 5 y la 6

respectivamente. Por lo que se afirma que dichos instrumentos, permiten la consecución de los objetivos y la forma en que son presentados es la más adecuada para el proceso.

Las técnicas 7, 8 y 9 fueron evaluadas con 5 puntos por más del 70 % de los expertos. Las mismas desempeñan un papel fundamental en la demostración a los entrenados, de las dificultades que hacen inefectivo el proceso comunicativo, creándose así la necesidad de buscar estrategias adecuadas para la conducción de la conversación, lo que posibilitó la introducción de las BOAs 1 y 2.

Respecto a la técnica 10 se obtuvo una evaluación satisfactoria con una puntuación promedio de 4.85.

La técnica 11 fue evaluada por los jueces de forma positiva, otorgándole una puntuación elevada, 4.81 como promedio, brindando esta, información sobre la disposición de los participantes para la sesión de trabajo y permitiendo la creación de un clima favorable para el inicio de la misma.

Se propuso la técnica 12 para la elaboración de las metas individuales y grupales en la sesión de trabajo, siendo evaluada con un promedio de 4.81 puntos.

El Sociodrama (técnica 13) facilitó la profundización y ejercitación por parte de los participantes en las BOAs 1 y 2 introducidas en la sesión anterior, evidenciándose también formas típicas de afrontamiento ante situaciones conflictivas (manifestaciones de violencia psicológica de género), obteniéndose una puntuación de 4.77.

A la técnica 14 se le otorgó una puntuación promedio de 4.77 por parte de los expertos que valoraron el programa de entrenamiento propuesto.

En la técnica 15 las calificaciones obtenidas fueron muy positivas (4.85 puntos como promedio), siendo la misma coherente al inicio de la sesión, pues brinda información acerca de las expectativas que los participantes tienen para la sesión, además de mantener un clima favorable para el trabajo en el grupo.

Respecto a las técnicas 16 y 17, Expresar en positivo y Evaluación de las frustraciones, podemos afirmar que tienen un alto valor, pues estimulan en los participantes una actitud constructiva hacia el otro, permiten la reflexión sobre el efecto negativo de la relación de las emociones y los juicios. Además, posibilitan la introducción de la BOA 3 en el

programa de entrenamiento diseñado. La calificación promedio obtenida fue de 4.96 puntos en ambas técnicas.

El Diálogo controlado y Juego de roles I, (técnicas 18 y 19), recibieron una valoración satisfactoria (4.77 y 4.92 puntos respectivamente). Las mismas posibilitan una integración de todos los elementos entrenados previamente a través de las BOAs, lo que avala la correspondencia de estas técnicas con el objetivo del entrenamiento y la consecución en la implementación del programa diseñado.

La Retroalimentación (técnica 20), permite obtener información sobre la efectividad de la sesión en cuanto al cumplimiento de los objetivos planificados, resultando de la evaluación de los expertos un promedio de 4.88 puntos.

La técnica 21 fue evaluada positivamente, recibiendo la máxima calificación por parte de todos los jueces, lo que representa el 100% de los expertos en total acuerdo. Ella promueve un clima favorable para el trabajo en el grupo, además de brindar información acerca de las expectativas que cada sujeto tiene para la sesión.

Respecto a las técnicas 22 y 23 podemos plantear que las mismas permiten a los participantes conocer e identificar los tipos de argumentos utilizados frecuentemente, implementándose además la BOA 4, recibiendo una calificación de 5 y 4.77 puntos respectivamente.

La técnica 24, Juego de roles II, obtuvo una valoración promedio por los expertos de 4.81 puntos, siendo considerada satisfactoria, pues la misma se adecua a la optimización del proceso comunicativo, integrando los elementos incorporados durante el entrenamiento.

En lo referente a la técnica 25, los resultados obtenidos fueron muy elevados (5 puntos), posibilitando una profundización del conocimiento de las relaciones interpersonales en el grupo.

Seguidamente serán analizadas las técnicas que responden a la fase de constatación, constituyendo este el principal momento de retroalimentación durante el entrenamiento, en el que se valora el nivel de aprendizaje alcanzado por los participantes del mismo. En esta fase se comprueba si las acciones desplegadas han influenciado positivamente el comportamiento comunicativo en los participantes; y se evalúa la efectividad de las

técnicas de aprendizaje y dinámicas de grupo empleadas para estimular la asimilación de las BOAs diseñadas.

La técnica 26 está dirigida hacia la preparación del grupo para la terminación del entrenamiento y fue evaluada de 4.77 puntos como promedio.

Las técnicas 27 y 29, son utilizadas para diagnosticar el nivel alcanzado por los participantes en la optimización de sus competencias comunicativas, recibiendo ambas una puntuación elevada (4.88 y 4.74 respectivamente) y una valoración satisfactoria sobre ellas.

La técnica 28, Sociograma hablado, facilita el estrechamiento de los vínculos afectivos entre los miembros del grupo y permite a los participantes entrenarse en la crítica constructiva, recibiendo una calificación promedio de 4.88 puntos.

La técnica de La Silla vacía (técnica 30), brinda la posibilidad a los participantes de expresar su experiencia con respecto al entrenamiento, además de posibilitar la obtención de información valiosa para el perfeccionamiento del mismo y conocer la disposición de los sujetos para participar nuevamente en este tipo de actividad. Consideramos que es una técnica que posibilita la constatación y recoge elementos de cierre. Fue evaluada con una puntuación promedio de 4.74.

Después del análisis anterior podemos arribar a conclusiones más generales con respecto a los elementos que integran el Programa de Entrenamiento Sociopsicológico diseñado. El sistema de objetivos en su conjunto, técnicas y BOAs, obtuvieron la máxima calificación por parte de los jueces, demostrándose la calidad y coherencia que poseen las mismas, siendo pertinentes al propósito central del Programa de Entrenamiento elaborado.

Después de realizado el análisis de la aplicación del Criterio de Expertos, podemos afirmar que las valoraciones y puntuaciones recogidas en él son positivas y satisfactorias respecto al diseño realizado, lo que queda avalado por la correlación demostrada en el criterio de los expertos con el coeficiente de Kendall y Pearson (ver anexo # 11). Estas consideraciones permiten pronosticar la futura efectividad del Programa de Entrenamiento Sociopsicológico que se presenta.

Conclusiones

- ✓ En nuestra investigación se diseña un Programa de Entrenamiento Sociopsicológico para optimizar las competencias comunicativas en parejas del contexto rural villaclareño.
- ✓ El Programa de Entrenamiento Sociopsicológico se diseñó partiendo del análisis de exigencias realizado en investigaciones anteriores y del conocimiento de la contradicción básica identificada.
- ✓ El entrenamiento se apoya en un sistema de Bases Orientadoras de la Acción (BOAs) que se centran en el proceso de negociación efectivo.
- ✓ La valoración de los expertos sobre la propuesta del Programa de Entrenamiento Sociopsicológico es muy positiva y satisfactoria, avalando la posible efectividad del mismo.
- ✓ Fue evaluado por los expertos, el nivel de coherencia y la calidad de elaboración de los objetivos del entrenamiento y de las sesiones, resultando satisfactorio en todos los aspectos, lo cual otorga crédito a la presente investigación.
- ✓ Los aspectos referentes a las técnicas empleadas, recibieron elevadas puntuaciones, las cuales muestran la correspondencia y calidad de las mismas con los objetivos de las BOAs, así como la adecuación con la optimización del proceso de comunicación.

- ✓ Las Bases Orientadoras de la Acción creadas obtuvieron valoraciones importantes por parte de los jueces, pues las mismas se corresponden con la optimización del proceso comunicativo y son coherentes con los objetivos del entrenamiento, lo cual ratifica su valor en la consecución del Programa de Entrenamiento Sociopsicológico.

Recomendaciones

- ✓ Aplicar el Programa de Entrenamiento Sociopsicológico diseñado para validar su efectividad práctica en la optimización de las competencias comunicativas.
- ✓ Realizar adecuaciones que permitan ajustar el Programa de Entrenamiento Sociopsicológico diseñado a otros grupos de personas, para lograr su óptima aplicación práctica.
- ✓ Realizar otras investigaciones profundizando en la relación entre la violencia psicológica de género y la comunicación, para diseñar nuevas propuestas interventivas en aras de minimizar la expresión de esta modalidad de violencia.

Bibliografía.

- ✓ Águila, Y. (2004). Programa de Entrenamiento Sociopsicológico para potenciar la comunicación interpersonal. Trabajo de Diploma. Facultad de Psicología. Santa Clara. UCLV.
- ✓ Almenares, M. L (1993). *Entrenamiento Sociopsicológico para el manejo de situaciones conflictivas a través de la comunicación.* Trabajo de Diploma. Facultad de Psicología. Santa Clara. UCLV.
- ✓ Andreiva, G. M. (1984). *Psicología Social.* La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- ✓ Artiles, I. (2000). *Salud y violencia de género.* Extraído 3, abril, 2007 de http://fcmfajardo.sld.cu/jornada/conferencias/cenesex/salud_violencia/salud_violencia.htm
- ✓ _____ (2001). *Violencia y Sexualidad.* La Habana: Editorial Científico - Técnica.
- ✓ Asensi, L. F. (2007). *Violencia de género: consecuencias en los hijos.* Extraído 3, abril, 2007 de <http://www.psicologiacientifica.com/bv/psicologia-236-1-violencia-de-genero-consecuencias-en-los-hijos.html>.
- ✓ Betancourt, A. (1990). *La experiencia vivencial en la dinámica de grupos: técnicas y ejercicios grupales.* Puerto Rico: Iberoamericana de Ediciones.
- ✓ Blanco, Y. y Ruiz, N. A. (2005). *Diseño de un Programa de Entrenamiento Sociopsicológico para potenciar el liderazgo efectivo en los miembros del consejo de dirección del Banco Popular de Ahorro, municipio Santa Clara..* Trabajo de Diploma. Facultad de Psicología. Santa Clara. UCLV.

- ✓ Blanco, Y. y Vázquez, Y. (2002). *Entrenamiento Sociopsicológico para potenciar la comunicación interpersonal en el Consejo de Dirección del Banco de Sangre Provincial de Cienfuegos*. Trabajo de Diploma. Facultad de Psicología. Santa Clara. UCLV.
- ✓ Bosch, E. y Ferrer, V. A. (2001). *La violencia de género: De cuestión privada a problema social*. Extraído 9, abril, 2007 de <http://www.nodo50.org/mujeresred/violencia-bosch-ferrer-1.html>.
- ✓ Caballero, M. y Díaz, M. (2003). *El desarrollo de las competencias comunicativas en la alfabetización inicial*. Extraído 13, marzo, 2007 de http://www.uclm.es/profesorado/ricardo/Docencia_e_Investigacion/3/Diaz.htm.
- ✓ Cabrera, I. (2002). *Programa de Entrenamiento Sociopsicológico para la optimización de la competencia comunicativa con énfasis en la persuasión*. Uría, M., Tutor. Trabajo de Diploma. Facultad de Psicología. Santa Clara. UCLV.
- ✓ Cedeño, M. y Martín, M. (1993). *Programa de Entrenamiento Sociopsicológico para adecuar estilos de enfrentamiento a situaciones a partir del estilo interactivo*. Trabajo de Diploma. Facultad de Psicología. Santa Clara. UCLV.
- ✓ Colectivo de autores, (2001). *Entrenamiento Sociopsicológico para potenciar uso de estrategias de solución de conflictos*. Extraído 15, enero, 2007 de <http://www.psicologia-online.com/ciopa2001/actividades/06/index.html>.
- ✓ _____ (2004). *La personalidad: su diagnóstico y su desarrollo*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.

Ψ _____

Bibliografía

- ✓ _____ (2005). *Convivir en familias sin violencia*. La Habana: Casa Editora Imágenes.
- ✓ Espina, E. L. (Abril, 2002). *Hombres que maltratan a su compañera de pareja*. *Sexología y Sociedad*, 8(18).
- ✓ Ferrer, D. (2007). *Un acercamiento al género. Problemas y perspectivas actuales*. Santa Clara: Samuel Feijóo.
- ✓ _____ (2007). *Representaciones sociales en el contexto rural cubano. Dos estudios con enfoque de género*. Santa Clara: Editorial Samuel Feijoo.
- ✓ Ferrer, D., Nápoles, Y. y Torriente, Y. (2005). *La representación social de la violencia en el contexto rural*.
- ✓ Fuentes, M. (2000). *Mediación en la solución de conflictos*. La Habana: Félix Varela.
- ✓ _____ (2005). *La eficiencia del trabajo en grupo*. La Habana: Félix Varela.
- ✓ García Cruz, G. (1998). *Etapas Iniciales de estructuración de un programa de entrenamiento sociopsicológico para dirigentes de la FEU*. Trabajo de Diploma. Facultad de Psicología. Santa Clara. UCLV.
- ✓ González, M. L. (1996). *Programa de entrenamiento sociopsicológico para elevar la competencia comunicativa en dirigentes*. Tesis de Doctorado no publicada. Facultad de Psicología. Santa Clara. UCLV.

Ψ _____

Bibliografía

- ✓ González, F. (1989). *Psicología, principios y categorías*. La Habana: Ciencias Sociales.

- ✓ _____ (1995). *Comunicación, personalidad y desarrollo*. La Habana: Pueblo y Educación.
- ✓ Guibert, W. (2006). *Aprender, enseñar y vivir es la clave*. La Habana: Editorial Científico – Técnica.
- ✓ Hernández, Y. y Hernández, V. (2007). *Caracterización de la violencia psicológica de género en parejas del contexto rural*. Trabajo de Diploma. Facultad de Psicología, Santa Clara, UCLV.
- ✓ Martos, A. (2003). *Cómo detectar la violencia psicológica*. Extraído 3, abril, 2007 de http://mobbingopinion.bpweb.net/artman/publish/article_682.shtml.
- ✓ Matad, M. P. (Agosto, 2004). *Impacto de la violencia doméstica en la salud de la mujer maltratada*. *Psicothema*, 16(3).
- ✓ Pérez, E. (2001). *La violencia contra la mujer en la prensa*. Extraído 9, abril, 2007 de <http://www.ull.es/publicaciones/latina/2001/latina44septiembre/4408perezsalicio.htm>
- ✓ Picard, Ch. A. (2002). *Mediación en conflictos interpersonales y de pequeños grupos*. La Habana: Félix Varela.
- ✓ Proveyer, C. (Abril, 2000). *Identidad femenina y violencia doméstica*. *Sexología y Sociedad*, 6(14).

Ψ _____

Bibliografía

- ✓ Rodríguez, N. y Sánchez, J. L. (1996). *Influencia de un Entrenamiento Sociopsicológico en el desarrollo volitivo de jóvenes estudiantes del ISP "Félix Varela"*. Trabajo de Diploma. Facultad de Psicología, Santa Clara, UCLV.

- ✓ Sánchez, T. y Hernández, N. (Mayo – Agosto, 1988). *Violencia conyugal*. *Sexología y Sociedad*, 4(10).

- ✓ Suárez, M. y Wambrug, T. (1999). *Aplicación de un entrenamiento sociopsicológico para el control de los estados de tensión y frustración en los deportistas del equipo juvenil de judo del centro de alto rendimiento de Villa Trabajo de Diploma*. Facultad de Psicología. Santa Clara. UCLV.

- ✓ Talízina, N. (1988). "*Psicología de la enseñanza*". Moscú: Editorial Progreso.

- ✓ Veitía, I. (Diciembre, 1996). *Violencia hacia la mujer en las relaciones de pareja*. *Sexología y Sociedad*, 2(6).

- ✓ Viera, T. y López, Y. (2003). *Programa de entrenamiento sociopsicológico para potenciar la capacidad argumentativa en la comunicación interpersonal*. Trabajo de Diploma. Facultad de Psicología. Santa Clara. UCLV.

- ✓ Vorweg, M. (1987). *Fundamento de la modificación de la conducta en la psicología de la personalidad*. En *Psicología en el Socialismo*. La Habana: Ciencias Sociales.

- ✓ Zaldívar, D. (2005). *Competencias comunicativas y relaciones interpersonales*.
Extraído 13, marzo, 2007 de
<http://saludparalavida.sld.cu/modules.php?name=News&file=article&sid=257>

*Anexo # 1***Situaciones diagnósticas**

A continuación aparecen cuatro situaciones que pudieran presentarse en una relación de pareja a las que debe responder usted como si estuviera participando en las mismas.

1. Usted necesita que su pareja contribuya con algunas tareas del hogar que cotidianamente no realiza. Se lo comunica y su pareja responde:
"No lo haré. Ya yo hice suficiente por hoy"
Ahora su respuesta: -----
Otras alternativas: -----

2. Usted le dice a su pareja que no está de acuerdo con que salga en ese momento de la casa y esta responde:
"Si me voy, no puedo pasarme el día entero aquí"
Ahora su respuesta: -----
Otras alternativas: -----

3. Usted le hace saber a su pareja que no aprueba el castigo impuesto al niño. Su pareja responde:
"Otras veces tú lo has hecho también"
Ahora su respuesta: -----
Otras alternativas: -----

4. Usted le comunica a su pareja que no comparte su opinión sobre los problemas de la familia. Su pareja responde:
"Piensa y haz lo que quieras"
Ahora su respuesta: -----
Otras alternativas: -----

Anexo # 2

Cuestionario diagnóstico sobre las competencias comunicativas.

Este cuestionario proporciona una apreciación aproximada de la competencia comunicativa. Sin aportar la precisión de un diagnóstico elaborado, permite destacar cuales podrían ser las áreas en las cuales sería aconsejable lograr mejoras.

Cooperación en la comunicación

1	Muy a menudo	Con frecuencia	De vez en cuando	Raramente	Nunca
Me ocurre frecuentemente que tengo que explicar varias veces a mi pareja lo que digo para hacerme entender.	1	2	3	4	5
2	Muy a menudo	Con frecuencia	De vez en cuando	Raramente	Nunca
Al organizar una tarea frecuentemente logro la cooperación de mi pareja	1	2	3	4	5

Puntuación sobre cooperación en la comunicación. (Sume las puntuaciones 1 y 2 y divida por 2)

Comunicación efectiva

1	Muy a menudo	Con frecuencia	De vez en cuando	Raramente	Nunca
Considero que una comunicación es efectiva cuando se logra un buen acuerdo, aún cuando sus resultados lo aporte uno solo de los de los miembros de la pareja.	1	2	3	4	5
2	Muy a menudo	Con frecuencia	De vez en cuando	Raramente	Nunca
Considero que una comunicación es efectiva cuando la pareja acepta las ideas que el otro ha expresado.	1	2	3	4	5

Puntuación sobre Comunicación efectiva. (Sume las puntuaciones 1 y 2 y divida por 2)

Saber escuchar

1	Muy a menudo	Con frecuencia	De vez en cuando	Raramente	Nunca
Puedo permanecer largo tiempo escuchando a mi pareja sin distraerme.	1	2	3	4	5
2	Muy a menudo	Con frecuencia	De vez en cuando	Raramente	Nunca
Bajo las condiciones de una discusión puedo alterarme de tal forma que no escucho lo que mi pareja dice.	1	2	3	4	5

Puntuación sobre saber escuchar. (Sume las puntuaciones 1 y 2 y divida por 2)

Flexibilidad-Rigidez en el comunicador

1	Muy a menudo	Con frecuencia	De vez en cuando	Raramente	Nunca
Cuando ante un conflicto mi pareja se aferra a sus criterios reacciono haciendo lo mismo.	1	2	3	4	5
2	Muy a menudo	Con frecuencia	De vez en cuando	Raramente	Nunca
No me importa reconocer ante mi pareja que estoy equivocado.	1	2	3	4	5
3	Muy a menudo	Con frecuencia	De vez en cuando	Raramente	Nunca
Admiro sin prejuicios que mi pareja encuentre una solución más acertada que la mía.	1	2	3	4	5

Puntuación sobre Flexibilidad en la comunicación. (Sume las puntuaciones 1 ,2 y 3 y divida por 3)

Habilidades comunicativas

1	Muy a menudo	Con frecuencia	De vez en cuando	Raramente	Nunca
Me cuesta trabajo expresar a mi pareja mis ideas en pocas palabras.	1	2	3	4	5
2	Muy a menudo	Con frecuencia	De vez en cuando	Raramente	Nunca
Puedo argumentar mis criterios de tal forma que logro que mi pareja cambie de opinión.	1	2	3	4	5

Puntuación sobre habilidades comunicativas. (Sume las puntuaciones 1 y 2 y divida por 2)

Discusión en la comunicación.

1	Muy a menudo	Con frecuencia	De vez en cuando	Raramente	Nunca
Cuando discuto con mi pareja me interesa hacer prevalecer mis criterios por encima de los suyos.	1	2	3	4	5
2	Muy a menudo	Con frecuencia	De vez en cuando	Raramente	Nunca
Siempre que discuto tengo en cuenta los argumentos que mi pareja plantea y valoro sus aspectos positivos.	1	2	3	4	5
3	Muy a menudo	Con frecuencia	De vez en cuando	Raramente	Nunca
Me ocurre a menudo que discuto con mi pareja y al final descubrimos que discutimos problemas distintos.	1	2	3	4	5

Puntuación sobre Discusión en la comunicación. (Sume las puntuaciones 1, 2 y 3 y divida por 3)

Puntuación individual

Debe trasladar las puntuaciones obtenidas en cada uno de los apartados que sigue. En general las respuestas inferiores a 3 denotan la necesidad de hacer mejoras. Por encima de 3 y sobre todo por encima de 4 las respuestas indican una buena situación.

Concepto	Puntuación
1-Cooperación en la comunicación.	
2-Comunicación efectiva.	
3-Saber escuchar.	
4-Flexibilidad-rigidez en el comunicador.	
5-Habilidades comunicativas.	
6-Discusión en la comunicación.	

Puntuación Total: Para obtener esta puntuación debe sumar todas las puntuaciones parciales (del 1-6) y después debe dividir por 6)

Esta tabla permite ubicarse en uno de los cuatro niveles de la comunicación.

Niveles	Nivel I 1,2 ó menos	Nivel II 1,3 a 2,5	Nivel II 2,6 a 3,8	Nivel IV 3,9 ó más.
Puntuación total				

Niveles de la comunicación.

Nivel I El sujeto no logra transmitir sus ideas de forma clara y precisa, su lenguaje es inadecuado. No valora los argumentos de la otra persona y hace prevalecer sus criterios como los más importantes. No escucha ni atiende las opiniones de los demás. Adopta una postura incorrecta durante la comunicación y no reconoce públicamente sus errores. No es capaz de lograr un ambiente de cooperación mutua y sus mensajes no son comprendidos.

Nivel II El sujeto transmite sus ideas de forma imprecisa, con un lenguaje incoherente. Valora los argumentos de la otra persona pero no los toma en cuenta. Muy pocas veces centra su atención en las opiniones de los demás. Casi nunca adopta una postura adecuada durante la comunicación y en ocasiones reconoce públicamente sus

errores. No logra un ambiente de cooperación mutua y sus mensajes no son bien comprendidos.

Ψ _____ *Anexos*

Nivel III El sujeto trasmite sus ideas de forma clara y precisa, aun cuando su lenguaje no es del todo adecuado. Valora los argumentos de la otra persona y no permite que sus criterios sean los únicos que prevalezcan. Su atención en ocasiones no está centrada en las opiniones de los demás. Reconoce errores públicamente y no siempre adopta una postura correcta durante la comunicación. Sus mensajes son bien comprendidos pero no logra un ambiente de cooperación mutua.

Nivel IV El sujeto trasmite sus ideas de forma clara y precisa, con un lenguaje adecuado. Valora los argumentos de la otra persona y no permite que sus criterios sean los únicos que prevalezcan. Escucha atentamente las opiniones de las demás personas. Es capaz de adoptar una postura correcta durante la comunicación y reconoce públicamente sus errores. Logra un ambiente de cooperación mutua y sus mensajes son bien comprendidos.

*Anexo # 3***Variantes del problema matemático**

Se le plantea al grupo la siguiente situación: "un hombre compra un carro en 1000 pesos, luego lo vende en 2000; lo compra nuevamente en 3000 y finalmente lo vende en 4000 pesos". ¿Ganó dinero? Si la respuesta es afirmativa: ¿cuánto ganó?

Se le plantea al grupo la siguiente situación: "Un hombre compra un caballo en 6000 pesos, luego lo vende en 7000; Un año mas tarde lo compra nuevamente en 8000 y finalmente lo vende en 9000 pesos". ¿Cuánto gana? Si la respuesta es afirmativa: ¿Cuánto es la ganancia final?

Anexo # 4

Protocolo de Observación para Sociodrama.

Instrucciones: A continuación se refieren en la columna de la izquierda un grupo de comportamientos que deberá observar en cada una de las dramatizaciones representadas.

En la columna que indica el número de la dramatización responda si están presentes o no (S o N) los comportamientos señalados y en caso de ser necesario tome algunos apuntes que lo ayuden a la discusión grupal posterior.

Dramatizaciones

Aspectos a Observar	1	2	3	4	5	6	7
¿Se logra un clima favorable?							
¿Se plantea claramente el problema a resolver?							
¿Las ideas se expresan con claridad por ambos miembros de la pareja?							
¿Se escuchan activamente los argumentos del otro?							
¿Al conversar se ataca la posición del otro?							
¿Se asumen posiciones defensivas?							
¿Se logra la regulación de emociones negativas (ira, temor, tristeza)?							
¿Se desarrollan las ideas del otro, lo que repercute en una mejor comprensión?							
¿Se observa la intención de esclarecer, de colocar orden, clasificar, los elementos que se exponen?							
¿Se llega a un acuerdo al existir puntos divergentes?							
¿Se pueden diferenciar las etapas							

de la conversación?							
---------------------	--	--	--	--	--	--	--

Ψ _____ Anexos

Anexo # 5

Protocolo de Observación para Juego de Roles I.

Instrucciones: A continuación se refieren en la columna de la izquierda un grupo de comportamientos que deberá observar en la dramatización representada.

Responda sí, no o medianamente en función de cómo los aprecie y en caso de ser necesario tome algunos apuntes que lo ayuden a la discusión grupal posterior.

Aspectos a Observar	Si	No	Mediana mente
¿Se logra un clima favorable?			
¿Se plantea claramente el problema a resolver?			
¿Las ideas se expresan con claridad por ambos miembros de la pareja?			
¿Se escuchan activamente los argumentos del otro?			
¿Al conversar se ataca la posición del otro?			
¿Se asumen posiciones defensivas?			
¿Se logra la regulación de emociones negativas (ira, temor, tristeza)?			
¿Ambos miembros de la pareja expresan sus vivencias ante la situación?			
¿Se desarrollan las ideas del otro, lo que repercute en una mejor comprensión?			
¿Se observa la intención de esclarecer, de colocar orden, clasificar, los elementos que se exponen?			
¿Se siguen estrategias de solución paralelas?			
¿Se sigue una estrategia de solución conjunta?			
¿Se llega a un acuerdo al existir puntos divergentes?			
¿Como resultado se logra convencer al otro de la opinión propia?			
¿Como resultado se logra una solución favorable para ambas partes?			
¿Se pueden diferenciar las etapas de la			

conversación?			
¿Se omiten etapas?			

Anexo # 6

Protocolo de observación para Juego de Roles II.

Instrucciones: A continuación se refieren en la columna de la izquierda un grupo de comportamientos que deberá observar en cada una de las dramatizaciones representadas.

En la columna que indica el número de la dramatización responda si están presentes o no (S o N) los comportamientos señalados y en caso de ser necesario tome algunos apuntes que lo ayuden a la discusión grupal posterior.

Dramatizaciones

Aspectos a Observar	1	2	3	4	5	6	7
¿Se logra un clima favorable?							
¿Se plantea claramente el problema a resolver?							
¿Las ideas se expresan con claridad por ambos miembros de la pareja?							
¿Se escuchan activamente los argumentos del otro?							
¿Se utilizan estrategias (interrogantes) que llevan al otro a reflexionar sobre el efecto de su conducta o intención?							
¿Se retoman elementos positivos y negativos de los argumentos sin agredir al otro?							
¿Es evidente el uso de algunos de los principios de la argumentación?							
¿Al conversar se ataca la posición del otro?							
¿Se valora o juzga la conducta del compañero?							
¿Se asumen posiciones defensivas?							
¿Ambos miembros de la pareja expresan sus vivencias ante la situación?							
¿Se logra la regulación de emociones negativas (ira, temor, tristeza)?							
¿Se observa la intención de esclarecer, de colocar orden, clasificar, los							

elementos que se exponen?							
¿Se siguen estrategias de solución paralelas?							
¿Se sigue una estrategia de solución conjunta?							
¿Se llega a un acuerdo al existir puntos divergentes?							
¿Se logra convencer al otro de la opinión propia?							
¿Como resultado se logra una solución favorable para ambas partes?							
¿Se pueden diferenciar las etapas de la conversación?							
¿Se omiten etapas?							

*Anexo # 7***Situaciones diagnósticas retest.**

A continuación aparecen cuatro situaciones que pudieran presentarse en una relación de pareja a las que debe responder usted como si estuviera participando en las mismas.

1. Usted no deja que su pareja salga sola(o) a la calle. Le comunica su negativa y esta responde:

“No deseo estar en la casa. Me voy a conversar con mis amigos”

Ahora su respuesta: -----

Otras alternativas: -----

2. Usted necesita que su pareja la(o) sustituya en la realización de algunas tareas domésticas por tener que encargarse de otras responsabilidades. Se lo comunica y esta responde:

“Creo que eso a mi no me toca”

Ahora su respuesta: -----

Otras alternativas: -----

3. Usted y su pareja no están de acuerdo con los métodos educativos empleados por el otro en la educación de los hijos. Pide a su pareja conversar al respecto y esta responde:

“Quien sabe de los niños y de lo que hay que hacer soy yo”

Ahora su respuesta: -----

Otras alternativas: -----

4. Usted le comunica a su pareja que no está de acuerdo con la forma que ha procedido ante los conflictos familiares que atraviesan. Su pareja responde:

“Yo creo que si he actuado bien y continuaré de esa forma”

Ahora su respuesta: -----

Otras alternativas: -----

*Anexo # 8***Cuestionario de constatación final.**

Después de haber finalizado el entrenamiento, ha tenido tiempo de reflexionar sobre el mismo y llevar a la práctica lo aprendido. Responda el siguiente cuestionario de acuerdo a las sesiones de trabajo en que usted participó. Trate de ser lo más objetivo posible y responda en correspondencia con lo que realmente siente usted haber obtenido.

1. Antes del entrenamiento yo sabía comunicarme eficazmente.
 - Mucho
 - Bastante
 - Algo
 - Poco
 - Nada
2. Antes del entrenamiento yo sabía escuchar a los demás.
 - Mucho
 - Bastante
 - Algo
 - Poco
 - Nada
3. Antes de realizar el entrenamiento me gustaba imponer mi criterio.
 - Siempre
 - En ocasiones
 - Nunca
4. Antes de iniciar el entrenamiento a la hora de convencer en una discusión sabía escoger los argumentos.
 - Siempre
 - En ocasiones

--- Nunca

5. Antes de realizar el entrenamiento lograba expresar y controlar mis emociones.

---Mucho

---Bastante

---Algo

---Poco

---Nada

6. Antes del entrenamiento lograba manejar de forma efectiva los desacuerdos.

--- Siempre

--- En ocasiones

--- Nunca

7. Después de realizar el entrenamiento conozco sobre la creación de clima para una comunicación eficaz.

--- Sí

--- No

--- Por qué

8. Después de realizar el entrenamiento conozco sobre las habilidades de escucha y he mejorado en ese sentido.

--- Sí

--- No

--- Por qué

9. Después de realizar el entrenamiento conozco como tener una argumentación más efectiva.

--- Sí

--- No

--- Por qué

10. Después del entrenamiento puedo expresar mis vivencias y lo hago de forma positiva.

--- Sí

--- No

--- Por qué

Ψ _____ *Anexos*

11. Después del entrenamiento conozco que debo controlar mis emociones y cómo hacerlo.

--- Sí

--- No

--- Por qué

12. Después del entrenamiento conozco cómo manejar los desacuerdos

--- Sí

--- No

--- Por qué

13. Pienso que el entrenamiento me fue:

--- Muy útil

--- Poco útil

--- Nada útil

14. El entrenamiento me gustó:

--- Mucho

--- Poco

--- Nada

Anexo # 9

Cuestionario criterio de expertos.

A continuación se le presenta un cuestionario en el que se le pide su valoración sobre la efectividad de un programa para potenciar las competencias comunicativas de los sujetos en un contexto de entrenamiento sociopsicológico. En él usted deberá valorar distintos aspectos señalados, a partir de su experiencia profesional. Cada uno de los ítem incluye una escala del cero al cinco, donde el cero representa total desacuerdo, y el cinco, total acuerdo. Al finalizar el cuestionario puede encontrar la explicación de los términos utilizados en el mismo.

Le agradecemos que sea lo más sincero posible en sus respuestas.

Gracias.

NOMBRE Y APELLIDOS	PROFESIÓN / ESTUDIOS REALIZADOS.	AÑOS DE EXPERIENCIA.	GRADO CIENTIFICO	AÑOS DE INVESTIGACIÓN/ ENTRENAMIENTO.	EDAD	CENTRO DE TRABAJO

Valor de 0 a 5 puntos

Calidad de elaboración de los objetivos del entrenamiento en general.	
Calidad de elaboración de los objetivos en cada sesión.	
Coherencia del sistema de objetivos en su conjunto	

Técnicas	Nivel de correspondencia de la técnica con los objetivos de las BOA (0 - 5)	Adecuación de la técnica con la optimización del proceso de comunicación (0 - 5)	Nivel de elaboración de la técnica (0 -5)
Técnica 1			
Técnica 2			
Técnica 3			
Técnica 4			
Técnica 5			
Técnica 6			
Técnica 7			
Técnica 8			
Técnica 9			
Técnica 10			
Técnica 11			
Técnica 12			
Técnica 13			
Técnica 14			
Técnica 15			
Técnica 16			
Técnica 17			
Técnica 18			
Técnica 19			

Técnica 20			
Técnica 21			
Técnica 22			
Técnica 23			
Técnica 24			
Técnica 25			
Técnica 26			
Técnica 27			
Técnica 28			
Técnica 29			
Técnica 30			

Ψ _____ Anexos

Valor de 0 a 5 puntos

Nivel de coherencia del sistema de técnicas diseñado.	
---	--

Bases Orientadoras de la Acción.	Nivel de correspondencia de la BOA con la optimización de la comunicación. (0 -5)	Coherencia de las BOA con los objetivos del entrenamiento. (0 -5)	Instrumentación de la asimilación de las BOA a partir de la técnica central empleada. (0 -5)
BOA # 1 Modelo de metas parciales de la conversación.			
BOA # 2 Creación de			

Clima.			
BOA # 3 Regulación emocional.			
BOA # 4 Proceso de argumentación.			

Valor de 0 a 5 puntos

Evaluación integral del sistema de BOA.	
---	--

Ψ _____ Anexos

Se entiende por:

1. Calidad de elaboración del objetivo: si ha sido formulado correctamente, y si cumple con los requisitos de objetividad para llevarlo a cabo.
2. Coherencia del sistema de objetivos en su conjunto: si la lógica y el orden que siguen los objetivos responden al propósito central del entrenamiento.
3. Orden y coherencia en la consecución de las BOA: si el diseño es pertinente al proceso de entrenamiento sociopsicológico.
4. Nivel de correspondencia de la técnica con los objetivos de las BOA: si los instrumentos utilizados permiten la consecución de los objetivos.
5. Nivel de elaboración de la técnica: si la forma en que se presenta la técnica es la más adecuada para el proceso.
6. Nivel de coherencia del sistema de técnicas diseñado: si la lógica y el orden que siguen las técnicas permiten el propósito central del entrenamiento.
7. Nivel de asimilación de la BOA a partir de la técnica central empleada: si el aprendizaje de la BOA está adecuadamente instrumentado.

Numeración de las técnicas:

- Técnica 1: Presentación de los participantes.
- Técnica 2: Presentación del entrenamiento.
- Técnica 3: Elaboración conjunta de normas de trabajo en grupo.
- Técnica 4: Tematizar.
- Técnica 5: Aplicación de situaciones diagnósticas.
- Técnica 6: Aplicación de cuestionario diagnóstico sobre las competencias comunicativas.
- Técnica 7: Problema matemático.
- Técnica 8: Análisis de la discusión.
- Técnica 9: Tematizar.
- Técnica 10: Retroalimentación.
- Técnica 11: Escala de disposición.
- Técnica 12: Tematizar.
- Técnica 13: Sociodrama
- Técnica 14: Retroalimentación.

Ψ

Anexos

- Técnica 15: Preguntas de apertura.
- Técnica 16: Expresar en positivo.
- Técnica 17: Evaluación de las frustraciones.
- Técnica 18: Diálogo controlado.
- Técnica 19: Juego de roles I.
- Técnica 20: Retroalimentación.
- Técnica 21: Preguntas de apertura.
- Técnica 22: Atraer al compañero.
- Técnica 23: Pro – contra discusión.
- Técnica 24: Juego de roles II.
- Técnica 25: Retroalimentación.
- Técnica 26: Preguntas preliminares.
- Técnica 27: Situaciones diagnósticas retest.

- Técnica 28: Sociograma hablado.
- Técnica 29: Cuestionario de constatación final.
- Técnica 30: La silla vacía.

Valoración Integral del Programa de Entrenamiento Sociopsicológico diseñado.

Ψ _____ Anexos

Anexo # 10

Banco de técnicas.

Técnicas de activación.

La activación se relaciona con la dirección consciente de los estados psíquicos movilizandando todas las fuerzas tanto psíquicas como físicas por lo que resulta importante la elevación del tono cortical, ya que sólo bajo condiciones óptimas de vigilia se puede recibir y analizar información.

Según A. R: Luria (citado por Wambrug, T. y Suárez, M., 1999) la primera unidad funcional es la encargada del mantenimiento del tono cortical mediante la formación

reticular activadora quien trabaja en estrecha relación con los niveles superiores de corteza.

Es importante en las fórmulas de activación tener en cuenta el factor intelectual y emocional en su estrecha vinculación. En el factor intelectual es esencial atender la concentración de la atención, indispensable para lograr una buena recepción de la información. En el factor emocional es importante un predominio de emociones estéticas asociadas a un buen estado de ánimo, confianza en sí mismo, eliminación del miedo al fracaso, etc.

A continuación proponemos las técnicas de activación que pudieran ser incluidas en el diseño del entrenamiento sociopsicológico.

1. Pinocho.

Procedimiento: se les explica a los miembros del grupo que Pinocho, el personaje del cuento, se ha percatado de que con la madera de la nariz puede montar un negocio y así lo ha hecho; pero llegó el momento en que se le acabaron las mentiras. Nuestro propósito es ayudar a Pinocho a mantenerse produciendo madera para su empresa, por lo que cada uno debe aportar una mentira. Se relaja al grupo, y se provoca la risa creando un clima adecuado para recomenzar el trabajo.

Ψ _____ *Anexos*

2. Mi amigo es...

Procedimiento: sentados en círculo, un integrante del grupo se queda de pie en el centro; entonces dice: mis amigos son... (Se señala cualquier atributo que compartan varios miembros del grupo, cadena, zapatillas, pulso, reloj, etc.). De esta forma se continúa ejecutando la técnica una y otra vez de igual modo.

3. Noche de bodas.

Procedimiento: se solicita a dos o tres voluntarios para que se retiren de la sala. Se les pedirá al resto del grupo que cuando los ausentes regresen permanezcan callados y quietos en el momento en que ellos regresen. Lo que diga la persona a su entrada se tomará como su primera reacción en su noche de bodas.

4. El padrino.

Procedimiento: a cada miembro del grupo se le asignará un compañero por el que tiene que responder cuando se la haga cualquier pregunta.

5. Marineros.

Procedimiento: se explica en qué consiste la técnica. Se dice lo siguiente: "Háganse la idea que somos un barco que navega en el mar y entonces cuando se diga: una ola hacia la derecha, todos nos corremos un puesto a la derecha, igual hacia la izquierda y cualquier otro número que se diga equivale a esa cantidad de sillas. Si se dice ¡tormenta!, nos cambiamos de puesto todos hacia cualquier otra silla. Luego se ejecuta la técnica.

6. Palmadas.

Procedimiento: Cada participante pone sus manos en las rodillas de las personas que tienen a cada lado. El juego consiste en dar pequeños golpecitos en las rodillas en el orden en que se encuentran las manos (que quedan cruzadas) y no en el de las personas, poco a poco se va acelerando el ritmo para provocar las equivocaciones. Luego se introduce una segunda regla: cuando se dan dos golpes seguidos en la misma rodilla se cambia el sentido de la ronda.

Ψ _____ Anexos

7. La chancleta.

Procedimiento: se divide al grupo en dos y se forman dos filas. Se tira una chancleta al aire, si cae boca arriba, una de las filas se tiene que reír a carcajadas y la otra mantenerse seria. Si cae boca abajo ocurre lo contrario. La fila que no pueda cumplir los requisitos recibe un castigo.

8. El mameyazo.

Procedimiento: se forma un círculo y todos los participantes se toman de los brazos, escogiéndose uno para dirigir la técnica. Se le dice a cada miembro del grupo el nombre de una fruta al oído, pero a casi todos se les dice MAMEY. Cuando se dice el nombre de la fruta se tiene que quedar suspendido de los brazos de los que están al lado suyo y cuando se dice MAMEY, todos se deben caer, ya que el nombre de la fruta de la mayoría coincide.

9. Un limón – Medio limón.

Procedimiento: se hace una ronda para que cada uno tenga una numeración. El entrenador explica que no deben olvidar ese número. La frase para completar es : “X Limón - Medio Limón- Y limón”, es decir, cada uno dice (su #) Limón -Medio Limón - (otro #)Limón. Por ejemplo: “1 limón- medio limón- 3 limón” y el #3 dice: “3 limón- medio limón- 8 limón”; y así consecutivamente.

10. El pistolero.

Se hace un círculo y un facilitador en el centro con los ojos tapados que va a girar y a señalar una persona. Esa persona debe agacharse y los que están a su lado son los pistoleros, se ponen de frente y se matan, al que primero maten sale del juego y así sucesivamente hasta que quede un ganador.

11. Flecha, conejo, muro.

Procedimiento: se hacen dos equipos, cada uno dice uno de los elementos al unísono con el otro y se va viendo quién gana más puntos. La flecha mata al conejo, el conejo salta el muro y el muro para la flecha.

Ψ _____ Anexos

12. El pueblo manda.

Procedimiento: se dice lo siguiente, vamos a hacernos la idea de que vivimos en un pueblo donde todo el mundo hace lo que el pueblo manda, entonces daremos una serie de órdenes que da el pueblo y que por supuesto se han de cumplir.

13. La canasta revuelta. (Canasta de frutas, pero la orden es más escueta)

Procedimiento: los integrantes del grupo se sitúan en círculo, en sus respectivas sillas. El entrenador queda al centro, de pie. Se explica a los sujetos que a los que están a la derecha de cada cual se le llamara “piña” y los que están a la izquierda “naranja” y además, todos debemos saber el nombre de los compañeros que están sentados a nuestro lado. Primero el entrenador parado en el centro del grupo utiliza un pelota para lanzar y señalar a cualquiera diciéndole “piña”; este deberá responder con el nombre del que esta sentado a su derecha; si se le dice “naranja”, debe decir el nombre del que tiene a su izquierda. Si se equivoca o tarda más de tres segundos en responder pasa al centro y el entrenador ocupa el puesto. En el momento que se diga canasta revuelta todos deberán cambiar de asiento; el que está en el centro aprovechará esta oportunidad para ocupar asiento y dejar a otro participante en el centro.

14. Las balsas.

Procedimiento: Se informa que todos están en la cubierta de un barco que está a punto de zozobrar. Existe la posibilidad de salvarse porque hay balsas suficientes, lo único que se necesitan es abordarlas en grupos integrados por el número exacto de personas que en ella caben; cuando se diga, bajen la balsa para dos, todos buscarán una pareja de manera que se forman pequeños grupos de ese número.

15. El refrán.

Procedimiento: Se hace un círculo y se orientan que todos digan un refrán popular. Cuando todos lo han dicho se da una nueva orientación que consiste en decir la primera parte del refrán y agregarle...por delante, y se dice la última parte y se la agrega...por detrás. Ejemplo: Al que buen árbol se arrima por delante, buena sombra lo cobija por detrás.

16. Palabras en cadena.

Procedimiento: Los participantes se sientan en círculo y esto ayuda a crear un ambiente de cordialidad. Un participante dice una palabra y el que está al lado debe decir una pero que comience con la última letra de la palabra anterior.

17. Numeración (1-1; 2-2).

Procedimiento: Se enumeran todos los miembros y comienza uno de los participantes repitiendo su número dos veces y el de otro de sus compañeros al ritmo que va marcando el grupo. El número llamado deberá repetir la acción. La actividad se realiza durante un tiempo prudencial con el fin de que los niveles de motivación no disminuyan. Al final los miembros que se equivocaron obtienen un castigo acordado por el grupo.

18. Mar adentro y mar afuera.

Procedimiento: El coordinador les pedirá a los miembros del grupo que se pongan de pie. Pueden ubicarse en círculo o en una fila, en dependencia del espacio del salón y del número de participantes. Se marca una línea en el suelo que representará la orilla del mar. Los participantes se ponen detrás de la línea. Cuando el coordinador dé la voz de "mar adentro", todos dan un sal hacia adelante sobre la raya. A la voz de "mar afuera", todos dan un salto hacia atrás de la raya. Las voces se darán de forma rápida; los que se equivocan salen del juego.

19. El alambre pelado.

Procedimiento: Se le pide a un compañero cualquiera que salga del salón y al resto, que formen un círculo y se tomen de la mano. El entrenador les explica que el círculo es un circuito eléctrico, dentro del cual hay un alambre pelado; que se le pedirá al compañero que está afuera que lo descubra tocando las cabezas de los que están en el círculo. Se ponen de acuerdo que cuando toque la cabeza del compañero que ellos designen como el "alambre pelado", todos al mismo tiempo y con toda la fuerza posible pegarán un grito. Se hace entrar al compañero que está afuera, el coordinador le explica que el círculo es un circuito eléctrico y que hay un alambre pelado en él y que debe descubrirlo tocando la

cabeza de los que están en el circuito. Se le pide que se concentre para descubrir el alambre pelado.

Ψ _____ Anexos

20. La doble rueda.

Procedimiento: Se divide a los participantes en dos grupos iguales (si un grupo puede ser de mujeres y el otro de hombres, mejor). Se coloca a un grupo formando un círculo tomados de los brazos, mirando hacia fuera del círculo. Se coloca al otro grupo a su alrededor, formando un círculo, tomados de las manos, mirando hacia dentro. Se les pide que cada miembro de la rueda exterior se coloque delante de uno de la rueda interior, que será su pareja y que se fijen bien en quién es pareja de cada quien. Una vez identificadas las parejas, se les pide que se vuelvan de espaldas y queden nuevamente tomados de las manos de afuera y de los de adentro tomados de los brazos. Se indica que se va a hacer sonar una música (o el ruido de algún instrumento) y que mientras suena deberán moverse los círculos hacia su izquierda, (así cada rueda girará en sentido contrario a la de la otra) y que cuando pare la música (o el ruido) deberán buscar su pareja, tomarse de las manos y sentarse en el suelo; la última pareja en hacerlo, pierde y sale de la rueda. El coordinador interrumpirá la música o el ruido en cualquier momento. Las parejas que salen van formando luego el jurado que determinará qué pareja pierde cada vez. El ejercicio continúa sucesivamente hasta que queda una pareja sola al centro, que es la ganadora.

A continuación proponemos las técnicas de cierre que pudieran ser incluidas en el diseño del entrenamiento sociopsicológico.

Técnicas de cierre.

1. Gestualidad.

Procedimiento: Todos los integrantes del grupo se ponen en círculo y deben expresar mediante un gesto cómo se sintieron durante el desarrollo de la sesión.

2. Mensaje positivo.

Procedimiento: Tomados de la mano, todos forman una rueda y muy apretados se pide que alguien de a los demás miembros del grupo un mensaje positivo relacionado con las experiencias vividas en el encuentro.

Ψ _____ Anexos

3. La silla vacía.

Procedimiento: Se sientan en un círculo donde hay una silla vacía. La persona que esta sentada a la izquierda de la silla vacía dirá: quiero que aquí se siente en la silla vacía que esta a mi derecha... Al moverse la persona seleccionada vuelve a quedar otra silla vacía y de nuevo el que esta a la izquierda repite el procedimiento.

4. ¿Cómo me sentí?

Procedimiento: Todos los miembros del grupo se reúnen en círculo y cada uno va expresando, mediante una palabra, sus vivencias, sus experiencias, durante el desarrollo de la sesión de entrenamiento.

5. El abrazo colectivo.

Procedimiento: Todos los miembros del grupo se ponen de pie y forman un círculo, a la vez que se dan un abrazo colectivo expresando así cómo se sintieron durante el encuentro.

6. P.N.I. (positivo, negativo e interesante):

Procedimiento: Por lo general se aplica al final de una sesión, aunque puede utilizarse al final de toda la etapa de trabajo del grupo. Se le entrega una hoja de papel a cada miembro del grupo por el entrenador. Se les orienta que cada uno de forma individual, sin consultar con nadie escriba lo que ha encontrado de positivo, de negativo y de interesante en la sesión o grupo de sesiones. Una vez que han llegado las hojas, éstas se recogen.

Para esta técnica existen varias variantes:

Variante I:

Se les pide que piensen en los aspectos positivos de la sesión. A través de una ronda, cada uno expresa su criterio; el coordinador lo refleja todo en la pizarra o en papelógrafo. A continuación se pide su criterio sobre los aspectos negativos y se procede igual. Se finaliza con lo interesante.

Variante II:

Una vez que se hace el análisis individual, se organizan equipos en donde se resumirá el trabajo de cada uno. Después se expone y refleja en pizarra o cartel.

Ψ _____ Anexos

7. El poema colectivo:

Procedimiento: Se le propone al grupo que cada uno elabore un verso cuyo contenido tenga que ver con la temática tratada. Se le puede pedir a uno de los miembros que haga la función de memoria del grupo para que escriba en la pizarra o en el papelógrafo. Esta función puede hacerla el entrenador. Se le pide a los participantes que uno a uno vaya diciendo en voz alta el verso que elaboró y se refleja en la pizarra o papelógrafo. Se va integrando cada verso a los anteriores hasta conformar un todo. Al final el que hace de memoria o el entrenador lee el poema íntegro. El entrenador reflexionará sobre la posibilidad de crear obras colectivas, destacando las vivencias que se despertaron en el grupo. Puede permitir la participación.

8. La palabra clave.

Procedimiento: Al utilizar esta técnica como de cierre se introduce una variante distinta a cuando es utilizada como técnica de contenido. La diferencia consiste en que no se le pide al sujeto que explique el por qué de la palabra o frase empleada. Se le dice al grupo por el facilitador que cada uno exprese con una palabra lo que piensa o siente en relación con la sesión que se ha trabajado. A continuación se inicia la ronda. El coordinador debe poner cuidado de recoger cada palabra expresada y quién le dijo.

9. La pantomima.

Procedimiento: Al igual que en la técnica anterior, la aplicación de la pantomima como técnica de cierre implica variación con respecto a su utilización como técnica de contenido; en este caso, referido a la impresión que deja en el sujeto la sesión que concluye. Su

aplicación es semejante a la palabra clave, pero en vez de pedirle a cada participante que lo exprese en una palabra, se le pide que lo exprese con mímica.

10. Las estatuas.

Procedimiento: El procedimiento de aplicación es semejante a la técnica anteriormente citada. En este caso, se pide que en vez de hacerlo con mímica, lo haga a través de una estatua.

Ψ _____ *Anexos*

11. Completamiento de frases.

- Hoy me he sentido....
- He logrado hasta ahora...
- Me gustaría lograr....

Procedimiento: Se lleva en una pancarta las frases incompletas para que los participantes vayan completándolas sucesivamente, pueden señalar aspectos específicos a participantes en particular.

12. La Telaraña.

Procedimiento: Cada participante deberá transmitir un mensaje a la persona que desee en sentido positivo y al grupo en general a través de expresiones verbales. Se utiliza un carretel de estambre para significar las direcciones de los mensajes. Al final se valora en conjunto los resultados del ejercicio.

13. Quiero despedirme del grupo con una frase.

Procedimiento: Se le brinda a cada participante la oportunidad de expresar al grupo algo que consideren importante a modo de conclusión acerca de cómo se han sentido trabajando de esta manera, o al menos una frase de despedida a los miembros que exprese su estado de opinión relativo al grupo y la dinámica del mismo.

14. Conociéndome mejor.

Procedimiento: Se les pide a los participantes que expongan: ¿Cómo se ha visto durante el encuentro? ¿Qué ha observado en los demás? ¿Y cómo cree que los demás lo han visto a él?

15. Colores, abrazo.

Procedimiento: Se pide hacer una ronda en la que se responda la siguiente interrogante ¿De qué color he visto la actividad del día de hoy, por qué? Luego se sugiere culminar dándonos un fuerte abrazo.

Ψ _____ *Anexos*

16. ¿Qué he aprendido hoy?

Procedimiento: Se pide al grupo hacer una ronda en la que se den reflexiones sobre la siguiente interrogante: ¿Qué he aprendido hoy? Luego se sugiere terminar dándonos un fuerte aplauso.

17. Los colores.

Procedimiento: Se le pide a los miembros del grupo que expresen a través de un color cómo se sintieron durante la actividad; explicando en todos los casos el porqué de su respuesta.

18. El regalo de cumpleaños.

Procedimiento: Al terminar la sesión de trabajo se le pide a los miembros del grupo que imaginen que hoy es su cumpleaños, entonces cada participante en la sesión de entrenamiento le hará un regalo espiritual a lo demás integrantes del mismo.

19. Las estaciones.

Procedimiento: Cada uno identifica la sesión con una estación del año, teniendo en cuenta como se sintieron durante el desarrollo de la misma. Se le orienta que expongan las

razones por las cuales identificaron la sesión con determinada estación y que de forma espontánea lo compartan.

20. El Abanico.

Procedimiento: Se les ofrece una hoja de papel en forma de abanico, para que coloquen sus reflexiones sobre lo que les ha aportado el trabajo y cómo se han sentido durante el desarrollo del mismo. Posteriormente, el coordinador lee en alta voz el contenido del abanico para el conocimiento del grupo.

Anexo # 11

Correlations Objetivos

Correlations

		calidad objetivo general	calidad objetivo sesion	coherencia objetivos conjunto
calidad objetivo general	Pearson Correlation	1	1,000(**)	.(a)
	Sig. (2-tailed)	.	.	.
	N	9	9	9
calidad objetivo sesion	Pearson Correlation	1,000(**)	1	.(a)
	Sig. (2-tailed)	.	.	.
	N	9	9	9
coherencia objetivos conjunto	Pearson Correlation	.(a)	.(a)	.(a)
	Sig. (2-tailed)	.	.	.
	N	9	9	9

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

a Cannot be computed because at least one of the variables is constant.

Nonparametric Correlations BOA y técnica

Correlations

			coherencia sistema de tecnicas	evaluación integral boa
Kendall's tau_b	coherencia sistema de tecnicas	Correlation Coefficient	.	.
		Sig. (2-tailed)	.	.
		N	9	9
	evaluación integral boa	Correlation Coefficient	.	1,000
		Sig. (2-tailed)	.	.
		N	9	9

