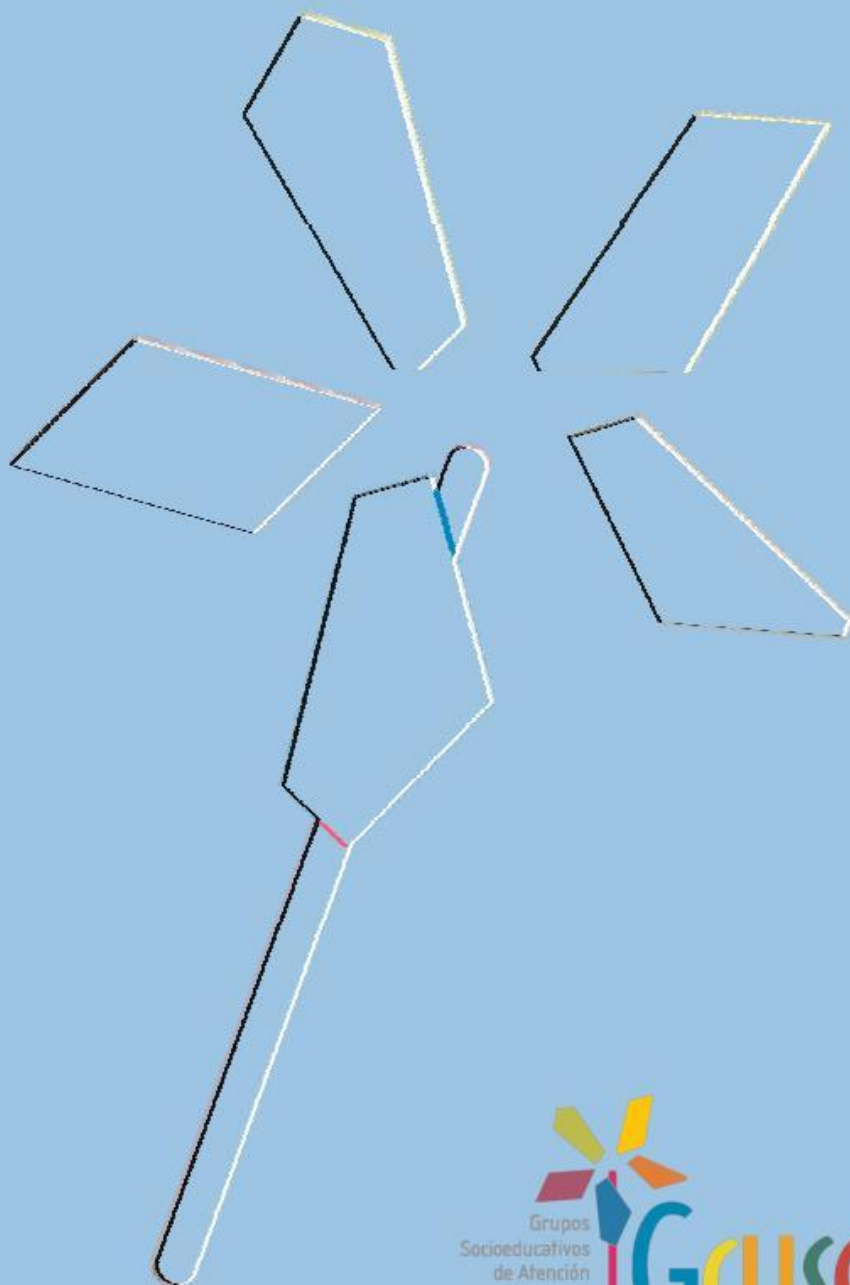

ESTRATEGIA GRUSE

GUÍA PARA EL DESARROLLO DE GRUPOS CON HOMBRES

ANEXOS



ESTRATEGIA GRUSE
Guía para el desarrollo de grupos de hombres
-ANEXOS-

Dirección General de Salud Pública y Ordenación Farmacéutica
Secretaría General de Salud Pública y Consumo
CONSEJERIA DE SALUD

Diciembre 2016

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

Coordinación de la edición:

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



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

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

Maquetación: Mónica Padial Espinosa y Silvia Toro Cárdenas

Diseño de cubierta: Jesús Zamora Acosta

Consejería de Salud: www.juntadeandalucia.es/salud

Repositorio Institucional SSPA: www.repositoriosalud.es

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Contenidos mínimos para el cartel informativo.....	4
Anexo 2. Texto para el folleto informativo	5
Anexo 3. Hoja de inscripción a los grupos socioeducativos	6
Anexo 4. Guión de la entrevista inicial.....	7
Anexo 5. Instrumentos de evaluación adicionales.....	14
Anexos 6. Evaluación de la satisfacción y registro de asistentes	16
Anexo 7. Registro de la actividad GRUSE.....	22
Anexo 8. Guión de la entrevista final.....	25
Anexos 9. Material de apoyo a las sesiones	29
Anexos 10. Hoja resumen de las ideas principales de las sesiones.....	99
Anexos 11. Presentaciones de las sesiones.....	112
Anexo 12. Materiales para afrontamiento de dificultades de la vida cotidiana.....	159

Anexo 1. Contenidos mínimos para el cartel informativo

El cartel informativo o de difusión de los GRUSE-H debería tener al menos esta información y distintivos:

1. Información sobre los perfiles a los que van dirigidos los GRUSE H.
2. Mensajes sobre situaciones difíciles que pueden ser identificadas por los hombres como causas de su malestar emocional: problemas económicos, desempleo, jubilación, separación o divorcio, problemas de relación con la familia, etc.
3. Información sobre objetivos o contenidos del grupo GRUSE H.
4. Distintivo de grupos GRUSE, para que se identifique como una iniciativa vinculada a la del GRUSE mujeres, que ya es conocida en algunos centros de salud.
5. Distintivo de la Consejería de Salud o Servicio Andaluz de Salud, que identifique que se organiza desde los servicios de salud (generará confianza en muchos posibles usuarios).
6. Información sobre el número, frecuencia, duración y horario previsto de las sesiones.
7. Número de participantes previsto en los grupos.
8. Información sobre dónde y a quién solicitar información sobre los grupos y donde solicitar la participación en la actividad.

Anexo 2. Texto para el folleto informativo

La situación de crisis actual está provocando que muchos hombres tengan un mayor riesgo de sufrir problemas de salud mental.

Distintos estudios han demostrado que intervenciones grupales ofertadas desde Atención Primaria, mejoran las capacidades y oportunidades de las personas para afrontar circunstancias difíciles de la vida o disminuir los riesgos asociados a un afrontamiento ineficaz de estas situaciones, con efectos positivos para su salud y su bienestar emocional.

El objetivo general de GRUSE-H es mejorar la salud y el bienestar de los hombres participantes a través de la potenciación de sus talentos y habilidades personales, así como del uso de los activos disponibles en su comunidad, para un afrontamiento saludable de las dificultades de la vida cotidiana.

Es una intervención grupal de promoción de la salud desarrollada en 8-10 sesiones. Normalmente se organiza 1 sesión semanal, conducida por profesionales de trabajo social de Atención Primaria.

Los GRUSE-H se dirigen a hombres con malestar psicosocial y dificultades para abordar las situaciones adversas a las que han de enfrentarse en el día a día.

A partir de 2016, los GRUSE-H irán introduciéndose gradualmente en los Centros de Salud, por lo que te solicitamos colaboración, derivando a personas con el perfil, difundiendo la estrategia y con otras iniciativas de colaboración que puedan surgir en el equipo.

Anexo 3. Hoja de inscripción a los grupos socioeducativos

HOJA DE INSCRIPCION

Apellidos: _____ Nombre: _____

Sexo: _____ Edad: _____

Domicilio (Calle/Plaza): _____

Nº: _____ Población: _____

Código Postal: _____ Provincia: _____

Teléfono 1: _____ Teléfono 2: _____

Correo electrónico (particular): _____

DERIVADO/A desde:

• *Atención Primaria:*

Consulta médica

Enfermería

Captación en la consulta de Trabajo Social del Centro de Salud

Otro profesional del Centro de Salud(especificar) _____

• *Otros:*

Salud Mental

Servicios Sociales Comunitarios

Otros (especificar) _____

• *A iniciativa propia. En este caso, díganos ¿Cómo ha conocido los GRUSE?*

Por Cartel

Por familiares

Por amistades

Por la radio, TV, redes sociales

Otros: _____

Discapacidad: SI__ NO__

Necesidad de medidas especiales de adaptación: SI__ NO__ ¿Cuáles? _____

¿Por qué quiere participar en un Grupo Socioeducativo? _____

Anexo 4. Guión de la entrevista inicial

GUIÓN ORIENTATIVO DE ENTREVISTA DE EVALUACIÓN INICIAL

Fecha: _____

NOMBRE: _____

1. ¿Por qué ha venido usted a este grupo?

2. ¿Qué espera del grupo?

3. Descríbame a su familia (elabora el genograma familiar)

4. ¿Cuál es su nivel de formación?

Estudios terminados de nivel más alto¹: _____

1. Sin estudios /No sabe leer y escribir	
2. Sin estudios / Sabe leer y escribir	
3. Primaria (Graduado Escolar)	
4. Secundaria obligatoria	
5. Bachillerato	
6. Formación profesional de grado medio	
7. Educación superior universitaria	
8. Educación superior no universitaria (ciclos de grado superior)	
9. Otros estudios no reglados	

¹ Anote el literal y a continuación señale la opción que corresponda.

5. ¿Cuál es su situación laboral actual?

Situación laboral actual²: _____

1. Trabajo doméstico no remunerado	
2. Trabaja con contrato a tiempo completo	
3. Trabaja con contrato a tiempo parcial	
4. Trabaja sin contrato	
5. Trabaja por temporadas	
6. Baja laboral (incapacidad laboral temporal)	
7. Parado	
8. Jubilado	
9. Pensionista por incapacidad laboral permanente	

6. ¿Qué cantidad neta se ingresa mensualmente en su unidad familiar? _____ €

7. ¿Cuenta en su entorno con personas de confianza?

No ____ Sí ____

En caso afirmativo, responda con qué frecuencia se relaciona con ellas³:

	Siempre	Frecuentemente	Con poca Frecuencia	Nunca
1. Pareja	4	3	2	1
2. Familiar próximo (padre, madre, hijo/a, hermano/a, abuelos/as, tíos/as, primos/as, sobrinos/as)	4	3	2	1
3. Pariente (familia extensa y familia política)	4	3	2	1
4. Amigo/a íntimo	4	3	2	1
5. Otro/a amigo o amiga	4	3	2	1

² Anote el literal y a continuación señale la opción que corresponda.

³ Adaptación de las variables del concepto de Capital Social de Lazos o Bonding (área de confianza en las personas).

Fuentes:

- Fuertes I, Maset A, AgostFelip R. Procesos migratorios, capital social y satisfacción vital individual: evidencias de la comunidad rumana de Castellón. En: Domínguez R, Tezanos S (Ed.). Desafíos de los Estudios del Desarrollo: Actas del I Congreso Internacional de Estudios del Desarrollo. Red Española de Estudios del Desarrollo (REEDES); 2012. Disponible en: <http://congresoreedes.unican.es>
- Pugno M, Verme P. Life Satisfaction, Social Capital and the BondingBridgingNexus. Policy Research Working Paper n° 5945. Washington D.C: The WorldBank; 2012.
- Putnam R. Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community. New York: Simon and Schuster; 2000.

	Siempre	Frecuentemente	Con poca Frecuencia	Nunca
6. Algún profesional	4	3	2	1
7. Vecino/a	4	3	2	1
8. Otras (especificar)	4	3	2	1
<i>Subtotal:</i>				
<i>TOTAL:</i>				

Ver cálculo y e interpretación de puntuaciones en la última página de este anexo.

8. ¿Pertenece a alguna asociación, ONG o grupo cultural?

NO ___ SI ___ ¿Cuál? _____

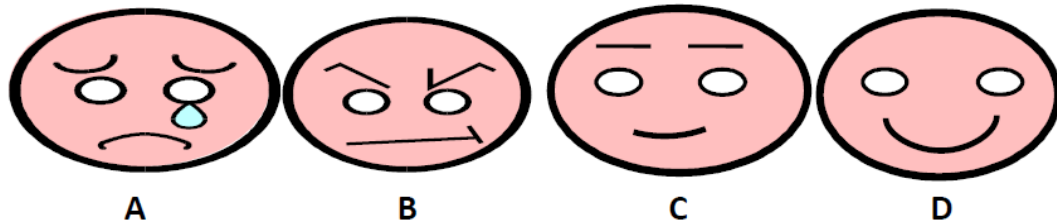
9. ¿Tiene alguna afición?

NO ___ SI ___ ¿Cuál? _____

10. En los últimos doce meses, ¿diría que su estado de salud ha sido?

Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
----------	------	---------	-------	-----------

11. Y en cuanto a su estado de ánimo ¿Cómo se siente habitualmente?



12. ¿A qué cree que se debe su malestar?; ¿Cuáles son las dificultades con las que se enfrenta en su vida diaria, las cosas que más le preocupan?

13. ¿Con qué frecuencia ha visitado a su medico de familia en los últimos 6 meses?

Nº de visitas en los últimos 6 meses: _____

14. ¿Ha sido atendido alguna vez por Salud Mental?

No ___ Si ___ ¿Cuándo? _____

15. ¿Ha participado alguna vez en alguna actividad o terapia psicológica como....?

A.- Relajación/meditación ___ B.- Terapia grupal ___ C.- Psicoterapia individual ___

D.- Otros _____

16. ¿Tiene algún tratamiento farmacológico?

No ____ Sí ____

¿Para qué enfermedad? _____

17. A continuación, me gustaría hacerle unas preguntas para saber si ha tenido en las dos últimas semanas algunas de las siguientes sensaciones⁴:

(No se puntuarán los síntomas de duración inferior a dos semanas o que sean de leve intensidad)

<i>Escala de ansiedad</i>		No	Si
1. ¿Se ha sentido muy excitado/a, nervioso/a o tenso/a?		0	1
2. ¿Ha estado muy preocupado/a por algo?		0	1
3. ¿Se ha sentido muy irritable?		0	1
4. ¿Ha tenido dificultad para relajarse?		0	1
5. ¿Ha dormido mal, ha tenido dificultades para dormir?		0	1
6. ¿Ha tenido dolores de cabeza o nuca?		0	1
7. ¿Ha tenido temblores, hormigueos, mareos, sudores y/o diarrea?		0	1
8. ¿Ha estado preocupado/a por su salud?		0	1
9. ¿Ha tenido alguna dificultad para conciliar el sueño, para quedarse dormido/a?		0	1
<i>Puntuación Escala de ansiedad:</i>			
<i>Escala de depresión</i>		No	Si
1. ¿Se ha sentido con poca energía?		0	1
2. ¿Ha perdido su interés por las cosas?		0	1
3. ¿Ha perdido la confianza en sí mismo/a?		0	1
4. ¿Se ha sentido desesperanzado/a, sin esperanza?		0	1
5. ¿Ha tenido dificultades para concentrarse?		0	1
6. ¿Ha perdido peso por falta de apetito?		0	1
7. ¿Se ha estado despertando demasiado temprano?		0	1
8. ¿Se ha sentido enlentecido/a?		0	1
9. ¿Cree que se ha encontrado peor por las mañanas?		0	1
<i>Puntuación Escala de depresión:</i>			

Ver cálculo e interpretación de puntuaciones en la última página de este anexo.

⁴ Escalas de Ansiedad y Depresión de Goldberg. Fuentes:

- Goldberg D, Bridges K, Duncan-Jones P, et al. Detección de la ansiedad y la depresión en el marco de la medicina general. Br Med J (ed. esp.) 1989; 4(2): 49-53.
- Montón C, Pérez-Echevarría MJ, Campos R, et al. Escalas de ansiedad y depresión de Goldberg: una guía de entrevista eficaz para la detección del malestar psíquico. Aten Primaria 1993; 12: 345-349.
- Escalas disponibles en versión electrónica en la Web del SAS: <http://goo.gl/Y3Zzrj>

18. (OPCIONAL) ¿Pensando en usted, marque la opción que mejor le describa⁵?

	Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
1. Siento que soy una persona digna de aprecio, al menos en igual medida que las demás.	4	3	2	1
2. Me inclino a pensar que, en conjunto, soy un/a fracasado/a.	1	2	3	4
3. Creo que tengo varias cualidades buenas.	4	3	2	1
4. Puedo hacer las cosas tan bien como la mayoría de la gente.	4	3	2	1
5. Creo que no tengo muchos motivos para sentirme orgulloso/a de mí.	1	2	3	4
6. Tengo una actitud positiva hacia mí mismo/a (e.g. me cuido, busco tiempo para hacer cosas que me gustan, tengo buenos pensamientos y sentimientos hacia mí mismo/a).	4	3	2	1
7. En general, estoy satisfecho/a conmigo mismo/a (e.g. con mi forma de ser, con cómo me comporto con los/as demás, con mi físico, con mi desempeño en mis obligaciones y tareas cotidianas, etc.).	4	3	2	1
8. Desearía valorarme más a mí mismo/a.	1	2	3	4
9. A veces me siento verdaderamente inútil.	1	2	3	4
10. A veces pienso que no sirvo para nada.	1	2	3	4
<i>Subtotal:</i>				
<i>TOTAL:</i>				

Ver cálculo e interpretación de puntuaciones en la última página de este anexo.

19. (OPCIONAL) Para terminar, piense en una situación o un hecho que le haya sucedido en el último mes y que haya sido muy estresante para usted. Por estresante entendemos una situación que causa problemas, le hace sentir mal, o le cuesta enfrentarse a ella. Puede ser con su familia, en el trabajo, con amigos, etc. La situación puede estar sucediendo ahora o puede que haya sucedido ya.

⁵ Escala de Autoestima de Rosenberg. Fuentes:

- Vázquez AJ, Jiménez R, Vázquez-Morejón, R Escala de autoestima de Rosenberg: fiabilidad y validez en población clínica española. Apuntes de Psicología, 2004, Vol. 22, número 2, págs. 247-255.
- Echeburua, E. (1995). Evaluación y tratamiento de la fobia social. Barcelona: Martínez Roca.
- Rosenberg, M. (1989). Society and the adolescent Self-image. Revised edition. Middletown, CT: Wesleyan University Press.
- Rosenberg, M. (1965). La autoimagen del adolescente y la sociedad. Buenos Aires: Paidós (traducción de 1973).

A continuación, responda a la siguiente lista de afirmaciones basándose en cómo manejó usted esta situación⁶.

	Totalmente	Mucho	Bastante	Un poco	En absoluto
1. Luché para resolver el problema.	4	3	2	1	0
2. No dejé que me afectara; evité pensar en ello demasiado.	4	3	2	1	0
3. Me esforcé para resolver los problemas de la situación.	4	3	2	1	0
4. Traté de olvidar por completo el asunto.	4	3	2	1	0
5. Hice frente al problema.	4	3	2	1	0
6. Quité importancia a la situación y no quise preocuparme más.	4	3	2	1	0
7. Supe lo que había que hacer, así que doblé mis esfuerzos y traté con más ímpetu de hacer que las cosas funcionaran.	4	3	2	1	0
8. Me comporté como si nada hubiera pasado.	4	3	2	1	0
9. Mantuve mi postura y luché por lo que quería.	4	3	2	1	0
10. Evité pensar o hacer nada.	4	3	2	1	0
<i>Resolución de problemas</i>	<i>Subtotal ítems 1, 3, 5, 7 y 9:</i>				
	<i>TOTAL RP</i>				
<i>Evitación de problemas</i>	<i>Subtotal ítems 2, 4, 6, 8 y 10:</i>				
	<i>TOTAL EP:</i>				

Ver cálculo e interpretación de puntuaciones en la última página de este anexo.

20. Otras observaciones:

⁶ Ítems de resolución y evitación de problemas de la Escala de Afrontamiento ante la Adversidad de Tobin y cols. Fuentes:
 - Cano FJ, Rodríguez L, García J. Adaptación española del Inventario de Estrategias de Afrontamiento. Actas EspPsiquiatr 2007; 35(1): 29-39.
 - Tobin DL, Holroyd KA, Reynolds RV, Kigal JK. The hierarchical factor structure of the Coping Strategies Inventory. Cognit TherRes 1989; 13: 343-61.

CÁLCULO E INTERPRETACIÓN DE PUNTUACIONES:

Pregunta 7.- Frecuencia de relaciones con personas de confianza

Suma de las puntuaciones señaladas en cada columna. La frecuencia de relaciones será mayor cuanto mayor sea la puntuación total.

Pregunta 17.- Ansiedad y Depresión

Suma de las puntuaciones señaladas en cada columna. Cada subescala se puntúa por separado, salvo para población geriátrica que podría usarse como escala única sumando ambas puntuaciones. Los puntos de corte son mayor o igual a 4 para la escala de ansiedad, y mayor o igual a 2 para la de depresión. En población geriátrica, el punto de corte conjunto sería mayor o igual a 6.

Pregunta 18.- Autoestima

Para su corrección deben invertirse las puntuaciones de los ítems enunciados positivamente: 1, 3, 4, 6 y 7 (ya modificados en la tabla) y posteriormente sumarse todos los ítems. La puntuación total, por tanto, oscila entre 10 y 40. Los puntos de corte de referencia son:

- De 30 a 40 puntos: Autoestima elevada. Considerada como autoestima normal.
- De 26 a 29 puntos: Autoestima media. No presenta problemas de autoestima graves, pero es conveniente mejorarla.
- Menos de 25 puntos: Autoestima baja. Existen problemas significativos de autoestima.

Pregunta 19.- Afrontamiento ante la Adversidad

En este apartado se puntúan dos estrategias por separados: una de manejo adecuado (Resolución de problemas), que incluye los ítems 1, 3, 5, 7 y 9; y otra de manejo inadecuado (Evitación de problemas), que incluye los ítems 2, 4, 6, 8 y 10. Cada estrategia se calcula sumando las puntuaciones señaladas en los ítems que la componen. A mayor puntuación, mayor valor alcanzado en cada estrategia.

Anexo 5. Instrumentos de evaluación adicionales

A continuación se enumeran una serie de instrumentos de evaluación, relacionados con los contenidos tratados en los GRUSE, que pueden utilizarse opcionalmente, a criterio de la persona responsable de los grupos en la UGC de AP:

- Cuestionario de Oviedo del Sueño⁷
- Percepción de la Función Familiar - Cuestionario APGAR Familiar⁸
- Apoyo Social Percibido o Funcional - Cuestionario DUKE-UNC⁹
- Escala de Riesgo Suicida de Plutchik¹⁰
- Escala de Estrés Percibido de 14 ítems (PSS)¹¹
- Escala de Satisfacción con la Vida de 5 ítems (SWLS)^{12,13}
- Escala de Sucesos Vitales Estresantes¹⁴
- Escala SOC (Sentido de Coherencia)^{15,16}
- Capital Social - Lazos (área de sentido de comunidad)¹⁷
- Escala de Calidad de Vida - GENCAT¹⁸

⁷Bobes J, González MP, Saíz PA, Bascarán MT, Iglesias C, Fernández JM. Propiedades psicométricas del cuestionario Oviedo de sueño. *Psicothema* 2000;12(1):107-12. Disponible en versión electrónica en la Web del SAS: <http://goo.gl/oesJir>

⁸Bellón JA, Delgado A, Luna JD, Lardelli P. Validez y fiabilidad del cuestionario de función familiar Apgar-familiar. *Aten Primaria* 1996;18 (6): 289-295. Disponible en versión electrónica en la Web del SAS: <http://goo.gl/VyPAUO>

⁹Bellón JA, Delgado A, Luna J, Lardelli P. Validez y fiabilidad del cuestionario de apoyo social funcional Duke-UNC-11. *Aten Primaria*, 1996; 18: 153-63. Disponible en versión electrónica en la Web del SAS: <http://goo.gl/P6g4ru>

¹⁰Rubio G, Montero I, Jáuregui J, Villanueva R, Casado MA, Marín JJ, Santo-Domingo J. Validación de la escala de riesgo suicida de Plutchik en población española. *ArchNeurobiol* 1998; 61(2): 143-52. Disponible en versión electrónica en la Web del SAS: <http://goo.gl/Yv1PuE>

¹¹Remor E. (2006). *Psychometric Properties of a European Spanish Version of the Perceived Stress Scale (PSS)*. *The Spanish Journal of Psychology*, 9 (1), 86-93. Disponible en: <http://goo.gl/PTWhp3>

¹²Pons D, Atienza FL, Balaguer I, García-Merita ML. Propiedades psicométricas de la Escala de Satisfacción con la Vida en personas de la tercera edad. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico Evaluación Psicológica*; 2002, 13: 71-82.

¹³Atienza FL, Pons D, Balaguer I, García-Merita ML. Propiedades psicométricas de la Escala de Satisfacción con la Vida en adolescentes. *Psicothema*; 2000, 12 (2): 331-336.

¹⁴González JL, Morera A. La valoración de sucesos vitales: Adaptación española de la escala de Holmes y Rahe. *Psiquis*, 1983; 4 (1): 7-11.

¹⁵Virúes-Ortega J, Martínez-Martín P, del Barrio JL, Lozano LM. Validación transcultural de la Escala de Sentido de Coherencia de Antonovsky (OLQ-13) en ancianos mayores de 70 años. *MedClin*; 2007; 128 (13): 486-92.

¹⁶Rivera F, López A, Ramos P, Moreno C. Propiedades psicométricas de la escala Sentido de Coherencia (soc-29) en adolescentes Españoles. *Revista de Psicologia da Criança e do Adolescente*; 2011, 4: 11-39.

¹⁷Fuertes I, Maset A, AgostFelip R. Procesos migratorios, capital social y satisfacción vital individual: evidencias de la comunidad rumana de Castellón. En: Domínguez R, Tezanos S (Ed.). *Desafíos de los Estudios del Desarrollo: Actas del I Congreso Internacional de Estudios del Desarrollo*. Red Española de Estudios del Desarrollo (REEDES); 2012. Disponible en: <http://congresoreedes.unican.es>

¹⁸Verdugo MA, Arias B, Gómez LE, SchallockRL. *Manual de aplicación de la Escala GENCAT de Calidad de vida*. Barcelona: Departamento de Acción Social y Ciudadanía de la Generalitat de Catalunya; 2009. Disponible en: <http://goo.gl/ZKij6D>

- Test de Asertividad de Rathus¹⁹
- Cuestionario de Regulación Emocional de Gross y John²⁰
- Cuestionario de Actitudes hacia la Igualdad de Géneros (CAIG)²¹

¹⁹ Carrasco I, Clemente M, LLavona L. La evaluación de la aserción a través de los Inventarios de Rathus y de Gambriill y Richey. *Revista Española de Terapia del Comportamiento*; 1984, 2: 121-34.

²⁰ Rodríguez-Carvajal R, Moreno-Jiménez B, Garrosa. Cuestionario de regulación emocional. Versión española. Autorizado por los autores de la versión original en inglés (Gross y John, 2003). Madrid: Universidad Autónoma de Madrid; 2006.

²¹ De Sola A, Martínez I, Meliá JL. El cuestionario de actitudes hacia la igualdad de géneros (CAIG): elaboración y estudio psicométrico. *Anuario de Psicología*; 2003, 34 (1): 101-123.

Anexos 6. Evaluación de la satisfacción y registro de asistentes

Anexo 6.1. Evaluación de la sesión y registro de asistentes	17
Anexo 6.2. Evaluación del programa.....	20

Anexo 6.1. Evaluación de la sesión y registro de asistentes

EVALUACION DE LA SESION Y REGISTRO DE ASISTENTES

1. Unidad de Gestión Clínica de AP:

2. Sesión número:

3. Fecha de la sesión:

4. Participantes:

Código	Nombre y apellidos	Asiste (S/N)
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		
11		
12		
13		
14		
15		
Nº de asistentes a la sesión:		<input type="text"/>

Nota: Una vez registrados los nombres de las personas participantes se recomienda fotocopiar esta primera hoja para ser cumplimentada tras cada sesión

5. Profesionales implicados:

Nombre y apellidos de profesionales implicados		Categoría Profesional y Centro de Trabajo
1 (Responsable)		
2		
3		
4		

6. Horario:

7. Contenidos tratados:

8. Otros temas (no planificados) que han salido:

9. Notas sobre el clima general del grupo:

10. Funcionamiento del grupo:

10.1.- Respetan el horario:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
-------	------------	---------	--------------	---------

10.2.- Respetan la opinión de los demás:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
-------	------------	---------	--------------	---------

10.3.- Se muestran “abiertos a la experiencia”:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
-------	------------	---------	--------------	---------

10.4. Escuchan:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
-------	------------	---------	--------------	---------

10.5.- Participan/preguntan/plantean su propia experiencia:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
-------	------------	---------	--------------	---------

Anexo 6.2. Evaluación del programa

CUESTIONARIO DE OPINIÓN DE LOS PARTICIPANTES ACERCA DEL PROGRAMA

A continuación le planteamos una serie de cuestiones en torno a su experiencia en este grupo GRUSE. Este cuestionario es ANÓNIMO. Conteste con sinceridad para ayudarnos a mejorar.

Por favor, lea atentamente y marque las respuestas con las que esté más de acuerdo, teniendo en cuenta que no hay respuestas correctas ni incorrectas, sino que lo que nos interesa es su opinión.

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Fecha: _____ Centro de Salud: _____

1. El lugar donde se han hecho las reuniones le ha parecido:

Nada adecuado	Poco adecuado	Medianamente adecuado	Bastante adecuado	Muy adecuado
---------------	---------------	-----------------------	-------------------	--------------

En caso de que le haya parecido poco o nada adecuado, indique el motivo:

2. El horario le ha parecido:

Nada adecuado	Poco adecuado	Medianamente adecuado	Bastante Adecuado	Muy adecuado
---------------	---------------	-----------------------	-------------------	--------------

En caso de que le haya parecido poco o nada adecuado, indique el motivo:

3. La duración del programa le ha parecido:

Nada adecuada	Poco adecuada	Medianamente adecuada	Bastante Adecuada	Muy adecuada
---------------	---------------	-----------------------	-------------------	--------------

4. Valore esta afirmación: "Podré aplicar lo aprendido en mi vida diaria"

Nada adecuada	Poco adecuada	Medianamente adecuada	Bastante Adecuada	Muy adecuada
---------------	---------------	-----------------------	-------------------	--------------

5. Valore esta afirmación: “El grupo me ha facilitado estrategias y/o herramientas para superar situaciones difíciles de mi vida”

Nada adecuada	Poco adecuada	Medianamente adecuada	Bastante Adecuada	Muy adecuada
---------------	---------------	-----------------------	-------------------	--------------

6. El trabajo realizado por la persona responsable del grupo le ha parecido:

Nada adecuado	Poco adecuado	Medianamente adecuado	Bastante Adecuado	Muy adecuado
---------------	---------------	-----------------------	-------------------	--------------

7. Como valoración general, el grupo le ha parecido:

Nada adecuado	Poco adecuado	Medianamente adecuado	Bastante Adecuado	Muy adecuado
---------------	---------------	-----------------------	-------------------	--------------

8. De todos los temas trabajados en los talleres, ¿cuáles son los que cree que le van a resultar más útiles?

9. ¿Hay algún tema que le hubiera gustado que se tratase en los talleres de este grupo y no se ha hecho?

SÍ	NO
----	----

En caso afirmativo, indique qué tema/s:

10. ¿Le recomendaría a otras personas que asistiera a estos grupos?

SÍ	NO
----	----

Anexo 7. Registro de la actividad GRUSE

SISTEMA DE REGISTRO DE GRUSE

Año:			
DSPA/AGS: (Distrito Sanitario de Atención Primaria / Área de Gestión Sanitaria)			
Edición nº:			
Modalidad de GRUSE:	GRUSE Mujeres:	GRUSE Hombres:	
1ª Unidad de Gestión Clínica de AP:			
Edición compartida con otra UGC:	NO:	SI:	
2ª Unidad de Gestión Clínica de AP:			
3ª Unidad de Gestión Clínica de AP:			
Nombre y apellidos del profesional que gestiona la actividad:			
Fecha de inicio del Grupo:			
Fecha de finalización:			
Nº de sesiones realizadas:			
Nº total de participantes que inician el Grupo:			
• Nº de participantes captados por el/la trabajador/a social:			
• Nº de participantes derivados por medicina de familia:			
• Nº de participantes derivados por otros profesionales de AP:			
• Nº de participantes que acuden por iniciativa propia:			
• Nº de participantes procedentes de otras derivaciones:			
Nº total de solicitantes excluidos:			
Nº de participantes que finalizan el Grupo:			
Nº de participantes por UGC:	1ª UGC:	2ª UGC:	3ª UGC:

Participantes	Asistencia (señalar con una X)										Observaciones
	S.1	S.2	S.3	S.4	S.5	S.6	S.7	S.8	S.9	S.10	
1											
2											
3											
4											
5											
6											
7											
8											
9											
10											
11											
12											
13											
14											
15											

Datos que se recogen en **SIGAP** (Sistema de Información y Gestión en Atención Primaria) en relación a la estrategia:

- **Año:** Año en el que se contabiliza el Grupo.
- **DSPA/AGS:** Distrito Sanitario de Atención Primaria/Área de Gestión Sanitaria.
- **Modalidad de GRUSE:** Identificar si es un grupo compuesto por mujeres o por hombres.
- **Fecha de inicio:** Día, mes y año de comienzo del grupo.
- **1ª UGC:** Unidad de Gestión Clínica donde se realizan los grupos.
- **Edición compartida con otra UGC:** No/Si
- **2ª y 3ª UGC:** En el caso de GRUSE al que acuden participantes de 2 o 3 UGC, nombres de las mismas.
- **Fecha de fin:** Día, mes y año de finalización del grupo.
- **Nº de sesiones realizadas:** Nº total de sesiones que se han realizado. La media está en torno a 8, aunque es una cifra flexible. Sin embargo los GRUSE con un número de sesiones igual o inferior a 4 no pueden alcanzar la consideración de GRUSE, ya que si a esas 4 sesiones les quitamos la sesión de inicio que es de presentación y la de cierre que es de evaluación, en realidad se han desarrollado 2 sesiones.
- **Nº total de participantes que inician en la edición:** Asistentes que acuden a la primera sesión.
- **Nº de participantes que inician la edición captados por TS:** Es el nº de participantes que acuden al GRUSE captados por el propio/a trabajador/a social.
- **Nº de participantes que inician en la edición captados por medicina de familia:** Nº de participantes que inician el GRUSE y han sido derivados por medicina de familia.
- **Nº de participantes que inician en la edición captados por el resto de profesionales de AP:** Nº de participantes que inician el GRUSE y han sido derivados por cualquier otro profesional del equipo de Atención Primaria.
- **Nº de participantes que inician en la edición que acuden por iniciativa propia:** Nº de personas que inician GRUSE y que han accedido al mismo por contactos e información propia.
- **Nº de participantes que inician la edición procedente de otras derivaciones:** Nº de personas que inician los GRUSE y han sido derivadas por otros niveles asistenciales o por otras entidades: Servicios Sociales, ONG, Asociaciones, etc.
- **Nº total de solicitantes excluidos:** Personas a las que se les ha realizado el proceso de selección y el profesional no ha considerado que cumplen el perfil.
- **Nº de participantes que finalizan en la edición:** Nº de personas que acuden al menos al 80% de las sesiones.
- **Nº de participantes de la 1ª, 2ª y 3ª UGC:** En el caso de GRUSE al que acuden participantes de una segunda o tercera UGC, nº de personas procedentes de cada una de ellas.

Anexo 8. Guión de la entrevista final

GUIÓN ORIENTATIVO DE ENTREVISTA PERSONAL DE EVALUACIÓN FINAL

Fecha: _____

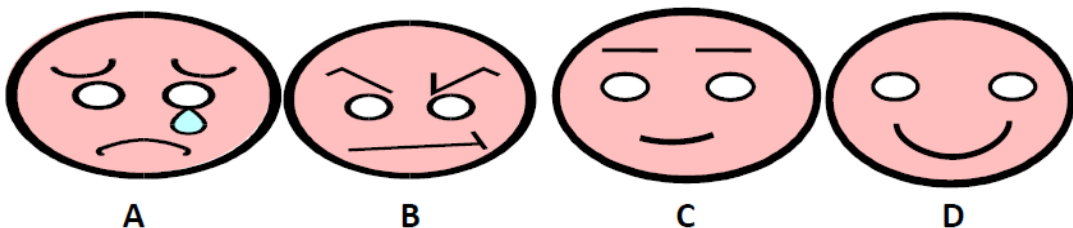
NOMBRE: _____

1. ¿Recuerda usted por qué vino a este grupo?

2. Si cuenta con **personas de confianza en su entorno**, responda con qué frecuencia se relaciona con ellas:

	Siempre	Frecuentemente	Con poca frecuencia	Nunca
1. Pareja	4	3	2	1
2. Familiar próximo (padre, madre, hijo/a, hermano/a, abuelos/as, tíos/as, primos/as, sobrinos/as)	4	3	2	1
3. Pariente (familia extensa y familia política)	4	3	2	1
4. Amigo/a íntimo	4	3	2	1
5. Otro/a amigo o amiga	4	3	2	1
6. Algún profesional	4	3	2	1
7. Vecino/a	4	3	2	1
8. Otras (especificar) _____	4	3	2	1
<i>Subtotal:</i>				
<i>TOTAL:</i>				

3. En cuanto a su estado de ánimo ¿Cómo se siente habitualmente?



4. A continuación, me gustaría hacerle unas preguntas para saber si ha tenido en las dos últimas semanas algunas de las siguientes sensaciones:

(No se puntuarán los síntomas de duración inferior a dos semanas o que sean de leve intensidad)

<i>Escala de ansiedad</i>	No	Si
1. ¿Se ha sentido muy excitado/a, nervioso/a o tenso/a?	0	1
2. ¿Ha estado muy preocupado/a por algo?	0	1
3. ¿Se ha sentido muy irritable?	0	1
4. ¿Ha tenido dificultad para relajarse?	0	1
5. ¿Ha dormido mal, ha tenido dificultades para dormir?	0	1
6. ¿Ha tenido dolores de cabeza o nuca?	0	1
7. ¿Ha tenido temblores, hormigueos, mareos, sudores y/o diarrea?	0	1
8. ¿Ha estado preocupado/a por su salud?	0	1
9. ¿Ha tenido alguna dificultad para conciliar el sueño, para quedarse dormido/a?	0	1
<i>Puntuación Escala de ansiedad:</i>		
<i>Escala de depresión</i>	No	Si
1. ¿Se ha sentido con poca energía?	0	1
2. ¿Ha perdido su interés por las cosas?	0	1
3. ¿Ha perdido la confianza en sí mismo/a?	0	1
4. ¿Se ha sentido desesperanzado/a, sin esperanza?	0	1
5. ¿Ha tenido dificultades para concentrarse?	0	1
6. ¿Ha perdido peso por falta de apetito?	0	1
7. ¿Se ha estado despertando demasiado temprano?	0	1
8. ¿Se ha sentido enlentecido/a?	0	1
9. ¿Cree que se ha encontrado peor por las mañanas?	0	1
<i>Puntuación Escala de depresión:</i>		

5. (OPCIONAL) ¿Pensando en usted, marque la opción que mejor le describa?

	Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
1. Siento que soy una persona digna de aprecio, al menos en igual medida que las demás.	4	3	2	1
2. Me inclino a pensar que, en conjunto, soy un/a fracasado/a.	1	2	3	4

	Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
3. Creo que tengo varias cualidades buenas.	4	3	2	1
4. Puedo hacer las cosas tan bien como la mayoría de la gente.	4	3	2	1
5. Creo que no tengo muchos motivos para sentirme orgulloso/a de mí.	1	2	3	4
6. Tengo una actitud positiva hacia mí mismo/a (e.g. me cuido, busco tiempo para hacer cosas que me gustan, tengo buenos pensamientos y sentimientos hacia mí mismo/a).	4	3	2	1
7. En general, estoy satisfecho/a conmigo mismo/a (e.g. con mi forma de ser, con cómo me comporto con los/as demás, con mi físico, con mi desempeño en mis obligaciones y tareas cotidianas, etc.).	4	3	2	1
8. Desearía valorarme más a mí mismo/a.	1	2	3	4
9. A veces me siento verdaderamente inútil.	1	2	3	4
10. A veces pienso que no sirvo para nada.	1	2	3	4
<i>Subtotal:</i>				
<i>TOTAL:</i>				

6. (OPCIONAL) Piense en una situación o un hecho que le haya sucedido en las últimas semanas y que haya sido muy estresante para usted. Por estresante entendemos una situación que causa problemas, le hace sentir mal, o le cuesta enfrentarse a ella. Puede ser con su familia, en el trabajo, con amigos, etc. La situación puede estar sucediendo ahora o puede que haya sucedido ya.

A continuación responda a la siguiente lista de afirmaciones basándose en cómo manejó usted esta situación.

	Totalmente	Mucho	Bastante	Un poco	En absoluto
1. Luché para resolver el problema.	4	3	2	1	0
2. No dejé que me afectara; evité pensar en ello demasiado.	4	3	2	1	0
3. Me esforcé para resolver los problemas de la situación.	4	3	2	1	0
4. Traté de olvidar por completo el asunto.	4	3	2	1	0
5. Hice frente al problema.	4	3	2	1	0

		Totalmente	Mucho	Bastante	Un poco	En absoluto
6.	Quité importancia a la situación y no quise preocuparme más.	4	3	2	1	0
7.	Supe lo que había que hacer, así que doblé mis esfuerzos y traté con más ímpetu de hacer que las cosas funcionaran.	4	3	2	1	0
8.	Me comporté como si nada hubiera pasado.	4	3	2	1	0
9.	Mantuve mi postura y luché por lo que quería.	4	3	2	1	0
10.	Evité pensar o hacer nada.	4	3	2	1	0
<i>Resolución de problemas</i>	<i>Subtotal ítems 1, 3, 5, 7 y 9:</i>					
	<i>TOTAL RP</i>					
<i>Evitación de problemas</i>	<i>Subtotal ítems 2, 4, 6, 8 y 10:</i>					
	<i>TOTAL EP:</i>					

7. ¿Qué destacaría como lo mejor y lo peor de los GRUSE?:

8. ¿Qué ha aprendido de usted mismo a lo largo de las sesiones?:

9. ¿Qué ha aprendido de los demás?:

10. Otras observaciones:

Anexos 9. Material de apoyo a las sesiones

Anexo 9.1.1. Hoja resumen del plan de sesiones.....	300
Anexo 9.1.2. Ficha “Descubriendo los activos personales”	311
Anexo 9.1.3. Plantilla estándar para trabajo en casa.....	333
Anexo 9.2. Ficha de identificación de activos comunitarios	34
Anexo 9.3. Lectura “Momo” de Michael Ende.....	36
Anexo 9.4.1. Folleto “Quítate el disfraz. Ganas con el cambio”	38
Anexo 9.4.2. Imágenes de arquetipos masculinos.....	41
Anexo 9.4.3. La historia de Andrés.....	433
Anexo 9.4.4. Hoja de auto-registro de pensamientos	455
Anexo 9.5.1. Deseando adivinar emociones	46
Anexo 9.5.2. Tabla de las emociones básicas.....	48
Anexo 9.5.3. Comic sobre depresión	49
Anexo 9.5.4. Rueda de sentimientos	52
Anexo 9.5.5. Tabla de estados corporales	53
Anexo 9.5.6. Cuestionario sobre estrategias emocionales	55
Anexo 9.6.1. Instrucciones ejercicios de relajación.	63
Anexo 9.6.2. Hoja de registro de actividades y recursos que generan bienestar.....	722
Anexo 9.7. Hoja de registro de metas.....	733
Anexo 9.8. Hoja de autoregistro de situaciones problemáticas	76
Anexo 9.10.1. Información sobre lanzaderas para el empleo	77
Anexo 9.10.2. Guía práctica para la búsqueda de empleo	82
Anexo 9.10.3. Ficha de dinámica: Transformando los miedos	83
Anexo 9.10.4. Ficha de dinámica: “Elevator PictH”	84
Anexo 9.10.5. Cuestiones para valorar la adecuación del currículum.....	87
Anexo 9.10.6. Lo que nunca debes hacer en una entrevista de trabajo.....	91
Anexo 9.10.7. Ficha de dinámica: Simulación de una entrevista.....	94
Anexo 9.10.8. Guía para la creación de un mapa de empleabilidad.....	96

Anexo 9.1.1. Hoja resumen del plan de sesiones

Nº sesión	Día / Hora / Lugar	Contenidos / Tema de la sesión
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		

Anexo 9.1.2. Ficha “Descubriendo los activos personales”

Todas las personas tienen dones, talentos, habilidades, experiencias; o lo que es lo mismo **ACTIVOS**. Este listado sólo pretende ayudarle a descubrir sus **ACTIVOS PERSONALES**.

Señale con un \checkmark las habilidades que considere que posee y puntúe en una escala del 1 al 5 el grado de bienestar que le produce, siendo 1 el valor mínimo y 5 el máximo. Posteriormente, piense por qué cree que poseer las habilidades que ha señalado es importante para sentirse bien.

Yo, _____ poseo las siguientes habilidades o activos personales:

\checkmark	Habilidades (o activos personales)	1	2	3	4	5
	Tareas administrativas, gestiones bancarias, trámites de hacienda, contabilidad doméstica, escribir cartas, etc.					
	Habilidades para el cuidado de plantas, jardines, tareas agrícolas, etc.					
	Bricolaje y/o tareas generales de mantenimiento del hogar.					
	Cocinar y organizar comidas.					
	Escribir poesías, novelas, cuentos, etc.					
	Mantenimiento y pequeñas reparaciones de vehículos (coches, motos, etc.)					
	Cuidar a otras personas cuando se sienten mal, acompañarles cuando están enfermas, etc.					
	Organización de actividades, vacaciones, eventos, etc.					
	Prestar primeros auxilios, proteger a otras personas para que se sientan seguras, etc.					
	Dibujo, pintura, escultura, etc.					
	Reparación de aparatos electrónicos pequeños, arreglo de bicicletas, etc.					
	Saber escuchar o dar soporte a personas que necesitan hablar de sus problemas, etc.					
	Habilidades para enseñar a otros (niños, adultos), etc.					
	Manejo de idiomas.					
	Uso de ordenador, internet, redes sociales, etc.					
	Tocar instrumentos, cantar, bailar, actuar, etc.					

√	Habilidades (o activos personales)	1	2	3	4	5
	Arreglar muebles, tapizado, etc.					
	Pintar la casa.					
	Cuidado y/o entrenamiento de animales y mascotas, etc.					
	Limpieza de domicilios.					
	Coser, planchar, etc.					
	Pelar, peinar a terceras personas, etc.					
	Otras habilidades (especificar):					

Junto a las habilidades que ha señalado, indique en la siguiente tabla aquellos otros activos que considere que posee (por ejemplo, me gusta relacionarme con los demás; hacer deporte o actividad física; prestar atención a las cosas y saborear el momento; intentar algo nuevo y/o marcarme una nueva meta; hacer algo agradable por los demás, etc.). Nuevamente, puntúe en una escala del 1 al 5 el grado de bienestar que le produce, siendo 1 el valor mínimo y 5 el máximo.

Otros activos personales	1	2	3	4	5

Anexo 9.1.3. Plantilla estándar para trabajo en casa

Sesión: _____

Fecha: _____

Nombre: _____

Anexo 9.2. Ficha de identificación de activos comunitarios²²

Identifique para cada uno de los siguientes apartados los tres elementos (si los hubiera) que más bienestar le produce. Puede iniciar la exploración con la siguiente pregunta **¿Qué cosas buenas hay en el lugar en el que vivo que me genera salud y bienestar?**

Se entiende por “lugar en el que vive”, el medio en el que desarrolla habitualmente su vida cotidiana. De cada uno de los elementos identificados, le pedimos que puntúe en una escala del 1 al 5 el grado de bienestar que le produce, siendo 1 el valor mínimo y 5 el máximo.

A.- Asociaciones u otras organizaciones sin ánimo de lucro

Por ejemplo, asociación de vecinos, grupo religioso, asociación de mujeres, asociación cultural o deportiva, asociación de apoyo mutuo en torno a problemas de salud o discapacidades, sindicato, partido político, etc.

Activos comunitarios		1	2	3	4	5
A.1						
A.2						
A.3						

B.- Centros y servicios de uso público o privado

Por ejemplo, comisaría de policía, centro de salud, guardería, colegio, centro de educación de adultos, centro de servicios sociales, centro cívico, centro de personas mayores, centro de formación, agencia de empleo, polideportivo, gimnasio, etc.

Activos comunitarios		1	2	3	4	5
B.1						
B.2						
B.3						

²² Elaborado por el equipo de investigación de los GRUSE-M (Iañez A, et al), a partir de McKnight, J. (2010). Asset mapping in communities. En Morgan, A., Davies, M. y Ziglio, E. (edit.). *Health assets in a global context: theory, methods, action*. Nueva York: Springer, 59-76; y Botello B, et al. (2013). Metodología para el mapeo de activos de salud en una comunidad. *Gaceta Sanitaria* 27, 180-183.

C.- Servicios comerciales o de tipo económico

Por ejemplo, mercado de abastos, supermercado, farmacia, tienda de comestibles, frutería, panadería, centro comercial, banco, librería, quiosco de prensa, discoteca, tienda de ropa, cafetería, bar, peluquería, centro de estética, gestoría, tienda de electrodomésticos, etc.

Activos comunitarios		1	2	3	4	5
C.1						
C.2						
C.3						

D.- Ofertas y servicios culturales

Por ejemplo, teatro, cine, sala de exposiciones, museo, biblioteca, conservatorio de música, academia de baile, academia de canto, taller de fotografía, taller de teatro, taller de pintura, taller de manualidades, etc.

Activos comunitarios		1	2	3	4	5
D.1						
D.2						
D.3						

E.- Zonas verdes y equipamientos de uso público

Por ejemplo, parques, jardines, senderos, zonas de picnic, bancos (para sentarse), parada de autobuses, parada de metro o tren, carril-bici, parada de taxis, etc.

Activos comunitarios		1	2	3	4	5
E.1						
E.2						
E.3						

F.- Otros elementos no encuadrables en los apartados anteriores

Activos comunitarios		1	2	3	4	5
F.1						
F.2						
F.3						

Anexo 9.3. Lectura “Momo” de Michael Ende²³

“UNA CUALIDAD MUY POCO COMÚN Y UNA PELEA MUY COMÚN”

DESDE entonces, Momo vivió muy bien, por lo menos eso le parecía a ella. Siempre tenía algo que comer, unas veces más, otras menos, según fuesen las cosas y según la gente pudiera prescindir de ellas. Tenía un techo sobre su cabeza, tenía una cama, y, cuando tenía frío, podía encender el fuego. Y, lo más importante: tenía muchos y buenos amigos.

Se podría pensar que Momo había tenido mucha suerte al haber encontrado gente tan amable, y la propia Momo lo pensaba así. Pero también la gente se dio pronto cuenta de que había tenido mucha suerte. Necesitaban a Momo, y se preguntaban cómo habían podido pasar sin ella antes. Y cuanto más tiempo se quedaba con ellos la niña, tanto más imprescindible se hacía, tan imprescindible que todos temían que algún día pudiera marcharse.

De ahí viene que Momo tuviera muchas visitas. Casi siempre se veía a alguien sentado con ella, que le hablaba solícitamente. Y el que la necesitaba y no podía ir, la mandaba buscar. Y a quien todavía no se había dado cuenta de que la necesitaba, le decían los demás:

--¡Vete con Momo!

Estas palabras se convirtieron en una frase hecha entre la gente de las cercanías. Igual que se dice: «¡Buena suerte!», o «¡Que aproveche!», o «¡Y qué sé yo!», se decía, en toda clase de ocasiones: «¡Vete con Momo!»

Pero, ¿por qué? ¿Es que Momo era tan increíblemente lista que tenía un buen consejo para cualquiera? ¿Encontraba siempre las palabras apropiadas cuando alguien necesitaba consuelo? ¿Sabía hacer juicios sabios y justos?

No; Momo, como cualquier otro niño, no sabía hacer nada de todo eso.

Entonces, ¿es que Momo sabía algo que ponía a la gente de buen humor? ¿Sabía cantar muy bien? ¿O sabía tocar un instrumento? ¿O es que –ya que vivía en una especie de circo- sabía bailar o hacer acrobacias?

No, tampoco era eso. ¿Acaso sabía magia? ¿Conocía algún encantamiento con el que se pudiera ahuyentar todas las miserias y preocupaciones? ¿Sabía leer en las líneas de la mano o predecir el futuro de cualquier otro modo?

Nada de eso.

Lo que la pequeña Momo sabía hacer como nadie era escuchar. Eso no es nada especial, dirá, quizás, algún lector; cualquiera sabe escuchar.

Pues eso es un error. Muy pocas personas saben escuchar de verdad. Y la manera en que sabía escuchar Momo era única.

Momo sabía escuchar de tal manera que a la gente tonta se le ocurrían, de repente, ideas muy inteligentes. No porque dijera o preguntara algo que llevara a los demás a pensar esas ideas, no; simplemente estaba allí y escuchaba con toda su atención y toda simpatía.

²³ Ende Michael. Capítulo 2. Una cualidad muy poco común y una pelea muy común. En: Michael Ende. Momo. Ed. Alfaguara, 2002

Mientras tanto miraba al otro con sus grandes ojos negros y el otro en cuestión notaba de inmediato cómo se le ocurrían pensamientos que nunca hubiera creído que estaban en él.

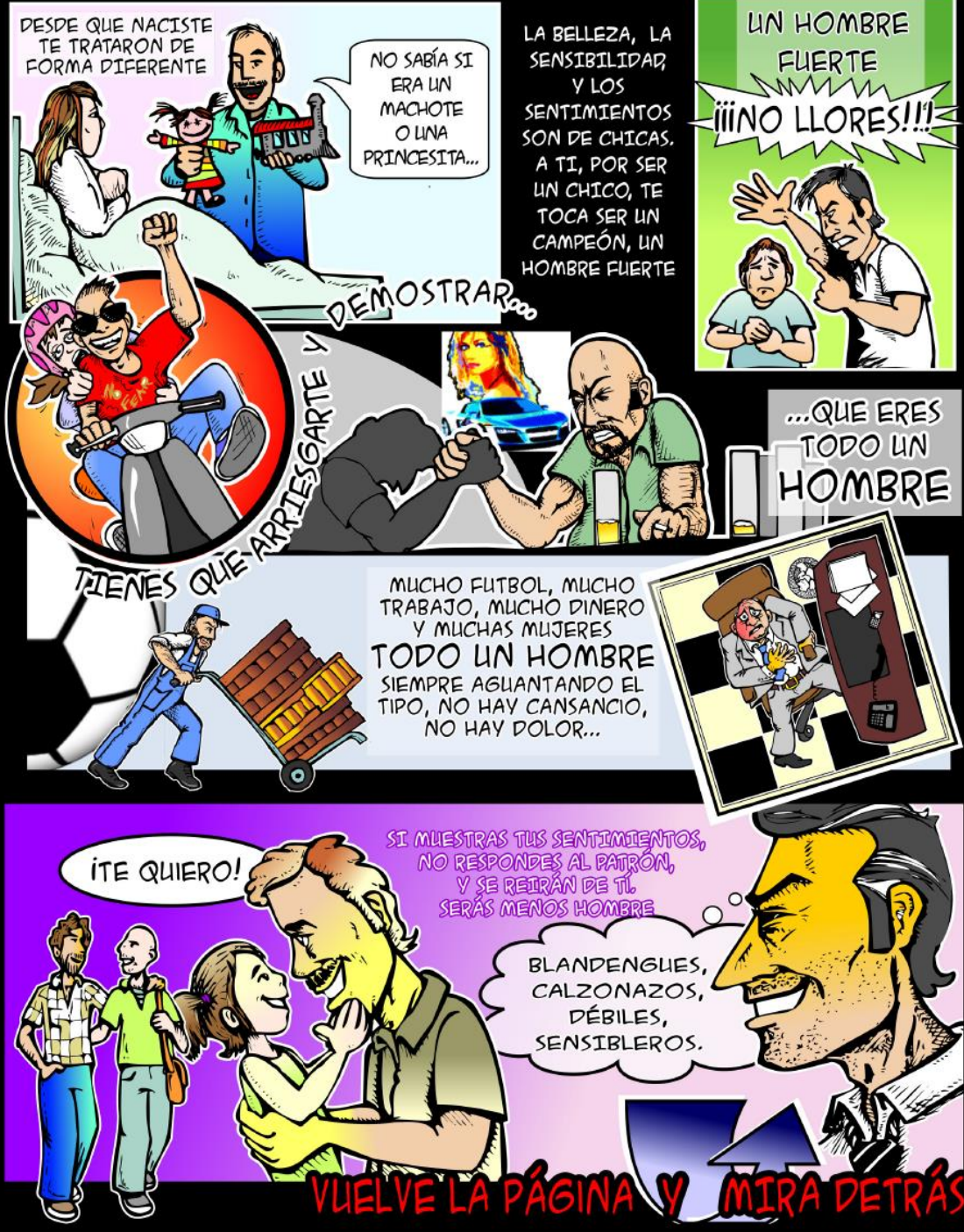
Sabía escuchar de tal manera que la gente perpleja o indecisa sabía muy bien, de repente, qué era lo que quería. O los tímidos se sentían de súbito muy libres y valerosos. O los desgraciados y agobiados se volvían confiados y alegres. Y si alguien creía que su vida estaba totalmente perdida y que era insignificante y que él mismo no era más que uno entre millones, y que no importaba nada y que se podía sustituir con la misma facilidad que una maceta rota, iba y le contaba todo eso a la pequeña Momo, y le resultaba claro, de modo misterioso mientras hablaba, que tal como era sólo había uno entre todos los hombres y que, por eso, era importante a su manera, para el mundo.

¡Así sabía escuchar Momo!

Anexo 9.4.1. Folleto “Quítate el disfraz. Ganas con el cambio”



EL CÓMIC DE NUESTRA VIDA



DESDE QUE NACISTE TE TRATARON DE FORMA DIFERENTE

NO SABÍA SI ERA UN MACHOTE O UNA PRINCESITA...

LA BELLEZA, LA SENSIBILIDAD, Y LOS SENTIMIENTOS SON DE CHICAS. A TI, POR SER UN CHICO, TE TOCA SER UN CAMPEÓN, UN HOMBRE FUERTE

UN HOMBRE FUERTE

¡¡¡NO LLORES!!!

...QUE ERES TODO UN HOMBRE

TIENES QUE ARRIESGARTE Y DEMOSTRAR...

MUCHO FUTBOL, MUCHO TRABAJO, MUCHO DINERO Y MUCHAS MUJERES

TODO UN HOMBRE

SIEMPRE AGUANTANDO EL TIPO, NO HAY CANSANCIO, NO HAY DOLOR...

¡TE QUIERO!

SI MUESTRAS TUS SENTIMIENTOS, NO RESPONDES AL PATRÓN, Y SE REIRÁN DE TÍ. SERÁS MENOS HOMBRE

BLANDENGUES, CALZONAZOS, DÉBILES, SENSIBLEROS.

VUELVE LA PÁGINA Y MIRA DETRÁS





Asociación de hombres
por la igualdad de género

AHIGE

AHIGE, es una organización creada por un Grupo de Hombres interesados en la igualdad y la cuestión de género desde la perspectiva masculina, en el año 2001.

Los dos grandes objetivos de la Asociación:

- 1) Promover una sociedad en la que consigamos una igualdad real entre hombres y mujeres, luchando activamente contra la discriminación que sufren las mujeres.
- 2) Fomentar el cambio en los hombres hacia posiciones favorables a la igualdad, apoyándolos en ese proceso. Esto nos beneficiará a todos y a todas.

Nuestra meta final de construir una sociedad que supere los roles de género con un nuevo mensaje basado en las ganancias de la igualdad.

AHIGE: Pasaje Tomás Escalonilla, 7
29011 Málaga
Tif.: 95 209 51 05
www.ahige.org - ahige@ahige.org

CO-RESPONDE es un proyecto dirigido a facilitar la corresponsabilidad doméstica y familiar de los hombres.

VISITA NUESTRA CAMPAÑA EN INTERNET:
www.ahige.org/co-responde.html

Subvencionado por:



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES



SECRETARÍA
GENERAL
DE POLÍTICAS
DE IGUALDAD

INSTITUTO
DE LA MUJER

Anexo 9.4.2. Imágenes de arquetipos masculinos





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

Anexo 9.4.3. La historia de Andrés

Dicen que aquellos que nacen en luna llena, cuando en ningún lugar de la tierra sopla el viento y los lobos no aúllan porque tienen laringitis, reciben el don inapreciable de tener un hada madrina. Y que ésta les concede un deseo cada diez años. Al cumplir diecisiete años, Andrés se internó por primera vez en el bosque al encuentro de su hada madrina. La encontró bromeando con unas flores a las que cambiaba de color en medio de sus risas y a pesar de sus protestas.

- *Hola Andrés, ¿cuál es tu deseo?*

- *Quiero ser un hombre.*

- *Ya lo eres.*

- *Quiero decir todo un hombre, un auténtico hombre.*

- *Y eso, ¿en qué consiste Andrés?*

- *Quiero ser un gran guerrero.*

El hada madrina lo convirtió en un gran guerrero. Durante diez años, Andrés derrotó ejércitos, rindió fortalezas inexpugnables, mató a hombres de todos los colores y tamaños y fue aclamado por miles de soldados como el más hábil y fuerte luchador. Pero cuando volvió a encontrarse con el hada, ésta lo encontró triste.

- *No estoy seguro de que eso sea ser un hombre, un auténtico hombre, madrina.*

- *¿Cuál es, entonces, tu deseo?*

- *Quiero tener poder, quiero que todos me obedezcan.*

El hada madrina lo convirtió en un hombre muy poderoso, dotándole de riqueza para comprar y sobornar, de astucia para juntar y dividir y de la indiferencia suficiente para no sentir jamás escrúpulos.

Diez años después acudió cabizbajo a la cita con su hada madrina.

- *No estoy seguro de que el poder sea lo que distingue al hombre auténtico.*

- *¿Cuáles es, entonces, tu deseo?*

- *Quiero ser un sabio prestigioso.*

Lo fue. Nadie gozó de tanto reconocimiento por su ciencia y buen criterio. Las universidades se disputaban entre sí nombrarlo Doctor Honoris Causa, los científicos le escuchaban con el silencio más respetuoso y no solo le pedían consejo los reyes, sino también los jóvenes amantes que es mucho más difícil.

Diez años después, el hada madrina lo encontró en el bosque con una barba de tres días.

- *Te has adelantado a la cita.*

- *Estaba inquieto. No estoy seguro de que ser sabio sea lo que distingue al verdadero hombre.*

- *¿Qué quieres que te conceda?*

- *Quiero cuidar y proteger a una mujer y a una descendencia numerosa.*

- *Necesitarías más de diez años. Bueno, veré lo que puedo hacer.*

A la mañana siguiente, Andrés se encontró casado con una dulce mujer y reproducido con asombrosa fidelidad por diez niños de edad escalonada de año en año a partir de los dos meses. Durante diez

años continuó teniendo hijos. Y a todos mantenía con su trabajo y protegía con su fuerza e inteligencia. Una nueva cita convocó a la madrina con Andrés muy abatido.

- *¿Tampoco era eso lo que querías?*

- *Se dejan cuidar y proteger muy poco. Conforme se hacen mayores parecen no necesitar de mis consejos, y ella es fuerte, y ¡vaya si lo es!*

- *¿Qué te concedo ahora?*

- *Quiero ser todo un hombre. Quiero conquistar muchas mujeres.*

El hada madrina suspiró.

- *Podrías haber pensado eso hace veinte años. Me hubiera resultado más fácil que ahora..., vamos a ver.*

Cuando se alejaba, Andrés oyó que le llamaba el hada y se volvió.

- *Ah! Andrés. Supongo que también querrás ser muy fogoso sexualmente y todo eso. Antes de que me lo tengas que pedir dentro de diez años más, te lo concedo ahora.*

Marchó Andrés agradecido y antes de salir del bosque encontró a una bella campesina que al verle suspiró y dejó caer el cántaro de leche que portaba; temblaron los robles con el estrépito de sus efusiones. Y se iniciaron así diez años en los que Andrés gozó de favores de más campesinas y de princesas, de matronas y curanderas, que eran los oficios que en aquella época dejaban ejercer a las mujeres, y de sencillas amas de casa y complejas doncellas.

- *Esperaba verte contento esta vez,- le dijo el hada al encontrarse de nuevo.*

- *Eso no es ser un verdadero hombre (...)*

- *Ya te dije hace cuarenta años que eras un hombre.*

- *Pero yo quiero ser todo un hombre, un hombre auténtico.*

- *Mira, ¿por qué no te olvidas de eso? (...) has dado la lata buscando ser un verdadero hombre y no has sido feliz. Puedo concederte que seas feliz.*

- *No quiero ser feliz. Lo que quiero es ser un verdadero hombre (...).*

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

Anexo 9.4.4. Hoja de auto-registro de pensamientos

TITULO DE LA SITUACION DIFICIL:			
SITUACION Describe brevemente qué ocurrió (Máximo unas 10 frases)	EMOCIONES INICIALES	PENSAMIENTOS AUTOMÁTICOS	PENSAMIENTOS FACILITADORES

Anexo 9.5.1. Deseando adivinar emociones



1. Tristeza: Aparece en situaciones de decepción, fracaso, pérdida, desánimo, dolor... Su expresión facial se basa en relajar la cara dejando caer su expresión: las cejas y los párpados descienden y los labios se sueltan (en u invertida).

2 Ira: Es una reacción de ataque o defensa ante una situación de frustración o de injusticia que va del enfado a la ira (rabia). Su expresión facial se basa en bajar y juntar las cejas, haciendo fuerza en la mirada, la nariz y los labios.

3. Asco: Se trata de una sensación desagradable que nos produce malestar y nos hace apartarnos de aquello que tanto nos repele. Se expresa arrugando la nariz y elevando de forma asimétrica los labios.

4. Alegría: Aparece como reacción positiva a situaciones de felicidad o bienestar. Su expresión facial consiste en levantar los pómulos, así como la comisura de los labios, apretar las ojeras... (¿A que has puesto cara alegre con lo que hemos descrito? ¡Genial, sigue practicando con las siguientes!).

5. Miedo: Surge como respuesta ante una situación peligrosa. El miedo se expresa en la cara levantando y apretando las cejas, abriendo mucho los ojos, y poniendo la boca tensa o abierta. Aunque tiene mucho que ver con la sorpresa en cuanto a grupo de músculos utilizados, en la expresión de miedo producimos más tensión.

6. Sorpresa: Es una emoción que aparece automáticamente ante algo inesperado, que igual de rápido que viene se va. Su expresión facial se manifiesta levantando las cejas, abriendo los ojos más de lo habitual y dejando caer la mandíbula de forma relajada.

7. Vergüenza: Se asocia a un sentimiento de pérdida de dignidad o de ridículo causado por un error cometido o por una humillación recibida. Se expresa cerrando los ojos, ocultando parte o toda la cara.

8. Felicidad: Se relaciona con situaciones de gozo, tranquilidad, relajación, bienestar o placidez. Se expresa relajando la musculatura facial en general.

9. Amor: Se relaciona con situaciones de afecto, apego o admiración hacia una persona o cosa.. Se expresa fijando la vista en el objeto/sujeto amado y sonriendo levemente. Similar a la expresión de felicidad.

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

Anexo 9.5.2. Tabla de las emociones básicas

EMOCIONES		
NEGATIVAS	REVUELTA	POSITIVAS
Miedo Inquietud Temor Terror ...	Sorpresa	Alegría Contento/a Deleite Agradecimiento ...
Enfado Pena Furia Odio ...	Esperanza	Amor Enamoramiento Afinidad Confianza ...
Tristeza Desaliento Aflicción Remordimiento ...	Compasión	Humor Alegría Sonrisa Risa ...
Vergüenza Timidez Falta de seguridad Culpa	Felicidad Gozo Tranquilidad ...
Aversión Recelo Desprecio Asco

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

Anexo 9.5.3. Comic sobre depresión





TODOS LLEGAMOS
A ESE PUNTO DE QUIEBRE.




Y NO HAY NADA
QUE TEMER.



NO TIENES POR QUÉ AVERGONZARTE.




SIEMPRE HAY
PERSONAS QUE
ENTENDERÁN
CÓMO TE SIENTES.

EL AMOR Y EL APOYO ESTÁN A TU LADO.

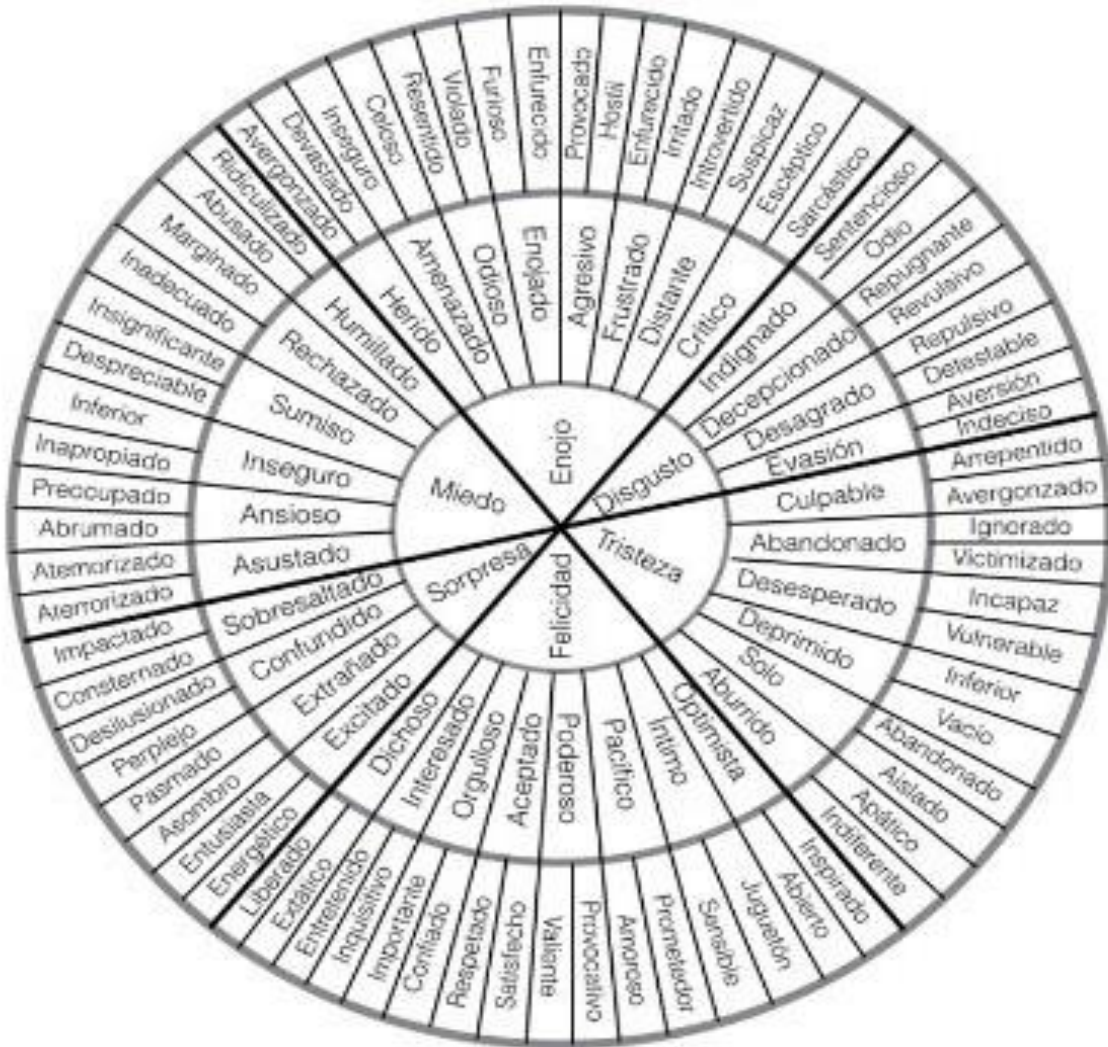


HABLANDO CON LOS DEMÁS
RECIBIRÁS AYUDA Y ENTENDERÁS
QUE ESTA ENFERMEDAD
SE PUEDE SUPERAR
JUNTOS.





Anexo 9.5.4. Rueda de sentimientos



Fuente: Willcox, G. Feelings: Converting Negatives to Positives. Morris Publishing, 2001. Autoría: Robbs K. Se puede consultar la traducción al castellano realizada por Consulri en la siguiente dirección: <https://www.linkedin.com/pulse/alfabetizaci%C3%B3n-emocional-lyn-alba-de-juarez>

Anexo 9.5.5. Tabla de estados corporales

Estado	Cuándo me pasa	Emociones
Empezar a comerme las uñas		
Empezar a toser		
Tapar los ojos		
Mover los brazos y piernas constantemente		
Rascarme la cabeza a menudo		
Arañarme la cara		
Poner los pies encima de la mesa		
Ponerme rojo/a o palidecer		
Secar la boca		
Temblar		
Acelerar los latidos del corazón		
Ganas de llorar		
Dolor de tripa		

Tabla con respuestas para la persona facilitadora de la sesión

Estado	Emociones
Empezar a comerme las uñas	Ansiedad
Empezar a toser	Inseguridad
Tapar los ojos	Vergüenza
Mover los brazos y piernas constantemente	Ganas de huir
Rascarme la cabeza a menudo	Frustración
Arañarme la cara	Culpabilidad
Poner los pies encima de la mesa	Superioridad (dominio)
Ponerme rojo/a o palidecer	Vergüenza
Secar la boca	Miedo, nerviosismo
Temblar	Miedo, nerviosismo
Acelerar los latidos del corazón	Miedo, alegría
Ganas de llorar	Tristeza, indefensión
Dolor de tripa	Inseguridad miedo

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

Anexo 9.5.6. Cuestionario sobre estrategias emocionales

En estas preguntas encontrarás veinticuatro situaciones y también una actitud determinada que se puede adoptar ante cada una de ellas. Tú deberás valorar si esas actitudes coinciden con tu comportamiento habitual o no. Tendrás que señalar en esta escala el grado en que coinciden con tu comportamiento habitual en esas situaciones:

0. Nunca
1. Muy pocas veces
2. Algunas veces
3. Casi siempre
4. Siempre

En esta actividad no hay respuestas correctas e incorrectas. El objetivo es conocerse y que cada cual analice sus comportamientos habituales y, del mismo modo, ver si en ese comportamiento hay desequilibrios que puedan ser perjudiciales para tu bienestar emocional.

PREGUNTAS

- 1. Habéis estado tomando algo en un bar. A la hora de pagar, te has dado cuenta de que lo que te quieren cobrar no coincide con los precios que figuran en los carteles...**

YA QUE NO HAY TANTA DIFERENCIA, HAS DECIDIDO PAGAR SIN PRONUNCIAR PALABRA

Rodea la respuesta en función de la similitud al comportamiento que tú tendrías en una situación similar:

0. Nunca
1. Muy pocas veces
2. Algunas veces
3. Casi siempre
4. Siempre

- 2. Cuando estabais en el trabajo, tu jefe o jefa te ha dicho delante del resto algo que te ha dolido...**

COMO EN TU OPINION NO TIENE RAZON, HAS IDO A HABLAR CON EL O ELLA PERSONALMENTE

Rodea la respuesta en función de la similitud al comportamiento que tú tendrías en una situación similar:

0. Nunca
1. Muy pocas veces
2. Algunas veces
3. Casi siempre
4. Siempre

3. Ibas por la calle y te has encontrado a dos tipos pegándose...

COMO NO QUIERES PROBLEMAS, HAS COGIDO Y TE HAS IDO

Rodea la respuesta en función de la similitud al comportamiento que tú tendrías en una situación similar:

- 0. Nunca
- 1. Muy pocas veces
- 2. Algunas veces
- 3. Casi siempre
- 4. Siempre

4. Cuando estabas medio dormido/a en la cama, has sentido un ruido en la puerta de afuera...

TE HAS METIDO EN LA CAMA TRANQUILO/A, SIN HACER NADA

Rodea la respuesta en función de la similitud al comportamiento que tú tendrías en una situación similar:

- 0. Nunca
- 1. Muy pocas veces
- 2. Algunas veces
- 3. Casi siempre
- 4. Siempre

5. El ruido de la música que viene de la casa de al lado, no te deja dormir. Mañana tienes que ir a trabajar, además temprano. Son las doce de la noche...

HAS IDO DONDE EL VECINO Y LE HAS CON BUENAS FORMAS QUE BAJE LA MÚSICA

Rodea la respuesta en función de la similitud al comportamiento que tú tendrías en una situación similar:

- 0. Nunca
- 1. Muy pocas veces
- 2. Algunas veces
- 3. Casi siempre
- 4. Siempre

6. En la calle, una persona que iba mirando para el otro lado, ha tropezado contigo. Pero como si la culpa fuera tuya, ha empezado a reñirte...

NO QUERIAS PELEA Y HAS DEJADO QUE TE RIÑERA

Rodea la respuesta en función de la similitud al comportamiento que tú tendrías en una situación similar:

- 0. Nunca
- 1. Muy pocas veces
- 2. Algunas veces
- 3. Casi siempre
- 4. Siempre

7. Estas frente al televisor, viendo un programa que te gusta. En una de estas, ha venido tu hermano o hermana y ha cambiado de canal sin decirte nada...

LE HAS DICHO INMEDIATAMENTE QUE PONGA LO QUE HA QUITADO

Rodea la respuesta en función de la similitud al comportamiento que tú tendrías en una situación similar:

- 0. Nunca
- 1. *Muy pocas veces*
- 2. *Algunas veces*
- 3. *Casi siempre*
- 4. *Siempre*

8. Te ha llegado la invitación para una fiesta. Irías a gusto. Ya sabes, que también va a estar un amigo o amiga que hace poco ha tenido una gran pelea contigo...

TE HAS QUEDADO SIN IR, CON TAL DE NO VERLO/A

Rodea la respuesta en función de la similitud al comportamiento que tú tendrías en una situación similar:

- 0. Nunca
- 1. *Muy pocas veces*
- 2. *Algunas veces*
- 3. *Casi siempre*
- 4. *Siempre*

9. De noche, cuando vas solo/a camino a casa, le has visto mala pinta a un/a tipo/a que va un poco más adelante...

RECELOSO/A, TE HAS PARADO, HASTA QUE EL/LA OTRO/A SE HA ALEJADO ()

Rodea la respuesta en función de la similitud al comportamiento que tú tendrías en una situación similar:

- 0. Nunca
- 1. *Muy pocas veces*
- 2. *Algunas veces*
- 3. *Casi siempre*
- 4. *Siempre*

10. Cuando estabas tumbado/a en la playa, se te ha acercado una abeja y ahí anda dando vueltas...

TE HAS QUEDADO TOTALMENTE QUIETO/A, PENSANDO QUE ASI NO TE VA APICAR ()

Rodea la respuesta en función de la similitud al comportamiento que tú tendrías en una situación similar:

- 0. Nunca
- 1. *Muy pocas veces*
- 2. *Algunas veces*
- 3. *Casi siempre*
- 4. *Siempre*

11. Sin decirte nada, tu pareja ha quedado para que cenéis con unos amigos y amigas que tú no soportas...

PREFIERES NO DECIR NADA E IR A LA CENA, ANTES QUE DISCUTIR

Rodea la respuesta en función de la similitud al comportamiento que tú tendrías en una situación similar:

- 0. Nunca
- 1. Muy pocas veces
- 2. Algunas veces
- 3. Casi siempre
- 4. Siempre

12. Has pedido solomillo en un restaurante y lo has pedido muy hecho. Sin embargo, te lo han traído bastante crudo

HAS HECHO VENIR AL/A CAMARERO/A Y LE HAS PEDIDO QUE TE LO SIRVAN COMO A TI TE GUSTA

Rodea la respuesta en función de la similitud al comportamiento que tú tendrías en una situación similar:

- 0. Nunca
- 1. Muy pocas veces
- 2. Algunas veces
- 3. Casi siempre
- 4. Siempre

13. En un lugar en el que no se puede fumar, un autobús, por ejemplo, una persona ha empezado a fumar a tu lado. No te hace ninguna gracia...

A PESAR DE TODO, EN LUGAR DE DECIRLE ALGO, HAS DECIDIDO MARCHARTE

Rodea la respuesta en función de la similitud al comportamiento que tú tendrías en una situación similar:

- 0. Nunca
- 1. Muy pocas veces
- 2. Algunas veces
- 3. Casi siempre
- 4. Siempre

14. En el banquete de boda de unos amigos/as, un/a camarero/a te ha ensuciado la ropa...

TE HAS QUEDADO CALLADO/A, POR NO ARMAR FOLLON

Rodea la respuesta en función de la similitud al comportamiento que tú tendrías en una situación similar:

- 0. Nunca
- 1. Muy pocas veces
- 2. Algunas veces
- 3. Casi siempre
- 4. Siempre

15. En la media noche, suena el teléfono. Has cogido y un/a desconocido/a te ha amenazado...

HAS APAGADO EL TELEFONO Y HAS VUELTO A METERTE EN LA CAMA ()

Rodea la respuesta en función de la similitud al comportamiento que tú tendrías en una situación similar:

- 0. Nunca
- 1. Muy pocas veces
- 2. Algunas veces
- 3. Casi siempre
- 4. Siempre

16. Un/a amigo/a te ha devuelto muy estropeado un libro que le dejaste hace tiempo...

NO LE HAS DICHO NADA Y SI EN UNA PROXIMA OCASION TE PIDE OTRO, SE LO DEJARAS SIN DECIRLE ABSOLUTAMENTE NADA ()

Rodea la respuesta en función de la similitud al comportamiento que tú tendrías en una situación similar:

- 0. Nunca
- 1. Muy pocas veces
- 2. Algunas veces
- 3. Casi siempre
- 4. Siempre

17. Cuando ibas corriendo por el parque has visto un perro, ahí adelante...

POR NO PASAR A SU LADO, HAS CAMBIADO TU RECORRIDO HABITUAL

Rodea la respuesta en función de la similitud al comportamiento que tú tendrías en una situación similar:

- 0. Nunca
- 1. Muy pocas veces
- 2. Algunas veces
- 3. Casi siempre
- 4. Siempre

18. Has entrado en la sala de espera del ambulatorio y has visto una única silla libre. Cuando te acercabas, has visto a otra persona con las mismas intenciones...

HAS IDO CORRIENDO, PARA QUE NO TE QUITE EL SITIO

Rodea la respuesta en función de la similitud al comportamiento que tú tendrías en una situación similar:

- 0. Nunca
- 1. Muy pocas veces
- 2. Algunas veces
- 3. Casi siempre
- 4. Siempre

19. Has sabido por una tercera persona, que un/a compañero/a te anda buscando. Has pensado que tendrá la intención de pedirte un favor que no te apetece mucho hacer...

COMO NO TIENES VALOR PARA DECIRLE QUE NO, VAS ESCAPANDOTE DE EL/ELLA, POR NO ENCONTRARTELO/A

Rodea la respuesta en función de la similitud al comportamiento que tú tendrías en una situación similar:

- 0. Nunca
- 1. Muy pocas veces
- 2. Algunas veces
- 3. Casi siempre
- 4. Siempre

20. Han pasado unos cinco minutos desde que has entrado en el bar y te has sentado junto a la mesa. A pesar de que no hay demasiada gente, el/la camarero/a no ha hecho aún ningún gesto para acercarse a ti...

HAS DECIDIDO QUE COMO VENDRA PRONTO, VAS A ESPERAR

Rodea la respuesta en función de la similitud al comportamiento que tú tendrías en una situación similar:

- 0. Nunca
- 1. Muy pocas veces
- 2. Algunas veces
- 3. Casi siempre
- 4. Siempre

21. Cuando estabas jugando al fútbol, un/a jugador/a del equipo rival te ha dado una patada y te ha tirado al suelo, por cuarta vez de una forma similar...

MUY ENFADADA/O, LE/LA HAS AMENAZADO CON PEGARLE/A

Rodea la respuesta en función de la similitud al comportamiento que tú tendrías en una situación similar:

- 0. Nunca
- 1. Muy pocas veces
- 2. Algunas veces
- 3. Casi siempre
- 4. Siempre

22. Estás jugando a pelota con un/a compañero/a y dice que has echado una fuera. Tú, sin embargo, has visto claramente que ha botado dentro. Encima, es la segunda vez que te hace la misma trampa...

HAS GRITADO ENFADADO/A QUE EL TANTO ES TUYO ()

Rodea la respuesta en función de la similitud al comportamiento que tú tendrías en una situación similar:

- 0. Nunca
- 1. Muy pocas veces
- 2. Algunas veces
- 3. Casi siempre
- 4. Siempre

23. Está esperando tu turno, en una tienda que está abarrotada. Una persona que ha llegado más tarde, quiere colarse...

TE HAS SENTIDO INCOMODO/A, PERO NO LE HAS DICHO NADA

Rodea la respuesta en función de la similitud al comportamiento que tú tendrías en una situación similar:

- 0. Nunca
- 1. Muy pocas veces
- 2. Algunas veces
- 3. Casi siempre
- 4. Siempre

24. Vas con la moto por la carretera, a la par de una cola generada por un camión. El coche que va detrás de ti insiste sin tregua en adelantarte...

!!HAS HECHO LO POSIBLE PARA QUE NO TE ADELANTE, AL MENOS HASTA QUE TU HAYAS ADELANTADO AL CAMION!!

Rodea la respuesta en función de la similitud al comportamiento que tú tendrías en una situación similar:

- 0. Nunca
- 1. Muy pocas veces
- 2. Algunas veces
- 3. Casi siempre
- 4. Siempre

TABLA DE RESPUESTA

Rellena ahora en esta tabla los puntos que has dado a cada una de las preguntas según su número. Entrégalo al moderador del grupo en la sesión siguiente.

Preguntas tipo A		Preguntas tipo B		Preguntas tipo C	
número	puntos	número	puntos	número	puntos
2		1		3	
5		4		6	
7		10		8	
12		11		9	
18		14		13	
21		16		15	
22		20		17	
24		23		19	

Nombre:

Apellidos:

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

Anexo 9.6.1. Instrucciones ejercicios de relajación.

Se recogen aquí las instrucciones para realizar ejercicios de relajación redactadas por Juan Carlos Vicente Casado²⁴.

1.- ANTES DE EMPEZAR DEBERÍAS SABER QUE...

Es IMPRESCINDIBLE practicar todos los días ya que es una habilidad que se adquiere con la práctica. Cuanto más nos dediquemos a ella, mayor fuerza tendrá la respuesta y más útil nos resultará.

Es importante centrar la atención en las sensaciones que experimentemos. No hay que empeñarse en conseguir la relajación a toda costa, ya que esto nos distraería de nuestro objetivo.

Actitud de “Abandono activo”: Dejarse llevar y disfrutar de las sensaciones del interior, aunque en un principio nos resulten un poco molestas. Cosquilleo o pesadez, incluso picores, indican que la relajación se está produciendo.

Debemos elegir un lugar y momento tranquilos. La postura debe ser cómoda, y nada del medio debe favorecer las distracciones. Es muy conveniente hacer los ejercicios con los ojos cerrados.

Podemos estar sentados en una silla, con la espalda apoyada en el respaldo, y los brazos encima de las piernas. También tumbados encima de una superficie firme pero no excesivamente dura, o en la “postura del cochero”, la que adoptaban los que dirigían las diligencias en las películas del oeste, sentados hacia delante y apoyando el peso en los codos.

El ejercicio de relajación se puede entrenar inicialmente en parejas, en este caso, recordar lo siguiente:

Si alguna otra sensación se hace más fuerte que la que hemos contactado nos vamos a ella. Vamos a dejar que todas las sensaciones desagradables lleguen a nuestra conciencia. Evitar los movimientos conscientes puesto que generalmente intentan hacer desaparecer las sensaciones desagradables. Vamos a trabajar desde la pasividad. Si algún movimiento involuntario surge dejarlo que ocurra también pasivamente. La pareja ha de estar muy atenta a su propio cuerpo relajando las tensiones que aparezcan y atenta también a lo que le pasa al compañero, debe estar presente pero sin intervenir en el proceso. De vez en cuando la persona que está trabajando le informará de lo que siente, de cómo va y lo que está pasando con la sensación con la que está. La persona que ayuda debe de animarle a seguir con las sensaciones a mantenerlas sin intentar eliminarlas.

Si alguien no encuentra ninguna sensación desagradable, que empiece a sentir las sensaciones que tiene en la cabeza y luego en el cuello y recorra todo el cuerpo dejando que las sensaciones llenen su conciencia sin intervenir.

²⁴Vicente Casado, JC. Relájate... progresivamente. Psicología útil. En Mateo Rodríguez, I (Coord.); García-Cubillana de la Cruz, P ; Conde Gil de Montes, MP . Manual para el diseño e implementación de grupos socioeducativos en Atención primaria (GRUSE). Sevilla, Consejería de Salud de la Junta de Andalucía. 2011. En red:

<http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdesalud/publicaciones/listadodetalle.asp?idp=484>

2.- TENSA Y AFLOJA: LA CARA Y EL RESTO DEL CUERPO

2.1.- LA CARA:

Frente

Entrecejo

Ojos

Nariz

Sonrisa

Lengua

Mandíbula

Labios

Breve repaso

DEBERES

2.1.1. RELAJACIÓN DE LA FRENTE

La frente es uno de los puntos donde se acumula más fácilmente la tensión, y esto queda patente en las arrugas que se van formando en ella. Aprender a relajarla es sencillo, pero requiere práctica.

¿Cómo tenso la frente?

Tira de las cejas hacia arriba, de forma que se marquen las arrugas. Aunque no suele resultar complicado, algunas personas necesitan un cierto número de ensayos antes de conseguir un nivel aceptable de tensión. Es sólo cuestión de práctica.

¿Cómo relajo la frente?

Según vas acumulando tensión, cada vez sentirás una mayor incomodidad en la zona y desearás aflojarla. Cuando notes una tensión molesta, simplemente libérala.

Es posible que no se disipe completamente la tensión las primeras veces que realices este ejercicio. No te preocupes, ya que con la práctica irás consiguiendo cada vez niveles más profundos de relajación muscular.

2.1.2. RELAJACIÓN DEL ENTRECEJO

La zona que se sitúa entre las dos cejas es otro punto donde se acumulan muchas tensiones. Algunas personas que la tienen permanentemente contraída dan la impresión de estar siempre enfadadas.

¿Cómo tenso?

Intenta que tus cejas se junten la una con la otra, de manera que se dibujen arrugas justo encima de la nariz. En las primeras ocasiones notarás que se vuelve a incrementar la tensión de la parte superior de la frente, donde ya sentías relajación. Con la práctica conseguirás mantenerla relajada a pesar de estar apretando el entrecejo.

¿Cómo relajo?

Al igual que hicimos con la frente. Tras un tiempo variable irás acumulando tensión y sentirás molestias en la zona. En este momento, simplemente cede a tu deseo y ve aflojando muy lentamente, hasta sentir que en la parte de tu cara que se sitúa por encima de tus cejas hay una sensación de tranquilidad y sosiego, que probablemente sea muy diferente a la que sientes en el resto del cuerpo. Disfrútala.

2.1.3. RELAJACIÓN DE LOS OJOS

No relajamos los ojos, si no la zona que los rodea. Es un ejercicio sencillo y muy agradecido.

¿Cómo tenso?

Cierra los ojos apretándolos con fuerza. Se te formarán unas arrugas muy similares a las “patas de gallo”. Sentirás la incomodidad sobre todo en la zona que rodea los ojos y en los párpados. Ya sabes que en los primeros ensayos también la notarás en la frente, pero poco a poco irás consiguiendo mantenerla relajada mientras “tensas los ojos”.

¿Cómo relajo?

Cuando empieces a sentir una sensación de tensión necesitarás ir aflojando. Como con la frente y el entrecejo, destensa los músculos muy despacio. Es bastante lógico que tus ojos queden cerrados. Concéntrate en la sensación de paz que ya abarca casi totalmente la mitad superior de tu cara.

2.1.4. RELAJACIÓN DE LA NARIZ

Para tensar la nariz debes arrugarla, evidentemente hacia arriba. Al principio resulta difícil, pero una vez que se ha visto hacerlo a alguien es un ejercicio que no se olvida fácilmente. Sentirás tensión en el puente (más o menos donde apoyan las gafas) y alrededor de los agujeritos.

Para relajar, haz lo mismo que con las partes anteriores: Afloja muy despacio y prestando mucha atención a las sensaciones positivas. Como ves, esa sensación de “energía positiva” se va extendiendo cada vez más por tu cara.

2.1.5. RELAJACIÓN DE LA SONRISA

Sonríe de la manera más forzada posible. Pero, además de sonreír, debes apretar con fuerza los labios el uno contra el otro, y ambos contra los dientes. Sentirás la tensión en labios y mejillas fundamentalmente. Recuerda que debes procurar mantener relajadas las partes de la cara que ya has recorrido, y que esto sólo se consigue con la práctica, así que no te desanimes si en los primeros ensayos no lo consigues.

Cuando notes tensión, afloja lentamente y continúa gozando de esa sensación agradable que cada vez se extiende más y más. Tu cara y tu cabeza van sintiéndose cada vez más calmadas y tranquilas.

2.1.6. RELAJACIÓN DE LA LENGUA

Este ejercicio no se ve, pero es muy eficaz para conseguir que la sensación de relajación se extienda “hacia adentro”, así como con carácter complementario al de relajación de la mandíbula.

Aprieta con fuerza la lengua contra la parte interior de los dientes de la mandíbula superior. Se tensarán lengua, parte de debajo de la boca y músculos situados alrededor de las mandíbulas.

Ya sabes que cuando te hayas familiarizado con la tensión deberás ir aflojando muy lentamente, y aprendiendo a distinguir la sensación de tensión de la de relajación.

2.1.7. RELAJACIÓN DE LA MANDÍBULA

El ejercicio que todo el mundo sabe hacer perfectamente: Apretar con fuerza la mandíbula inferior contra la superior, como si estuviésemos mordiendo algo con todas las ganas. No hace falta pasarse, ya que correríamos el riesgo de hacernos daño e incluso de saltarnos algún empaste. Basta con apretar de manera que se tensen los músculos situados por debajo y hacia delante de las orejas, y sentir la tensión tanto ahí como en las sienes.

Tal vez tengas algo más de dificultad para relajarla. Muchas personas tienen constantemente contraída la mandíbula y los músculos de la zona están acostumbrados a un estado continuo de tensión. Si este es tu caso, no te preocupes si en los primeros ensayos no consigues un nivel satisfactorio de relajación, lo lograrás con la práctica. Simplemente, concéntrate en aflojar y sentir una sensación positiva y agradable similar a la de las otras partes de la cara.

2.1.8. RELAJACIÓN DE LOS LABIOS

Otro ejercicio que suele resultar bastante fácil, ya que todo el mundo lo ha hecho varias veces desde que era pequeño, aunque probablemente no de una forma tan exagerada. Vamos a poner los labios como si fuésemos a dar un beso a un personaje imaginario. Sácalos hacia fuera y apriétalos fuertemente el uno contra el otro. Notarás tensión en la zona de alrededor de los labios y en ellos.

Mantén la postura hasta que quede bien grabada en tu mente la sensación que deberás eliminar cuando quieras reducir tu nivel de activación, y después afloja muy lentamente.

A estas alturas ya tienes relajada la cara.

2.1.9. ¿Y AHORA QUÉ?

Es normal que, mientras has ido tensando y relajando unas partes se te vuelva a acumular tensión en las zonas que ya tenías relajadas. Esto es algo que irá desapareciendo con la práctica. De todas formas, ahora vas a fijarte en cada una y detectar si se encuentra tensa o relajada. ¿En qué partes hay más tensión? ¿Cuáles han quedado flojas?

Ahora vas a apretar nuevamente las partes que no están completamente relajadas. No te preocupes si las primeras veces tienes que volver a hacer todos los ejercicios, ya irás adquiriendo destreza cuanto más te ejercites.

Por último, relaja sin tensar toda la cara, disfruta de esta agradable sensación, y prepárate porque todavía nos queda el resto del cuerpo.

2.1.10. LOS DEBERES

Una vez que has aprendido los ejercicios para la cara, es un buen momento para tomarse una pausa en el aprendizaje de nuevas destrezas de relajación y practicar. Todo depende de la cantidad de tiempo disponible, pero lo ideal podría ser que hicieses los ejercicios un par de veces al día durante una semana antes de pasar a la siguiente fase.

2.2.- EL RESTO DEL CUERPO:

Cuello

Hombros

Brazos

Espalda

Estómago

Cintura

Piernas

MAS DEBERES

2.2.1. RELAJACIÓN DEL CUELLO

Para saber cómo se tensa el cuello vale más una imagen que mil palabras. Básicamente consiste en estirar los músculos del cuello hacia arriba. Sentirás tensión a cada uno de los lados de la garganta, en la nuca y también probablemente en la nuca. Es útil que te mires en un espejo para comprobar si lo estás haciendo correctamente.

Al aflojar lentamente sentirás alivio en todas estas zonas, aunque podría suceder que no desapareciese toda la tensión. Para ello existen otros dos procedimientos alternativos, que no deberías utilizar si tienes algún problema de cervicales.

Procedimiento alternativo 1:

Deja caer la cabeza hacia delante, hasta que tu barbilla esté lo más próxima posible al pecho. De esta forma se tensan especialmente los músculos de la nuca, que podían haber mantenido la tensión durante el ejercicio anterior. Para relajar, vuelve a llevar la cabeza a su posición erguida normal.

Si todavía persiste un cierto nivel de tensión en las partes delantera o trasera de tu cuello podrías realizar otro ejercicio que consiste en dejar la cabeza hacia atrás hasta que notes un incremento de tensión y después relajar. Pero este ejercicio también te puede originar molestias en la zona cervical.

Procedimiento alternativo 2:

Inclina la cabeza hacia un lado hasta que sientas tensión en la zona lateral del cuello, y después hacia el otro. No es necesario que fuerces la postura, simplemente déjala caer, ya que el peso de la cabeza genera la suficiente tirantez en los músculos del cuello.

Para relajar, nuevamente vuelve la cabeza a su posición normal, como siempre muy lentamente. Habrás observado cómo los ejercicios del cuello son bastante agradecidos, con ellos notas un alivio importante de la tensión. Es porque resulta una zona especialmente conflictiva.

2.2.2. RELAJACIÓN DE LOS HOMBROS

Sube los hombros hacia arriba con fuerza, de forma que intentes tocar las orejas con ellos. Todavía no sabemos de nadie que haya llegado, pero tal vez tú puedas ser la primera. Vas a notar un importante incremento de la tensión, especialmente en la zona situada entre los dos hombros, y la parte posterior del cuello. Mantén la tensión hasta que te resulte molesta, pero por supuesto sin hacerte daño.

Para relajar, ve dejando caer poco a poco los hombros. Probablemente éste sea el punto del cuerpo donde más rigidez se acumula, y podría suceder que no te fuese suficiente para relajarlo con un ciclo tensión-relajación, incluso con dos o tres. De hecho, teniendo mucha práctica a veces no se consigue un alivio total de la zona hombros-parte inferior trasera del cuello. En estos casos, conviene ayudarse con un masajito bien intencionado. Ten en cuenta que al ir realizando los ejercicios del resto del cuerpo se va fortaleciendo la sensación de alivio y la eliminación de las tensiones en las partes del cuerpo que ya están relajadas, por lo que es probable que tus hombros estén más sueltos al terminar que inmediatamente después de hacer el ejercicio.

2.2.3. RELAJACIÓN DE LOS BRAZOS

Estira el brazo hacia adelante, cierra el puño, y apriétalo con fuerza. En condiciones ideales, el brazo debería estar tan rígido que fuese prácticamente imposible doblarlo por el codo aunque ejerciésemos fuerza sobre él. Notarás tensión en los dedos (si tienes las uñas largas es posible que te las claves en la mano, no es necesario que aprietes tanto), y probablemente también en la muñeca, el antebrazo y la zona superior (donde se saca la bola y por detrás). Recuerda que, aunque debes mantener el brazo rígido, no debes pasarte con la tensión pues podrías sentir molestias más tarde, incluso después de haberlo relajado.

Para aflojar, abre el puño y deja caer suavemente el brazo sobre tu pierna. Según va disminuyendo la tensión notarás cómo el codo se dobla y la sensación de paz y tranquilidad se apodera de todo tu brazo, desde el hombro a la punta de los dedos. Es algo que merece la pena disfrutar, y a lo que estás comenzando a acostumbrarte con la práctica repetida.

2.2.4. RELAJACIÓN DE LA ESPALDA

La espalda es una zona en la que se acumula mucha tensión, aunque muchas veces no somos conscientes de ello. Para algunas personas la postura que requiere este ejercicio puede resultar un tanto molesta. Si este fuese tu caso, simplemente no lo hagas.

Para tensar debemos echar el cuerpo hacia delante, doblar los brazos por los codos y tirar de ellos hacia arriba y atrás. Complicado, ¿no? Recuerda que no debes apretar los puños, ya que sentirías también tensión en los brazos y ya debes tenerlos relajados. Sentirás la molestia especialmente en la zona situada entre los hombros y hacia la mitad de la espalda.

Para relajar, simplemente vuelve el cuerpo a su posición natural. Apóyalo nuevamente en el respaldo de la silla y deja caer las manos a la posición inicial. El efecto de la sensación de bienestar se va incrementando progresivamente, de manera que ya es prácticamente la mitad superior de tu cuerpo la que se encuentra libre de tensión, disfrutando de este estado. No te lo pierdas.

2.2.5. RELAJACIÓN DEL ESTÓMAGO

Para tensar se puede hacer de dos formas: Meter el estómago hacia adentro o apretarlo poniéndolo muy duro, ambas sirven.

Forma 1:

Es la más efectiva. Tienes que apretar con fuerza los músculos de tu estómago hacia fuera, de manera que se ponga duro, lo más duro que puedas sin hacerte daño. Así sentirás tensión casi desde donde terminan las costillas hasta un trocito por debajo del ombligo. Aflojar en este ejercicio es casi automático, y supone un enorme alivio. Ya sabes que lo único que tienes que hacer es dejar que los abdominales vuelvan a su sitio. Muy lentamente.

Forma 2:

Si, por algún motivo, apretar los músculos del abdomen hasta ponerlos duros te resulta difícil puedes probar a encoger la barriga hacia adentro lo máximo que puedas sin hacerte daño. Este ejercicio es un poco menos efectivo, ya que se siente un menor nivel de tensión (hay algunas personas que se han pasado y casi se cortan la respiración). Para aflojar, haz lo mismo que en el anterior: Deja que tu barriga vuelva a su sitio. El alivio es inmediato.

2.2.6. PARTE INFERIOR DE LA CINTURA

Ahora lo que tienes que apretar es la parte de tu cuerpo que está en contacto con la silla y que todavía no has relajado, es decir, las nalgas y muslos. Puedes hacerlo de formas muy variadas, pero tal vez la más efectiva consista en apretar la pierna izquierda contra la derecha, desde el trasero hasta la rodilla. Al tensar notarás cómo te elevas en la silla (sólo un poquitín).

Ya sabes cómo se afloja, ¿no? ¡Claro! Separando todo lo que hemos juntado y bajado todo lo que ha subido. Con tanta relajación en el cuerpo tienes que tener ya una agradabilísima sensación de tranquilidad.

2.2.7. RELAJACIÓN DE LAS PIERNAS

El ejercicio que a todo el mundo le sale bien y que prácticamente todos somos capaces de realizar sin ninguna dificultad.

Estira la pierna todo lo que puedas, de forma que intentes llegar con el pie a la pared de enfrente. Pon el muslo lo más duro posible, y nota la tensión en el mismo muslo y la pantorrilla. Puedes elegir entre poner el pie mirando al frente o tirar de él hacia atrás, porque en las dos posiciones se incrementa mucho la tensión en la pantorrilla.

Se afloja igual que hicimos con los brazos: Relajando primero el pie y dejándolo en una postura más cómoda y, poco a poco, dejando caer hasta el suelo la pierna relajada, suelta, pesada.

2.2.8. MÁS DEBERES

Ahora ya sabes cómo se hace para contraer y relajar la mayoría de los grupos musculares importantes de tu cuerpo. Pero no basta con saber cómo se hace: ¡Hay que practicarlo!

3.- RECORRIDOS MENTALES:

Tensión-relajación

Sólo relajación

Relajación mental

Ya sabemos realizar la relajación progresiva de las diferentes partes del cuerpo. Hemos comprobado que cuando relajamos los músculos tras haberlos tensado voluntariamente tenemos una sensación de bienestar y calma en esa parte del cuerpo. También hemos visto que, tras realizar todos los ejercicios, nos encontramos aún mejor. Ahora vamos a reforzar esa sensación agradable, mediante los recorridos globales. Primero, tensando y destensando sucesivamente las diferentes zonas, y después simplemente aflojando. Así aprenderás a aplicar la relajación a diferentes situaciones de la vida cotidiana, incluso sin que las demás personas lo noten.

3.1. EL RECORRIDO MENTAL TENSIÓN-RELAJACIÓN

El recorrido mental tensión-relajación consiste en ir apretando y aflojando sucesivamente todos los grupos musculares que hemos visto.

¿Cómo se hace un recorrido mental tensión-relajación? Es bien sencillo. Ya conoces dos modos de realizar los ejercicios de cada parte del cuerpo. Había un ejercicio en el que tensabas y otro en el que relajabas.

Así aprendiste a discriminar qué parte de tu cuerpo permanecía tensa en diferentes momentos.

Ahora vas a hacer exactamente lo mismo, es decir, apretar cada una de las zonas prefijadas hasta que notes tensión y aflojarla, disfrutando durante un cierto tiempo de la maravillosa sensación de relajación. Si esa parte se mantiene rígida, vuelve a realizar ambos ejercicios. Debes concentrarte en cada una de las partes establecidas.

Es posible que al finalizar todo el ciclo puedas notar tensión en algún punto en concreto. Si es así, vuelve nuevamente a realizar los dos ejercicios.

3.2. EL RECORRIDO MENTAL SÓLO RELAJACIÓN

Después puedes profundizar aún más la sensación de paz y tranquilidad realizando un solo recorrido sin tensar, concentrando la atención en cada parte y relajándola mentalmente. Para ello es conveniente que te des auto-instrucciones sobre ello como “la frente se relaja”, “queda floja”, “los brazos pesan”, “mi espalda se hunde en el respaldo”...

El recorrido mental sólo relajación es la forma más efectiva de practicar la habilidad en situaciones de la vida cotidiana, en la que resultaría bastante espectacular ponerse a hacer gestos con la frente,

los brazos o las piernas. Sin embargo, nadie se va a dar cuenta de que estamos aflojando grupos de músculos que no movemos.

Tal vez te resulte difícil al principio conseguir un nivel aceptable de rendimiento sólo con el recorrido de relajación, pero si has practicado lo suficiente los pasos previos y las primeras veces te dedicas a ello en un ambiente agradable donde nadie te moleste, seguramente no sea una dificultad insuperable.

3.3. LA RELAJACIÓN MENTAL

Ahora vamos a “meditar”. Una vez que tenemos el cuerpo relajado vamos a concentrarnos en liberar nuestra mente. Para ello, respiraremos de la manera habitual cuando estamos tranquilos: lenta y profundamente. Cogemos el aire por la nariz y lo expulsaremos, muy lentamente, por la boca. Nuestros pulmones se llenarán con cada inspiración, tanto la parte superior (el tórax) como inferior (abdomen) y se vaciarán totalmente al terminar de expulsar el aire.

Cuando notemos que nuestra respiración es lenta y profunda y nuestro cuerpo se encuentra flojo descansando, podremos realizar nuestro ejercicio de meditación. Ahora, cada vez que expulsemos el aire vamos a pronunciar mentalmente la palabra “UNO”, de forma que la U coincida con el principio de la espiración, y la O con el final. En las primeras ocasiones, simplemente la repetiremos mentalmente pero después nos representaremos la palabra UNO en nuestra imaginación. Ahora, cada vez que expulsemos el aire nos concentraremos en la repetición y en la imagen mental. La mente irá quedándose tranquila y libre poco a poco, y nos tomaremos un tiempo (el que queramos) para disfrutar de esa sensación.

4.- ULTIMOS DEBERES:

¿YA LO SÉ TODO SOBRE RELAJACIÓN?

Cuando tengas la suficiente práctica ya habrás cumplido los objetivos que nos planteamos al principio. Serás capaz de desactivarte rápidamente ante situaciones complicadas, y también de reducir el grado de tensión de tus músculos ante situaciones estresantes. El nivel de relajación que habrás adquirido es suficiente para poder manejar con ciertas garantías el componente fisiológico de la ansiedad, así que... ¡utilízalo!

Anexo 9.6.2. Hoja de registro de actividades y recursos que generan bienestar

Piensa y anota actividades que te hacen sentir BIEN y te permiten CUIDAR de tu salud y los recursos (asociaciones o clubes, caminos, parques, instalaciones deportivas, etc.) con los que cuentas en tu entorno: en tu barrio, pueblo, ciudad..., para hacer esas actividades.

ACTIVIDAD ¿Qué puedo hacer para mejorar mi salud y sensación de bienestar?	RECURSOS ¿De qué dispongo a mi alrededor para realizar esa actividad?

Anexo 9.7. Hoja de registro de metas

Busca un lugar tranquilo donde nadie te moleste, y piensa en dos metas (pueden ser personales o profesionales). Una sería a corto plazo y otra a largo plazo. Lo importante es pensar en algo que realmente se desea con vehemencia y que tiene de punto de partida el fortalecimiento de un activo ya existente, algo que sabes que con tus propios activos y los de la comunidad (familia, amigos) vas a lograr. Para las metas elegidas plantear a cada una de ellas un par de OBJETIVOS que cumplan los requisitos de: 1) específico, 2) medible, 3) acordadas, 4) realistas y 5) delimitadas por el tiempo. Tómate tu tiempo y completa las siguientes fichas:

META A CORTO PLAZO		
OBJETIVO 1:	¿Específico?	
	¿Medible?	
	¿Alcanzable?	
	¿Realista?	
	¿En tiempo?	
	¿Sé cómo lo voy a lograr?	
MENCIONA DOS ACCIONES CONCRETAS PARA LOGRARLO:		
1.		
2.		
OBJETIVO 2:	¿Específico?	
	¿Medible?	
	¿Alcanzable?	
	¿Realista?	
	¿En tiempo?	
	¿Sé cómo lo voy a lograr?	

MENCIONA DOS ESTRATEGIAS (ACCIONES CONCRETAS) PARA LOGRARLO:	
1.	
2.	

Ahora escribe la meta a largo plazo:

META A LARGO PLAZO		
OBJETIVO 1:	¿Específico?	
	¿Medible?	
	¿Alcanzable?	
	¿Realista?	
	¿En tiempo?	
	¿Sé cómo lo voy a lograr?	
MENCIONA DOS ACCIONES CONCRETAS PARA LOGRARLO:		
1.		
2.		
OBJETIVO 2:	¿Específico?	
	¿Medible?	
	¿Alcanzable?	
	¿Realista?	
	¿En tiempo?	
	¿Sé cómo lo voy a lograr?	

MENCIONA DOS ESTRATEGIAS (ACCIONES CONCRETAS) PARA LOGRARLO:

1.

2.

Anexo 9.8. Hoja de autorregistro de situaciones problemáticas

REGISTRO DE SITUACIONES PROBLEMAS. DÍA _____

PROBLEMA	DESCRIPCIÓN / ANÁLISIS DEL PROBLEMA			
	¿Qué pasa?	¿Cuándo pasa?	¿Cómo pasa?	¿Con quién pasa?



ANÁLISIS SOLUCIONES AL PROBLEMA		
Elaborar una lista de posibles soluciones	Valorar las soluciones según su eficacia y su posibilidad	Seleccionar la mejor solución

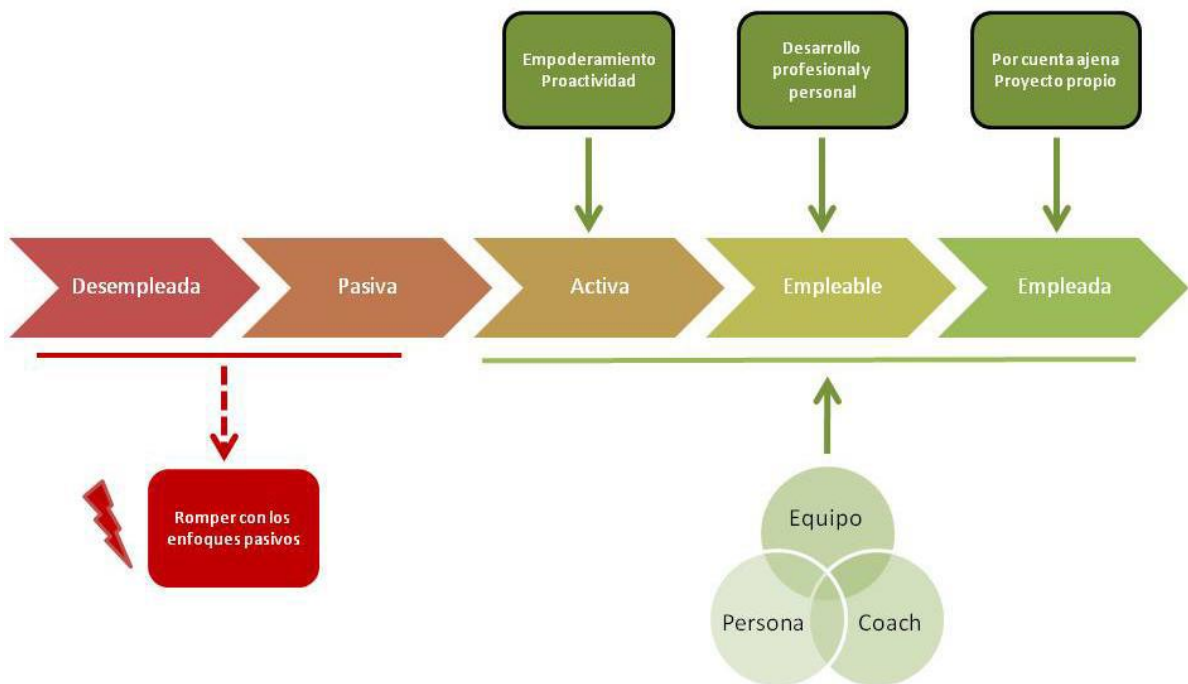
Anexo 9.10.1. Información sobre lanzaderas para el empleo

1.- CONCEPTOS CLAVE Y DEFINICIONES

Lanzaderas de Empleo y Emprendimiento Solidario es un programa de innovación social que pretende empoderar a las personas desempleadas para que sean las protagonistas de su carrera profesional y puedan adaptarse a los nuevos escenarios del mercado laboral global. El problema del paro no sólo es un problema del Gobierno: **es un problema de toda la sociedad**. Por lo tanto, también la sociedad tiene que implicarse en la solución del mismo, ya que no se puede dejar a los desempleados en tiempo muerto hasta que se recupere la economía, porque el capital humano se deteriora y devalúa mientras tanto. Este tiempo de desempleo puede y debe aprovecharse para mejorar la calidad de las personas en el aspecto humano y profesional. Nunca ha habido en la historia de España desempleados tan cualificados como en la actualidad. Estos desempleados pueden ayudar a sus compañeros a mejorar sus expectativas laborales y vitales. Es preciso **poner el foco de la solución del problema en los desempleados**, porque son ellos mismos los que, ayudándose mutuamente y con el apoyo de la sociedad, pueden encontrar la energía, el estímulo y los conocimientos que necesitan para salir de su penosa situación. Desean hacerlo porque tienen necesidad y tiempo, y además lo reclama su dignidad para convertirse en mejores personas y mejores trabajadores.

Para lograrlo, **es fundamental el trabajo sistemático y organizado de un equipo de desempleados de distintas edades y cualificaciones que funcione siguiendo el modelo de empresa**. Por ello, se trabajará diaria y gratuitamente en un lugar adecuado y estable bajo la responsabilidad de un profesional competente (coach), y bajo la tutela de una institución pública o privada. La filosofía básica del proyecto consiste en **considerar a los desempleados no como mano de obra excedente, sino como personas; no como una carga, sino como un capital humano de valor incalculable; no como pacientes o víctimas de una situación de crisis, sino como protagonistas de su propio destino**. Las Lanzaderas conciben a la persona desempleada como la portadora de las competencias necesarias para hacer frente a la situación, y por ello aplica un programa de trabajo diseñado para potenciar la adquisición, desarrollo y/o descubrimiento de dichas competencias. Las Lanzaderas pretenden sacar del aislamiento, soledad, desánimo e invisibilidad a los desempleados y, a partir de un trabajo en equipo, transferirlos a una situación de visibilidad y proactividad, contando con la colaboración y el apoyo de personas y entidades solidarias. **Una Lanzadera de Empleo y Emprendimiento Solidario es un equipo de personas desempleadas, voluntarias, activas, visibles y solidarias que, coordinadas por un coach profesional, se apoyan mutuamente para mejorar su empleabilidad y colaborar en la búsqueda activa de empleo para todos y cada uno de los participantes**.

En las Lanzaderas de Empleo se busca empleo por cuenta ajena, pero también se promueve el emprendimiento y la actualización de competencias profesionales y personales mediante la formación permanente. La Lanzadera se basa en un espíritu solidario de colaboración, y funciona mediante una forma que se asimila a una empresa-cooperativa. Los participantes se comprometen a trabajar conjuntamente, a ayudarse mutuamente para encontrar empleo, montar sus propios proyectos y mejorar su cualificación profesional. Sus integrantes actúan como los mosqueteros: “uno para todos y todos para uno”. Cada persona busca trabajo para sí misma y para los demás, y los demás buscan trabajo para sí mismos y para esa persona. Todos se forman y todos se desarrollan mutuamente. La coordinación es responsabilidad de un profesional (coach), convenientemente seleccionado, preparado y formado a tal efecto en técnicas de coaching, recursos humanos y desarrollo de la empleabilidad, emprendimiento, liderazgo, etc.



El mercado laboral actual no es homogéneo, tiene características y ritmos de crecimiento y retroceso distintos en las diversas áreas geográficas de Europa y del resto del mundo. En España la tendencia de los últimos años se ha orientado a la destrucción de puestos de trabajo. La realidad es que el trabajo por cuenta ajena es ahora más escaso en España, discontinuo y de duración más limitada. En las Lanzaderas se considera que el mercado laboral no se limita a la realidad nacional, sino que las personas participantes pueden atender la oportunidad de encontrar trabajo en cualquier lugar del mundo, pues el mercado laboral hoy es global. Además, el emprendimiento es favorecido por las Lanzaderas como un medio de creación del propio puesto de trabajo y como una herramienta de desarrollo económico y social local. El emprendimiento se apoya y se potencia con dinámicas específicas. Las Lanzaderas no son grupos aislados ni autárquicos. El impulso de las Administraciones Locales o Regionales, así como el patrocinio de entidades privadas, posibilita la existencia de un programa en el que se integran proyectos concretos de Lanzaderas Locales.

Principios:

- **Solidaridad:** Los participantes en las Lanzaderas adquieren un doble compromiso hacia sí mismos y hacia el equipo. Deben ser motores y apoyo del equipo, y trabajar por el bien común.
- **Participación voluntaria:** Los miembros de los equipos de las Lanzaderas participarán de forma voluntaria. La participación obligatoria no predispone al individuo a aportar todo su potencial. Una vez que se accede al equipo es necesaria y obligatoria la asistencia a las actividades del mismo, y el desempeño adecuado de aquello a lo que se compromete el individuo y de lo que acuerda el equipo.
- **Implicación:** El éxito de las personas participantes depende de una implicación adecuada para conseguir las mejores sinergias del equipo.

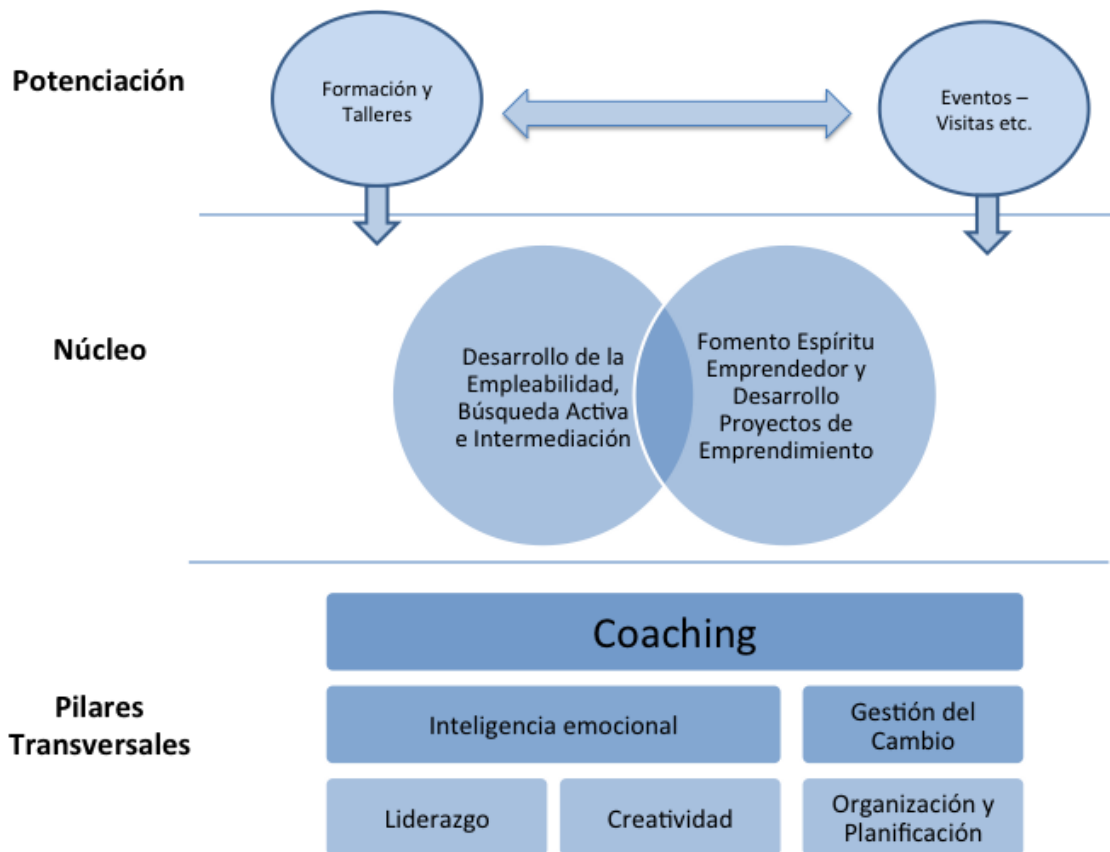
- **Proactividad:** La posición de los miembros de las Lanzaderas no debe ser pasiva, pues de esta manera no se aporta valor al grupo. El coordinador debe dinamizar al equipo, pero no es fuente de todos los contenidos, recursos y soluciones. La proactividad de cada persona producirá efectos en su propia carrera profesional y en la adecuada dinámica del equipo.

Las Lanzaderas de Empleo y Emprendimiento Solidario **NO SON:**

- **Un curso de formación ocupacional:** Existe una oferta muy amplia de formación ocupacional para el empleo y por ello no se pretende reproducir ese modelo formativo que se orienta a la obtención de ciertas competencias profesionales específicas para el desempeño adecuado de una profesión. Las Lanzaderas de Empleo persiguen la mejora de competencias transversales, pero en contextos distintos a lo que habitualmente se conoce como acción formativa ocupacional.
- **Una herramienta de intervención social para personas excluidas:** El trabajo con colectivos sociales requiere conocimientos, especialización y soporte de organizaciones experimentadas en esos terrenos. Excede, por las problemáticas que trata, a las expectativas que puede generar una Lanzadera de Empleo que requiere que las personas participantes estén en una buena disposición personal para acceder al trabajo.
- **Un grupo de autoayuda:** Aunque en el seno de las Lanzaderas se generen dinámicas de apoyo, este no es el objetivo principal sino en todo caso una herramienta para mejorar la integración de las personas en el grupo o para posibilitar la superación de problemas concretos que afecten a los miembros del equipo.
- **Un club social:** En las LEES se generan relaciones de amistad y sinergias muy interesantes entre los participantes, pero su misión no es convertirse en un lugar de esparcimiento, sino organizar grupalmente la búsqueda de un objetivo final concreto: la inserción laboral.

2.- METODOLOGÍA

Una lanzadera es un **equipo** de desempleados activos, voluntarios, socialmente visibles y solidarios que, bajo la **coordinación** del coach y trabajando en red y en interacción con el entorno, **funcionan como una empresa cooperativa** con el objetivo de conseguir un **empleo por cuenta ajena** o desarrollar un proyecto propio de **emprendimiento**. Por tanto, es fundamental que, para funcionar como una empresa, reproduzcan una estructura de comités, asambleas etc. Ello, junto con la filosofía del Programa LEES, genera una metodología particular. Dicha metodología supone, como se ha avanzado, una ruptura con los enfoques vigentes hasta la fecha. LEES pone el foco sobre los propios protagonistas: las personas desempleadas. Mediante una combinación de **áreas transversales** como son el coaching, la inteligencia emocional, el liderazgo, la gestión del cambio, la creatividad y la organización y la planificación, se desarrolla un **programa de trabajo** que contiene un **núcleo central** con dos áreas: 1) el desarrollo de la **empleabilidad, la búsqueda activa de empleo**; 2) el fomento del **espíritu emprendedor** y el desarrollo de **proyectos de emprendimiento**. Todo ello se trabaja desde una perspectiva eminentemente práctica, basada en el *“learning by doing”* o aprender haciendo, ya que las competencias se adquieren y se desarrollan con un paradigma de este tipo. Para potenciar este trabajo, se establecen **sesiones formativas y talleres** en áreas clave, que resultan de gran utilidad tanto para el desarrollo personal como para el profesional, y un programa de **eventos** (internos y externos) y **visitas**.



3.- PILARES TRANSVERSALES

Coaching: se trata del pilar básico a nivel metodológico. El Programa LEES se centra en la potenciación de la autonomía de la persona, de su empoderamiento. Otorga a los participantes las herramientas necesarias para que tomen las riendas de sus vidas, y sean ellos mismos los responsables de su proceso de cambio personal y profesional. De esta manera, se busca que las personas desarrollen estrategias que les permitan diseñar y aplicar planes de acción para la consecución de sus objetivos. El proceso de coaching libera elementos presente dentro de los esquemas y sistemas de cognición de la persona, evitando el estancamiento y posibilitando que la persona haga uso de sus recursos para conseguir sus objetivos. El coach es un facilitador, la persona que ayuda en el proceso, pero no el responsable del cambio. LEES busca que las personas desarrollen hábitos que les permitan ser proactivos y *resilientes* ante los retos que plantea el mercado sociolaboral.

El modelo de coaching adoptado toma elementos de diferentes escuelas (coaching europeo, ontológico y americano), resultando en un modelo "ad hoc" que tiene en cuenta el público objetivo (personas desempleadas). A diferencia de otros proyectos, no se busca generalizar y estandarizar un modelo de coaching ejecutivo o life coaching, sino que se mezclan las vertientes profesional y personal. Además, se realizan sesiones de coaching tanto individual como en equipo. Se sigue, fundamentalmente, el modelo "GROW", y se aplican herramientas e instrumentos de coaching (DAFO personal, Plan Estratégico, Ventana de Johari, Rueda de la Vida etc.).

Inteligencia emocional: se trata de otra de las áreas transversales. Las situaciones emocionales asociadas al desempleo se combaten desde una óptica del cambio personal, desde un enfoque mixto que mezcla tanto las características del célebre modelo de Goleman en su vertiente más profesional, como otras ópticas más ligadas al coaching ontológico como el modelo de Rafael Echeverría. El trabajo en este bloque se entiende desde una perspectiva doble: 1) la expresión y transformación emocional; 2) el desarrollo de competencias emocionales.

Liderazgo: el liderazgo empieza en uno mismo. Esta es la base de LEES, conseguir que cada participante de Lanzaderas sea capaz de hacer converger su conocimiento, su consciencia y sus acciones. Generar un paradigma de “adentro hacia afuera”. Además, se concibe el liderazgo desde la perspectiva del funcionamiento del equipo. El coach/coordinador ha de ser un líder, un facilitador, un motivador, no un mero director que establece cómo se organiza la Lanzadera.

Gestión del cambio: sin duda alguna, el cambio, su impulso y su gestión es otro de los aspectos centrales del proyecto. Se busca que la persona desempleada se plantee un cambio y diseñe un plan de acción para conseguir sus objetivos. Para ello, se extraen aspectos tanto del coaching como de la inteligencia emocional, pero también se trabajan otros modelos, con sus pertinentes adaptaciones, como el de Kurt Lewin, Covey, PNL etc.

Creatividad: “si seguimos haciendo lo mismo, no podemos esperar resultados diferentes”. Esa es una de las máximas de LEES, y por ello en todas las áreas se potencian los enfoques creativos, con técnicas de creatividad, de pensamiento lateral etc. que se imbrican en el trabajo diario.

Organización y Planificación: se trata de otro de los pilares clave, que va orientado a que la Lanzadera funcione como una verdadera empresa cooperativa, a que los distintos procesos y actividades de la Lanzadera gocen de una organización y planificación adecuada, y a que las personas individualmente adopten un paradigma de eficiencia personal.

Anexo 9.10.2. Guía práctica para la búsqueda de empleo

http://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/Guia_Practica_Busqueda_Empleo.pdf

A través de este enlace puede acceder a la Guía Práctica para la Búsqueda de Empleo editada por el Servicio Andaluz de Empleo. Incluye la siguiente información:

1. TU EMPLEO

- 1.1. Conocerte a ti mismo
- 1.2. Conocer el mercado laboral
- 1.3. Definir tu plan de búsqueda de empleo

2. CÓMO BUSCAR EMPLEO

- 2.1. Introducción
- 2.2. Currículum Vitae
- 2.3. Carta de Presentación
- 2.4. Cómo ofrecerte a una empresa
- 2.5. Búsqueda de empleo a través de Internet
- 2.6. Afrontar el proceso de selección

3. AUTOEMPLEO

- 3.1. Introducción
- 3.2. La Cultura emprendedora
- 3.3. Preguntas importantes a la hora de emprender
- 3.4. Análisis previos
- 3.5. Trámites administrativos
- 3.6. Franquicias

4. FORMACIÓN

- 4.1. Introducción
- 4.2. Formación académica
- 4.3. Formación profesional para el empleo (FPO)
- 4.4. Otras vías para la formación

Anexo 9.10.3. Ficha de dinámica: Transformando los miedos

FICHA DE ACTIVIDAD/RECURSO

Título:	TRANSFORMAMOS LOS MIEDOS
Objetivos/s:	<p>Que los participantes identifiquen sus miedos.</p> <p>Que tomen conciencia de que detrás de cada temor, en realidad puede haber un deseo oculto.</p> <p>Fomentar las emociones positivas transformando los miedos en deseos.</p> <p>Fomentar el empoderamiento de los participantes pasando del estado de resignación al de ambición (R. Echeverría)</p>
Duración:	40-50 min
Recursos necesarios:	Papel, bolígrafo y colores para dibujar

PROCESO DE TRABAJO Y FASES

El coordinador pone en situación a los participantes: muchas veces pensamos que no tenemos ciertas capacidades basándonos en supuestos en vez de en la realidad. Dejamos de hacer cosas por miedo, aunque nunca hayamos probado a hacerlas. En ocasiones probamos una vez y, si el resultado no es el esperado, nunca volvemos a intentarlo. En resumen, no somos conscientes de la mayoría de nuestras capacidades, ni hasta qué punto podemos desarrollarlas.

FASE 1. El grupo se divide en parejas. Cada pareja, por turnos, dice en voz alta frases que empiezan por “Yo tengo miedo de...”, y añade a continuación una habilidad relacionada con el ámbito laboral. Por ejemplo: yo tengo miedo de dirigir un grupo. Los participantes se limitan a decir las frases y a escuchar al otro, sin hacer ningún comentario al respecto. Así, se coge el papel y el boli y se elabora una lista de miedos que cada miembro de la pareja tiene.

FASE 2. Una vez elaborada la lista, se procede a repetir las mismas frases, pero esta vez comenzando con “Me gustaría...”. Por ejemplo: me gustaría dirigir un grupo. En esta fase, es probable que cada participante comience a darse cuenta de que lo que nos da miedo, a veces nos atrae al mismo tiempo.

FASE 3. El coordinador dirige la actividad para que las parejas reflexionen de manera objetiva. No hay que dejarse obsesionar por el miedo: tomamos conciencia de los riesgos (aún no tengo muchas habilidades para dirigir un grupo), pero también de las posibilidades (pero cuando lo haga, poco a poco iré adquiriendo confianza).

Fuente: Aurora Martín López-Aguilar. Lanzadera de Empleo de Albolote. CADE Albolote. Andalucía Emprende, Fundación Pública Andaluza. Consejería de Economía y Conocimiento. Junta de Andalucía.

Anexo 9.10.4. Ficha de dinámica: “Elevator Pitch”

FICHA DE ACTIVIDAD/RECURSO

Título:	ELEVATOR PITCH
Objetivos/s:	<ul style="list-style-type: none"> • Entrenar las habilidades de comunicación • Establecer un correcto encabezado en el CV • Mostrarse y darse a conocer de forma clara, ante la propia red de contactos y otros foros. (Web, visitas encuentros con empresas, red de contactos, entrevistas de trabajo resumen previo) • Conseguir que los participantes conozcan la distinción entre la presentación escrita y oral • Tener presente los aprendizajes sobre esta dinámica, tener una actitud proactiva
Duración:	3 horas
Recursos necesarios:	<ul style="list-style-type: none"> - Documentación de guía y consejos - Papel para hacer la presentación y las modificaciones posteriores después del trabajo en grupo - Cámara de vídeo - Ordenador - Proyector - Hoja de evaluación

PROCESO DE TRABAJO Y FASES

FASE 1. Explicación de la dinámica: el coordinador iniciará la sesión explicando el contenido y las variantes de la dinámica “Elevator Pitch”. ¿Qué es? ¿En qué consiste?

Presentar los objetivos que vamos a alcanzar con esta dinámica:

- Establecer un correcto encabezado en el CV
- Mostrarse y darse a conocer de forma clara, ante la propia red de contactos y otros foros. (Web, visitas encuentros con empresas, red de contactos, entrevistas de trabajo resumen previo)
- Conseguir que los participantes conozcan la distinción entre la presentación escrita y oral.
- Tener presente los aprendizajes sobre esta dinámica, tener una actitud proactiva.

Competencias y áreas de desarrollo:

- Capacidad y calidad de síntesis.
- Capacidad de Comunicación: Verbal, no verbal.
- Capacidad organizativa y planificada.

Dimensiones a analizar:

- Forma: Uso de un lenguaje adecuado, velocidad, entonación, LENGUAJE NO VERBAL, emoción.
- Fondo: Claridad del mensaje, capacidad de síntesis, estructura, orden en el mensaje.

FASE 2. Realización de la ficha de presentación:Esquema de presentación:

- *¿Quién soy yo?* – Nombre y Apellidos, Procedencia y lugar de residencia, Disposición de movilidad (sólo si la hay).
- *Formación y especialización* (conocimientos)
- *Experiencia* (habilidades)
- *Cualidades* (actitudes)
- *Objetivo/s laboral/es* en relación con formación, experiencia y competencias

Consejos:

1. No poner en duda nuestra formación y experiencia de cara a la utilidad para desarrollar competencias.
2. No minusvalorarse. Seguridad en lo que escribimos y en lo que decimos.
3. Resaltar nuestras cualidades positivas aunque no se trate estrictamente de competencias profesionales (optimista, soñador, entusiasta, etc.)
4. Cuando nuestro interlocutor nos ofrece un puesto de trabajo concreto es interesante poner en relación nuestras competencias y cualidades con el desempeño del propio puesto.
5. Para el caso de trabajadores/as con baja cualificación, poca base formativa, resaltar la importancia de la propia experiencia laboral, o de otras experiencias informales como experiencias generadoras de competencias. De todo se puede y se debe aprender.
6. Para las personas con mucha, variada o diversa cualificación, transmitir que no es una característica negativa, sino que las competencias que se adquieren son aplicables, transversales, a otros campos. Ejemplo: planificación = capacidad de negociación.

FASE 3. Trabajo en grupo para buscar aspectos de mejora:

A continuación, los participantes se reunirán en cinco grupos de tres personas e interactuarán entre ellos para poder apreciar posibles aspectos de mejora.

Un integrante del grupo leerá su presentación a los otros dos componentes y estos intentarán ayudarlo mostrando sus puntos fuertes y áreas de mejora.

FASE 4. Exposición en público, grabación, observación y valoración por parte de los grupos:

Posteriormente, un voluntario de cada grupo expondrá su exposición en un breve periodo de tiempo; será filmado, observado y evaluado por uno de los 5 grupos salvo el grupo al que pertenezca.

Después, el grupo encargado de evaluar a este participante nombrará a un vocal o portavoz para que a través de la hoja de evaluación pueda dar un feedback adecuado a dicho participante.

FASE 5. Visualización de la grabación y feedback con el participante de la exposición:

Para finalizar la dinámica, mostraremos las grabaciones de los participantes y pediremos la opinión de la propia persona que realizó la exposición. Se le realizarán preguntas sobre cómo se ha sentido durante la exposición, al verse después en el vídeo y si está conforme con la evaluación que ha obtenido.

Fuente: Aurora Martín López-Aguilar. Lanzadera de Empleo de Albolote. CADE Albolote. Andalucía Emprende, Fundación Pública Andaluza. Consejería de Economía y Conocimiento. Junta de Andalucía.

Anexo 9.10.5. Cuestiones para valorar la adecuación del currículum

Fotografía

La inclusión o no inclusión de fotografía es una cuestión sobre la que tiene que decidir la persona candidata a una oferta de empleo y/o la persona que remite una autocandidatura. No obstante, en España, se prefiere a nivel general que se incluya una imagen.

- ¿Mi fotografía es actual?
- ¿Mi fotografía tiene la calidad idónea?
- ¿Se aprecia claramente mi rostro?
- ¿Tiene el tamaño adecuado y no se aprecian distorsiones?

Dependiendo del tipo del currículum, tradicional o más creativo, se puede optar por incluir una fotografía de carnet o una fotografía de medio cuerpo o cuerpo entero. En el segundo caso es imprescindible que nuestra apariencia sea adecuada a la imagen que puede requerir la empresa.

Los datos personales

La finalidad de incluir los datos personales es ofrecer información sobre el contacto, de forma que no estamos hablando de información que se deba extender mucho en el documento. Muchas personas ocupan mucho espacio para exponer esta información, que simplemente tiene que presentarse de forma fácilmente localizable (pero ser básica).

- Nombre y apellidos.
- Fecha de nacimiento (en este caso la persona candidata decide si quiere incluir esta información, aunque generalmente sí que es requerida por las empresas).
- No es necesario incluir el DNI. No es información relevante en la fase de reclutamiento y selección y ocupa espacio.
- Dirección postal (en ocasiones nos beneficia, si el puesto de trabajo se encuentra en nuestro área geográfica de referencia, pero en ocasiones, cuando se opta a un empleo a distancia de nuestra vivienda habitual, nos puede perjudicar en el proceso de selección).
- E.mail. ¿Se trata de una dirección de correo seria? ¿está activa? ¿revisamos con frecuencia?.
- Teléfono.
- Blogs y redes sociales. Se incorporan sólo en el caso de que se utilicen también con fines profesionales y puedan revertir positivamente en nuestra reputación online. Cada vez se gestionan más ofertas de empleo a través de LinkedIn y, para determinados puestos de trabajo o sectores de actividad, es una interesante información de referencia.

El statement o “sobre mí”

Hablamos de un apartado que se está empezando a incluir cada vez más y que consiste en una síntesis de aspectos que queremos destacar de nuestra persona y tienen menos cabida en los apartados tradicionales de formación, experiencia laboral, etc. Aporta un toque personal al currículum (como lo viene haciendo hasta ahora la carta de presentación, que cada vez se emplea menos). Es un foco de información cualitativa que destaca nuestro objetivo, valores y/o nuestras diferencias (como si un argumentario de venta se tratase). Su redacción es complicada, ya que no

solemos reflexionar sobre estos aspectos y, por lo tanto, no los tenemos interiorizados. Por eso conviene dedicar un poco de tiempo al autoconocimiento, a generar más consciencia sobre nosotros mismos (desde nuestro punto de vista y desde el de las personas que nos rodean).

- ¿Es breve y claro?
- ¿Aporta información al resto de indicaciones presentes en el cv?
- ¿Me diferencia?

La experiencia laboral

Se trata, probablemente, de la información más central e importante (especialmente cuando tenemos ciertos años de experiencia laboral). Aporta información sobre nuestro bagaje profesional en cuanto a empresas, cargos o puestos de trabajo ocupados y, especialmente, sobre las funciones que hemos realizado o las competencias que podemos poner al servicio de la empresa para generar valor.

- ¿Citamos empresa, puesto y años?
- ¿Citamos las principales funciones desarrolladas?
- ¿Citamos competencias técnicas o transversales? Conocimientos, habilidades y actitudes desarrolladas en el puesto.
- ¿Está adaptada la información a las competencias requeridas en puesto o en el sector? Nuestra experiencia es cada vez más transversal, de forma que dependiendo del sector de actividad o puesto al que queramos optar, debemos destacar más unas experiencias que otras o, en el caso de no tener experiencia en dicho sector o puesto, visibilizar competencias y funciones de puestos pasados que tengan una cierta relación.
- ¿Responde a la pregunta de qué puedo aportar yo a la empresa?

La formación

Información relevante también, de manera especial cuando la experiencia laboral no es amplia. En este caso puede ser más estratégico colocar la información por encima de la experiencia laboral (y viceversa). Cuando la formación es básica, debemos sacar partido a este apartado. En cambio, cuando la formación es extensa, debemos ser capaces de destacar lo más relevante. No olvidemos que el tiempo medio de valoración de currículum es de 3 segundos, y la persona que realiza la selección espera encontrar de un vistazo rápido la información que más le interesa.

- ¿Incluimos nuestras titulaciones oficiales con año e institución?
- ¿Incluimos titulaciones oficiales no necesarias en ocasiones como educación obligatoria y bachiller o análogo?
- ¿Incluimos formación complementaria relevante para el puesto con número de horas?
- ¿Incluimos formación complementaria irrelevante que ocupa mucho espacio del documento?
- ¿Su organización es clara? Cuando hemos trabajado en diferentes sectores conviene generar un apartado para cada uno de ellos y siempre ordenar la información cronológicamente (preferentemente desde la última experiencia a la primera).

Otra información de interés

Nos referimos a otras informaciones que, según el tipo de currículum, tienen cabida o no dentro de otros apartados.

- ¿Incluimos información sobre idiomas, nivel y estándar de nivel?
- ¿Incluimos información sobre manejo de otro tipo de herramientas informáticas, técnicas...?
- ¿Incluimos información sobre carnets de conducir, posesión de vehículo y posibilidad de ejecutar desplazamientos?
- ¿Incluimos información sobre el área geográfica en la que estamos dispuestos a movernos?
- ¿Incluimos información sobre nuestra disponibilidad?

Algunas reflexiones más...

A través del currículum tenemos el reto de superar el primer escalón para una posible contratación, y para ello no debemos perder de vista dos consideraciones:

- Tiene que ser correcto pero...
- ... además, debemos destacar en un sentido positivo.

El volumen de currículum que llegan a las organizaciones es muy grande, y si tenemos la suerte de que lleguen a manos de las personas responsables de la selección, no podemos dejar pasar la oportunidad de que nos consideren potenciales trabajadores y trabajadoras de su plantilla por cometer errores que podrían ser evitados.

Destaquemos nuestros puntos fuertes. Los principales errores en los que se basa esta indicación son los siguientes:

- No nos conocemos bien, por lo tanto no somos capaces de identificar nuestras fortalezas y, mucho menos, de ponerlas en valor.
- Subestimamos nuestras competencias, considerándolas “del montón”, sin reflexionar sobre si realmente son dignas de destacar.
- Evidenciamos nuestra falta de formación o experiencia sin tener que suponer esto un hándicap en el acceso.
- Omitimos información relevante por el simple motivo de “darlo por supuesto”.

Adaptémonos al receptor: filosofía de la organización, sector de actividad, puesto de trabajo... La urgencia, la falta de tiempo, la ausencia de motivación, etc., nos llevan a cometer los siguientes errores:

- Mandamos la misma información a organizaciones de diferentes perfiles. Da igual cuáles sean nuestras competencias si no las ponemos en valor de una forma adaptada a cada puesto deseado. Las personas que hacen la criba no nos conocen, no son adivinas. Si no destacamos en cada momento aquellas competencias que nos conviene destacar, ese valor quedará oculto entre información secundaria o irrelevante.
- El volumen de envíos no lleva a cometer errores a la hora de adjuntar los distintos tipos de cartas de presentación y currículum que tenemos elaborados. La imagen que transmitimos no es nada buena, ya que despersonalizamos el envío y damos a entender que no somos personas organizadas.
- Remitimos currículum de forma indistinta a organizaciones que no requieren un perfil como el nuestro.

Cuidemos el formato. En función del tipo de organización, del sector al que pertenece o del puesto, puede convenir utilizar unos colores u otros, una estructura u otra. Muchas personas tienden a:

- Redactar la información sin preocuparse por darle un formato concreto. Un documento así no anima a su lectura.
- Incluir imágenes inadecuadas, de poca calidad o distorsionadas. Una imagen dice más que mil palabras.
- Utilizar formatos estándar que al final son utilizados por todo el mundo. Si queremos destacar de una forma positiva, aportemos uno propio (sin necesidad de hacer virguerías).
- Utilizar formatos muy creativos pero poco adecuados a la causa. Queremos destacar, sí, pero de forma positiva. No el currículum más llamativo, por ejemplo, en términos de color, es el más adecuado para todos los casos.

Escribamos correctamente. El propio currículum y la carta de presentación no sólo hablan de nosotros en su fondo, sino también en su forma. No tener en cuenta estas indicaciones hace que muchas personas:

- Comentan errores ortográficos.
- No expresen bien el contenido que tratan de transmitir.

Reflejemos lo relevante. No tenemos que caer en el error de pensar que a mayor información mayores posibilidades de que cuenten con nosotros. Podemos omitir mucha información que no aporta nada y que entorpece la lectura del currículum y la carta de presentación. Los principales excesos informativos se producen en las siguientes líneas:

- Incluir demasiados datos personales.
- Hacer referencia detalladamente a todo nuestro bagaje para presentarnos a puestos en áreas muy específicas.
- Incluir cursos irrelevantes para el puesto y/o de pocas horas.
- Incluir información muy detallada de cada curso o experiencia.
- Resumir mucho la información valiosa.

La sinceridad ante todo. Una cosa es destacar nuestros puntos fuertes y no evidenciar los débiles y otra muy diferente, mentir. Las principales mentiras (fáciles de descubrir), giran en torno al idioma y al conocimiento de herramientas de trabajo.

Fuente: Aurora Martín López-Aguilar. Lanzadera de Empleo de Albolote. CADE Albolote. Andalucía Emprende, Fundación Pública Andaluza. Consejería de Economía y Conocimiento. Junta de Andalucía.

Anexo 9.10.6. Lo que nunca debes hacer en una entrevista de trabajo

Aunque hay quien cuestiona el momento de ponerse frente al entrevistador como un episodio fundamental en el proceso de selección, lo cierto es que la búsqueda, el currículum y todo lo que haces mientras rastreas un empleo te conduce a este encuentro definitivo. En esos minutos de los que puede depender tu futuro laboral no debes cometer errores, ni en los pequeños ni en los grandes detalles.

El dilema es si la entrevista de trabajo sigue siendo hoy una herramienta eficaz para captar a los mejores profesionales, a los más idóneos para un puesto, teniendo en cuenta que en el mercado laboral que cambia casi cada día se aprecian más las habilidades personales que las técnicas. En todo caso, la mayor parte de las estrategias que desarrollas en la búsqueda tienen como objetivo ponerte frente al entrevistador. Y en esos minutos cruciales de los que dependen muchos años de tu vida laboral no puedes cometer ningún error. Estos son algunos de los fallos que jamás deberías permitirte:

- Descuidar previamente la entrevista telefónica. Mucha gente no es consciente, pero esa llamada previa es el primer paso para llegar a la entrevista personal. No la descuides. Debes ser conciso y asegurarte de que estás en un lugar en el que puedes hablar, desde donde tu interlocutor te va a escuchar perfectamente. Evita los monosílabos ya en esta primera conversación. Ten en cuenta que los entrevistadores pueden descartar a algunos candidatos tras ese primer contacto de la entrevista telefónica.

Jamás critiques a tus jefes o empresas anteriores, aunque tengas razones

- Llegar sin los deberes hechos. No haber buscado toda la información posible sobre la compañía y sobre el puesto es otro de los graves errores. Tampoco es positivo que demuestres una falta de interés acerca de quién o quiénes te van a entrevistar.

Nunca acudas a la cita con el entrevistador sin haberte informado previamente acerca de la persona con la que te vas a encontrar. Tampoco debes presentarte en una empresa sin haber recopilado información sobre la misma y las últimas noticias publicadas en prensa.

- Causar mala impresión por el aspecto, la vestimenta o los modales. No olvides que todos estos factores los controlas tú y que con esta información el entrevistador, consciente o inconscientemente, te descartará pensando que habrá otra persona a quien no le huela el aliento, que no lleve los zapatos sucios, o no vaya desaliñado.

Puede parecer de perogrullo, pero has de cuidar tu aliento: antes de la entrevista, lávate los dientes y utiliza un enjuague bucal; evita el ajo, la cebolla, el tabaco o el alcohol. No inundes la sala con estos olores, y no uses litros de colonia ni de loción aftershave.

Ten cuidado con la forma en la que das la mano al entrevistador. Ni se la tritures, ni la desflácida.

Si eres hombre, lleva ropa y zapatos limpios. En el caso de ser mujer, lleva vestimenta correcta y elegante, pero no trates de utilizar tus encantos femeninos; hacer uso excesivo de ellos te elimina. Incluso si a un entrevistador le parece interesante, piensa que quizá a ti no te interese ese entrevistador ni esa empresa.

Si te presentas frente al entrevistador sin conocer tu propio CV corres el riesgo de caer en contradicciones

Lleva ropa adecuada a cada entrevista. Esto no significa que debas ir vestido con traje o con traje de chaqueta. No es lo mismo una entrevista para un trabajo comercial o directivo que para uno de socorrista. El sentido común te ayudará en cada caso. El look debe ser aseado.

Seas hombre o mujer, no lleses las manos llenas de anillos ni pulseras excesivamente caras, llamativas, exóticas o de gusto dudoso. En el caso de los pendientes, que sean discretos: ni inmensas arañas colgantes ni aros olímpicos descomunales.

El móvil debe estar apagado y preferiblemente fuera de la mesa.

- Interrumpir al interlocutor. Espera el momento para intervenir, deja que el consultor formule las preguntas y tómate tu tiempo antes de contestar. Evita la precipitación. Recuerda que deberías haber preparado la entrevista y tener un cierto “guión y discurso” para resultar estructurado y coherente.

Preguntar por el horario durante la entrevista es un método infalible para que no te contraten

En el medio está la virtud. No conviene hablar poco, pero tampoco es bueno hablar demasiado. Una clave es saber escuchar e ir ofreciendo poco a poco datos de tu trayectoria profesional.

- Hacer demasiadas preguntas al comienzo. No cometes el error de olvidar la regla del 50-50: la mitad del tiempo habla el entrevistador; y la otra mitad, tú. Todavía habrá menos tiempo para ti si son dos los entrevistadores.
- Ser demasiado lacónico en las respuestas. Tus respuestas han de durar más de 20 segundos y menos de 2 minutos. No hace falta llevar un cronómetro para ser consciente de eso. Evita los monosílabos.

No divagues a la hora de responder a las preguntas de tu entrevistador. Debes haber preparado la entrevista y saber resumir los principales hitos de tu trayectoria de manera estructurada. No evites entrar en los detalles "comprometidos" de tu trayectoria; si has sido despedido de tu antigua empresa debes comentarlo y explicar las razones que llevaron a la finalización de tu contrato (no eres el primero, ni serás el último a quien le ha sucedido).

- Tomar apuntes en los primeros momentos. Eso suele impacientar al entrevistador.
- No conocer tu propio currículum. Estudia tu propia vida laboral. Si pones algo en el currículum y luego no eres capaz de respaldarlo en la entrevista habrás cometido un error garrafal. Busca ejemplos de situaciones que has vivido que puedan servirte para potenciar tus habilidades.
- Criticar a tu empresa o a tus jefes anteriores. Hablando mal de otros sólo consigues descalificarte a ti mismo. Es recomendable que resumas tu experiencia en términos positivos destacando los logros alcanzados. Si has tenido desacuerdo con un jefe en el pasado, explícalo de manera objetiva y evita entrar en calificaciones o descalificaciones.
- Cometer fallos que tienen que ver con el lenguaje no verbal. No mirar a los ojos a tu entrevistador. No asentir. Sentarse incorrectamente. No juegues con la alianza durante la entrevista ni te muevas continuamente en el asiento ni arrastres los pies: hace resonar la inquietud en el entrevistador y despiertas sus posibles debilidades.
- Mendigar o humillarse solicitando el puesto. Deja claro que te interesa y que respondes a él. Mantén el tipo y la gallardía, aunque te mueras por el puesto.
- Hablar de dinero en la primera cita. Preguntar por el sueldo es una cuestión perdedora sí o sí. A nadie le interesa contratar a un candidato motivado por el dinero. Además, llegado el momento de hablar de dinero, deja que sea tu interlocutor quien saque el tema. Lo mismo aplica a los beneficios adicionales que una compañía puede ofrecer a sus empleados; cuando proceda te los explicarán con detalle.
- Preguntar por el horario. Hazlo sólo si buscas que te descarten. Es infalible.

- La falta de puntualidad. No vale la pena llegar antes de tiempo y mucho menos llegar tarde a una entrevista de trabajo. Transmites la imagen de ser una persona poco formal. A partir de aquí te tocará remontar, porque empiezas la entrevista "en negativo". Si vas a llegar tarde por algún imprevisto puedes hacer una llamada para avisar a la persona que te espera de tu retraso.
- Mostrarse apático. Tienes una única oportunidad de generar una excelente impresión en tu interlocutor. Se positivo y entusiasta. Sonríe.
- Asumir compromisos para los que no estás preparado. Si la posición a la que aspiras implica un periodo de expatriación o asignación internacional y no tienes movilidad geográfica, debes decirlo. No pierdas el tiempo en un proceso de selección para un trabajo que no aceptarás y no lo hagas perder a los demás.
- Falsear u ocultar información sobre tu vida personal. Genera desconfianza en el consultor, y seguramente significará el final de tu participación en el proceso en cuestión. Un buen consultor sabrá detectar incoherencias en la vida profesional de un candidato. Adicionalmente el proceso de toma de referencias revelará cualquier omisión de información. No olvides que la confianza es la base de la empatía con un consultor de selección. Seguramente vuestra relación puede durar años y podrá influir en diferentes momentos de tu carrera profesional, así que es mejor basar dicha relación en la confianza.

Crear una imagen que no encaja con lo que realmente somos nos despista también con respecto a lo que queremos llegar a ser. Es mejor apostar por expresar en el currículum y durante la entrevista de trabajo quiénes somos, cuáles son nuestras cualidades más destacadas y a qué estamos dispuestos a renunciar para ponerlas en marcha –en función de nuestras circunstancias personales–, que tratar de ajustar agrandando o rebajando nuestra experiencia, formación, conocimientos y habilidades a los requisitos que creemos que se están buscando.

- Preguntar si eres el candidato idóneo para la posición. Transmites seguridad y confianza, pero a la vez arrogancia y escasa prudencia. En realidad, a partir de un determinado nivel son mucho más importantes los "cómos" que los "qués"; a pesar de que hayas desarrollado exactamente las mismas funciones, eso no es garantía de que encajes en una compañía. Interésate por la cultura de la organización y por sus valores, ahí encontrarás la clave para determinar si eres el candidato adecuado, y si la compañía es adecuada para ti.
Tampoco conviene que al finalizar la entrevista preguntes si lo has hecho bien.
- Acudir a la entrevista con familiares o amigos. Se trata de una reunión personal. Es lo que se conoce como padres helicóptero, que intervienen excesivamente en los procesos de selección de sus hijos, inquiriendo a los entrevistadores o pidiendo explicaciones a los empleadores son una influencia perjudicial para los candidatos. Las compañías ven en este tipo de "ayuda" innecesaria una falta de madurez o independencia de aquellos que buscan trabajo.

Fuente: Aurora Martín López-Aguilar. Lanzadera de Empleo de Albolote. CADE Albolote. Andalucía Emprende, Fundación Pública Andaluza. Consejería de Economía y Conocimiento. Junta de Andalucía.

Anexo 9.10.7. Ficha de dinámica: Simulación de una entrevista

FICHA DE ACTIVIDAD/RECURSO

Título:	SIMULACIÓN DE ENTREVISTA DE TRABAJO
Objetivos/s:	<ul style="list-style-type: none"> • Simular entrevistas de trabajo con el mayor grado de realidad posible. • Conseguir un feedback a nivel grupal por parte de todos los participantes. • Desarrollar destreza en las habilidades sociales.
Duración:	45' aproximadamente
Recursos necesarios:	<ul style="list-style-type: none"> - Aulas adaptadas para poder dividir a los participantes en varios grupos de trabajo. - Material para hacer anotaciones (plantilla estandarizada, hoja de evaluación). - CV de los participantes.

PROCESO DE TRABAJO Y FASES

FASE 1. El coordinador realizará una pequeña introducción sobre la dinámica que vamos a realizar con el resto de participantes.

Los temas que se tratarán en estas dinámicas serán: entrevistas de trabajo + pruebas de selección y también las destrezas habilidades sociales.

FASE 2. A continuación los participantes se dividirán en cinco grupos de tres personas cada grupo. El coach explicará los tres roles que los integrantes del grupo tendrán que desempeñar: Entrevistador, entrevistado y observador.

- **Entrevistador:** intentará adoptar un papel realista de una persona de selección. Este poseerá el CV del entrevistado y tendrá que hacer una lectura de este para saber qué tipo de preguntas o qué actitud deberá adoptar ante el entrevistado.
- **Entrevistado:** Antes de comenzar deberá poseer su CV y entregárselo al entrevistador, ya que la simulación deberá ser lo más real posible. Posteriormente deberá adoptar una actitud acorde con una persona que está afrontando una entrevista de selección o de trabajo. Deberá interactuar con el entrevistador de acuerdo con las preguntas que este le vaya realizando.
- **Observador:** Adoptará una posición periférica a las otras dos personas, se limitará a observar y a anotar en una plantilla estandarizada los posibles aspectos, aciertos y fallos, puntos positivos y negativos sobre el entrevistado y la forma de afrontar su entrevista.

Cada uno de los participantes deberá pasar por el papel de ENTREVISTADO.

La duración de la entrevista de trabajo deberá ser como mínimo de 15 minutos.

La duración final de la dinámica será de 45 minutos aproximadamente.

FASE 3. Posteriormente después de cada entrevista de 15 minutos, el coordinador interrumpirá la sesión para dar paso a cada uno de los observadores de cada grupo. Estos a través de sus anotaciones en la plantilla estandarizada darán un feedback a los entrevistados de cada grupo.

FASE 4. El coordinador cerrará la sesión haciendo una reflexión a los participantes sobre lo acontecido en la dinámica y con el objetivo de reforzar algunos aspectos o situaciones que hayan ocurrido durante las entrevistas.

Nota: puedes invitar a un jefe de recursos humanos a que os de un taller práctico.

Anexo 9.10.8. Guía para la creación de un mapa de empleabilidad

Aquí se presentan dos herramientas para poder trazar un mapa de empleabilidad. El propio mapa no es más que el resultado final y visual de la suma de la información recogida en estas hojas de recogida de información: PERFILES DE LOS PARTICIPANTES + PROSPECCIÓN DE OPORTUNIDADES.

1. Perfiles de los participantes: Es un cuadrante donde encontramos varias categorías: Nombre del participante, movilidad geográfica del participante, formación y perfil concreto del participante y otros aspectos de interés del participante.

Este cuadrante deben cumplimentarlo los participantes, siendo muy conscientes de sus perfiles, formación, movilidad disponible y otras funciones, cursos, inquietudes o trabajos que quieran realizar.

2. Prospección de oportunidades: Es una tabla con varios campos a rellenar con la información de los miembros del grupo: Empresa, Ciudad, Perfiles que tienen, Perfiles que pueden encajar en nuestra búsqueda.

Esta tabla la cumplimentan los mediadores laborales de programas de empleabilidad, como las Lanzaderas, principalmente con las investigaciones que realizan los participantes a la hora de encontrar empleo.

En la última fase se dibuja un mapa en papel continuo, que tenga mucha información visual. Aquí lo único que hacemos es cruzar los datos que hemos obtenido de los dos elementos anteriores. Este mapa puede ser una herramienta actualizable con información sobre las nuevas oportunidades de empleo que van encontrando los miembros del grupo.

Por ejemplo: Dibujamos un mapa en papel continuo del Sur de España: Granada, Sevilla, Almería y Cádiz. Seguidamente vamos localizando en el mapa las empresas y oportunidades donde nuestros participantes tienen alguna posibilidad en función de sus perfiles, movilidad, formación, posibilidades de trabajo etc.

Lo que hacemos con esto es favorecer el conocimiento entre los participantes de cara a facilitar una estrategia de búsqueda activa de empleo grupal.

Anexos 10. Hoja resumen de las ideas principales de las sesiones

Anexo 10.2. Resumen Activos personales y comunitarios.....	100
Anexo 10.3. Resumen Comunicación.....	101
Anexo 10.4. Resumen Percepción y pensamiento.....	103
Anexo 10.5. Resumen Emoción y autoestima.....	105
Anexo 10.6. Resumen Autocuidados y manejo del estrés.....	106
Anexo 10.7. Resumen Metas, objetivos.....	107
Anexo 10.8. Resumen Resolución de problemas.....	108
Anexo 10.10. Resumen Activos para el empleo.....	110

Anexo 10.2. Resumen Activos personales y comunitarios

FICHA IDEAS PRINCIPALES DEL TEMA

Activos personales y comunitarios

¿Qué tengo en mi interior que me hace fuerte y puede promocionar mi salud y la de mi comunidad? ¿De qué dispongo a mi alrededor que puede ayudarme a facilitarla?

En esta sesión se identificarán aquellos aspectos de uno mismo y de nuestro entorno que nos hace sentirnos mejor y nos hace la vida más fácil.

Significa abordar nuestro comportamiento **potenciando nuestras capacidades, habilidades y recursos**.

Igualmente nos concentraremos en **buscar, desarrollar y utilizar los recursos ya existentes en la comunidad** (en los lugares donde vivimos, trabajamos, nos divertimos o relacionamos con otras personas, o aquellos a los que acudimos en busca de ayuda).

Pero no sólo buscamos aquello que nos sirve, también buscamos identificar los dones, habilidades y recursos **que tenemos y que podemos poner a disposición de la comunidad** y de las personas que nos rodean.

A través de las dinámicas de la sesión presencial, así como de la ficha de identificación de activos personales que trabajamos en la sesión de inicio y de la nueva ficha de identificación de activos comunitarios, te ayudaremos a identificar aquellos recursos propios que tienes, y los que existen en tu entorno habitual.

RECUERDA - TAREA PARA CASA:

Como tarea para completar en casa se puede continuar identificando hasta el próximo encuentro: “¿De qué dispongo a mi alrededor (entorno) que puede ayudarme a mejorar mi salud y sensación de bienestar?”

Anexo 10.3. Resumen Comunicación

FICHA IDEAS PRINCIPALES DEL TEMA

Comunicación eficaz

¿Cómo comunicarme eficazmente con los demás?

Existen Factores tanto de la persona que comunica (emisor/a) como de la que recibe el mensaje (receptor/a) que facilitan o dificultan una comunicación eficaz:

- Marco de referencia. Personas distintas pueden interpretar de manera diferente la misma comunicación según sus experiencias previas.
- Escucha selectiva. Las personas no siempre escuchan todo lo que se les dice, a veces rechazan información nueva, especialmente si está en conflicto con sus creencias.
- Juicio de valor. Consiste en asignar un valor global al mensaje antes de recibir la información completa (se deja escuchar porque se rechaza lo que se dice).
- Credibilidad de la fuente. Nos llega mejor los mensajes de aquellos en los que confiamos.
- Lenguaje especial de grupo. Se refiere a que en los grupos profesionales y sociales suelen desarrollar palabras y/o frases que tiene significado únicamente para el grupo de referencia.
- Presiones del tiempo.
- Sobrecarga de la comunicación. Dar demasiada información.

Aspectos que favorecen una buena comunicación:

- Dejar de lado los prejuicios y tener una actitud abierta frente a la otra persona.
- Desarrollar tolerancia frente a las diferencias de valores, creencias y hábitos.
- Que exista empatía: las personas son capaces de comprender los mensajes del otro, pero sin perder su propio marco de referencia.
- Escuchar activamente
- Desarrollar conductas asertivas
- Utilizar de manera efectiva la retroalimentación, es decir, aceptar y hacer críticas constructivas.
- Crear el hábito de comunicar lo bueno, reforzando lo positivo del otro.

¿Qué es la conducta asertiva?

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

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

Una persona asertiva	Una persona no asertiva
Es emprendedora	Depende de los demás para emprender tareas
Defiende sus derechos	No defiende sus derechos de manera efectiva
Es expresiva, descriptiva y firme	Es pasiva
Acepta sus errores	No acepta abiertamente sus errores
Sabe decir no	No puede decir no
Transmite respeto	Transmite inseguridad
Tiene alto concepto de sí misma	Carece de autoconfianza
Tiene criterio propio	Prefiere que otra emita su criterio por ella

A través de más dinámicas de esta sesión presencial vamos a practicar cómo comportarnos asertivamente, aprendiendo a: Expresar sentimientos y deseos positivos y negativos de una forma eficaz, sin negar o menospreciar los derechos de los demás y sin crear o sentir vergüenza...y defendiendo nuestros derechos asertivos que son:

- Yo tengo derecho a cometer errores
- Yo tengo derecho a tener mi propia opinión
- Yo tengo derecho a preguntar y pedir una aclaración
- Yo tengo derecho a pedir ayuda
- Yo tengo derecho a sentir y expresar dolor
- Yo tengo derecho a descansar
- Yo tengo derecho a disfrutar
- Yo tengo derecho a no responsabilizarme de los problemas de los demás
- Yo tengo derecho a no anticiparme a los deseos de los demás
- Yo tengo derecho a decir no

RECUERDA: TAREAS PARA CASA

TAREA 1: Escribir la experiencia vivida en esta sesión. Lo aprendido que me ha servido.

TAREA 2: Comunicar En positivo

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

Anexo 10.4. Resumen Percepción y pensamiento

FICHA IDEAS PRINCIPALES DEL TEMA

Percepción y pensamiento

Ser es pensar y ver la realidad de una determinada manera. Aprendiendo a RE-pensar

En el ser humano, pensamiento, sentimiento (o emoción) y conducta están íntimamente interrelacionadas, de modo que cada uno de ellos influye en los demás. En efecto, pensamiento, emoción y comportamiento, actúan al unísono y, más que aspectos independientes, constituyen manifestaciones interrelacionadas de la personalidad, de modo que, si alteramos el sentido o la dirección de alguno de ellos, estaremos también actuando sobre los otros dos.

Cada uno de nosotros no responde automáticamente a los acontecimientos con los que debe enfrentarse cada día, sino que primero percibe, es decir, procesa mediante su pensamiento dichos acontecimientos, los valora según una personalísima e intransferible escala generada a partir de nuestras creencias, valores, ideas y experiencias (son “nuestras gafas”). Finalmente, el proceso desemboca en la creación de un sentimiento (positivo o negativo, según la valoración personal previa) y de una reacción corporal (visible, como un movimiento muscular, o interna, como una la aceleración del ritmo cardíaco).

Los pensamientos que sustentamos en cada momento pueden ser adecuados a la realidad de nuestro entorno, con lo que las emociones o sentimientos suscitados serán también adecuados, o bien pueden consistir en exageraciones, deformaciones de la realidad o falsos razonamientos, lo que traerá como resultado sentimientos excesivamente dolorosos. Este tipo de pensamientos es a los que denominamos pensamientos distorsionados o irracionales. Los principales tipos de pensamiento distorsionado son:

1. Filtraje.
2. Polarización.
3. Sobregeneralización
4. Interpretación del pensamiento.
5. Catastrofismo.
6. Personalización.
7. Ilusión de control.
8. Demanda de justicia.
9. Razonamiento emocional.
10. Falacia de cambio.
11. Etiquetaje.
12. Culpabilización.
13. “Debería”.
14. Tener razón.
15. Falacia de la recompensa divina.

Estos tipos de pensamiento se sintetizan en tres ideas irracionales básicas, exigencias absolutistas o necesidades perturbadoras en forma de “deberías”; “es necesario que”, etc., con respecto a:

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

Nuestra forma de pensar depende de “nuestra forma de ser”. Esta forma de ser que llamamos identidad, está en continua transformación y se puede modificar según lo que vayamos aprendiendo a lo largo de nuestra vida. Para aumentar nuestra fortaleza o bienestar emocional, hemos construido una identidad que nos ayude a sufrir lo menos posible. Claves para generar una nueva identidad son:

- Aprender a pensar sobre mí mismo: Escuchando lo que me dicen de cómo soy y estando dispuesto a llevar bien lo que descubra y a no sentirme cuestionado.
- Existen estrategias para manejar mis conflictos reducir el sufrimiento con el que vivo los acontecimientos. Recordar que siempre hay otra manera de tomarse las cosas y, por ejemplo, no olvidar sólo se puede ser “suficientemente bueno”, no perfecto, y que merezco ser feliz.

Un factor relevante de cómo somos, depende de cómo hemos sido educados por nuestro grupo familiar, de las cosas que hemos interiorizado de personas claves en nuestras vidas y de los mensajes o expectativas de nuestro contexto social.

Desde pequeños a los hombres se les dan una indicaciones de cómo se debe ser y lo mismo a las mujeres, son lo que se denominan “mandatos de género”. Se nos educa en el ideal de masculinidad hegemónica. Este modelo (basado en la complementariedad de roles de hombres trabajadores-productores y las mujeres cuidadoras-reproductoras) ha sido muy útil en la sociedad capitalista patriarcal pero en la actual sociedad, genera sufrimiento tanto a mujeres como a hombres. Son muchos los hombres que se sienten absolutamente fracasados si pierden su trabajo, que descuidan su salud, que se sienten excluidos de su propia familia, etc. Esto es lo que se denomina “expropiaciones de género” (renuncias). Entre los elementos de nuestra identidad a analizar y trabajar para mejorar nuestro bienestar emocional, sin duda, están los mandatos y las expropiaciones de género.

TAREA PARA CASA

Registrar tus pensamientos automáticos, muchos de ellos relacionados con tu ideal de lo que debe ser una “hombre”.

Anexo 10.5. Resumen Emoción y autoestima

FICHA IDEAS PRINCIPALES DEL TEMA

Emoción y Autoestima

¿Qué siento y cómo lo expreso? ¿Qué sienten los demás?

Las emociones están siempre presentes en nuestra vida, representan la experiencia más íntima que tenemos. Dan sentido a nuestra existencia... nos llevan a actuar, pueden ser duraderas o fugaces, leves o intensas, agradables o desagradables y siempre movilizan nuestra energía y condicionan el cuerpo para que se adapte a determinadas circunstancias o se enfrente a situaciones específicas. Las 5 emociones básicas son: Miedo, Ira/enfado, Preocupación/ansiedad, Tristeza y Alegría.

El presupuesto del modelo de masculinidad hegemónica de que los hombres son autosuficientes (“están por encima de todo”) y fuertes (“pueden con todo”), les dificulta reconocer (negación) su fragilidad o vulnerabilidad. Por este motivo, los hombres, en general, expresan más emociones duras, sobre todo de la rabia y menos emociones blandas, como la tristeza y tienen más dificultades para reconocer los miedos propios.

La inteligencia emocional permite a las personas gestionar sus emociones para adaptarse a las situaciones de la vida optimizando su bienestar. En esta sesión se abordan varias habilidades relacionadas con las siguientes competencias: a) Conciencia emocional: capacidad para tomar conciencia de las propias emociones y de las emociones de los demás; b) Regulación emocional: capacidad para responder de forma apropiada a las emociones que experimentamos; y c) Autonomía emocional: capacidad de sentir, pensar y tomar decisiones por sí mismo manteniendo un equilibrio entre la dependencia emocional de los demás y la desvinculación.

Concretamente, se trabajan técnicas para mejorar las habilidades de reconocimiento de las emociones propias y de los demás (conciencia emocional) y de regulación emocional, revisando cómo expresamos nuestras emociones. Asimismo, trabajaremos sobre uno de los aspectos que fortalece la autonomía personal, la autoestima. Todo este trabajo se hace teniendo en cuenta los retos que los hombres tienen en el campo emocional.

RECUERDA: TAREA PARA CASA

Como tareas para completar en casa se puede: a) visionar unos videos sobre análisis de expresiones faciales de las emociones b) un ejercicio para mejorar la autoestima; c) una reflexión para conocer las estrategias que se pueden adoptar ante una situación que provoca emociones fuertes.

Anexo 10.6. Resumen Autocuidados y manejo del estrés

FICHA IDEAS PRINCIPALES DEL TEMA

Cuidados y manejo del estrés

¿Cómo cuida? ¿Cómo me cuida? Responsabilizándome de mi bienestar

Entre las recomendaciones para mantener la salud o recuperarla destacan las siguientes: consumir una dieta variada, abundante en frutas y verduras y justa en calorías, proteínas y grasas; una adecuada higiene personal y del hábitat; actividad física suficiente; evitación de riesgos físicos y químicos; vacunaciones y pruebas de cribado recomendadas; consultar oportunamente cuando se siente malestar, seguir las indicaciones de profesionales sanitarios.

Como colectivo masculino, existen una serie de factores que impiden o hacen difícil seguir las recomendaciones para cuidarse uno mismo. De hecho, los hombres se mueren antes y padecen con más frecuencia que las mujeres determinadas enfermedades. Las principales causas de muerte prematura en hombres están relacionadas con problemas congénitos o neonatales y, posteriormente con causas traumáticas como accidentes, agresiones o suicidios. El suicidio se ha convertido en la principal causa de muerte en hombres jóvenes (entre 15 y 39 años).

En cuanto a la forma de enfermar, existen numerosos factores biológicos que explican diferencias en el enfermar de los hombres y de las mujeres. Aunque pueda ser de interés conocerlos, los vamos a relegar en una sesión donde nos centramos sobre todo en los factores en los que los hombres del grupo pueden introducir cambios:

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

La ansiedad, a nivel emocional y el estrés, a nivel fisiológico, son dos respuestas adaptativas humanas que, cuando se intensifican, generan mucho malestar. Una diferencia importante entre hombres y mujeres tiene que ver con cómo responden al estrés y a la ansiedad. La expresión “inmoderada” de la ira asociada a situaciones estresantes o el “yo tengo que poder con esto” son dos respuestas tipo masculinas poco saludables. Existen consejos y técnicas que pueden ayudarnos a manejarlos dentro de unos niveles de estrés, que nos permitan usar nuestras energías de forma adecuada y constructiva: tratar de ver los cambios como un reto positivo y no como una amenaza, fijarse metas realistas, no preocuparnos por las cosas que no se pueden controlar, prepararnos lo mejor posible para sucesos que nos ocasionan estrés, pedir ayuda, meditar, practicar la relajación o hacer ejercicio u otra actividad que nos ayude a manejar el estrés cotidiano.

RECUERDA - TAREA PARA CASA:

Como tareas para completar en casa se puede: a) continuar identificando hasta el próximo encuentro de qué dispongo a mi alrededor (entorno) que puede ayudarme a mejorar mi salud y sensación de bienestar; b) abordar un cambio, sin anunciarlo, en un comportamiento en relación a los cuidados y observar el efecto sobre otros miembros de la familia; c) practicar un ejercicio de relajación.

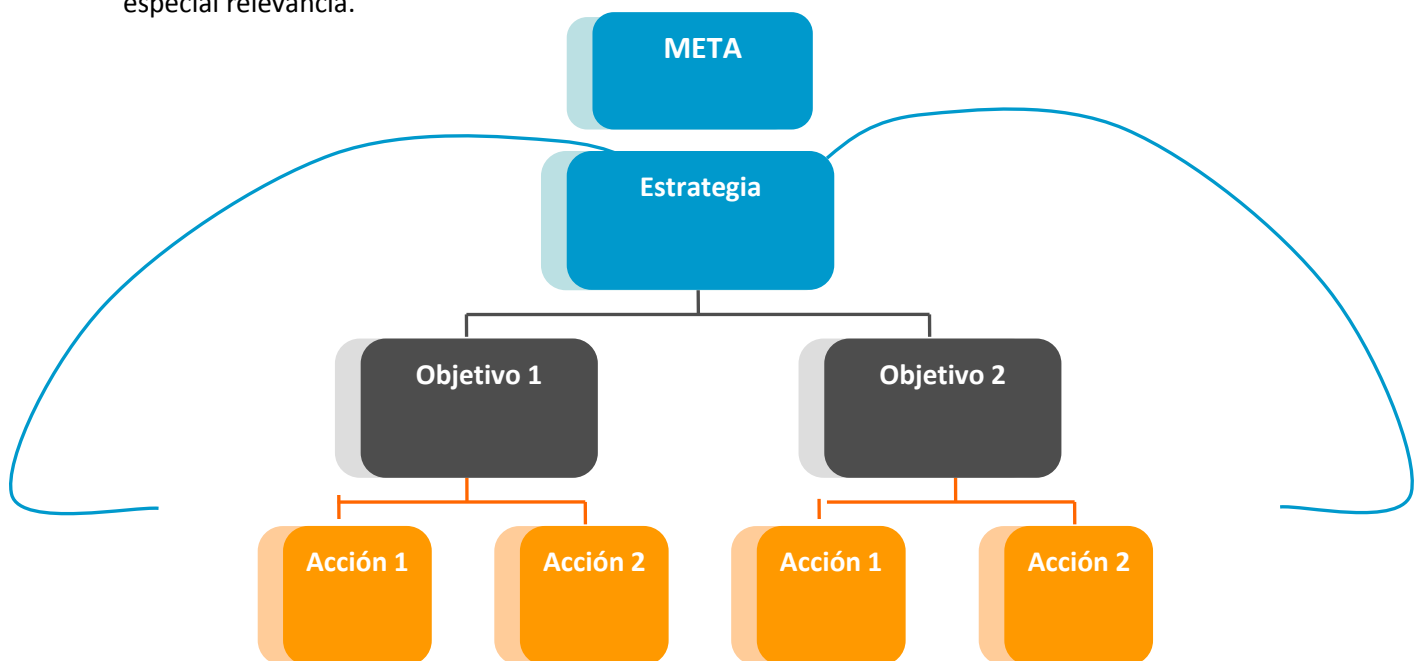
Anexo 10.7. Resumen Metas, objetivos

FICHA IDEAS PRINCIPALES DEL TEMA

Metas y objetivos

¿Qué metas quiero conseguir?

Para trabajar la satisfacción personal, uno de los aspectos con los que trabajan los grupos consiste en identificar y revisar el repertorio de **metas y objetivos** vitales personales. En algunos casos se trata de rescatar aquellas metas personales no cumplidas, en otros en descubrir metas que satisfagan la vida y que respondan a motivos personales y no tanto a seguir aquellas metas que la sociedad o la familia cercana han podido hacernos asumir. Aquí la socialización diferencial de género tiene una especial relevancia.



Una **meta** es un “fin a que se dirigen las acciones o deseos de una persona”. Para conseguir las metas tenemos que ir consiguiendo una serie de objetivos, que son “acciones orientadas a las metas, alcanzables y concretas”.

A través de las dinámicas de esta sesión presencial vas a aprender técnicas para tomar conciencia de nuestras propias metas y objetivos en la vida. También te ayudaremos a trazar un camino para intentar alcanzarlos. La clave, trabajar con metas realistas, alcanzables, posibles y basadas en carencias, necesidades o deseos de mejora. Para ello es decisivo invertir un tiempo en reflexionar sobre lo que realmente queremos alcanzar y sobre lo que realmente necesitamos cambiar o remover, identificando, desde el *aquí y ahora*, fuentes de insatisfacción, frustración o de necesidades de cambio.

A la par de esa mirada hacia delante del plan hacia las metas y los objetivos, es importante, disfrutar de los pasos que se van consiguiendo y de las cosas que valoramos y que ya tenemos en el momento actual.

RECUERDA: TAREAS DE CASA.

Escribir la experiencia vivida en el tema de las metas y objetivos: Lo aprendido que me ha servido o que creo que no me va a servir.

Anexo 10.8. Resumen Resolución de problemas

FICHA IDEAS PRINCIPALES DEL TEMA

Resolución de problemas

¿Cómo solucionar mis problemas?

A través de las dinámicas de esta sesión presencial vas a aprender técnicas para tomar conciencia de nuestras propias metas y objetivos en la vida. También te ayudaremos a trazar un camino para intentar alcanzarlos. Al hacerlo se evidenciarán la existencia de interferencias, escollos..., podemos encontrarnos **problemas**, situaciones difíciles a las que tenemos que hacer frente, porque los problemas y los conflictos son parte inseparable de las relaciones humanas y de la vida social.

Hay personas con habilidad espontánea para enfrentarse a estas situaciones, sean como sean. A otras personas, sin embargo, les cuesta mucho más y se enfrentan de forma inadecuada, las evitan o escapan de la situación sin hacerles frente.

En esta sesión abordaremos la resolución de problemas como **habilidad** para trabajar la disposición para vivir la vida con todos sus problemas. El grado de éxito en el afrontamiento de un problema está íntimamente relacionado con nuestra habilidad para tomarnos las situaciones difíciles de la mejor manera posible, aprendiendo estrategias para manejar los conflictos que hay detrás.

Siempre hay otra manera de tomarse las cosas y una orientación positiva nos ayudará a abordar mejor los problemas y sentirnos mejor.

En conflictos con otras personas hay modelos de negociación que nos pueden ayudar a resolverlos.

No hay que olvidar que el género nos influencia a la hora de usar estrategias para resolver los problemas o conflictos y deberíamos de pensar si lo aprendido y tradicional es la mejor manera o nos está expropiando o impidiendo actuar de otra manera más eficaz.

Los planteamientos para abordar problemas o conflictos facilitados en la sesión se resumen en el siguiente esquema.



TAREAS DE CASA.

Pediremos un autorregistro de situaciones problemáticas a realizar en casa por los componentes del grupo sobre las situaciones problemáticas detectadas a lo largo de una semana. Contarán con una hoja de autorregistro por día. Para cada situación problemática que se identifique, se describirá:

	DESCRIPCION / ANALISIS DEL PROBLEMA				ANALISIS SOLUCIONES AL PROBLEMA		
PROBLEMA	¿Qué pasa?	¿Cuándo pasa?	¿Cómo pasa?	¿Con quién pasa?	Elaborar una lista de posibles soluciones	Valorar las soluciones según su eficacia y su posibilidad	Seleccionar la mejor solución

Anexo 10.10. Resumen Activos para el empleo

FICHA IDEAS PRINCIPALES DEL TEMA

Activos para el empleo

¿Qué puedo hacer y con qué recursos puedo contar para mejorar mis perspectivas de empleo?

Algunos de los efectos psicológicos del desempleo más comunes son baja autoestima, indefensión aprendida (la persona siente que no sirve), apatía e indiferencia (perder el interés por muchos aspectos de su vida), ansiedad y depresión: estos efectos son sumamente graves, y requieren la atención de profesionales de la salud. Dependiendo de si aceptamos o no aceptamos la situación de desempleo y de nuestras expectativas de futuro, las personas podemos desarrollar cuatro estados emocionales básicos:

	<i>Juicios de facticidad (lo que no podemos cambiar) El pasado</i>	<i>Juicios de posibilidad (lo que podemos cambiar) Presente y futuro</i>
<i>Nos oponemos</i>	Resentimiento	Resignación
<i>Aceptamos</i>	Aceptación (Paz)	Ambición

Los estados emocionales basados en el victimismo, la indefensión etc. son perjudiciales para la salud. Por eso se hace necesario trabajar en estrategias que nos ayuden a cambiar esos estados por otros en los que asumamos las riendas de nuestra vida y la necesidad de seguir adelante. Algunas de las estrategias que nos pueden ayudar a hacer esa transición son:

- Del resentimiento a la aceptación: Revisar los juicios que hace la persona, a quién atribuye la culpa; expresar reclamaciones, quejas, etc.; acciones conducentes a eliminar la causa del resentimiento.
- De la resignación a la ambición: Revisar los juicios que hace la persona, por qué cree que “nada va a cambiar”, o que “no se puede hacer nada”; hacer un análisis de las competencias de la persona y establecer planes de mejora; iniciar procesos de aprendizaje para ampliar nuestras posibilidades.

Existen tres **estrategias para mejorar las perspectivas de empleo** de personas interesadas en trabajar:

1. **Fomento de la empleabilidad:** La empleabilidad es *la capacidad que tiene una persona para acceder a un puesto de trabajo*. También incluye las posibilidades de mantenimiento del puesto y las posibilidades de encontrar un nuevo empleo si se ha perdido el que se tiene.

En este ámbito, programas como las lanzaderas para el empleo, propone trabajar en el entrenamiento de las personas en las herramientas necesarias para mejorar su posicionamiento en el mercado laboral. Estas herramientas son las siguientes: Evaluación de la empleabilidad, fijación del objetivo profesional, elaboración de marca personal, curriculum vitae y cartas de

presentación, exploración del empleo 2.0, identificación individual de competencias clave para el empleo, competencias clave para el empleo, desarrollo de competencias clave.

2. **Búsqueda activa e intermediación laboral.** En este ámbito se establece un plan de trabajo que impulse la búsqueda activa de empleo y, de igual manera, permita una interconexión con las empresas del entorno. Las tareas de búsqueda activa de empleo son: fijar las bases de la prospección de empresas y oportunidades, elaborar un mapa de empleabilidad cruzando las capacidades, intereses y oportunidades existentes en la zona geográfica en la que se desea encontrar empleo. Los técnicos de programas de fomento de empleo además de apoyar la elaboración de ese plan de trabajo realizan labores de intermediación entre las empresas y los participantes en sus programas.
3. **Emprender proyectos de empleo autónomo o empresarial:** Los programas de empleo facilitan formación en las habilidades necesarias y facilitan recursos y asesoramiento básico. Se trata de transferir los conocimientos necesarios para emprender, al mismo tiempo que se desarrollan y se potencian las competencias que sustentan este comportamiento emprendedor. Las tareas que realizan los programas de empleo en este sentido son: reflexión sobre competencias emprendedoras, detección de necesidades en el entorno, contacto con emprendedores locales, apoyo a la generación de ideas de negocio, modelos de negocio, plan de empresa y búsqueda de apoyos.

En cuanto a los **recursos de apoyo al empleo** anteriores (aunque en cada provincia y zona básica de salud habrá que trabajar en la detección de los recursos específicos, puesto que no se distribuyen uniformemente) contamos con estos servicios en los que podemos pedir más información y/o apoyo para la búsqueda de empleo o fomento de empleo:

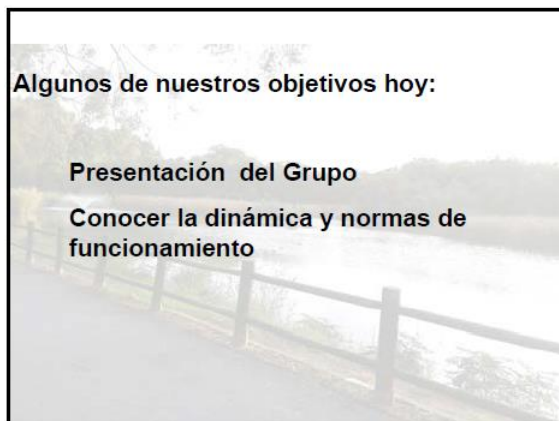
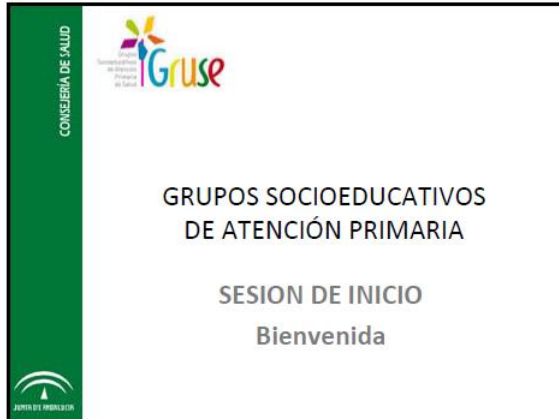
- CADEs. Centros de Apoyo al desarrollo Empresarial: En Andalucía Emprende, Fundación Pública Andaluza, apoyan la creación, el desarrollo y la consolidación de todo proyecto emprendedor con servicios especializados, prestados por un cualificado equipo técnico de especialistas desde una amplia red de más de 200 centros presentes en toda la región.
- SAE. Servicios de orientación para el empleo: Es la red de unidades de Orientación del Servicio Andaluz de empleo de la Junta de Andalucía puesta en marcha con la participación de las Direcciones Provinciales. Ofrece información sobre el mercado de trabajo, asesoramiento sobre Técnicas de búsqueda de empleo, orientación vocacional, asesoramiento para el autoconocimiento y posicionamiento para el mercado de trabajo, acompañamiento en la búsqueda de empleo, asesoramiento para el autoempleo.
- Centros de referencia Andalucía Orienta: Existe un centro de referencia por cada provincia. Los centros están dotados con un equipo de profesionales expertos que actúan bajo las directrices de las Delegaciones Provinciales para ofrecer el mejor servicio de empleo.
- Lanzaderas de empleo: Una lanzadera es un equipo heterogéneo de personas desempleadas con espíritu dinámico, comprometido y solidario que acceden de forma voluntaria a esta iniciativa y que, coordinadas por un coach, refuerzan sus competencias, generan conocimiento colectivo, se hacen visibles y colaboran en la consecución de un fin común: conseguir un empleo ya sea por cuenta propia o ajena

En esta sesión trabajará de forma práctica en tareas seleccionadas de alguno de los tres bloques fomento del empleo que hemos visto anteriormente: a) fomento de la empleabilidad, b) búsqueda activa e intermediación laboral o c) fomento del emprendimiento.

Anexos 11. Presentaciones de las sesiones

Anexo 11.1. Presentación Inicio	113
Anexo 11.2. Presentación Activos personales y comunitarios.....	117
Anexo 11.3. Presentación Comunicación.....	120
Anexo 11.4. Presentación Percepción y pensamiento.....	126
Anexo 11.5. Presentación Emoción y Autoestima	130
Anexo 11.6 Presentación Autocuidados y manejo del estrés.....	133
Anexo 11.7 Presentación Metas y objetivos.....	137
Anexo 11.8 Presentación Resolución de problemas.....	141
Anexo 11.9 Presentación Cierre.....	146
Anexo 11.10 Presentación Activos para el empleo.....	149

Anexo 11.1. Presentación Inicio

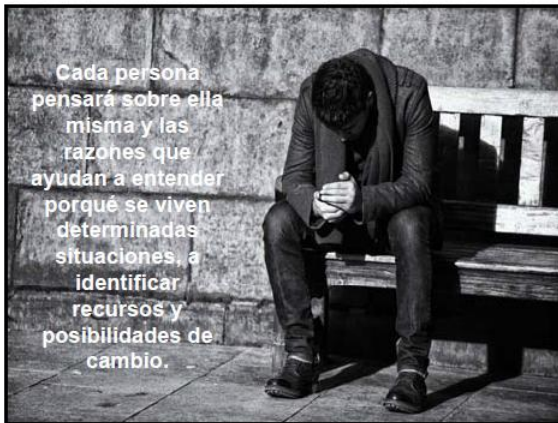


FUNCIONAMIENTO DEL GRUPO:

- Clima de confianza y respeto
- Todo lo que se hable en el grupo es confidencial
- Nadie está obligado a hablar de lo que no desee.
- Aprenderemos mutuamente. La persona responsable del grupo facilita ese aprendizaje y algunas miradas nuevas.

FUNCIONAMIENTO DEL GRUPO:

- Mínimo 8 sesiones, 1 a la semana
- Contenidos muy seleccionados: Perder sesiones es perder oportunidades.
- Importante la asistencia y la puntualidad.
- Le sacaréis todo el jugo si.. escucháis atentamente, aclaráis lo que entendáis y participáis activamente.



Sesiones propuestas

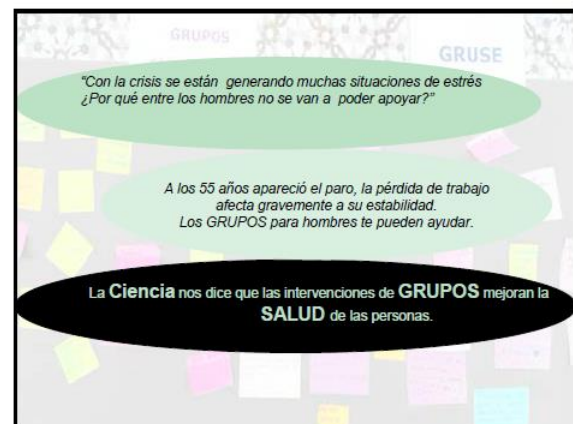
Título de la sesión	Objetivo principal
1. Inicio	Bienvenida, presentación y encuadre
2. Activos personales y comunitarios	¿Qué tengo yo o qué hay a mi alrededor que me puede ayudar?
3. Comunicación	¿Cómo comunicarme eficazmente?
4. Pensamiento y percepción	Ser es pensar, ver y sentir de una determinada manera. Aprendiendo a repensar
5. Emoción y autoestima	¿Qué siento y cómo lo expreso? ¿Qué sienten los demás?
6. Autocuidados y manejo del estrés	¿Cómo cuido? ¿Cómo me cuido? Responsabilizándome de mi bienestar
7. Metas y objetivos	¿Qué metas quiero conseguir?
8. Resolución de problemas	¿Cómo solucionar mis problemas?
9. Cierre	Repasando lo trabajado en el grupo. Despedida
OPCIONAL: Activos para el empleo	¿Qué puedo hacer y con qué recursos puedo contar para mejorar mis perspectivas de empleo?

LA PALABRA CRISIS BAUTIZARÁ LA MAÑANA

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

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

Hijos de un mismo Dios.
Macaco




¿Cómo esta situación está afectando a mi barrio, a mi vida, a mi salud, a mi familia?

Qué podemos hacer cuando mi vida es un tormento

¿CÓMO PROTEGERNOS PARA NO ENFERMAR, PARA QUE MEJORE NUESTRA SALUD, PARA SENTIRNOS MEJOR?

Factores que protegen nuestra salud

Habilidades para la vida




Estrés

Adversidad



Destrezas para solucionar problemas
Habilidades sociales
Mejorar la autoestima
Autonomía
Metas y objetivos

Empoderamiento
Red de apoyo social
Participación social
Relaciones interpersonales positivas



CONÉCTATE.
Con la gente que te rodea.



Anexo 11.2. Presentación Activos personales y comunitarios



CONSEJO DE SALUD

GRUPOS SOCIOEDUCATIVOS DE ATENCIÓN PRIMARIA

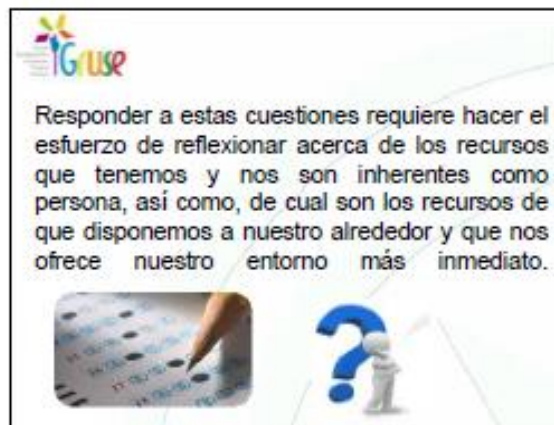
LOS ACTIVOS COMO RECURSO EN PROMOCIÓN DE LA SALUD

MINISTERIO DE SALUD




¿Qué tengo en mi interior que puede promocionar mi salud y la de mi comunidad?

¿De qué dispongo a mi alrededor (entorno) que puede ayudarme a facilitarla?



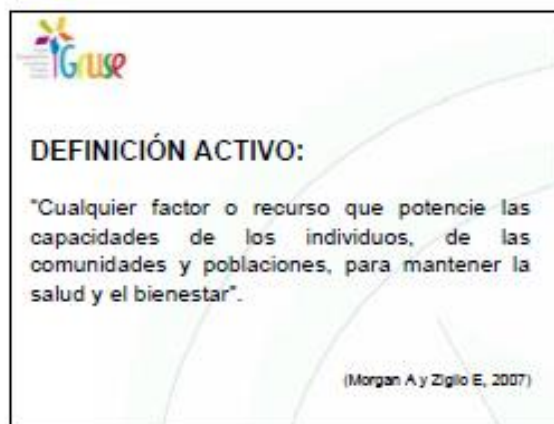
Responder a estas cuestiones requiere hacer el esfuerzo de reflexionar acerca de los recursos que tenemos y nos son inherentes como persona, así como, de cual son los recursos de que disponemos a nuestro alrededor y que nos ofrece nuestro entorno más inmediato.



Ello implica preguntarse:

¿Qué es un ACTIVO en salud?

Individual Comunitario



DEFINICIÓN ACTIVO:

"Cualquier factor o recurso que potencie las capacidades de los individuos, de las comunidades y poblaciones, para mantener la salud y el bienestar".

(Morgan A y Ziglio E, 2007)



ACTIVOS INDIVIDUALES

¡¡QUÉ CAPACIDADES TENGO QUE PUEDAN PROMOCIONAR MI SALUD Y LA DE MI COMUNIDAD!!





Anexo 11.3. Presentación Comunicación



Comunicación: características

- De igual a igual
 - Amistades, pareja,...
- Dirección-Personal
- Profesorado-Alumnado
- Padre/Madre-Hijos/as

Barreras para la comunicación

- Sobrecarga de la comunicación
- Lenguaje especial de determinados grupos
- Presiones del tiempo = Prisas
- Credibilidad de la otra persona
- Impaciencia, no buscar el momento adecuado



Barreras para la comunicación

- Dirigir o mandar
- Amenazar o Chantajejar
- Aconsejar = Recetar soluciones
- Alabar inoportunamente
- Catalogar o comparar con otros
- Juzgar o interpretar
- Insultar o ridiculizar
- Moralizar o culpar
- Interrogar = Respuestas SI o NO
- Tranquilizar - consolar = Actitud pater/maternalista



Facilitadores de la comunicación

- Empatía
- Escucha activa
- Apertura de sí misma/o
- Aserividad
- Definir roles
- Ser paciente
- Tolerancia y respeto
- Flexibilidad



EMPATÍA

Consiste en la capacidad de ponerse mentalmente en el lugar de la otra persona. Ver el mundo tal y como lo ve la otra persona, sin proyectar nuestros valores, ni nuestra propia visión de la realidad, conectando con los sentimientos y demandas explícitas o implícitamente.

Ser empático

"Es estar con una persona y durante el tiempo que dure la relación, abandonar sus propios puntos de vista y valores, con objeto de poder penetrar sin prejuicios en el mundo del otro. Esto sólo lo pueden hacer aquellos que se sienten lo suficientemente seguros de sí mismos/los como para no perderse en el extraño y complejo mundo de la otra persona y poder volver al suyo propio cuando lo desee." CARL ROGERS (1980)


Interpretar!



FLEXIBILIDAD

La flexibilidad es la disponibilidad de una persona para el cambio y su aceptación.

- Se consideran las habilidades de cada cual tan importantes como las propias.
- Ayuda a ganar apoyo y confianza de cada cual.
- Las personas diferentes a ti se sentirán más tranquilas y abiertas en tu presencia.
- Mejorará la calidad de tus relaciones.





APERTURA DE SI MISMO/A




- La capacidad de abrir la puerta de nuestro yo para que la otra persona tenga acceso a nuestro mundo interno.
- Es "hablar con" más que "hablar a" o "hablar de".
- Se intercambian sentimientos y afectos. De corazón a corazón.




ESCUCHA ACTIVA

La escucha activa se refiere a la habilidad de escuchar no sólo lo que la persona está expresando directamente, sino también los sentimientos, ideas o pensamientos que subyacen a lo que se está diciendo.



"Aprende a escuchar: debajo de cada palabra hay otras palabras."
Augusto Invernizzi



ESCUCHA ACTIVA

Elementos a tener en cuenta

- No distraerse
- No interrumpir al que habla
- No juzgar
- No ofrecer ayuda o soluciones prematuras
- No rechazar lo que el otro siente
- No contar tu historia cuando el otro necesita hablarte
- No contra argumentar
- No rechazar las emociones que el otro manifiesta
- No solucionar el problema
- No dar un consejo que no te hayan pedido
- No descalifiques cuando das tus opiniones




ASERTIVIDAD

Capacidad de autoafirmar los propios derechos:

- Sin dejarse manipular
- Sin manipular a los demás
- No se trata de "vencer" sino de llegar a un acuerdo


No diga "Si" cuando quiera decir "No"

CONDUCTA ASERTIVA

Persona Asertiva.

- Pide aclaraciones si no comprende algo
- Da su opinión sobre los temas
- Sabe decir "no"
- Sabe pedir favores cuando es necesario
- Comenta cuando hay un problema
- Sabe expresar sus sentimientos.




CONDUCTA NO ASERTIVA

Cuando no defendemos nuestros derechos ni nuestros intereses. Respetamos a otras personas, sin respetarnos a mí.

Persona No Asertiva.

- Sensaciones: Ansiedad, impotencia, culpabilidad
- Pensamientos: "Es necesario que me quieran"
"Lo que yo pienso no es importante"

• Conductas: Tartamudeos, voz baja

CONSECUENCIAS: Pérdida de autoestima.



CONDUCTA AGRESIVA

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

Persona Agresiva

- Sensaciones: Ansiedad, enfado
- Pensamientos: "Lo importante es lo que yo pienso"
"Siempre tengo que salirme con la mía"
- Conductas: Voz elevada, insultos, amenazas

CONSECUENCIAS:

- Rechazo o huida de quien me escucha
- Círculo vicioso de hostilidad

CONDUCTA PASIVO AGRESIVA

Cuando en los comportamientos externos aparecemos como en silencio, sin intervenir directamente, pero guardamos grandes resentimientos en los pensamientos.

Persona pasivo agresiva

- Utilizamos modos cutes e indirectos: Ironías, sarcasmos, indirectas
- Intentamos que la otra persona se sienta mal pero sin enfrentarnos directamente

TIPOS DE CONDUCTAS

<p>Asertiva</p> <ul style="list-style-type: none"> Defiende sus derechos respetando al mismo tiempo 	<p>No asertiva</p> <ul style="list-style-type: none"> No defiende sus derechos se deja avasallar
<p>Agresiva</p> <ul style="list-style-type: none"> Se impone sin respetar, avasalla 	<p>Pasivo agresiva</p> <ul style="list-style-type: none"> Se impone sin dar la cara - Manipulación

Asertividad en la pareja



Asertividad en la pareja

- Es más apropiado hacer una petición que una demanda
Ej: ¿Puedes apagar la tele por favor?
(Apaga la tele de una vez)
- Es mejor hacer preguntas que acusaciones
Ej: ¿Me estás escuchando?
(No me escuchas nunca!)
- Crítico lo que ha hecho la otra persona, no cómo es.
Lo primero tiene solución, lo segundo significa rechazo.

Asertividad en la pareja

- No ir acumulando emociones negativas sin comunicarte
- Discutir los temas de uno en uno, no aprovechar la discusión para echarle en cara lo que hemos ido acumulando.
- El peligro más grande en la relación, es evadir los problemas y no expresar lo que está sucediendo.
- Evitar las generalizaciones: los términos "siempre", "nunca", raras veces son osertos y tienden a formar etiquetas.

iGruse Asertividad en la pareja

- Es mucho más sencillo que una persona logre que el otro reconozca y le ayude a satisfacer sus necesidades si se las expresa de manera directa.
- La otra persona no tiene la obligación de saber cuáles son nuestros deseos y nuestras necesidades, es nuestra responsabilidad expresarnos para que las conozcan y no tenga que adivinarlas.



iGruse Asertividad en la pareja

- Muchas parejas mantienen en un nivel muy superficial su comunicación porque carecen de las habilidades básicas para comprenderse e íntimo.
- La forma más fácil de convertirse en dos extraños en la noche, es a través de una comunicación ineficiente, donde cada persona guarda en su interior lo que siente y lo que piensa sin compartirlo, para generar una auténtica intimidad.



iGruse Asertividad con los hijos/as






iGruse Asertividad con los hijos/as

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



iGruse Asertividad con los hijos/as



- No confundir un error puntual con una característica de la personalidad.
- Si, no decir: "eres vago", "eres perezoso", etc., sino explicar qué es lo que ha hecho mal y cómo debe hacerlo.
- No proyectar nuestros miedos, nuestros deseos, nuestras frustraciones, aceptar a cada cual tal como es.

iGruse Asertividad con los hijos/as

- Acostumbramos a darles "REFUERZOS POSITIVOS"

Materiales: Premios

Sociales: Elogios, comentarios positivos.

Simbólicos: Premios.



 **Asertividad con las/os hijas/os**

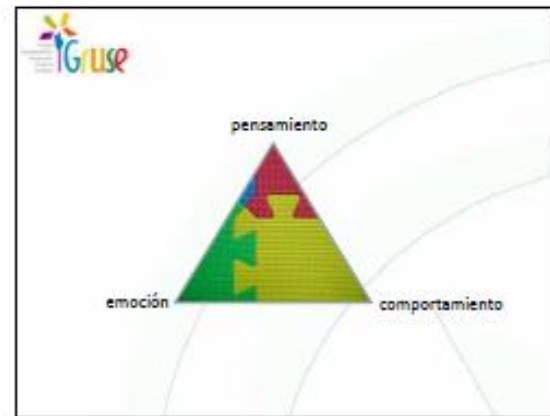
- SI LOS NIÑOS Y LAS NIÑAS VIVEN :

- Con críticas, aprenden a criticar
- Con hostilidad, aprenden a pelear
- Avergonzados/as, aprenden a sentirse culpables
- Con tolerancia, aprenden a ser tolerantes
- Con estímulos, aprenden a correr
- Apreciados/as, aprenden a apreciar
- Con equidad, aprenden a ser justos
- Con aprobación, aprenden a quererse
- Con aceptación y amistad, aprenden a hallar amor en el mundo
- Con seguridad, aprenden a tener fe




Filippi

Anexo 11.4. Presentación Percepción y pensamiento



¿Cómo somos?
¿Cómo percibimos?

La construcción de nuestra forma de ser hará que nos veamos a nosotros mismos, a los demás y a la vida de una forma o de otra.



IDENTIDAD

El esquema de referencia: las gafas con las que miro

"es el conjunto de experiencias, conocimientos y afectos con los que un individuo piensa y actúa"

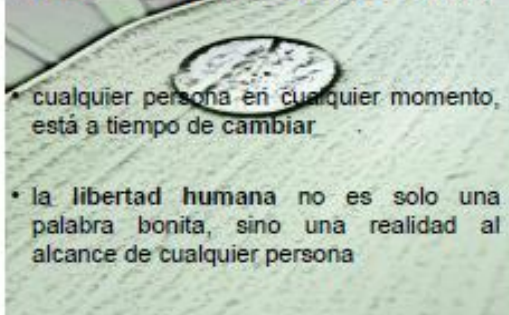


Útil para recordar:

1. Que a lo más que se puede llegar es a ser suficientemente bueno.
2. Que en la vida es necesario tolerar un cierto grado de insatisfacción.
3. Que no podemos vivir sin conflictos.



iGruse Y sobre todo, no olvidar



- cualquier persona en cualquier momento, está a tiempo de cambiar
- la libertad humana no es solo una palabra bonita, sino una realidad al alcance de cualquier persona

iGruse El sufrimiento

Sufrir lo menos posible

Mayor sufrimiento → Mayor riesgo de padecer problemas de salud




Pero... No se puede vivir sin dolor

iGruse ¿Qué hago con la frustración?

Desde el primer momento que nacemos nos encontramos con la frustración...

No gustaría

- Ser de una manera... y no lo somos
- Que los demás fuesen... y no son
- Que la vida fuera en otra dirección... y no va

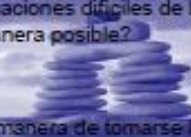


iGruse Aprender a

tener una identidad que nos ayude a sufrir lo menos posible.

Y tener una nueva identidad..... ES POSIBLE.

¿Cómo encontrar un equilibrio para que podamos tomarnos las situaciones difíciles de la mejor manera posible?



Siempre hay otra manera de tomarse las cosas

iGruse Conocernos mejor

Conociendo cómo somos en algunos aspectos de nuestra forma de ser	Conociendo cuales son nuestros principales conflictos con nosotros mismos, con los otros, y con la vida	Aprendiendo estrategias para manejar estos conflictos
---	---	---

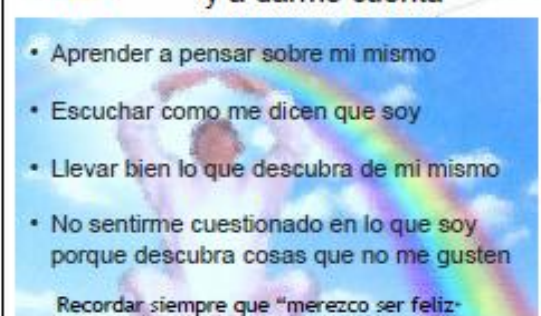


Tendremos menos sufrimiento

iGruse Aprender a mirarme y a darme cuenta

- Aprender a pensar sobre mi mismo
- Escuchar como me dicen que soy
- Llevar bien lo que descubra de mi mismo
- No sentirme cuestionado en lo que soy porque descubra cosas que no me gusten

Recordar siempre que "merezo ser feliz"



Pensamientos distorsionados

breves y a menudo incontrolables

pensamientos AUTOMÁTICOS

Los pensamientos distorsionados...

Síntesis: 3 ideas

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

Un ejemplo de distorsiones

SITUACIÓN DIFÍCIL: EL CALIFICACION IMPROBABLE	EMOCIONES NEGATIVAS	PENSAMIENTOS AUTOMÁTICOS	PENSAMIENTOS INCLINACIONES
<p>SITUACIÓN Caso de fallecimiento que ocurrió (Máximo: 10 líneas)</p> <p>En el fin de semana el calentador del agua caliente de una casa de Barcelona. Tiene una avería importante.</p>	<p>Estado: inquietud</p>	<p>Siempre pasa lo mismo (Sobregeneralización y Magnificación)</p> <p>Nada funciona en esta casa (Polemización)</p> <p>Ahora no vamos a encontrar quien sustituya la avería (Falsas creencias)</p> <p>En todas las viviendas que habitemos con agua fría (Catastrofismo)</p> <p>La culpa de los fabricantes que así se hacen por un error</p> <p>Si se hubiera más de Barcelona... otro país también (Defensa)</p>	<p>A veces pasan cosas malas, los casos están llenos de aparatos.</p> <p>La verdad es que, en todas, sucede muchas cosas en los últimos años.</p> <p>En fin de semana se a cambio encontrar quien sustituya la avería, pero al preguntar si hacen información lo mismo encuentran alguien que lo sustituya.</p> <p>Trabaja con agua fría es desagradable pero no es terrible. Y se puede calentar agua en la lavadora para tomarlos estos días.</p> <p>La verdad es que una vez pasado la garantía buscar culpables no sirve para nada, mejor pensar en soluciones.</p> <p>Esta la idea: estar más de Barcelona y alrededores, pero uno no puede, se debe saber hacer de todo...</p>



El grupo familiar

Factor relevante de cómo pensamos (somos) es cómo hemos sido criados y educados.

- Relaciones con padres/madres, abuelos/as
- Si consiguieron hacernos sentirnos valiosos, en qué, cómo y con quién nos compararon
- Si nos aceptaron con nuestras diferencias

El grupo interno

- cosas que hemos interiorizado o incorporado a nuestra identidad de los mensajes, de las experiencias... de referentes
- personas que han sido claves en nuestras vidas...



El grupo externo

Formamos parte de un contexto social que en razón de ser hombres o mujeres se nos va colocando desde que nacemos determinados atributos que van a influir en las maneras de verse a uno mismo, de ver a los demás y de situarse en la vida.



Si eres niño: azul, no llorar, no estar pegado a las faldas de mamá, ser como tu padre, ser fuerte, defenderte, poder con todo.....



El grupo externo

A los hombres se les dan una indicaciones de cómo se debe ser y lo mismo a las mujeres (mandatos de género)



Se les indica un espacio para desarrollarse, público-privado

Una manera de pensar en los afectos

Una manera de manejar los problemas y de intentar resolver los conflictos.

Una forma de priorizar las relaciones

MASCULINIDAD HEGEMÓNICA




Complementariedad

En este modelo las mujeres:

- Tienen que encargarse de cuidar y dar a los hombres afecto
- Cubrir necesidades emocionales
- Sin esperar nada a cambio



"Ellos están para cuidar la esfera privada-familiar y ellas para trabajar en la esfera pública-laboral"
(Bonino, Lilia, 2000).




Masculinidad hegemónica

- El modelo ha sido muy útil dentro de una sociedad capitalista patriarcal.
- En nuestra sociedad actual, genera sufrimiento tanto en las mujeres como en los hombres.
- Conlleva una serie de renuncias que se denominan expropiaciones de género.



Anexo 11.5. Presentación Emoción y Autoestima


COMUNIDAD DE SALUD



GRUPOS SOCIOEDUCATIVOS DE ATENCIÓN PRIMARIA

EMOCION Y AUTOESTIMA

"¿Qué siento y cómo lo expreso?
¿Qué sienten los demás?"




Inteligencia emocional

Sentirse bien consigo mismo y con los demás genera bienestar y favorece un desarrollo saludable de las personas

Nosotros podemos cambiar lo que nos hace sentirnos mal y sentimos bien, también, gestionando nuestras emociones.

Deseando adivinar emociones




Nuestros estados emocionales

Las emociones están siempre presentes en nuestras vidas.

Pueden ser:
duraderas/fugaces,
leves/intensas,
agradables/desagradables.

Son pulsiones que nos llevan a actuar (generan conductas).




¿Y para qué sirven?




¿Cuáles son? Cinco básicas...

Alegria

Miedo

Tristeza

Ira

Ansiedad

Anexo 11.6. Presentación Autocuidados y manejo del estrés




CONSEJERÍA DE SALUD

GRUPOS SOCIOEDUCATIVOS DE ATENCIÓN PRIMARIA

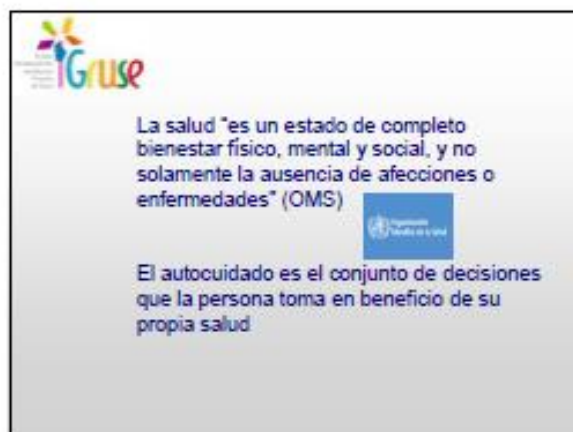
AUTOCUIDADOS Y MANEJO DEL ESTRÉS

¿Cómo me cuido? ¿Cómo cuido?
Responsabilizándome de mi bienestar



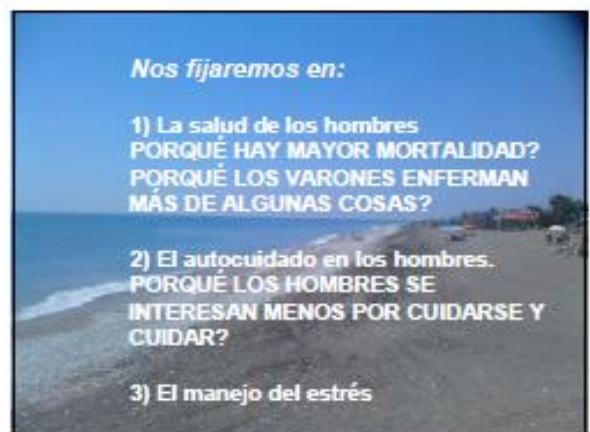
Objetivo
Responsabilizamos de los cuidados para:

- mantener la salud
- recuperarla
- mantenerse lo mejor posible



La salud "es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades" (OMS)

El autocuidado es el conjunto de decisiones que la persona toma en beneficio de su propia salud



Nos fijaremos en:

- 1) La salud de los hombres
PORQUÉ HAY MAYOR MORTALIDAD? PORQUÉ LOS VARONES ENFERMAN MÁS DE ALGUNAS COSAS?
- 2) El autocuidado en los hombres.
PORQUÉ LOS HOMBRES SE INTERESAN MENOS POR CUIDARSE Y CUIDAR?
- 3) El manejo del estrés



MUCHOS HOMBRES MUEREN EN EDADES TEMPRANAS DE LA VIDA!

MUCHOS HOMBRES MUEREN PRONTO POR ENFERMEDADES RELACIONADAS CON MALOS HÁBITOS DE SALUD!



Los hombres tienen peores hábitos de salud

Conductas diferenciales (¿qué frecuentemente los hombres...?):

- Más riesgos
- No buscan ayuda
- No siguen las indicaciones




Hay estudios

Hay coherencia

Lo dicen personas que estudian el tema



Lo dicen los propios hombres...

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

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

(Estudio mediante entrevistas)

¿Por qué los hombres se cuidan peor?

Porque cuidarse y cuidarse **es de mujeres.**

"Es de mujeres" y por tanto va en contra de la apariencia **masculina.**

"Es de mujeres" y puede parecer de 2ª categoría.

"Es de mujeres" y es **tabú de las mujeres.**





El profesional

¿PROFESIÓN?



COMEDICINA, ECONOMÍA, COMERCIO, CONTABILIDAD, PLANIFICACIÓN, MARKETING, INGENIERÍA, ARQUITECTURA, CIENCIAS, FISIOLÓGIA, DISEÑO, PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN, MEDICINA, INGENIERÍA, INFORMATICA, TALLERES

¿POR QUÉ NO CADA?

¿POR QUÉ NO CADA?

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

PREGUNTAS ?

OPINIONES?

¿Qué es el Estrés?

Es una respuesta fisiológica, psicológica y conductual.

Es una adaptación al cambio.

Es tan antiguo como la humanidad misma.


Es un proceso complejo entre la mente y el cuerpo a través de dos vías básicas:

Subconsciente (sistema nervioso automático).

Consciente, es la vía voluntaria.




Estrés positivo



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

Estrés negativo



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

El estrés de cada uno



Cada persona tiene una forma de particular de manejarse con el estrés

Lo que hemos visto reflejado en la dinámica de grupo...

Lo que hemos visto en sesiones anteriores...

Ansiedad

Miedo

Fobia



Respuestas de ansiedad



- Síntomas fisiológicos o corporales
- Síntomas motores, observables
- Síntomas subjetivos, cognitivos o de pensamiento

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

CONSEJOS

- Si no controlo=no me preocupó.
- Si controlo=actúo
- Me preparo
- Resuelvo conflictos
- Pido ayuda
- Tengo metas realizables
- Me cuido
- Pienso en positivo



LA RELAJACIÓN



Es un conjunto de procedimientos que intentan enseñar a la persona a controlar su nivel de activación fisiológica sin ayuda de recursos externos.

Nos escuchamos y relajamos

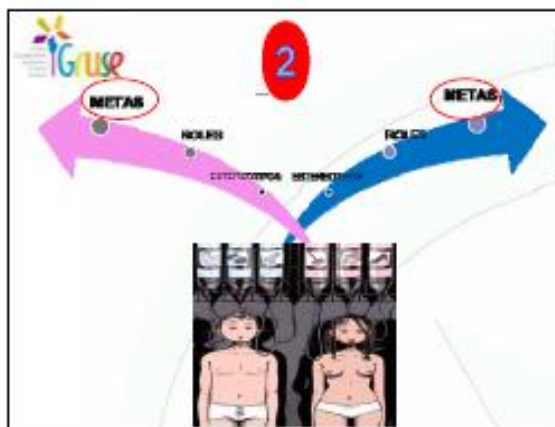


Anexo 11.7. Presentación Metas y objetivos



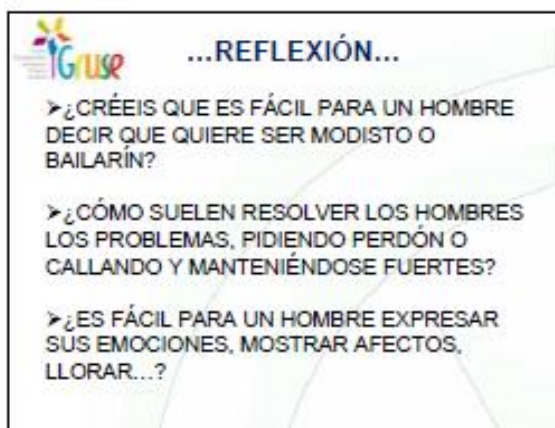
Metas	Objetivos
<p>“Fin a que se dirigen las acciones o deseos de una persona.”</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. Juan quiere cuidarse más. 2. Juan quiere cuidar más. 3. Juan quiere conseguir/mantener su trabajo 	<p>“Son las acciones orientados a las metas, alcanzables y concretos”</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. Juan se propone hacer ejercicio(3 días a la semana) y alimentarse mejor (comer menos grasas). 2. Juan se propone repartir las tareas en la casa (cocinar, limpiar, hacer lista compra) y estar más tiempo con los hijos (estar en su día a día –llevarlos médico; ir a tutorías-). 3. Juan se propone formarse (curso Prevención Riesgos Laborales)






EJEMPLOS...

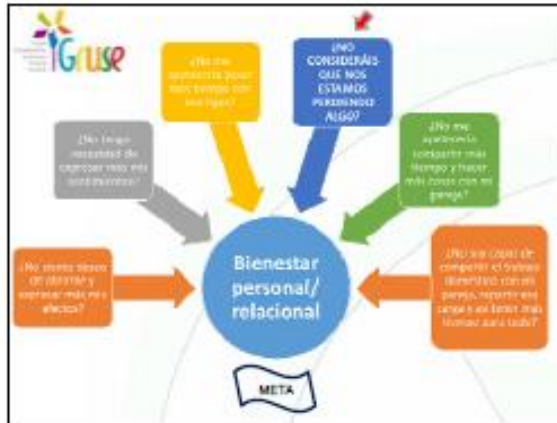
ACTITUDES	<ul style="list-style-type: none"> HOMBRES: Fuertes e inteligentes. MUJERES: Débiles, cariñosas, hebradoras...
ACTIVIDADES DE MUJERES Y HOMBRES	<ul style="list-style-type: none"> HOMBRES: Trabajar; conquistar su casa de hombre. MUJERES: Cuidar a los hijos; ser pacientes.
ASIGNACIÓN TAREAS PROPIAS	<ul style="list-style-type: none"> HOMBRES: Cabeza de familia y el principal proveedor familiar. MUJERES: La crianza de hijos es cosa de las madres.
IMPORTANCIA Y PRESTIGIO	<ul style="list-style-type: none"> Un chef o modista tiene más prestigio que un cocinero o modista.



...REFLEXIÓN...

- ¿CRÉEIS QUE ES FÁCIL PARA UN HOMBRE DECIR QUE QUIERE SER MODISTO O BAILARÍN?
- ¿CÓMO SUELEN RESOLVER LOS HOMBRES LOS PROBLEMAS, PIDIENDO PERDÓN O CALLANDO Y MANTENIÉNDOSE FUERTES?
- ¿ES FÁCIL PARA UN HOMBRE EXPRESAR SUS EMOCIONES, MOSTRAR AFECTOS, LLORAR...?





...porque...

¿QUIÉN ELIGE TUS METAS?

Que el grupo reflexione y conteste a esta pregunta.




Cambiar de horizonte es provechoso a la salud y a la inteligencia

(Gustavo Adolfo Bécquer)




S ESPECIFICAS
M MEDIBLES
A ACORDADAS
R REALISTAS
T CON LIMITE DE TIEMPO

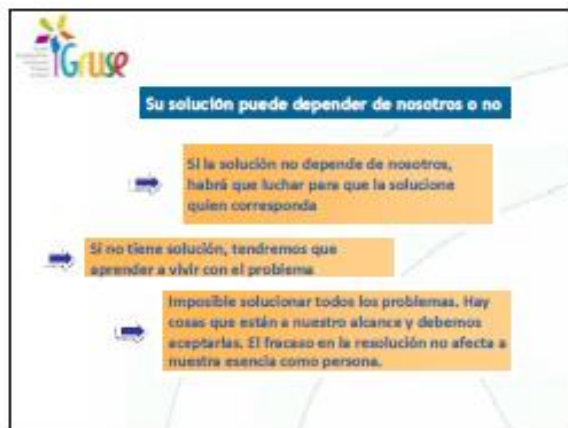


PONGAMOS EJEMPLOS....

EN VEZ DE PLANTEARSE:	ES MÁS PRÁCTICO Y REALISTA PLANTEARSE:
"Quiero estar mejor, mejorar mi salud"	Voy a hacer ejercicio 3 veces a la semana
"Voy a organizarme mejor"	Voy a escribir un horario con las cosas que tengo que hacer cada día
"Quiero tener una buena relación"	Voy a compartir la mañana del domingo con mi pareja, haciendo algo que nos guste a los 2



Anexo 11.8. Presentación Resolución de problemas



Si tenemos una actitud negativa

- Reduccion de nuestra capacidad para solucionar
- Personas que no tienen voluntad propia
- Nos frustramos y nos estresamos

¿Qué actitud tenemos ante la situación problemática?

Actitud positiva

- La persona se enfrenta y da solución al problema.
- Asume el problema como un reto

Si tenemos una actitud positiva

- Se ven como oportunidades los problemas. Se ven soluciones.
- Se ven grandes razones de enfrentar el problema.

NO DIGA NUNCA "NO PUEDO"

¡INTÉNTALO! ¡TÚ PUEDES!

¿En qué escalón estás hoy?

¡Estimarse dispuesto a invertir tiempo y esfuerzo en su solución!

Problema o Conflicto

PROBLEMAS

CONFLICTOS

EMOCIONES QUE APARECEN EN PROBLEMAS Y EN CONFLICTOS

DEBAJO DE LOS PROBLEMAS SIEMPRE HAY CONFLICTOS

PRIMERO... DESPUÉS...


SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

¿Cuáles son las causas problemáticas?

PROBLEMA (¿Problema y conflicto?)

CONFLICTO (Interés, Interés)

EL GÉNERO EN EL MANEJO DE LOS CONFLICTOS



DESCUIDAMOS:

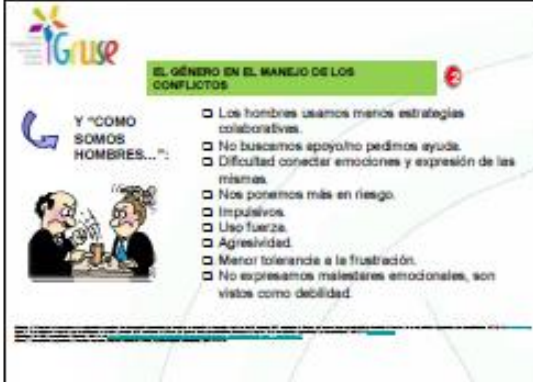
- **UNA AUTOCENSURA** de un valor propio, el miedo al castigo, la culpa, la vergüenza, el rechazo, el aislamiento, el rechazo, el rechazo...
- **EL MIEDO DE UNA EMBAZADA** por una familia o grupo que nos rechace, que nos rechace...
- **NO RESPONDEMOS LAS EMOCIONES** que nos desahogan, que nos desahogan...



EL GÉNERO EN EL MANEJO DE LOS CONFLICTOS

Y "COMO SOMOS HOMBRES...":

- Los hombres usamos menos estrategias colaborativas.
- No buscamos apoyo/no pedimos ayuda.
- Dificultad conectar emociones y expresión de las mismas.
- Nos ponemos más en riesgo.
- Impulsivos.
- Uso fuerza.
- Agresividad.
- Menor tolerancia a la frustración.
- No expresamos malestares emocionales, son vistos como debilidad.



TRES PRINCIPIOS BÁSICOS ANTE SITUACIONES CONFLICTIVAS O PROBLEMÁTICAS:

- LAS PERSONAS NO SON EL PROBLEMA:**
 - QUISIERO COMO PERSONAS que se conecten con nosotros.
 - Queremos que se conecten con nosotros, que se conecten con nosotros.
 - Queremos que se conecten con nosotros, que se conecten con nosotros.
 - Queremos que se conecten con nosotros, que se conecten con nosotros.
- MUCHAS FORMAS DE VERLO:**
 - Muchos conflictos tienen su origen en la percepción de una misma realidad.
- EL PROBLEMA PUEDE TRAER ALGO POSITIVO:**
 - Oportunidad de aprender de los conflictos, de aprender de los conflictos y aprender de los conflictos.



CARACTERÍSTICAS DE LOS CONFLICTOS:

1. Normal
2. Inevitable
3. Genera pérdidas
4. Oportunidad de cambio
5. Potencial transformador

¿Cómo resolvemos los conflictos?





Resolver conflictos negociando INTERACCIÓN

- Aclarar MIS necesidades e intereses
- Investigar SUS necesidades e intereses (y SU problema)
- Plantear los problemas "de uno en uno"
- Buscar el MOMENTO y LUGAR más adecuados
- PREPARAR las posibles soluciones (que tengan en cuenta SUS intereses y necesidades)





Resolver conflictos negociando ACTUACIÓN

- Describir la conducta de la otra persona "Cuando..."
- Describir las consecuencias: EL PROBLEMA
- Ponerse EN SU LUGAR, entendiendo sus necesidades "Entiendo que para ti..."
- Asumir la propia responsabilidad "Tal vez yo..."
- PEDIR soluciones: "¿Qué podríamos hacer para...?"
- HACER propuestas para SOLUCIONARLO "¿Qué te parece si...?"




¿QUÉ ES LA RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS?




PASOS DE LA RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS



1.- Describir el problema

- qué pasa
- cuándo pasa
- cómo pasa
- con quién pasa




2.- Plantearse objetivos

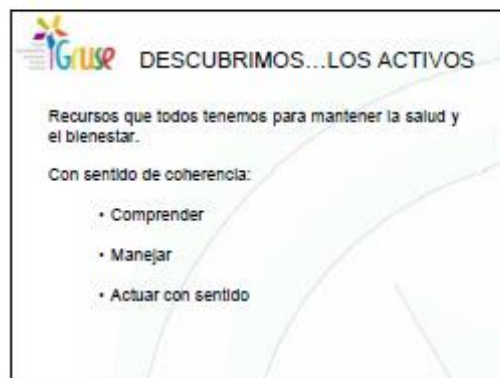
¿Qué puedo hacer yo para resolver este problema?

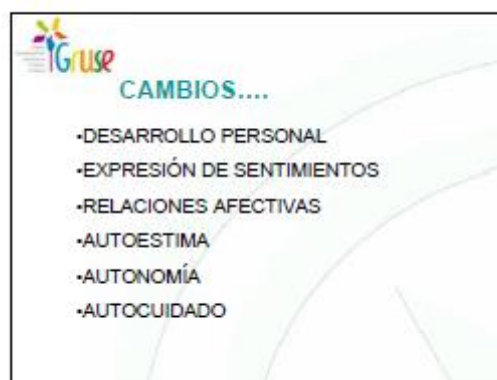
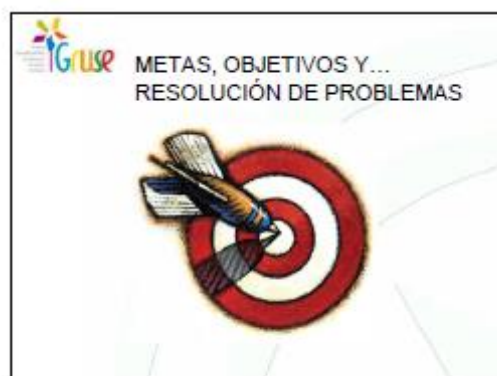
A veces es mejor descomponerlo en otros más simples





Anexo 11.9. Presentación Cierre







Anexo 11.10. Presentación Activos para el empleo



CONOCERSE A UNO MISMO

Si yo fuera.....



CONOCERSE A UNO MISMO

1. Un animal.....
2. Un coche.....
3. Un actor/actriz.....
4. Un/a cantante.....
5. Una planta.....
6. Un país.....
7. Un personaje de dibujos animados.....
8. Un personaje histórico.....

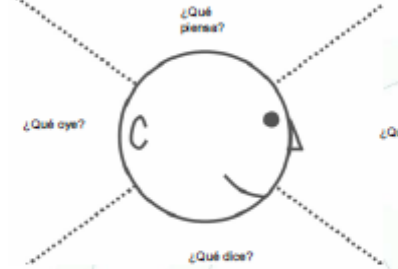
CONOCERSE A UNO MISMO

ELEVATOR PITCH



2. ASPECTOS PSICOLÓGICOS DEL DESEMPLEADO

EFFECTOS PSICOLÓGICOS DEL DESEMPLEO



EFFECTOS PSICOLÓGICOS DEL DESEMPLEO



EFFECTOS PSICOLÓGICOS DEL DESEMPEÑO

¿Qué perdemos con el empleo?

- 1) Estatus y prestigio social
- 2) Identidad personal
- 3) Capacidad económica
- 4) Contactos y relaciones sociales
- 5) Estructurar el tiempo
- 6) Desarrollo de habilidades y destrezas
- 7) Proporcionar poder y control

FASES EN LA PÉRDIDA DEL EMPLEO

1. SHOCK: Fase inicial: Alrededor de una semana
2. LIGERA RECUPERACIÓN: Fase de optimismo ilusorio: varias semanas. Sensación de "vacaciones"
3. ACOMODACIÓN: Conciencia de la gravedad de la situación: varios meses
4. ACEPTACIÓN: Arazón de la condición de desempleado

1. SHOCK	Fase que hay que pasar para superar un proceso de cambio.	Desorientación, confusión, sensación de estar desbordado, fracaso, incapacidad de hacer planes de futuro.
2. LIGERA RECUPERACIÓN	Recuperación autotrativa. Período para reflexionar y "coger aire".	Merece de las competencias de planificación y organización.
3. ACOMODACIÓN	Conciencia de la necesidad de establecer un plan estratégico personal.	Realismo, Urgencia. Se ven los riesgos. Se mira al futuro
4. ACEPTACIÓN	Aprovechar la condición de desempleado para realizar cambios positivos. Se asume el desempleo como una fase vital y se busca viabilidad.	Fatalismo, pesimismo, fracaso personal (y no social), pérdida del sentido del tiempo, riesgo de consecuencias más graves.

EFFECTOS PSICOLÓGICOS DEL DESEMPEÑO

EFFECTOS PSICOLÓGICOS DEL DESEMPEÑO

LA IMPORTANCIA DE LAS EMOCIONES POSITIVAS

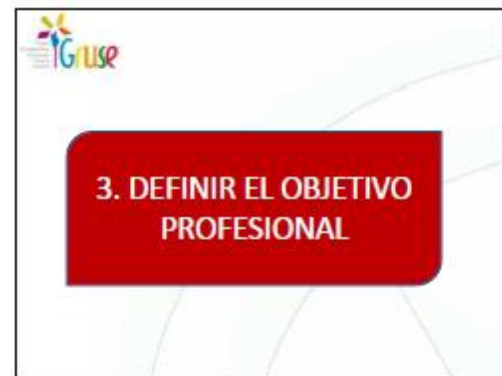
Se contemplan más opciones

EFFECTOS PSICOLÓGICOS DEL DESEMPEÑO

JUICIOS

Lo que no podemos cambiar –PASADO

Lo que podemos cambiar –PRESENTE –FUTURO





DEFINIMOS NUESTRO OBJETIVO PROFESIONAL

PARTICIPANTE	SECTORES INTERÉS/ NUESTRO INTERÉS	MOVILIDAD GEOGRÁFICA DEL PARTICIPANTE	FORMACIÓN DEL PARTICIPANTE	OTRO ASPECTOS DE INTERÉS A PETICIÓN DEL PARTICIPANTE







Explica concisa y brevemente porque eres el mejor candidato



Curriculum...

- Es el documento clave... de 6 a 75 segundos
- *(Puntaje a base de los datos Cuantitativos)*


Resumen centrado en el mercado

- Iniciar con un resumen de uno o dos párrafos que explique quien eres
- Evitar términos genéricos (opiniones) "persona altamente motivada...", mejor "poseo diez años de experiencia en el área logística del sector de la distribución."



Habilidades claves

- Cuente a cinco habilidades clave profesionales que tengas, siendo lo más específico posible.
- Centrados en las que aparecen en el anuncio
- En vez de hablar "nuestro conocimiento informático...", especificar los lenguajes informáticos con los que has trabajado e aplicaciones que hayas creado.



Logros

- Especificar una lista de los tres a cuatro logros de los que más orgulloso te sientas, el impacto que ha tenido, especificando algunos datos y el nombre de la empresa



No cuidar la impresión

- Causar mala impresión por el aspecto, lo acortamiento a los móviles
- Si eres fumador...
- Ejir con la ciudad
- sentido común en lo acortamiento y acortamiento
- dar la mano en su justo lugar
- evitar profiriendo lo que no quiere
- multilingüismo y fuera de la zona




Interrumpir al entrevistador

- Espera el momento para observar: deja que el entrevistador termine su pregunta y termine su tiempo
- Prepara lo entrevista para tener un discurso coherente
- no preguntas por el tiempo en esta primera entrevista
- escucha




Hacer demasiadas preguntas al comienzo

- Hago de 50/50
- Si es más de un entrevista, menos tiempo para ti




Ser demasiado lacónico en las respuestas

- las respuestas deben durar más de 30 seg y menos de dos minutos
- evita las monotonías
- no divagues en tus respuestas
- repasa bien las respuestas
- prepara un resumen cronológico de tu currículum
- no evites entrar en detalles comprensibles




Cometer fallos que tiene que ver con el lenguaje no verbal

- no mirar o los ojos del entrevistador
- no coartar
- sentarse incorrectamente
- no jugar con nada durante la entrevista
- no estar inquieto




Hablar del dinero en una primera entrevista

- o nada le interesa contratar a un empleado motivado por el dinero
- deja que lo seque el entrevistador





La falta de puntualidad

- No llegar antes de tiempo ni por supuesto tarde. Transmite informalidad.
- Si has de llegar tarde por algún motivo, avisar.




Asumir compromisos para los que no estás preparad@

- si no tienes suficiente día
- no pierdas el tiempo ni lo hagan perder.




Falsar o ocultar información sobre tu vida personal

- genera desconfianza en el entrevistador
- los reclutadores se dan cuenta




Acudir a la entrevista con familiares y amigos

- muestra falta de madurez
- incluso si son amigos que trabajan en la empresa




Recursos para el empleo
Mapa de activos en empleo
Las lanzaderas de empleo



RECURSOS PARA EL EMPLEO








Anexo 12. Materiales para el afrontamiento de las dificultades de la vida cotidiana

A través de los siguientes enlaces se puede acceder a las guías para el afrontamiento de las dificultades de la vida cotidiana:

- [Concédete una oportunidad y cuídate](#)
- [La autoestima](#)
- [Afrontando las preocupaciones](#)
- [Aprende a relajarte](#)
- [Aprende a programar actividades](#)
- [Resolución de problemas](#)

Fuente: Servicio Andaluz de Salud. Materiales para el afrontamiento saludable de las dificultades de la vida cotidiana. Escuela Andaluza de Salud Pública; 2012.

<http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdesalud/publicaciones/listadodetalle.asp?idp=481>

