

UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
Comisión de Estudios de Postgrado
Área de Psicología
Dinámica de Grupos



**INTERVENCIÓN PARA MEJORAR
LA ASERTIVIDAD EN EL GRUPO DE VOLUNTARIADO
DE ACCIÓN SOCIAL ARTIGAS (VASFAP)**

Trabajo Especial de grado presentado para optar al título de Especialista en
Dinámica de Grupos

Autoras:

Lic. Fernando Payares. C.I. 14 428 144

Lic. Yolanda Osal. C.I. 6 875 734

Tutora:

Lic. Anabel González

Caracas, enero 2021.



UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
COMISIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
VEREDICTO




Quienes suscriben, miembros del jurado designado por el Consejo de la Facultad de Humanidades y Educación de la Universidad Central de Venezuela, para examinar el Trabajo Especial de Grado presentado por: YOLANDA OSAL GOYO C.I. 6.875.734 y FERNANDO PAYARES BRAVO C.I. 14.428.144, bajo el título: "INTERVENCIÓN PARA MEJORAR LA ASERTIVIDAD EN EL GRUPO DE VOLUNTARIADO DE ACCION SOCIAL ARTIGAS (VASFAP)", a fin de cumplir con el requisito legal para optar al grado académico de Especialista en Dinámica de Grupos, dejan constancia de lo siguiente:


1.- Leído como fue dicho trabajo por cada uno de los miembros del jurado, se fijó el día veinte de marzo del año en curso a las 10:00 am para que los autores lo defendieran en forma pública, lo que estos hicieron en el espacio destinado del Edif. Bristol Myers PB Urbanización Los Cortijos, mediante un resumen oral de su contenido, luego de lo cual respondieron a las preguntas que les fueron formuladas por el jurado, todo ello conforme con lo dispuesto en el Reglamento de Estudios de Postgrado.


2.- Finalizada la defensa del trabajo, el jurado decidió **Aprobarlo**, por considerar, sin hacerse solidario con las ideas expuestas por los autores, que se ajusta a lo dispuesto y exigido en el Reglamento de Estudios de Postgrado.

Para dar este veredicto, el jurado estimó que el trabajo examinado presenta coherencia entre el diagnóstico, el marco teórico, el diseño metodológico y los resultados obtenidos. Este trabajo representa un aporte para la intervención de las comunidades más vulnerables en el desarrollo de habilidades sociales y gestión emocional.

En fe de lo cual se levanta la presente acta, a los veinte días del mes de marzo del año dos mil veintitrés, conforme a lo dispuesto en el Reglamento de Estudios de Postgrado, actuó como Coordinadora del jurado la Tutora del Trabajo Especial de Grado, **Prof. Anabel González**.


PROF. LISSET REYES
C.I. 10.354.589
UCV


PROF. JORGE URIBE
C.I. 12.095.679
UCV


PROF. ANABEL GONZÁLEZ
UCV
Tutora

AG//LR/JU 20-03-2023

**CENTRAL UNIVERSITY OF VENEZUELA,
FACULTY OF HUMANITIES AND EDUCATION
POSTGRADUATE STUDIES COMMISSION**

VERDICT


The undersigned, members of the jury appointed by the Council of the Faculty of Humanities and Education of the Central University of Venezuela, to examine the Special Degree Project presented by: YOLANDA OSAL GOYO C.I. 6,875,734 and FERNANDO PAYARES BRAVO C.I. 14,428,144, under the title: "INTERVENTION TO IMPROVE ASSERTIVITY IN THE ARTIGAS SOCIAL ACTION VOLUNTEER GROUP (VASFAP)", in order to comply with the legal requirement to apply for the academic degree of Specialist in Group Dynamics, record of the following:


1.- Read as said work was read by each one of the members of the Jury, it was set on March 20 of the current year at 10:00 am so that the authors defended it publicly, which they did in the designated space of the Bristol Myers Building PB Los Cortijos Urbanization, through an oral summary of its content, after which they answered the questions that were formulated by the jury, all in accordance with the provisions of the Postgraduate Studies Regulations.


2.- After the defense of the work, the jury decided to Approve it, considering, without being in solidarity with the ideas expressed by the authors, that it complies with the provisions and requirements of the Postgraduate Studies Regulations.

To give this verdict, the jury estimated that the work examined presents coherence between the diagnosis, the theoretical framework, the methodological design and the results obtained. This work represents a contribution to the intervention of the most vulnerable communities in the development of social skills and emotional management.

In witness whereof this act is drawn up, on the twentieth day of March of the year two thousand and twenty-three, in accordance with the provisions of the Postgraduate Studies Regulations, the Special Degree Work Tutor acted as Coordinator of the jury, Prof. Anabel González.


PROF. LISSET REYES
C.I. 10.354.589
UCV


PROF. JORGE URIBE
C.I. 12.095.679
UCV


PROF. ANABEL GONZÁLEZ
UCV
Tutora

AG/LR/JU 20-03-2023

DEPÓSITO LEGAL NÚMERO: DC2023000428

AGRADECIMIENTOS

Se agradece a todo el personal docente y administrativo de la Universidad Central de Venezuela que de forma activa contribuyeron a la consecución de nuestros objetivos profesionales y personales, con su tiempo y dedicación a nuestra formación profesional y humana. Se agradece muy afectuosamente al personal del EFIP y a la comunidad de Artigas, por brindarnos un espacio físico y humano donde aplicar nuestra intervención y crecer juntos a través de la experiencia grupal. Finalmente agradecemos a todos los colaboradores y familiares que nos acompañaron en este trayecto entre alegrías, dificultades, objetivos y metas concluidas.

ÍNDICE

AGRADECIMIENTOS.....	5
1. CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
1.1. Contexto Organizacional.....	15
1.2. Descripción del Grupo Foco	16
1.3. Diagnóstico.....	17
1.3.1. Fuentes de información consultadas	17
1.3.2. Métodos de recolección de información.....	18
1.3.3. Síntesis de la información recabada	18
1.3.4. Focalización de la variable.....	19
1.3.5. Análisis de la información recabada para el diagnóstico.....	29
1.3.6. Formulación del problema de investigación	32
1.4. Objetivos de la Investigación	32
1.4.1. Objetivo general	32
1.4.2. Objetivos específicos.....	32
1.5. Justificación de la Investigación.....	32
2. CAPÍTULO II MARCO DE REFERENCIA	34
2.1. Antecedentes.....	34
2.2. La Dinámica de Grupos	36
2.3. El grupo	39
2.4. Proceso grupal y etapas del grupo	40
2.5. Asertividad.....	41
2.6. Enfoque gestáltico en la dinámica de grupo.....	46
3. CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO	48
3.1. Tipo de Investigación.....	48
3.2. Diseño de Evaluación	48
3.3. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	50
3.4. Tipo de Análisis	50
4. CAPÍTULO VI POPUESTA DE INTERVENCIÓN.....	51

4.1.	Variable dependiente	51
4.2.	Mapa de la Variable Dependiente	53
4.3.	Variable Independiente	54
4.4.	Objetivos del Programa de Intervención	54
4.4.1.	Objetivo general	54
4.4.2.	Objetivos específicos	54
4.4.3.	Plan de Sesión	54
5.	CAPÍTULO V RESULTADOS DE LA INTERVENCIÓN	69
5.1.	Resumen del Proceso de Intervención	69
5.2.	Efectos del Programa de Intervención: Objetivos y Actividades	70
5.2.1.	En relación con las estrategias	71
5.2.2.	Recursos Utilizados en el Programa de Intervención	96
5.2.3.	Roles Desempeñados por los Participantes	97
5.2.4.	Limitaciones del Programa de Intervención	99
5.2.5.	Habilidades del facilitador	100
5.2.6.	En relación con la evaluación integral del taller	106
5.3.	Presentación de los resultados de Intervención	111
5.4.	Análisis y discusión de resultados	120
6.	CAPÍTULO VI CONCLUSIONES, LIMITACIONES Y RECOMENDACIONES	126
6.1.	Conclusiones	126
6.2.	Limitaciones	127
6.3.	Recomendaciones	128
	Referencias Bibliográficas	130
ANEXOS	133	

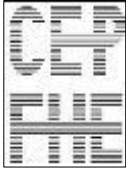
ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Respuestas dada por los integrantes del grupo foco a la pregunta 1 del cuestionario ¿Cómo percibes al grupo “Voluntariado de Acción Social de Fé, Alegría y Paz” al momento de realizar las actividades? Describe.....	19
Tabla 2	<i>Respuesta dada por los integrantes del grupo foco a la pregunta 2 ¿Qué características de tus compañeros de grupo “Voluntariado de Acción Social de Fé, Alegría y Paz” favorece la realización de actividades? Describe.....</i>	20
Tabla 3	<i>Respuesta dada por los integrantes del grupo foco a la pregunta 3 ¿Qué características de tus compañeros de grupo “Voluntariado de Acción Social de Fé, Alegría y Paz” obstaculizan la realización de actividades? Describe.....</i>	21
Tabla 4	<i>Respuesta dada por los integrantes del grupo foco a la pregunta 4 ¿Cómo son las relaciones interpersonales en tu grupo “Voluntariado de Acción Social de Fé, Alegría y Paz”</i>	22
Tabla 5	<i>Respuesta dada por los integrantes del grupo foco a la pregunta 5 ¿Qué características tuyas favorecen las relaciones en el grupo? Explica.....</i>	23
Tabla 6	<i>Respuesta dada por los integrantes del grupo foco a la pregunta 6 ¿Qué características tuyas obstaculizan las buenas relaciones en el grupo? Explica.....</i>	24
Tabla 7	<i>Respuesta dada por los integrantes del grupo focal a la pregunta 7 ¿Qué actitudes o conductas observas en tus compañeros del grupo “Voluntariado de Acción Social de Fé, Alegría y Paz” que obstaculizan las relaciones interpersonales en el mismo? Explica.....</i>	25
Tabla 8	<i>Respuesta dada por los integrantes del grupo focal a la pregunta 8. Has respondido un conjunto de preguntas acerca de ti mismo y de tu grupo. ¿hay alguna otra información que deseas agregar?.....</i>	27
Tabla 9	<i>Focalización de la variable.....</i>	27
Tabla 10	<i>Formación de grupos según Cartwright y Zander (2001).....</i>	38
Tabla 11	<i>Fases de los grupos según Schutz (1971).....</i>	39
Tabla 12	<i>Tipos de respuestas asertivas y verbatums asociados.....</i>	43
Tabla 13	<i>Tipos acercamientos asertivo y no asertivo.....</i>	45
Tabla 14	<i>Operación canalización de la variable.....</i>	53

Tabla 15	<i>Efectos del Programa de Intervención en la primera sesión: Asertividad Elemental.....</i>	112
Tabla 16	<i>Efectos del Programa de Intervención en la segunda sesión: Asertividad Empática?.....</i>	117
Tabla 17	<i>Porcentaje de aumento de los indicadores de cambio evaluados en las sesiones.....</i>	120

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	<i>Focalización de la variable</i>	28
Figura 2	<i>Evaluación general del curso</i>	107
Figura 3	<i>Evaluación sobre la metodología y recursos utilizados</i>	107
Figura 4	<i>Evaluación sobre la actuación de los facilitadores</i>	108
Figura 7	<i>Sesión I Asertividad Elemental. Resultados totales de los Indicadores de cambio observados en el pretest y postest</i>	114
Figura 8	<i>Sesión I Asertividad Elemental. Indicador de cambio: Expresa con firmeza sus ideas, intereses y derechos</i>	114
Figura 9	<i>Sesión I Asertividad Elemental. Indicador de cambio: Manifiesta a su interlocutor el efecto de su conducta</i>	115
Figura 10	<i>Sesión I Asertividad Elemental. Indicador de cambio: Solicita a su interlocutor cambio conductual</i>	116
Figura 13	<i>Sesión II Asertividad Empática. Indicador de cambio: Expresa de forma clara sus ideas y necesidades</i>	119
Figura 14	<i>Sesión II Asertividad Empática. Indicador de cambio: Expresa con un lenguaje corporal mediante gestos</i>	120



UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
Comisión de Estudios de Postgrado
Área de Psicología
Dinámica de Grupos



**INTERVENCIÓN PARA MEJORAR
LA ASERTIVIDAD EN EL GRUPO DE VOLUNTARIADO
DE ACCIÓN SOCIAL ARTIGAS (VASFAP)**

Trabajo especial de Grado presentado para optar al título de Especialista en
Dinámica de Grupos

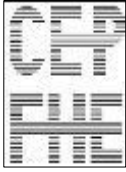
Tutora: Anabel González López

Autores: Fernando, Payares B.
Yolanda, M. Osal G.

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general determinar el efecto de un programa de intervención, utilizando el modelo Castanyer (2000), orientado a mejorar la asertividad en el grupo de Voluntariado de Acción Social de Fe, Alegría y Paz (VASFAP), para ello se planteó como objetivos específicos diseñar, aplicar y evaluar un programa de intervención, de la respuesta asertividad elemental y de la asertividad empática, a fin de aplicarlos en su proceso individual y grupal en el VASFAP. Para la elaboración del diagnóstico se emplearon como instrumentos de recolección de información un cuestionario autoadministrados a los integrantes del grupo foco y entrevista semiestructurada al informante clave, lo cual permitió determinar cómo variable a intervenir asertividad en sus dimensiones: respuesta asertiva elemental y empática bajo el enfoque de Castanyer (2000). El procesamiento de las estrategias aplicadas en las sesiones del taller se basó en el enfoque de Gestalt desde la perspectiva de Dinámica de Grupos. Se trata de una investigación cuasi-experimental de un grupo con pretest y posttest de un solo grupo. Las técnicas e instrumentos para realizar las mediciones correspondientes a las dimensiones fueron: guías de observación, video y grabaciones. La intervención fue de dos talleres de dieciséis (16) horas. Los resultados evidenciaron un incremento de la asertividad en sus dimensiones elemental y empática en los participantes observando durante el desarrollo y cierre de la intervención la integración de conceptos, herramientas y conductas asociadas al ejercicio de la asertividad en el grupo de intervención. Esta investigación abre camino para futuros proyectos de desarrollo social en la comunidad de Artigas.

Descriptor: Dinámica de grupos. Asertividad Elemental. Asertividad Empática



CENTRAL UNIVERSITY OF VENEZUELA
FACULTY OF HUMANITIES AND EDUCATION
Postgraduate Studies Commission Psychology
Area Group Dynamics



INTERVENTION TO IMPROVE ASSERTIVITY IN THE VOLUNTEER GROUP OF ARTIGAS SOCIAL ACTION (VASFAP)

Special Degree Project presented to opt for the title of Specialist in Group Dynamics

Tutor: Anabel González López

Authors: Fernando, Payares B.
Yolanda, M. Osal G.

SUMMARY

The general objective of the research was to determine the effect of an intervention program, using the Castanyer (2000) model, aimed at improving assertiveness in the Social Action Volunteering group of Fe, Alegría y Paz (VASFAP), for which purpose as specific objectives to design, apply and evaluate an intervention program, of the elemental assertiveness response and empathic assertiveness, in order to apply them in their individual and group process in the VASFAP. For the elaboration of the diagnosis, a selfadministered questionnaire to the members of the focus group and a semi-structured interview with the key informant were used as information collection instruments, which allowed determining how assertiveness was to be intervened in its dimensions: elemental and empathetic assertive response under the approach from Castanyer (2000). The processing of the strategies applied in the workshop sessions was based on the Gestalt approach from the perspective of Group Dynamics. It is a quasi-experimental investigation of a group with pretest and posttest of a single group. The techniques and instruments to carry out the measurements corresponding to the dimensions were: observation guides, video and recordings. The intervention consisted of two sixteen (16) hour workshops. The results showed an increase in assertiveness in its elementary and empathic dimensions in the participants observing during the development and closure of the intervention the integration of concepts, tools and behaviors associated with the exercise of assertiveness in the intervention group. This research opens the way for future social development projects in the Artigas community.

Descriptors: Group dynamics. Elemental assertiveness. Empathic Assertiveness

Introducción

Especializarse en dinámica de grupos implica comprometerse en la metodología cualitativa orientada a la detección, diagnóstico e intervención de necesidades, grupales en contextos empresariales, académicos, familiares o comunitarios a través de la aplicación de conocimientos teóricos, metodológicos, experienciales e investigativos para el diseño, elaboración y ejecución de intervenciones grupales orientadas a intervenir variables objetivas previamente identificadas.

En los entornos de trabajo comunitario desarrollar competencias comunicativas para el desarrollo de habilidades sociales potencia el alcance del trabajo social, caracterizado por visibilizar y atender realidades sociales complejas, poliédricas y multicausales, donde el rol de los dinamistas grupales versa en diagnosticar e intervenir áreas de mejora con el propósito de fortalecer el vínculo grupal y su alcance comunitario. El Voluntariado de Acción Social Fe, Alegría y Paz (VASFAP) se ha caracterizado por su longevidad y compromiso con los diferentes actores de la vida comunitaria en el sector de Artigas, organizar eventos deportivos / recreativos, planificar cursos y talleres, coleccionar fondos para ayudas sociales, articular con el estado ayudas a diferentes grupos (niños, adolescentes, mujeres, mujeres en período de gestación, adultos mayores, entre otros), son algunas de las actividades habituales del conglomerado vecinal. El cual evidenció a través de un proceso de diagnóstico, la necesidad de intervenir la asertividad en sus dimensiones elemental y empática, de acuerdo con el enfoque de Castanyer (2000). Frente al diagnóstico se diseñó un programa de intervención para atender las necesidades detectadas, con el propósito de mejorar las interacciones entre los miembros del VASFAP y su comunidad, para alcanzar cambios significativos que fortalezcan su asertividad grupal y que los participantes integren elementos de la asertividad a sus patrones de comunicación interpersonal. Entendiendo por asertividad. "...la capacidad de autoafirmar los propios derechos, sin dejarse manipular y sin manipular a los demás (...) estrechamente ligada al respeto y cariño por uno mismo y, por ende, a los demás" (Castanyer, 2000 p. 21).

El presente trabajo está estructurado seis capítulos. El Capítulo I Planteamiento del Problema, relata el contexto organizacional del VASFAP, describiendo al grupo focal y presentando el resultado del diagnóstico realizado, enunciando las fuentes de información consultadas, los métodos de recolección de información, la focalización de la variable, el análisis de la información recabada para el diagnóstico, los objetivos de la investigación y su justificación.

El Capítulo II: Marco de Referencia, identifica los antecedentes de la investigación para posteriormente desarrollar una síntesis teórica de aspectos conceptuales como el significado y relevancia de la dinámica de grupos, el grupo, el proceso grupal, la asertividad y el enfoque gestáltico aplicado en la dinámica de grupo.

El Capítulo III: Marco Metodológico, especifica el tipo de investigación, el diseño de evaluación, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, y el tipo de análisis empleado en la investigación.

El Capítulo IV expone la propuesta de intervención, describiendo detalladamente la variable dependiente, la variable Independiente y los indicadores de cambios con los que se evaluará la efectividad del taller. Para luego exponer los objetivos generales y específicos del programa de intervención sumado al plan de sesión que detalla todas las actividades que se esperan aplicar en el proceso de intervención grupal.

Posteriormente el Capítulo V describe y analiza los resultados del proceso de intervención, exponiendo los efectos del programa de intervención relacionados con las estrategias implementadas en ambas sesiones, los recursos empleados, el desempeño de los facilitadores, la actuación de los participantes y la evaluación integral del taller, finalizando el capítulo con la presentación de los resultados de Intervención (estableciendo las diferencias identificadas posterior a la ejecución de las actividades de pre test y postest en ambas sesiones, sumada a la discusión y análisis de los resultados.

Finalmente se expone el Capítulo IV que expresa las conclusiones, limitaciones y recomendaciones de la investigación, seguido de las referencias bibliográficas y los anexos donde se exponen

1. CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Contexto Organizacional

En 1972 se fundó el barrio Fe y Alegría, y en 2016 se hizo la carta fundacional de la comunidad, como lo afirma Douglas Gómez (2020) líder vecinal del grupo Voluntariado de Acción Social Fe, Alegría y Paz (VASFAP) que se constituyó en noviembre de 2016. Sin embargo, ya existía una organización vecinal precedente, con más de una década de trabajo comunitario, razón por la cual existe un clima de confianza y respeto compartido por la mayoría de sus miembros que ha facilitado el trabajo en equipo; según lo expresan sus actores sociales, compartiendo activamente sus preocupaciones, proyectos, oportunidades, éxitos y dificultades. Douglas Gómez (2020) afirma que la razón de ser del grupo es “Trabajar de manera mancomunada es hacer incidencia en la calidad de vida de todos los integrantes de la comunidad y de otras comunidades de ser posible”. Es un grupo formado principalmente por mujeres adultas entre 30 y 50 años, amas de casa y trabajadoras, que les gusta colaborar con la comunidad y también se unen para alcanzar beneficios sociales, no asociados a prácticas políticamente partidistas. Los miembros reconocen entre sí sus diferencias, pero trabajan para toda la comunidad; les es indiferente trabajar con el gobierno o con organizaciones no gubernamentales, siempre y cuando se respete la autonomía del grupo organizativo. Su área de acción se enmarca en 8 callejones que componen su sector, cada callejón tiene por lo menos un miembro en el VASFAP.

El grupo se ha orientado a realizar actividades orientadas fundamentalmente a niños, adolescentes, mujeres embarazadas lactantes, y adultos mayores. Entre las actividades se encuentran promoción de actividades deportivas, convenios para la adquisición de donaciones en medicinas, y proyectos de prevención de salud pública como el que trabajan actualmente, a través de la campaña de las 3M: Manos limpias, Tapabocas, 3 Metro y medio de distancia social, dirigida a toda la comunidad, donde se realizaron actividades de participación ciudadana con niños, niñas y adolescentes durante el mes de junio de 2020. Gómez afirma que sus

campañas tienen un alcance de 250 personas, en la comunidad; pero que aparte influyen en otras 4 comunidades (320 personas), mediante el uso de las redes sociales y de la aplicación WhatsApp.

El Equipo de Información, Formación y Publicaciones (EFIP), ha prestado desde su fundación en 1971, sus instalaciones para el desarrollo de actividades comunales en pro del desarrollo social de los jóvenes venezolanos. La coordinadora de proyectos del EFIP, trabajadora social y especialista en dinámica de grupos Thais Contreras (2020) afirma “problemas de comunicación que limitan la autonomía del grupo, pues su líder es poco flexible a abrirse a nuevas propuestas, y sus miembros les cuesta insistir en sus intereses (...) pudiera funcionar trabajar la asertividad dado que tienen que comunicarse entre ellos y con otros dentro del contexto país, y sobreponerse al pesimismo de otros” agregó la especialista. “...otra opción es aprender a hacer peticiones desde el feedback, es unas herramientas muy poderosas y que cuando uno la trabaja en dinámica de grupos puede ser muy buena”.

Los miembros de las organizaciones vecinales deben desempeñar actividades desde un enfoque de visión compartida, para lograr un objetivo común y cumplir sus metas, donde la comunicación adecuada es un pilar fundamental. En este sentido el comportamiento grupal debe ser monitoreado para determinar cuáles son las dificultades que presenta el grupo. La detección de necesidades como sistema de monitoreo permite aplicar medidas para corregir la situación actual y conducir el proceso hacia la situación deseada, esto se evidencia a través de identificación de las necesidades individuales y grupales, de allí emerge la variable susceptible de ser intervenida.

1.2. Descripción del Grupo Foco

VASFAP es un grupo comunal independiente, con colaboradores de todas las edades, fundamentalmente mujeres con un promedio de 38 años de edad, en su mayoría trabajadoras y amas de casa, comprometidas con el servicio social de su comunidad. El grupo foco consta de 12 participantes, quienes se conocen en su mayoría desde hace más de 10 años en promedio, lo cual favorece el respeto dentro

de las relaciones de grupo. Son un grupo formal pues poseen un reconocimiento de su comunidad y de las instituciones que apoyan sus actividades desde contribuciones financieras, logísticas o humanas que contribuyen a mejorar la calidad de vida de la comunidad. Son un grupo abierto, pues cualquier habitante de los 8 callejones de su sector o fuera de él, puede integrarse al VASFAP. Es un grupo heterogéneo porque sus miembros poseen características, experiencias e intereses diferenciados, pero congruentes con el voluntariado vecinal. Cumple con las condiciones de grupo propuestas por Shaw (1989) existe una inclusión formal en el grupo (membresía), poseen motivación y metas comunes pese a sus diferencias individuales (mejorar la calidad de vida de su comunidad, mantienen interdependencia en sus relaciones (relación intergrupal, intervecinal e interinstitucional con organizaciones) e interacción interpersonal (dinámica cotidiana de las reuniones del VASFA).

1.3. Diagnóstico

A continuación, se presenta todo el proceso de diagnóstico previo al taller de intervención, se describen las fuentes de información consultadas, los métodos de recolección de información utilizados, presentando una síntesis de la información recabada, la focalización de la variable, el análisis de la información recabada para el diagnóstico para finalizar el apartado con la formulación del problema de investigación.

1.3.1. Fuentes de información consultadas

Se empleó un cuestionario de preguntas abiertas, aplicado a 12 miembros y una entrevista semiestructurada aplicada a dos informantes claves, cuyo criterio de elección es el amplio tiempo de trabajo social que han desempeñado en el VASFA. Se elaboró para ello 8 preguntas abiertas, evaluadas por un Especialista en Dinámica de Grupos. Adicionalmente, se realizaron tres entrevistas semi estructuradas, basándose en las preguntas del cuestionario.

1.3.2. Métodos de recolección de información

Con la finalidad de recabar información, se aplicaron técnicas de recolección de datos. “Se entenderá por técnica de investigación, el procedimiento o forma particular de obtener datos o información” (Arias, 2012; p.67). Específicamente la entrevista semi estructurada, donde el entrevistador Aun cuando existe una guía de preguntas, el entrevistador puede realizar preguntas adicionales u omitir algunas, dependiendo del desarrollo de la entrevista. “Esto se debe a que una respuesta puede dar origen a una pregunta adicional o extraordinaria. Esta técnica se caracteriza por su flexibilidad” (p.74).

Sin embargo, el entrevistador puede decidir libremente sobre el orden de presentación de los diversos temas y el modo de formular las preguntas. En el ámbito de un tema determinado, el entrevistador puede plantear la conversación de la forma que desee, plantear las preguntas que considere oportunas y hacerlo en los términos que le parezcan convenientes, explicar su significado, pedir al entrevistado que le aclare algo que no entiende o que profundice sobre algún aspecto cuando lo estime necesario, y establecer un estilo propio y personal de conversación. Adicionalmente, se utilizó el cuestionario como instrumento de recolección de datos, entendido por Arias (2012) como la “modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel contentivo de una serie de preguntas” (p.74). El cual permitió diagnosticar las ideas expresadas por el grupo consultado del VASFAP, presentadas en el apartado: Focalización de la Variable.

1.3.3. Síntesis de la información recabada

Se presentan en dos fases, a) *La categorización de variables*: donde se categorizan por unidad de análisis, las respuestas emitidas individualmente por los participantes que contestaron el cuestionario con el propósito de analizarlas individualmente, y asignar una frecuencia por categoría expresada en la tabla 1; y b) *Focalización de la variable*, donde se integran los resultados de los indicadores descritos en la categorización realizada en la primera fase, para generar el gráfico 1 donde se devela la proporción de cada variable (Asertividad, Autoestima,

Cohesión, Comunicación, Liderazgo, Motivación al logro, Trabajo en Equipo) manifiesta en los verbatums de los participantes, con el objetivo de visualizar la variable con mayor frecuencia (ver tabla 1 y gráfico 1).

1.3.4. Focalización de la variable

Se exponen ocho tablas con los indicadores develados y las respuestas textuales que los fundamentan y que fueron registradas en las ocho interrogantes planteadas en el cuestionario auto administrado respondido por la muestra de la población objeto de intervención, sumado a la frecuencia de aparición del indicador. Posteriormente se presenta el cuadro de focalización de la variable donde se integran los resultados y un gráfico integral representativo del proceso de diagnóstico desarrollado.

Tabla 1

Respuestas dadas por los integrantes del grupo foco a la pregunta 1 del cuestionario ¿Cómo percibes al grupo “Voluntariado de Acción Social de Fé, Alegría y Paz” al momento de realizar las actividades? Describe.

Indicador	Respuesta textual	Frecuencia
Resuelven problemas	<i>“Resuelven, mi gente resuelve, con mucho con poco resolvemos”.</i> <i>“... resolvemos. Si no podemos por una vía intentaos por otra...”.</i>	2
Apoyo	<i>“...nos apoyamos en otros vecinos”.</i>	1
Escucha activa	<i>“...escuchamos sugerencias...”.</i>	1
Efectividad	<i>“Bien, hacemos lo que nos proponemos hacer”.</i> <i>“las actividades salen”.</i>	1
Felicidad	<i>“...y Felices”</i>	1
Unión	<i>“Nos complementamos”</i>	1
Comunicación fluida	<i>“Fluimos, y nos conectamos con la comunidad”</i>	1
Unión	<i>“Crecemos trabajando juntos”.</i> <i>“Los jóvenes nos dejamos guiar por los adultos”.</i>	2
Chévere	<i>“Chévere”</i>	1
Articulación	<i>“...articulado con los intereses comunales”</i>	1
Compromiso	<i>“...algunos están comprometidos...”.</i> <i>“...entregado, dedicado comprometido con lo que hace”.</i>	2
Distracción	<i>“Todo el tiempo chalequeadores...”.</i> <i>“...otros andan con un relajo”.</i> <i>“Algunas veces nos dispersamos”.</i>	3

Impertinencia	<i>"Haciendo chistes cuando estamos discutiendo".</i>	1
Suposición	<i>"...nos enrollamos por suponer que todos conocemos una situación".</i>	1
Disfrute	<i>"...pero disfrutamos lo que hacemos".</i>	1
Fino	<i>"Fino".</i>	1

Nota. Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2

Respuesta dada por los integrantes del grupo foco a la pregunta 2 ¿Qué características de tus compañeros de grupo "Voluntariado de Acción Social de Fé, Alegría y Paz" favorece la realización de actividades? Describe.

Indicador	Respuesta textual	Frecuencia
Comunicación fluida	<i>"Se les es facilito comunicarse y son escuchados dentro de la comunidad".</i>	1
Simpatía	<i>"Simpatía con la mayoría de los vecinos los que estamos aquí".</i>	1
Conocimiento	<i>"...nos conocemos y conocemos a nuestros vecinos y eso ayuda al proceso de trabajo comunal".</i>	1
Unión	<i>"EL trabajo comunitario parte de la unión de la comunidad en la resolución de problemas, esa unión la tenemos". "La mayoría somos unidos al proceso comunal".</i>	2
Buena comunicación	<i>"Hay chamos que nos ayudan en la parte de redes sociales y con las computadoras y los correos, uno no sabe cómo manejarlos con la facilidad que lo hacen ellos". "Algunos son buenos en redes sociales".</i>	2
Experiencia	<i>"La experiencia..." "Uno tiene experiencia, pero..." "la experiencia trabajando en la comunidad y "conocen a todo el mundo".</i>	3
Paciencia	<i>"...y paciencia de miembros antiguos".</i>	1
Compromiso	<i>"El compromiso con las tareas".</i>	1
Capacidad de resolución	<i>"...llamamos a chacumbele y resolvemos". "...y solucionamos a nuestra manera". "Cuando nos planteamos una tarea la hacemos, pensando en la comunidad y en nuestras familias".</i>	3
Energía	<i>"Creo que hay mucha energía y los jóvenes ayudan con eso".</i>	1
Poca energía	<i>"Uno tiene experiencia pero menos energía".</i>	1
Motivación	<i>"Están motivados de ejecutar las propuestas a favor de la comunidad..."</i>	1
Contactos	<i>"...se mueven bien para conseguir cosas del gobierno". "Los contactos con gente del gobierno que tienen algunos".</i>	2
Pertenencia	<i>"Aquí todos nos queremos..."</i>	1
Constancia	<i>"La constancia en el trabajo comunal..."</i>	1
Voluntad	<i>"Voluntad de hacer las cosas y hacerlas bien".</i>	1
Confianza	<i>"Dan confianza porque están pendiente de uno,,,"</i>	1

Nota. Fuente: Elaboración propia.

Tabla 3

Respuesta dada por los integrantes del grupo foco a la pregunta 3 ¿Qué características de tus compañeros de grupo “Voluntariado de Acción Social de Fé, Alegría y Paz” obstaculizan la realización de actividades? Describe.

Indicador	Respuesta textual	Frecuencia
Expresiones inadecuadas	“La forma de expresarse a otros...”. “A veces se dirigen a otros como si fueran familia o con exceso de confianza y eso a veces aleja a algunos”. “...otros no dicen las cosas de forma bonita”. “...la dicen a los golpes”.	4
Desunión	“...falta de integración con el grupo”,	1
Colaboración	“...ayudan bastante a seguir en esto”.	1
Expresión atenuada	“No se les escucha en las reuniones”.	1
Falta de compromiso	“...o no les gusta asumir algunas misiones No podemos ser siempre las mismas en esto de caminar casa por casa”.	1
Mala comunicación	“comunicación no fluye de forma ideal, ni llega al mismo tiempo”.	1
Falta persuasión	“no saben cómo dirigirse a otros cuando necesitas persuadir para que se unan a los proyectos”.	1
Apoyo	“han apoyado en momentos difíciles y eso ayuda bastante a seguir en esto”.	1
Distracción	“el guabineo, mucho hablar poco hacer”.	1
Impuntualidad	“Las llegadas tardes”.	1
Compromiso	“...la idea es enfocarnos en el trabajo comunal y ver cómo podemos obtener ayudas o hacer proyectos para mejorar la zona”.	1
Poca tolerancia	“Parecen un bolero cantando sus problemas...”.	1
Distracción	“A veces hablamos mucho entre las actividades de temas que no son pertinentes, me incluyo”.	1
Desmotivación	“Algunos no están motivados y lo entiendo porque la cosa esta fea (...) Todo está carísimo”	1
Negativismo	“...no vemos lo positivo”.	1
Efectividad	“...el trabajo siempre sale”.	1
Suposiciones	“las suposiciones, a veces dicen las cosas una vez y uno no lo agarra así de rápido”. “O suponen que todos están informados de algo y resulta que la información no llego”. “O suponen que uno está molesto y no es así”.	3

Nota. Fuente: Elaboración propia.

Tabla 4

Respuesta dada por los integrantes del grupo foco a la pregunta 4 ¿Cómo son las relaciones interpersonales en tu grupo “Voluntariado de Acción Social de Fé, Alegría y Paz”

Indicador	Respuesta textual	Frecuencia
Disfrute	<i>“Chéveres acá la pasamos bien”.</i> <i>“Chévere yo la paso muy bien cuando vengo”.</i>	2
Buenas relaciones	<i>“Son sanas...”.</i> <i>“Son buenas...”.</i> <i>“...como una familia con sus altibajos pero buenas”.</i>	3
Hay peleas	<i>“...a veces hay peleas pero nada de otro mundo”.</i>	1
Persuasión atenuada	<i>“Lo difícil es comunicarse con la comunidad y persuadirlos con las propuestas”.</i>	1
Pertenencia	<i>“como una familia con sus altibajos, pero buenas”.</i> <i>“Somos como una familia y nos cuidamos”.</i> <i>“somos como una familia”.</i> <i>“siempre están pendiente de uno”.</i>	4
enfoque	<i>“Enfocados en el hacer comunal”.</i>	1
Celebran éxitos	<i>“Celebramos los éxitos y...”.</i>	1
Hay fracasos	<i>“...evaluamos los fracasos”.</i>	1
Hay fortalezas	<i>“...conocemos nuestras fortalezas”.</i>	1
Hay debilidades	<i>“...y debilidades”.</i>	1
Desacuerdos	<i>“algunos miembros pelean de vez en cuando”.</i>	1
Respeto	<i>“...pero igual nos respetamos”.</i> <i>”...en general hay respeto”.</i>	2
evasiones	<i>“creo que algunos temas se evaden para evitar peleas.”</i>	1
Tolerancia	<i>“y nos toleramos”.</i>	1
Liderazgo autocrático	<i>“...a veces falta una persona que ponga más orden al grupo y acepte propuestas”.</i>	1
Buen ambiente	<i>“...otros andan con un relajo”.</i>	1
Comunicación fluida	<i>“Pero nos comunicamos mucho, lo malo, lo bueno”.</i>	1
Expresiones inadecuadas	<i>“Algunas veces se dicen de manera inadecuada las cosas, pero cuando se dicen son por buenos motivos”.</i>	1
Son serios	<i>“algunos son serios...”.</i>	1
Efectividad	<i>“Pero el trabajo se logra”.</i>	1
Unión	<i>“son un grupo unido...”.</i>	1

Nota. Fuente: Elaboración propia.

Tabla 5

Respuesta dada por los integrantes del grupo foco a la pregunta 5 ¿Qué características tuyas favorecen las relaciones en el grupo? Explica.

Indicador	Respuesta textual	Frecuencia
Capacidad de solucionar	<i>"Busco solucionar los trabajos...". "...me enfoco en solucionar problemas comunales, en hacer las cosas bien Si uno hace mamarrachadas salen mamarrachadas. Si uno hace las cosas bien los resultados se ven".</i>	2
Buen trato	<i>"...me gusta tratar bien a otros buenos días buenas tardes como estas..."</i>	1
Distracción	<i>"Echar broma sin burlarse de nadie lo que dicen chalequeo".</i>	1
Iniciativa	<i>"O cuando estamos aburridos activar a la gente".</i>	1
Hay tolerancia	<i>"...la tolerancia la paciencia para llevar los procesos..."</i>	1
Hay Experiencia	<i>"...la experiencia..."</i>	
Experiencia	<i>"la experiencia en el trabajo comunal,</i>	1
Motivación	<i>"la vocación de motivar a otros cuando los vez desganados". "Mantenerme motivado y motivar a otros es fundamental".</i>	2
Puntualidad	<i>"siempre estoy presente en las reuniones, así sea de a ratico".</i>	1
Colaboración	<i>"Me gusta colaborar con la comunidad porque eso es para la familia". "Colaboro en todo"</i>	2
Buenas relaciones	<i>"Yo tiendo a llevármela bien con todos".</i>	1
Distracción	<i>"...echar broma contar chistes".</i>	1
Positivismo	<i>"ver el lado positivo de las cosas".</i>	1
Pertenencia	<i>"cuido a mi gente. Si no vienen pregunto, si vienen veo como están, si puedo ayudar los ayudo. Ellos saben que conmigo cuentan claro en lo que pueda no siempre se puede ayudar".</i>	1
Expresión atenuada	<i>"...me quedo callada cuando algo me molesta". "Evito las peleas, es que esto se presta para eso, pero uno viene a pasar un rato diferente y ayudar a otros no viene a tener rollos. Ya uno tiene los rollos el gas, la luz, el internet si es que hay, el pago del colegio, medicina entre otros".</i>	2
Puntualidad	<i>"Llego temprano a las reuniones para respetar el tiempo de otros".</i>	1
Expresión de diferencias	<i>"Digo lo que no me parece, me gusta observar y opinar pero en aras de mejorar las cosas".</i>	1
Negativismo	<i>"A veces me enfoco solo en lo negativo".</i>	1

Observación	<i>"...pero a veces eso ayuda a mejorar los trabajos, por lo menos ahorita estamos con la parte de auto protección ciudadana con lo del covid. Y es bueno observar que tanto están cumpliendo las normas: distancia, uso de tapaboca, evitar fiestas".</i>	1
Compromiso	<i>"Soy una persona entregada a la comunidad y la gente confía en mi..."</i>	1
Expresión inadecuada	<i>"...yo digo lo que siento sin filtro".</i>	1
Perdonan	<i>"También saber perdonar y no quedar de malas con nadie, en los grupos comunales la gente va y viene, y eso es normal". "...pero no guardo rencores".</i>	2

Nota. Fuente: Elaboración propia.

Tabla 6

Respuesta dada por los integrantes del grupo foco a la pregunta 6 ¿Qué características tuyas obstaculizan las buenas relaciones en el grupo? Explica.

Indicador	Respuesta textual	Frecuencia
Mala comunicación	<i>"Es cuesta arriba comunicarme con ellos, porque algunos prefieren que los llamen o los visiten en casa".</i>	1
Expresión atenuada	<i>"Es difícil expresar que algo me molesta, por temor a generar problemas". "que me quedo callada cuando creo que debo decir algo". "los antiguos me han dicho que debo expresar más y con mayor énfasis mis opiniones decirlo sin miedo". "de mi parte dicen que participe más en las reuniones que ayude con mis opiniones sobre las decisiones".</i>	4
Expresión inadecuada	<i>"Me cuesta comunicarme con los vecinos para resolver problemas pues quiero llevármela bien con todos". "...digo las cosas sin adornarlas mucho y a algunos le cae mal". "...que soy muy directa al decir las cosas".</i>	3
Aislamiento	<i>"No me siento tan integrado como otros miembros, también tengo otros intereses".</i>	1
Subgrupos	<i>"También que tengo mi combo dentro del grupo".</i>	1
Entendimiento	<i>"...nos entendemos..."</i>	1
Afecto	<i>"...nos queremos".</i>	1
Vergüenza	<i>"Algunas veces siento pena de expresarme".</i>	1
Desvaloración	<i>"Siento como si mi opinión no tuviera el mismo valor que la de los vecinos de más edad".</i>	1
Desentendimiento	<i>"En ocasiones no entiendo bien que es lo que debo hacer".</i>	1
Hay problemas	<i>"...existen problemas y rollos personales entre miembros que me cuesta abordarlos". "...tuve un problema por eso una discusión con x persona".</i>	3

	<i>"Hay problemas entre nosotros..."</i>	
Evasión de problemas	<i>"Siento que me desgasto cuando voy a hablar de aspectos negativos y lo evito".</i>	1
Irresponsabilidad	<i>"descuido responsabilidades que tengo con el grupo comunitario".</i>	1
Impuntualidad	<i>"Suelo llegar tarde a las reuniones y por eso falto eventualmente". "...tal vez las llegadas tardes".</i>	2
Impertinencia	<i>"Creo que a veces digo las cosas cuando ya no ayudan en nada".</i>	1
Negativismo	<i>"...algunas veces me enfoco solo en lo que está mal".</i>	1
Enfado	<i>"Me enfado con facilidad y entre vecinos que con facilidad se sale de control. "Me molesta tolerar a la gente irresponsable".</i>	3
Egocentrismo	<i>"Todo el mundo quiere tener la razón".</i>	1
Desinterés por el otro	<i>"...no me interesa si la otra persona se ofende o no, lo que está mal, está mal duélale a quien le duela. Si tus hijos andan por allí sin tapaboca, no te molestes si te lo digo claro y raspado, yo vivo con mi papá y cuido mi comunidad y lo cuido a él. Si el hijo de otra es malandro se lo digo, yo protejo a mis hijos, si mis hijos son malandros yo soy la primera que lo bota de la casa. Eso cae mal pero es la verdad."</i>	1
Rencores	<i>"Hay muchas cosas que me molestan y no las digo...para avanzar en las reuniones".</i>	1
Compromiso	<i>"...yo siento que estoy comprometida en lo que se hace".</i>	1
Disfrute	<i>"Me gusta trabajar en la comunidad. No me han dicho nada malo..."</i>	1
Aislamiento	<i>"También dicen que debo integrarme más al grupo".</i>	1

Nota. Fuente: Elaboración propia.

Tabla 7

Respuesta dada por los integrantes del grupo focal a la pregunta 7 ¿Qué actitudes o conductas observas en tus compañeros del grupo "Voluntariado de Acción Social de Fé, Alegría y Paz" que obstaculizan las relaciones interpersonales en el mismo? Explica.

Indicador	Respuesta textual	Frecuencia
Poca tolerancia	<i>"Se ofenden si uno les dice las cosas que están mal, pero hay que decirlas o si no, no van a ver cambios".</i>	1
Expresión inadecuada	<i>"No les gusta que le digan las cosas como son de forma directa, ejemplo: por favor use el tapaboca. Uno se los pide y parece que lo estás ofendiendo".</i>	1
Buena comunicación	<i>"Comunicar los problemas siempre es el primer paso para que se interesen en la solución".</i>	1

Irrespeto	<i>"...y te contestan mal como que si uno fuera su enemigo".</i>	1
Tolerancia	<i>"...uno no tiene porqué aguantárselo".</i>	1
Desvaloración	<i>"Creen que la opinión de uno no vale por ser joven y te ignoran"</i>	1
Egocentrismo	<i>"Esa actitud de imponer yo sé y tú no, no ayuda". "Se creen que saben todo".</i>	2
Poca apertura	<i>"Algunos no incorporar a nuevos miembros jóvenes en las reuniones y los jóvenes son parte de la comunidad y la solución".</i>	1
Expresión inadecuada	<i>"No saben cómo decirle las cosas a los chamos del sector y mis amigos no les paran".</i>	1
Hay problemas	<i>"...los problemitas que se pueden presentar entre nosotros".</i>	1
Negativismo	<i>"Algunas vecinos solo se enfocan en lo negativo". "Se respira pesimismo".</i>	2
Desmotivados	<i>"Los problemas del país nos matan la motivación y nos sentimos menos motivados".</i>	1
Rencores	<i>"...tal vez rencores entre miembros más antiguos que salen de vez en cuando jugandito en serio".</i>	1
Liderazgo autocrático	<i>"El líder debe atraer a la gente, imponer menos"</i>	1
Evasión de problemas	<i>"No se dicen las cosas a la cara, usan mucho adorno para adornar las cosas que no funcionan".</i>	1
Chisme	<i>"...y todo es una chismeadera loca, que fulanito dijo, que periquita salió con, que sultaneja dice que..."</i>	1
Impuntualidad	<i>"...llegadas tardes a las reuniones, uno tienen cosas que hacer y uno".</i>	1
Discusiones	<i>"Eso es un problema que genera discusiones entre los miembros".</i>	1
Desunión	<i>"Necesitamos más unión con los chamos".</i>	1
Hay tríos	<i>"Hay un trio de miembros que..."</i>	1
Discusiones	<i>"Discuten por tonterías".</i>	1
Mala comunicación	<i>"La falta de celulares inteligente que facilite la transmisión de convocatorias campañas o actividades". "...usan mucho bla, bla, bla para adornar las cosas que no funcionan"</i>	2
Impulsividad	<i>"La impulsividad al decir las cosas". "...nos dicen las fosforitos pero es porque nosotras no nos quedamos calladas no es queramos ofender a nadie, es que somos así y queremos que las cosas funcionen..."</i>	2
Expresión atenuada	<i>"...en ocasiones el decir las cosas nos trae problemas..."</i>	1
Pertenencia	<i>"Nosotros queremos a la comunidad y por eso la defendemos".</i>	1
Buen trabajo	<i>"todos estamos haciendo un buen trabajo".</i>	1
Suposiciones	<i>"...y la gente supone dijo bien las cosas pero..."</i>	1
Desentendimiento	<i>"...otros entienden mal las recomendaciones".</i>	1
Persuasión atenuada	<i>"hay vecinos que los consejos los ven como un regaño de la abuela".</i>	1

Nota. Fuente: Elaboración propia.

Tabla 8

Respuesta dada por los integrantes del grupo focal a la pregunta 8. Has respondido un conjunto de preguntas acerca de ti mismo y de tu grupo. ¿hay alguna otra información que deseas agregar?

Indicador	Respuesta textual	Frecuencia
Articulación	"Algo que tenemos que mejorar es la articulación de actividades para que salgan bien".	1
Positivismo	"Enfocarse más en lo positivo es la clave".	1
Egocentrismo	"Hay que trabajar el mandoneo de algunos, acá nadie es jefe ni tiene que dárselas de jefe".	1
Apertura	"Dar más espacio a los nuevos integrantes para proponer y trabajar".	1
Horarios	"Mejorar los horarios de reuniones para q todos asistan".	1

Nota. Fuente: Elaboración propia.

Tabla 9

Focalización de la variable

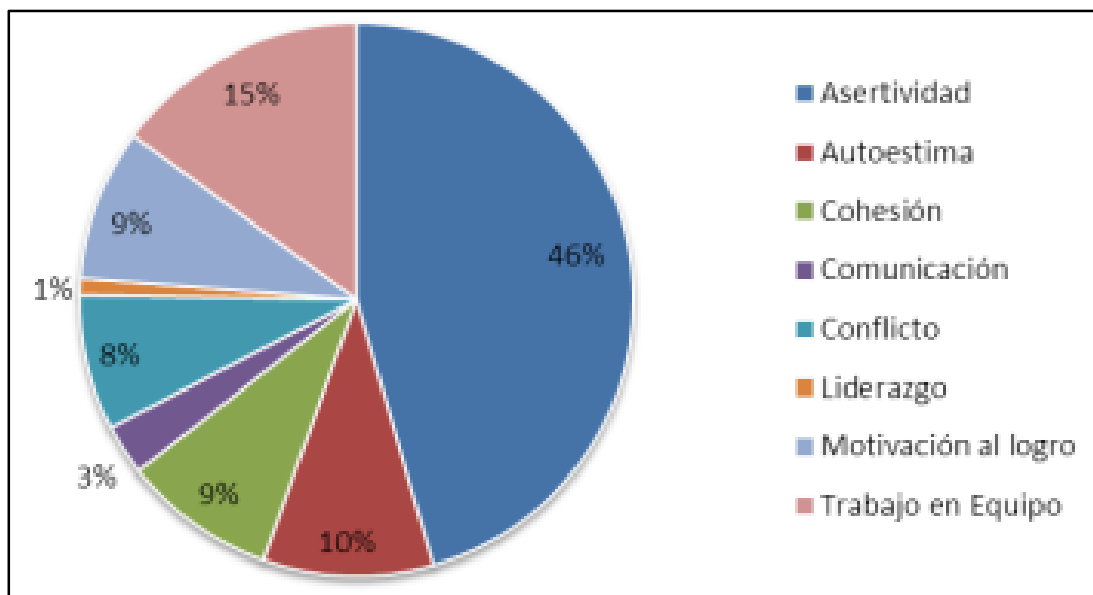
Variabl e	Indicador/categoría	F	%
Asertividad	Impertinencia	2	45,65 %
	Suposición	1	
	Forma en que se dicen las cosas	1	
	Tono de voz bajo	0	
	Falta persuasión	6	
	Negativismo	1	
	Suposiciones	4	
	Poca tolerancia	4	
	Persuasión atenuada	4	
	Evasiones de problemas	2	
	Forma de decir las cosas	3	
	No comunico la molestia	1	
		2	
		1	
Autoestima	Vergüenza	1	9,78 %
	Desvalorización	1	
	Enfado	3	
	Egocentrismo	4	
	Irrespeto	1	

Cohesión	Pocos integrados	2	8,69 %
	Aislamiento	2	
	Subgrupos	1	
	Poca apertura	2	
	Hay tríos	1	
Comunicación	Comunicación poco fluida	3	3,26 %
Conflicto	Hay peleas	1	7,60 %
	Hay problemas	4	
	Discusiones	2	
Liderazgo	Liderazgo autocrático	1	1,08 %
Motivación al logro	Distracción	5	8,69 %
	Poca energía	1	
	Desmotivación	2	
Trabajo en Equipo	Poco compromiso	1	15,21%
	Impuntualidad	5	
	Hay fracasos	1	
		1	
	Desacuerdos		
	Desorden	1	
	Desentendimiento	2	
	Irresponsabilidad		
		1	
	Articulación.	1	
Horarios	1		

Nota. Fuente: Elaboración propia.

Figura 1

Focalización de la variable



1.3.5. Análisis de la información recabada para el diagnóstico

La información suministrada por la informante clave, la Coordinadora del proyecto del EFIP, indica que existe dificultad para expresar las necesidades de forma directa al líder del VASFAP, cuyo liderazgo describe como autocrático, sin desconocer el aporte vital que el miembro da a la comunidad, sumado a sus décadas de experiencia en el trabajo comunal del sector de Artigas. Para completar lo planteado por la Coordinadora, el líder comunal Douglas Gómez, refiere que observa dificultad para solicitar la participación de la comunidad, para resolver problemas sin generar conflictos personales e identificar aspectos positivos del trabajo comunal. Luego del análisis de las respuestas arrojadas por el cuestionario se obtuvieron los siguientes resultados:

La variable *liderazgo* se obtuvo 1%, de frecuencia, entendiendo la variable como “la ejecución de una clase particular de papel dentro de un grupo organizado, y este papel se define esencialmente en función de la capacidad de influir sobre los demás” (Napier, 1987, p.159). Los individuos con bajo liderazgo poseen poca influencia en las personas y equipos de trabajo, capacidad de resolución de problemas y toma de decisiones, lo cual se refleja en los indicadores registrados: “Dificultad para dar instrucciones”, “Confusión de roles” “Credibilidad de compañeros”; “Rol difuso”.

La variable *comunicación* obtuvo 3% de frecuencia. Satir (2002) la describe como “...el factor determinante de las relaciones que establecerá con los demás, y lo que suceda con cada una de ellas en el mundo. La manera como sobrevivimos, la forma como desarrollamos la intimidad, nuestra productividad, nuestra coherencia...” (p.64). Los individuos con problemas de comunicación actúan desde modelos de comunicación agresiva, pasiva o pasivo agresivo, lo cual disminuye su capacidad de influenciar en otros. Esta variable se refleja en los indicadores “Comunicación desigual” y “Falta de comunicación”.

La variable *conflicto* obtuvo 8% de frecuencia, Según Ferrigni, Guerón y Guerón (1973) “Es una situación en la que dos o más actores, cuyos intereses son incompatibles o mutuamente excluyentes, se oponen en el curso de acción que

desarrollan para lograr los objetivos que se originan en esos intereses” (p.32). Se observa en expresiones como: “Hay peleas”, “Discusiones”.

La variable cohesión obtuvo 9% definido como “Un proceso dinámico que se refleja en la tendencia del grupo a mantenerse y permanecer unido en la búsqueda de sus objetivos instrumentales y/o para la satisfacción de las necesidades afectivas de los miembros” (Carron, Brawley y Widmeyer, 1998; p. 213). La baja cohesión se observa en acciones independientes, sin emitir conductas de interés a la opinión de terceros; asociadas a las tareas/objetivos comunes; integración social o atracción interpersonal hacia los aspectos grupales. Lo cual se refleja en los indicadores registrados: “Individualismo”, “Poca unión”. “Distanciamiento”. “Existencia de sub grupos”, “Falta de interacción”, “Falta de tiempo para socializar”, “Confianza entre compañeros” entre otros.

La variable motivación al logro obtuvo 9% de frecuencia, Romero (1999) la define como “Red de conexiones cognitivas/afectivas relacionadas con el desarrollo personal, implicando un uso exigente de capacidades y destrezas para el beneficio personal y colectivo” (p. 41). Los individuos con baja motivación tienden a actuar de forma indisciplinada o con poca autodeterminación para la consecución de objetivos individuales y grupales, lo cual se refleja en los indicadores registrados: “Falta de motivación” “Falta de atención” y problemas disciplinarios como “Existe distracción” “Hay impuntualidad”, entre otros.

La variable autoestima obtuvo 10% de frecuencia, para Satir (1978) es “El concepto del valor individual que cada quien tiene de sí mismo” (p.22). Los individuos con baja autoestima desestiman su propio valor y el de otros pues se proyectan en otros, no se sienten capaces de sobreponerse a las dificultades, lo cual se refleja en algunos de los indicadores registrados: “Duda al realizar actividades”; “Arrogancia”; “Duda de si mismo”; “Falta de confianza”; “Desconocimiento de su aporte” “Prepotencia”; “Orgullo”; “Soberbia”; “Falta de rendimiento” entre otros.

La variable trabajo en equipo obtuvo 15% de frecuencia, según Morales (2000) es *“Un grupo de personas interdependientes con destrezas complementarias, que tienen un compromiso y unas metas de desempeño*

comunes, que son mutuamente responsables por su éxito; y que se preocupan por obtener resultados de calidad, aunque no sean amigos” (p.7). Los individuos con un mal manejo del trabajo en equipo no actúan en los grupos de trabajo desde la interdependencia, interacción, compromiso común, complementariedad, coordinación, confianza, responsabilidad mutua, lo cual se traduce en la falta de consecución de objetivos comunes. Lo cual se refleja en estos indicadores registrados “Apoyo ocasional”; “Poca organización” “problemas en la administración del tiempo”; “Obstaculización de actividades” “Falta de cooperación” “Falta de sincronización”, “Falta de trabajo en equipo”, entre otros.

Finalmente, la variable asertividad obtuvo el porcentaje más alto representado el 46% de frecuencia siguiendo a Castanyer (2000) lo define como *“Capacidad de autoafirmar los propios derechos sin dejarse manipular, ni manipular a los demás”* (p.12). Los individuos con baja asertividad actúan expresando con dificultad u omitiendo sus intereses y deseos, o expresándose desde la agresividad e imposición desconociendo los derechos de otros, en las relaciones interpersonales; Lo cual se refleja en los indicadores registrados: “Existe dificultad para expresar ideas”, “No se dicen las cosas”, “No se escuchan...”, “Opiniones inflexibles”, “Hay irrespeto entre los integrantes” “Actitud incorrecta”, “Dificultad de expresar opinión”, “Falta de seriedad” “Comentarios disruptivos” “Falta de Asertividad” “Dificultad para expresar ideas” “Miedo a expresarse” “Falta de empatía” “Dificultad de escucha”, entre otros.

Considerando que la variable Asertividad manifestó 46% de las verbalizaciones de los integrantes, superando otras variables de intervención y entendiendo por asertividad como la conducta basada en la premisa de que cualquier individuo posee derechos e intereses básicos que deben ser respetados, tales como: rechazar pedidos sin sentir culpa, expresar los propios sentimientos y opiniones, ser escuchado y respetado, dar prioridad a sus propias necesidades e intereses, cometer errores, pedir lo que quiere, tomando en cuenta que el interlocutor tiene derecho a decir “no”, ser independiente y decidir no ser asertivo (Castanyer 2000). Se decide tomar esta variable como objeto de intervención.

1.3.6. *Formulación del problema de investigación*

Los miembros de las organizaciones deben desempeñar actividades desde un enfoque de visión compartida, para lograr un objetivo común, donde la asertividad es un pilar fundamental. En este sentido el comportamiento grupal debe ser monitoreado para determinar cuáles son las dificultades que presente el grupo.

La detección de necesidades permite aplicar medidas para corregir la situación actual, se logra a través de la identificación de las necesidades individuales y grupales, que evidencian la variable a intervenir. En el VASFAP la interrogante planteada es ¿Cuáles son los efectos un programa de intervención, desde la perspectiva del modelo Castanyer (2000), orientado a mejorar la asertividad del grupo VASFAP?

1.4. Objetivos de la Investigación

1.4.1. *Objetivo general*

- Determinar el efecto un programa de intervención, desde la perspectiva del modelo Castanyer (2000), orientado a mejorar la asertividad del VASFAP.

1.4.2. *Objetivos específicos*

- Diseñar un programa de intervención, a luz del modelo Castanyer (2000), orientado a mejorar la asertividad del grupo VASFAP.
- Aplicar el programa de intervención diseñado para el grupo VASFAP.
- Evaluar los efectos del programa de intervención implementado para mejorar la asertividad el grupo VASFAP.

1.5. Justificación de la Investigación

La asertividad es una variable de estudio permanente en las investigaciones sociales y puede contribuir significativamente en la consecución de objetivos grupales similares a los que posee las VASFAP brindando herramientas teórico,

prácticas y vivenciales que permitan desarrollar la asertividad como herramienta para el fortalecimiento de las relaciones interpersonales, potencializando el impacto que puedan tener en la comunidad de Artigas. El impacto de la estrategia de intervención contribuye directamente a los 250 ciudadanos de la comunidad, e indirectamente a 320 personas de otras cuatro comunidades.

Desarrollar la asertividad empodera a los integrantes frente a sus problemas de comunicación no asertiva y dificultad manifiesta para persuadir a sus vecinos, frente a la necesidad de incorporarlos a las actividades vecinales. La integración de las ciencias del comportamiento, específicamente el área de Dinámica de Grupos, al desarrollo de competencias para el trabajo comunitario, implicaría mejorar la calidad de vida de sus practicantes, en su contexto organizacional, vecinal, familiar, interpersonal e intrapersonal, aportando herramientas para el fortalecimiento de los procesos individuales y grupales.

2. CAPÍTULO II

MARCO DE REFERENCIA

2.1. Antecedentes

El trabajo especial de grado Intervención dirigida a mejorar la comunicación asertiva en un grupo de docentes de preescolar del Colegio Venezolano Británico, de Ibarra y Quevedo (2015), obtuvo en su focalización como las variables de mayor proporción: Trabajo en Equipo y Comunicación Asertiva. Trabajaron las dimensiones de asertividad Empática y Subjetiva. Este antecedente contribuye a fortalecer el marco teórico del programa de intervención pues trabaja temas como componentes de la comunicación asertiva, caracterización de personas asertivas y no asertivas, derechos asertivos, respuestas asertivas y entrenamiento en habilidades sociales. Entre sus hallazgos encontramos que su intervención respondió a las necesidades del grupo, siendo consistentes con las observaciones registradas en los pretest y postest de ambas sesiones. En cuanto a sus aportes las estrategias diseñadas permitieron ensayar y aplicar las habilidades asertivas, abordando situaciones que venían arrastrando en las relaciones interpersonales, alcanzando los objetivos planteados para cada una de las sesiones por los participantes.

En México, Torres (2018) en su trabajo de grado de Maestría en Desarrollo Humano propuso ejecutar un taller de habilidades de comunicación asertiva para líderes. Su objetivo de investigación (semejante al presente) fue diseñar y ejecutar una facilitación orientada a desarrollar habilidades de comunicación asertiva para líderes, mediante la identificación de habilidades de comunicación asertiva reconocimiento de comportamientos asertivos y no asertivos, gestión del autoconocimiento y comportamientos asertivos, y fortalecimiento del liderazgo; concluyendo que “con la comunicación asertiva se favorece la seguridad de las personas, fomenta mejores relaciones interpersonales...”. (p.107). Esta investigación confirma las potencialidades de la asertividad y su inclusión en talleres de formación personal para gestionar variables como el liderazgo; antecedente cónsono con las necesidades teórico-prácticas de formación diagnosticada como necesaria en el VASFAP.

Muñoz y Soteldo (2016) realizaron en su trabajo de grado una propuesta titulada Intervención dirigida a mejorar la comunicación asertiva en los trabajadores sociales del consejo de protección del municipio libertador. Semejante a la propuesta en el escrito, el diseño metodológico empleado corresponde a una investigación tipo experimento de campo con un diseño cuasi-experimental de pretest y posttest. En la focalización de variables obtuvieron Comunicación Asertiva, razón por la cual decidieron trabajar la variable comunicación asertiva en sus dimensiones Positiva y Empática. Los resultados reportaron un incremento de la comunicación asertiva de los participantes. Los beneficios para la investigación residen en el desarrollo teórico de la variable asertividad empática la cual definieron y trabajaron también desde el modelo de Castanyer (2002), sumado al aporte de dinámicas que sirven de referencia para el desarrollo de la presente propuesta de investigación.

Resulta interesante observar la incidencia de la intervención de la variable asertividad dentro de las propuestas de formación de equipos de trabajo, Makenga (2012) intervino la Comunicación Asertiva de un grupo de 10 co-terapeutas, en la “Fundación Niños del Sol” desde la perspectiva sistémica, identificando en su focalización la Comunicación Asertiva como variable de intervención, el estudio tuvo por objetivo determinar el efecto de la aplicación del programa utilizando una metodología de evaluativa semejante a la que se empleará en la presente investigación: un diseño cuasi experimental, tipo pretest / posttest. El intervenir la asertividad favoreció la modificación moderada en los indicadores de cambio de las correspondientes dimensiones de la variable objeto de estudio. El arqueo bibliográfico desarrollado al igual que la metodología utilizada coincide con la estructura de la investigación documental desarrollada previo a la intervención del VASFAP, incrementando de esta manera indicios para el desarrollo del marco teórico que se expone posteriormente.

Otro aporte de interés que favoreció al desarrollo del enfoque del taller, sobretodo en la selección de contenidos claves fue la investigación de Montes de Oca, J. (2016), titulada *Comunicación asertiva y trabajo en equipo: Resultados de un programa de intervención en los supervisores de una empresa* publicada en la

revista Propósitos y Representaciones, la intervención titulada “Gestiona tu Talento” en las competencias de comunicación asertiva y trabajo en equipo, igual a los anteriores, utilizó un diseño de investigación cuasi experimental, con una muestra de 28 supervisores, concluyendo que resultados que sugieren un impacto positivo del programa con un incremento estadísticamente significativo de las dimensiones de competencias de comunicación asertiva, diálogo efectivo, retroalimentación, resolución de conflictos y comunicación no verbal. Siendo este último clave en una de las actividades seleccionadas como estrategia de intervención titulada las claves de la asertividad, donde se hizo énfasis en la importancia de la comunicación no verbal, como el primer paso para ser asertivo y lograr una relación empática con el otro, hecho que es fundamental cuando trabajamos en comunidades donde son múltiples los actores sociales que interactúan y se observan recíprocamente.

El Programa de intervención para mejorar la comunicación asertiva de las docentes del “Centro infantil Creatín” ejecutado por Campos y Rondón (2010) facilitó a las docentes herramientas teórico-prácticas, basadas en la comunicación asertiva, en sus dimensiones aceptación y oposición asertiva, dado que en su diagnóstico registraron problemas de comunicación 57% donde se percibida ausencia de comunicación asertiva. Concluyendo que “el programa de intervención de la variable Comunicación Asertiva, cuyas dimensiones fueron Aceptación y Oposición Asertiva, permitió dotar al grupo de nuevas competencias” (p.89). La investigación permite observar el tratamiento metodológico al momento de trabajar la asertividad desde el enfoque de Kelly (1998) el cual se centra en el entrenamiento de habilidades sociales.

2.2. La Dinámica de Grupos

Se desarrolló en el siglo XX fortaleciéndose a partir de la segunda Guerra Mundial, asociándola a una especie de política preocupada por las formas en que deberían organizarse y manejar los grupos. Cartwright y Zanders (2001) mantienen el criterio que los estudiosos de la dinámica de grupos, se interesan por obtener conocimientos sobre la naturaleza de los grupos, las fuerzas psicológicas y sociales relacionadas con los grupos. Definen la dinámica de grupos como “un campo de

investigación dedicado a incrementar los conocimientos sobre la naturaleza de los grupos, las leyes de su desarrollo y sus interrelaciones con individuos, otros grupos e instituciones superiores” (p. 17). En este orden de ideas, Bronfenbrenner (1974) propuso la existencia de diferentes sistemas que influían interdependientemente en las dinámicas individuales y colectivas (microsistema, mesosistema, ecosistema, macrosistema). Estos sistemas planteados en su Teoría Ecológica influyen en el desarrollo cognitivo, moral y relacional de la conducta humana. Cartwright y Zander, (2001) describen la dinámica de grupos como “un campo de investigación dedicado a incrementar los conocimientos sobre la naturaleza de los grupos, las leyes de su desarrollo y sus interrelaciones con individuos, otros grupos e instituciones superiores” (p. 17).

En este sentido el estudio de las relaciones humanas es un proceso complejo razón por la cual el abordaje de las dinámicas de grupos como disciplina al servicio del conocimiento científico es una parte representativa de la psicología como ciencia social. Tal como lo menciona Contreras (2009) desarrollar un enfoque coherente del ser humano y elaborar una tecnología social fiable implica conocer las respuestas a una serie de interrogantes asociadas con las dinámicas de grupos, dado que posee múltiples aplicaciones prácticas. De hecho, Rogers (1970) desde su perspectiva humanista, destaca el rol educativo e importancia de la formación en relaciones humanas, siendo la asertividad una de esas dimensiones. Este proceso de formación en relaciones humanas, implica una concepción de grupo que involucre las características de sus interacciones. Los autores Hansen, Warner y Smith (1981) integran cuatro criterios a la definición de grupo: a) Actitudes y valores compartidos, b) Aceptación mutua, c) Múltiples formas de relacionarse, y d) Problema u objetivo común. Autores como Shaw (1989), concretizan la influencia mutua como factor determinante para la concepción de grupos desde la perspectiva de Dinámica de Grupos “...dos o más personas que interactúan mutuamente de modo tal que cada persona influye en todas las demás y es influida por ella” (p. 25). Otros como Gil y Alcover (1999) esquematizan su aproximación desde los objetivos comunes del grupo, como expresión de su dinámica social, resaltando tres aspectos: a) Concordancia entre valores compartidos y razón de ser; b) Desarrollo

de habilidades comunes para fortalecer su razón de ser; c) Desarrollo de normas, roles y metas para la consecución de su objetivo común. Desde la perspectiva de Cartwright y Zander (2001), la forma en la que se constituyen los grupos se describen en la Tabla 10:

Tabla 10

Formación de grupos según Cartwright y Zander (2001)

Formación Deliberada	Formación Espontánea	Designación Externa
<p>Motivo: Acción de terceros para reunir personas con un propósito específico. Ejemplos: Grupos de: trabajo, intervención, acciones sociales, mediación, demandas civiles, entre otros.</p>	<p>Motivo: Consenso mutuo para la creación del grupo, en un ambiente de aceptación y relacionamiento significativo, con tendencia a la informalidad, límites ambíguos con posibilidad de adquirir estatus legal. Ejemplos: Activistas sociales, activistas políticos, asociaciones civiles, entre otros.</p>	<p>Motivo: Homogeneidad de los rasgos de sus integrantes, por pertenecer a una categoría común. Ejemplos: Emigrantes, grupo de colegas dentro de una institución o comunidad pública.</p>

Nota. Fuente: Elaboración propia.

Varios autores han conceptualizado la dinámica de grupos (Gerald Corey (profundizando en sus aportes a la terapia grupal), Gene Stanford (focalizado su perspectiva académica) y Schutz perfilado al análisis de las relaciones interpersonales a partir del proceso grupal) comprendiendo la necesidad de reconocer el proceso interno de cada grupo. Razón por la cual la investigación desarrolla todo un proceso de diagnóstico previo al proceso de intervención. El programa de intervención ejecutado para Mejorar la Asertividad en sus dimensiones elemental y empática en una muestra del Voluntariado de Acción Social Fe, Alegría y Paz (VASFAP) se trabajará desde la concepción de Schutz (1971) que explica las fases del grupo (Inclusión, control y afecto) desde su formación hasta su disolución, explicados en la Tabla 11 que expone las Fases de los grupos según la teoría de las relaciones interpersonales de Schutz (1971):

Tabla 11

Fases de los grupos según Schutz (1971)

Fase de Inclusión	Fase de control	Fase de Afecto
<p>Descripción de la fase: Necesidad de desarrollar sentido de pertenencia o desvincularse del grupo. Percepción y ansiedad frente a la aceptación grupal. Surgen intereses por conocer a los compañeros. Se mantienen los límites entre los integrantes.</p> <p>Conductas observables:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comportamientos extremos y heterogéneos: aislamiento, exhibicionismo. -Exposición o conductas de rechazo o aceptación del grupo. Ansiedad producto de la falta de integración grupal. - Previsión acentuada entre lo que se dice y lo que se hace. - Se evade el conflicto por temor al cierre del grupo o a su propia exclusión. - Interés manifiesto de conocerse. <p>Palabra clave: Adaptarse.</p>	<p>Descripción de la fase: Procesos interpersonales orientados a delimitar los procesos de toma de decisiones. Existe necesidad de reconocimiento, y definición de roles. Elementos como liderazgo y poder regulan las interacciones. Desarrollo de normativas internas. Necesidad de percibir respeto del grupo.</p> <p>Conductas observables:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Preocupar las ocasionales centradas en las faltas cometidas por el grupo. - Desarrollo de discusiones entre los miembros del grupo. - Debate continuo entre lo que se hace y lo que se debería hacer; y del cómo se hace. - Desarrollo de alianzas y subgrupos. - Exteriorización del liderazgo. <p>Palabra clave: Lograr.</p>	<p>Descripción de la fase: Sentimientos íntimos, involucración de sentimientos y emociones personales. La necesidad de afecto, amar y ser amado por el otro se vivencia. Ansiedad frente a la disolución del grupo.</p> <p>Conductas observables:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Interés por la vivencia afectiva del proceso grupal. - Preocupación por la separación del grupo desplegándose mecanismos de defensa frente a la pérdida - Vivencia del sufrimiento individual por la disolución del grupo. - Desarrollo de estrategias desplegadas para superar ese trance. - Expresión abierta de afectos hacia miembros del grupo. <p>Palabra clave: Sentir.</p>

2.3. El grupo

La formación o existencia de un grupo supone una organización estructurada cuyos componentes son: *tamaño, posiciones, roles, estatus, normas, metas*, estos factores facilitan la cohesión y funcionamiento como una unidad del grupo. “Podemos definir un grupo social como una unidad consistente en un cierto número de organismos separados (agentes) que tienen una percepción colectiva de su unidad y poseen capacidad para actuar y/o que actúan, efectivamente de un modo unitario (Smith, 1945, p.227). Los componentes de un grupo son: a) los tamaños existen grandes y pequeños grupos, un grupo pequeño estará conformado entre 5

y 7 miembros, un ejemplo la familia. Un grupo grande estará conformado por un número más amplio de miembros, por ejemplo las organizaciones sociales (El estado, La iglesia, La Universidad, etc.); b) Las *posiciones* de sus integrantes, son asignadas o auto asignados por los integrantes del grupo en función de sus necesidades y de los objetivos; c) El *rol* está vinculado con un conjunto de expectativas de interacción entre una persona que ocupa una posición en un grupo y otra que ocupa una posición recíproca; d) El *estatus* hace referencia a la valoración de la posición, y es el rango que los integrantes del grupo conceden a la posición, el prestigio de la posición; e) Las *normas* son una traducción de las ideas en la mente de los miembros del grupo, dictan que es lo que debería hacer o no hacer los miembros en determinadas circunstancias; f) La *meta* es un propósito establecido en un tiempo determinado. Es el resultado de la suma motivacional de cada miembro del grupo convirtiéndose en un denominador común.

2.4. Proceso grupal y etapas del grupo

Los grupos al igual que la personas cumplen con un proceso donde nacen, crecen y mueren. Existen múltiples autores que lo definen, la investigación se fundamenta en la teorización de Schütz (1971) quien establece independientemente de la duración de un grupo, estos cumplen un ciclo de tres fases que guarda relación con las necesidades interpersonales individuales. a) *Inclusión*: los miembros del grupo se ven confrontados entre sí, buscan un lugar en el grupo, se plantean permanecer o no en el grupo, cuestionando su importancia en el grupo, diferencias con otros, estableciendo su identidad dentro del grupo; b) *Control*: el individuo se centra en el logro de una posición que satisfaga sus necesidades de control, influencia y responsabilidad estableciendo una lucha por el liderazgo, generando debate sobre tareas, reglas, métodos, tomas de decisiones y asignaciones de responsabilidades; y c) *Afecto*: los participantes intentan integrarse emocionalmente en el grupo, Expresando recibiendo afecto estableciendo además su propia pauta en lo concerniente a la intensidad y calor de los intercambios.

2.5. Asertividad

Desde el enfoque de Castanyer (2000) “La asertividad es la capacidad de autoafirmar los propios derechos, sin dejarse manipular y sin manipular a los demás.” En este sentido la asertividad puede ser considerada como una habilidad social, la cual está “estrechamente ligada al respeto y cariño por uno mismo y, por ende, a los demás”. (Castanyer, 2000 p. 21). En su razonamiento caracteriza tres tipos de conductas de las personas, *las no asertivas*, con dos tipos básicos de conducta; *pasiva* y *agresivas* y *las asertivas*, haciendo la salvedad que no existe una conducta exclusiva en cuanto a una de las tres, existen tendencias a una u otra.

La *conducta pasiva* se deriva de la dificultad de manifestar explícitamente, sentimiento, pensamientos y opiniones o hacerlo de forma pesimista, excesivas disculpa e inseguridad o falta de confianza. Esta persona evita el conflicto, sintiéndose: manipulada, no tomada en cuenta e incomprendida por los otros. La conducta agresiva según Castanyer “Defiende en exceso los derechos e intereses personales, sin tener en cuenta los de los demás: a veces, no los tiene realmente en cuenta, otras, carece de habilidades para afrontar ciertas situaciones” (Castanyer, 2000, p.27) y la forma de expresarse sus opiniones y sentimientos es inadecuada e impositiva, vulnerando los derechos de otros, se expresan de forma indirecta o directa y agrede verbalmente con comentarios hostiles y gestos amenazantes; la *conducta asertiva* las define Castanyer como: “Las personas asertivas conocen sus propios derechos y los defienden, respetando a los demás, es decir, no van a "ganar", sino a "llegar a un acuerdo" (Castanyer, 2000, p.33). Expresando la asertividad desde las personas su comportamiento, sentimientos y emociones, alineados con elementos no verbales, para lingüísticos y verbales.

Tipos de respuesta asertivas: (Castanyer, 2000. p. 95) define seis tipos de respuesta asertivas: a) positiva; b) elemental; c) empática; d) ascendente o escalonada; e) subjetiva y f) frente a la no asertividad o agresividad. La investigación toma en cuenta el concepto de asertividad de Castanyer (2000) conjuntamente con las dimensiones elementales y empática. La asertividad elemental es definida por la autora como “La expresión llana y simple de los propios intereses y derechos”

(Castanyer, 2000. p. 96), ocurre en las situaciones donde se necesita una respuesta asertiva para confrontar interrupciones, descalificaciones, desvalorizaciones, etc. La asertividad Empática, es el “tipo de respuesta asertiva a través de la cual se trasmite a un individuo el reconocimiento de su propio sentir poniéndose en su lugar” (pág. 61), donde se reconoce los derechos de otros, seguido de nuestros derechos e intereses.

Desarrollar asertividad potencializa el valor que el individuo otorga a sus habilidades interpersonales desarrollando competencias personales aplicables a sus diferentes campos de acción, desde las esferas individuales hasta lo colectivo. Romero (1999) precisa que el crecimiento psicológico es un proceso de transformación donde la persona aprende a manejar su internalidad para fortalecer el equilibrio emocional en sus interacciones. El autor resalta la influencia de las emociones sobre el pensamiento:

“Hace 2200 años Platón decía: La disposición emocional del alumno determina su habilidad de aprender “Pues bien, si el desarrollo intelectual de nuestros alumnos nos preocupa y hacemos lo posible por mejorar su nivel de aprendizaje, conviene recordar que, aun cuando el intelecto puede estar excelentemente desarrollado el sistema de control emocional puede no estar maduro y en ocasiones logra sabotear los logros de una persona altamente inteligente. La emoción es más fuerte que el pensamiento, incluso puede llegar a anularlo” (Romero, 2012. p.25).

La estabilidad emocional es fundamental para poder tener disposición a un trato asertivo con el otro, de allí la importancia de la asesoría psicoterapéutica de los conflictos personales para evitar que los prejuicios, traumas y malas experiencias afecten nuestra interacción diaria. Ser asertivo implica en saber reconocer lo que sentimos y pensamos, sin omitir el reconocimiento del otro, algunos autores la definen como “...una habilidad de comunicación interpersonal, con las que las personas a través de su comunicación verbal, no verbal y paraverbal defienden sus derechos asertivos al mismo tiempo que respetan los derechos de

los demás, expresando con libertad, claridad y seguridad las necesidades, opiniones, emociones y sentimientos” (Torres, 2018, p.3). Castanyer (2000) describe los tipos de respuestas asertivas expresadas en la Tabla 12:

Tabla 12

Tipos de respuestas asertivas y verbatums asociados^[A1]

Asertividad y descripción de la conducta ^[A2]	Verbatums predominantes
Asertividad positiva: Expresión adecuada de lo bueno y valioso que se ve en otros.	<i>“Se sienta bien en ti...”; “Me gustó lo que dijiste...” “Me agrada tu opinión...” “Me pareció muy buena tu actitud...”</i>
Respuesta asertiva elemental: Expresión llana y simple de los propios intereses y derechos.	Expresados en tono firme, sin agredir al otro: <i>“No he terminado de hablar y me gustaría hacerlo...”; “Me permites hablar un momento, no lo he hecho hasta ahora...”; “No me grites, yo tampoco lo estoy haciendo...”</i>
Asertividad empática: Planteamiento que transmite el reconocimiento hacia la otra persona y un planteamiento posterior sobre nuestros derechos e intereses.	<i>“Entiendo que tu hagas (...) y tienes derecho a ello, pero yo necesito...”; “...”; “Reconozco tu posición... tienes derecho a tomarla, pero yo quiero...”; “Entiendo que ahora no puedas (...) pero yo debo...”</i>
Respuesta asertiva ascendente: Elevación gradual de la fuerza de la respuesta asertiva como pauta de comportamiento cuando un tercero no se da por aludido por nuestros intentos de asertividad.	<i>“Por favor no me interrumpas...; te pedí anteriormente que no me interrumpieras; Me gustaría terminar lo que quiero decir”; “Mira podrías no interrumpirme, no me dejas hablar” “Vamos a ver puedo terminar de hablar o no me vas a dejar”</i>
Asertividad subjetiva: Descripción sin condenar del comportamiento del otro; del efecto de su comportamiento; describiendo los propios sentimientos; Expresión de lo que se quiere del otro. Se usa: cuando otra persona no ha querido agredirnos conscientemente con su comportamiento.	El esquema de respuesta sería: 1. “Cuando tu...” 2. “El resultado es que yo...” 3. “Entonces yo me siento...” 4. “Preferiría...”
Respuesta asertiva frente a la no asertividad: Hacerle ver al otro persona	<i>“Veo que estás enfadado y no me escuchas...porque no te paras un momento y</i>

como se está comportando. Mostrarle como podría comportarse asertivamente.

me escuchas” “Así no estamos llegando a ninguna parte deberíamos hacer turnos para hablar, pero sin atacar...” “Como no me dices nada me siento un poco confundida...Podrías aclararme lo que quieres decir...”

Nota. Fuente: Elaboración propia, basado en Castanyer (2000, pp. 95- 99).

Sheldon y Burton (1995), proponen las razones que disminuyen la asertividad en los seres humanos, contar con la capacidad de precisarla en las interacciones con grupos de formación es fundamental, para lograr un feedback no solo adecuado sino efectivo, en el proceso de enseñanza aprendizaje que implica formar en las relaciones interpersonales. Es indubitable la influencia de la baja autoestima en la asertividad personal y mucho más en el impacto comunitario, pues el concepto de sí mismo influyen en los objetivos personales, pues brinda seguridad al individuo al reconocer sus fortalezas y debilidades. Los problemas de autoestima podrían limitar el impacto de un individuo en su comunidad pues puede desarrollar interacciones desde dos polos no adaptativos, la pasividad de la expresión de sus ideas u opiniones, o desde la imposición aversiva de su opinión a otras derivadas de una concepción disminuida del otro, como reflejo de sí mismo. Sheldon y Burton (1995), expresan que una sana autoestima evita caer en la desvalorización (actitud pasiva) que limita su autoexpresión, o sobrecompensación (actitud agresiva) de sus opiniones, que esconde su gran ansiedad y conflictos.

Otro eje que disminuye la asertividad es la Incapacidad para proceder ante los conflictos debido a la deficiente gestión emociones y la falta de competencias comunicativas la autopercepción de competencias para la resolución de problemas es fundamental para aproximarse a los conflictos sin miedo (por sentirse inseguro) o agresión (por exceso de seguridad y racionalización de la violencia como estrategia de afrontamiento de conflictos) ambos polos de acción responden a respuestas no asertivas. De allí la importancia de desarrollar habilidades comunicativas para de forma clara y precisa frente a agresiones, con un lenguaje corporal acorde e integrado con nuestros pensamientos y sentimientos. Güell (2006), identifica los acercamientos “no asertividad” desde la pasividad y la agresividad:

Tabla 13

Tipos acercamientos asertivo y no asertivo

Acercamiento no asertivo desde la pasividad		
<p>Comunicación no verbal Mirada baja, voz débil, vacilaciones, postura corporal hundida, tensión en la cara y labios, risa falsa.</p>	<p>Emociones y sentimientos Baja autoestima, sensación de desamparo, soledad, sentimiento de enfado, sensación de pérdida de control, falta de respeto a sí mismo.</p>	<p>Comunicación verbal Manifiesta que los otros son más importantes que él. Percibe que tiene que sacrificarse por otros. Cree que si no ayuda a los demás no será tomado en cuenta. Cree que otros se aprovechan de él. Considera que exigir sus derechos implica molestar a los demás.</p>
Acercamiento no asertivo desde la agresividad		
<p>Comunicación no verbal Mirada fija, voz alta, habla rápida, gestos de amenaza, postura intimidatoria, invasión del espacio personal del otro, tensión muscular.</p>	<p>Emociones y sentimientos Baja autoestima, sentimiento de culpa, sensación de pérdida de control, frustración, percibe que lo dejan solo cuando es agresivo.</p>	<p>Comunicación verbal Manifiesta no tener necesidad de respetar al otro, afirman que lo respetan cuando es agresivo, no soporta las cosas diferentes a como lo desea. Percibe sólo los extremos de las situaciones.</p>

Nota. Fuente: Güell (2006) con adaptación de los autores.

Al identificar la asertividad y la no asertividad quedaría responder la interrogante sobre ¿Cuáles son las características que las personas asertivas tienen en común? Como una forma de identificar las ventajas de ser asertivo en nuestras interacciones personales, familiares y comunitarias. Corbin (s.f.) plantea una serie de características de las personas asertivas: a) Desarrollar la asertividad genera confianza en los individuos, lo que a su vez maximiza sus facultades para la resolución de problemas y afrontamiento de retos, b) La capacidad de aceptar la opinión de terceros y generar empatía por las emociones de terceros facilita su integración social, pues mejora significativamente sus habilidades de comunicación

y genera confianza entre terceros, c) La escucha activa les facilita comprender a sus semejantes y liderar grupos con mayor efectividad, d) poseen competencias de regulación emocional pues se conocen, reconocen sus debilidades y son capaces de reconocer las virtudes y derechos de terceros sin sentir comprometida su autoestima, pues se orientan a la identificación de conductas problemáticas y resolución de los conflictos, más que la personificación de los mismos, pues son capaces de comprender realidades sociales ajenas a la propia.

2.6. Enfoque gestáltico en la dinámica de grupo

El procesamiento de las estrategias del programa de intervención estará fundamentado en los principios de la Gestalt, movimiento terapéutico creado por Frederick Perls (1893- 1970), que hace referencia al funcionamiento total y la interrelación entre las partes. El enfoque de la Gestalt está basado en los siguientes principios: a) Aplicación del principio del “aquí y el ahora”, con el fin de fomentar la conciencia del ahora, sugiriendo realizar la comunicación en el presente; b) Lo orgánico incluye: lo físico, lo mental y lo emocional. c) El darse cuenta, vista como capacidad que tiene el ser humano para percibir lo que está sucediendo dentro de sí mismo y el mundo que lo rodea. El enfoque se orienta desde la experiencia directa y vivencia de las emociones, sensaciones y sentimientos, durante el afrontamiento de problemáticas grupales (Martínez, 2017). Consiste en desde el YO conectarse con emociones, pensamientos enfocándose en la naturaleza de las relaciones con otros, sus límites y libre albedrío; incluyendo el sentir y los valores grupales, sumado temas como inclusión, sentido de pertenencia y respeto, entre otros (Gil, 2015). Una forma simplificada de comprender el enfoque podemos visualizarla en la Oración Gestáltica:

“Yo soy Yo, Tú eres Tú” “Yo no estoy en este mundo para cumplir tus expectativas Tú no estás en este mundo para cumplir las mías.” “Tú eres Tú, Yo soy Yo.” “Si en algún momento o en algún punto nos encontramos Será maravilloso Si no, no puede remediarse.” “Falta de amor a mí mismo cuando en el intento de complacerte me traiciono. Falta de amor a Ti Cuando intento que

seas como yo quiero En vez de aceptarte como realmente eres.” “Tú eres Tú y Yo soy Yo.” Fritz Perls.

El enfoque se orienta al presente y los procesamientos desarrollados durante la intervención mantienen este criterio descriptivo, preguntar constantemente sobre la experiencia directa, sobre a conciencia, lo que percibe el participante a través de los sentidos son técnicas que facilitan esa acción del “darse cuenta” a través de la exposición de los individuos a escenarios controlados.

Hay otros aspectos fundamentales como dentro de los principios del enfoque gestáltico que de alguna manera implícita orientaron el lenguaje e interacción de los facilitadores con los miembros de la comunidad, durante el desarrollo de las sesiones de intervención psicoeducativa en la comunidad de Artigas. Conductualmente, el principio del “aquí y el ahora” entre muchas acciones la principal fue orientar el hilo discursivo de los facilitadores, es evitar hablar o debatir sobre un pasado inmutable o de un futuro hipotético e incierto, es valorar el presente en todos los momentos de la intervención, resignificando el valor del presente. Otro principio aplicado fue el de Yo y Tú, que invita a los participantes a dirigirse a las personas por su nombre, hablando directamente con ella y no de ella. El principio de no murmurar (lo que se dice de un individuo durante su ausencia); finalmente de responsabilidad de asumir su existencia, las acciones y emociones vivenciadas, pues a partir de ese sentir se pueden develar nuevos significados y reinterpretaciones en los individuos de allí la importancia de desarrollar modelos de intervención teórico/prácticos/vivenciales, pues entre los objetivos ulteriores de cualquier programa desarrollado desde este enfoque, se encuentra facilitar el contacto sensorial con eventos internos en el presente, como una herramienta esencial para el desarrollo individual a partir de la experiencia grupal.

3. CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo de Investigación

El nivel la investigación es descriptiva, considerando la profundidad las cualidades de su desarrollo, dado que se caracterizará por indagar sobre “un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere” (Arias, 2006. P.24). En cuanto al tipo de investigación planteada es de campo, donde se aplican un modelo de intervención y se evalúan los resultados en la misma población objetivo de tratamiento. Arias (2012) describe este tipo de investigación como “...aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna, es decir, el investigador obtiene la información, pero no altera las condiciones existentes” (p.31).

Las características del Trabajo Especial de Grado de la Especialización de Dinámica de Grupo corresponden a la clasificación de experimento de campo. Kerlinger y Lee (2002) clasifica esta investigación como experimento de campo dado que es un estudio de investigación realizado en una situación real, donde una o más variables independientes son manipuladas por el experimentador bajo condiciones tan cuidadosamente controladas como la situación lo permita” (p.525); estos experimentos son caracterizados por manipular “deliberadamente, al menos, una variable independiente, para observar su efecto y relación con una o más variables dependientes” (Hernández y Colds., 2006; p.255).

3.2. Diseño de Evaluación

Los diseños experimentales se describen como un “proceso que consiste en someter a un objeto o grupo de individuos, a determinadas condiciones, estímulos o tratamiento (variable independiente), para observar los efectos o reacciones que se producen (variable dependiente)” (Arias, 2006. p.34). Las características el

diseño de evaluación en dinámica de grupos es de tipo cuasi experimental, en el cual se “manipulan deliberadamente, al menos, una variable independiente para observar su efecto y relación con una o más variables dependientes” (Hernández, Fernández y Batista, 2006. p. 203).

Para la medición de la asertividad en sus dimensiones elemental y empática en la población objetivo, se utilizará un diseño de pretest y posttest, de un solo grupo; donde a un mismo grupo se le realizan dos mediciones con un mismo instrumento, en dos momentos diferentes: al inicio antes de la intervención, tratamiento o experimento previsto y después de la intervención planificada y ejecutada, para poder contrastar dichas mediciones y a partir de ese resultado inferir las cualidades de la incidencia de la intervención en la variable objetivo (Kerlinger y Lee, 2002). La naturaleza de la investigación es casi experimental dado que la selección de la muestra de la población objetivo no fue al azar (Arias, 2006):

“...este diseño es “casi” un experimento, excepto por la falta de control en la conformación inicial de los grupos, ya que al no ser asignados al azar los sujetos, se carece de seguridad en cuanto a la homogeneidad o equivalencia de los grupos, lo que afecta la posibilidad de afirmar que los resultados son producto de la variable independiente o tratamiento. Los grupos a los que se hace referencia son: el grupo experimental (Ge), que recibe el estímulo o tratamiento (X); y el grupo control (Gc), el cual sólo sirve de comparación ya que no recibe tratamiento” (p.35).

Los pretest y postes aplicados en ambas sesiones, fueron previamente aprobados por especialistas en Dinámica de Grupos, pues ejecutan estrategias de dinámica de grupo para la medición de la variable asertividad. Las estrategias poseen características similares en cuanto a objetivos, contenidos, nivel de complejidad. En total se realizarán cuatro dinámicas: pretest y posttest de la Sesión 1 (Pretest: Planificación de actividad deportiva comunitaria del VASFAP para recolectar fondos; Posttest: Planificación de actividad recreativa comunitaria del VASFAP para recolectar fondos) para medir la dimensión de Asertividad Elemental;

y el pretest y postest de la Sesión 2 (Pretest: El Autobús de la Asertividad; Postest: El Paragua de la Asertividad).

3.3. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

La técnica que se utilizará al momento de aplicar el pretest y el postest será la observación de tipo estructurada, directa y no participante. El instrumento de recolección de datos será la Guía de Observación de la Sesión 1 y 2 (Ver anexo 3 y 4), las cuales son dos listas de cotejo que identifican las conductas asociadas con las dimensiones de Asertividad Elemental y Empática que se desarrollarán y evaluarán en la intervención. También se utilizará una grabación de video durante los momentos de pretest y postest, con el propósito de facilitar el análisis cualitativo del taller.

3.4. Tipo de Análisis

Inicialmente se aplicará análisis cuantitativo, entendido como el registro de frecuencias de fenómenos de estudio, que se evalúan con el propósito de explicar los resultados de la investigación (Hernández y Colds, 2006) describiendo porcentualmente las frecuencias de aparición de las variables de abordaje de Dinámica de Grupos en los testimonios escritos por los entrevistados, la de mayor frecuencia será la variable de intervención. Durante el taller se emplearán las Guías de Observación de los indicadores de cambio de las dimensiones de Asertividad: Elemental y Empática, con el propósito de comparar los resultados a través de un procedimiento de Pretest y Postest en un mismo grupo. También se realizará análisis cualitativo definido como “la descripción profunda (...) de eventos, situaciones, interacciones de grupo, percepciones, experiencias, actitudes, creencias, emociones, pensamientos y conductas reservadas de las personas, ya sea de manera individual y grupal o colectiva” (Hernández y Colds, 2006; p. 494); para describir las dinámicas observadas desde la perspectiva individual y grupal, durante el desarrollo de la intervención.

4. CAPÍTULO VI

POPUESTA DE INTERVENCIÓN

4.1. Variable dependiente

La Variable independiente (VD) autores como Arias (2012) la describen como la que es modificada por la variable independiente, cuyos cambios se miden para determinar los resultados de la investigación. La variable dependiente VD es asertividad, desde el modelo de Olga Castanyer 2000, específicamente dos dimensiones:

- 1) *Asertividad Elemental*: “La expresión llana y simple de los propios intereses y derechos” (Castanyer, 2000. p. 96), cuyos indicadores de cambio son:
 - a) *Expresa con firmeza sus ideas, intereses y derechos con verbalizaciones* tales como: “Solicito que me respetes”, “exijo respeto”, “Es mi turno”, “Valoro que...”, “Es mi opinión”, “No lo deseo”, “No quiero...”, “Entiendo que no quieras...”, “Tienes derecho a no aceptarlo”, “Yo pensaba”, “Me equivoque”, “Tengo derecho a cometer errores”, “Estoy dispuesto a...”, “Es mi deseo ser...”, “Estoy en mi derecho de...”.
 - b) *Manifiesta a su interlocutor el efecto de su conducta* a partir de verbalizaciones tales como: “Lo que me acabas de decir me hace sentir...”, “Cuando haces eso, haces que me sienta...”, “Tus expresiones me hacen sentir...”, “Tus respuestas hacen que yo infiera que...”, “Tu omisión me hace sentir...”, “Tu conducta me afecta, pues me hace sentir...” “Cuando tu actúas de esa manera... yo siento que”.
 - c) *Solicita a su interlocutor cambio conductual*, haciendo uso de expresiones verbales descriptivas y puntuales tales como: “Te invito a revisar el cómo me dijiste las cosas...”, “Podrías moderar tu tono de voz...”, “Podrías cambiar tu actitud sobre...”, “Te invito a evaluar tu comportamiento, cuando hiciste...”, “Te invito a escuchar tus expresiones, y cambiar tu conducta...” “Podrías cambiar la forma en la que te expresas sobre...” “Te invito a mejorar tus acciones cuando...”.

2) *Asertividad Empática*: Tipo de respuesta asertiva a través de la cual se le transmite a un individuo el reconocimiento que hacemos de su sentir a través de la “comprensión” de su estado y razones (poniéndonos en su lugar), a la vez que reivindicamos nuestros derechos e intereses, manifestándolos” (Castanyer, 2000. p. 97), cuyos indicadores de cambio son:

- a) *Expresa la comprensión del interlocutor*: a) Manifiesta comprensión sobre la situación que el interlocutor está vivenciando con verbalizaciones tales como: “Entiendo que estás pasando por...”, “Comprendo tu situación, podría ayudarte haciendo...”, “Yo entiendo lo que te pasa”, “Comprendo lo que tú me quieres decir”, “Respeto tu opinión”, “Quiero escuchar tu opinión”, “Quiero escuchar tu sugerencia”, “Veo que te gusta” “Lo que tú me quieres decir es...”.
- b) *Expresa de forma clara sus ideas y necesidades* a partir de verbalizaciones tales como: “Ahora ponte en mi lugar y me gustaría que...”, “Yo necesito que cumplas con tu palabra en...” Ahora por favor escúchame lo que te quiero decir”.
- c) *Se Expresa con un lenguaje corporal mediante gestos* tales como: mira a su interlocutor a los ojos cuando está efectuando sus planteamientos, sin dar la espalda o voltear, u otras similares, presenta una corporalidad relajada lo cual se evidencia con: brazos y piernas distendidos, expresión facial; emplea un tono de voz que permite expresar sus opiniones sin que los otros se sientan atropellados o requiera del apoyo de sus compañeros, entonación y habla fluida (ausencia de muletillas).

4.2. Mapa de la Variable Dependiente

Tabla 14

Operación canalización de la variable

Variable Nominal	Dimensiones	Indicadores de cambio. Verbalización de los Indicadores de cambio
Asertividad “Capacidad de autoafirmar los propios derechos sin dejarse manipular, ni manipular a los demás” (Castanyer, 2000. p. 21).	Respuesta Asertiva Elemental “Expresión llana y simple de los propios intereses y derechos” (Castanyer, 2000. p. 96)	Expresa con firmeza sus ideas, intereses y derechos con verbalizaciones tales como: “Solicito que me respetes”, “exijo respeto”, “Es mi turno”, “Valoro que...”, “Es mi opinión”, “No lo deseo”, “No quiero...”, “Entiendo que no quieras...”, “Tienes derecho a no aceptarlo”, “Yo pensaba”, “Me equivoque”, “Tengo derecho a cometer errores”, “Estoy dispuesto a...”, “Es mi deseo ser...”, “Estoy en mi derecho de...” Manifiesta a su interlocutor el efecto de su conducta a partir de verbalizaciones tales como: “Lo que me acabas de decir me hace sentir...”, “Cuando haces eso, haces que me sienta...”, “Tus expresiones me hacen sentir...”, “Tus respuestas hacen que yo infiera que...”, “Tu omisión me hace sentir...”, “Tu conducta me afecta, pues me hace sentir...” “Cuando tu actúas de esa manera... yo siento que” Solicita a su interlocutor cambio conductual, haciendo uso de expresiones verbales descriptivas y puntuales tales como: “Te invito a revisar el cómo me dijiste las cosas...”, “Podrías moderar tu tono de voz...”, “Podrías cambiar tu actitud sobre...”, “Te invito a evaluar tu comportamiento, cuando hiciste...”, “Te invito a escuchar tus expresiones, y cambiar tu conducta...” “Podrías cambiar la forma en la que te expresas sobre...” “Te invito a mejorar tus acciones cuando...”
	Asertividad Empática Tipo de respuesta asertiva a través de la cual se le transmite a un individuo el reconocimiento que hacemos de su sentir a través de la “comprensión” de su estado y razones (poniéndonos en su lugar), a la vez que reivindicamos nuestros derechos e intereses, manifestándolos” (Castanyer, 2000. p. 97)	Manifiesta comprensión sobre la situación que el interlocutor está vivenciando con verbalizaciones tales como: “Entiendo que estás pasando por...”, “Comprendo tu situación, podría ayudarte haciendo...”, “Yo entiendo lo que te pasa”, “Comprendo lo que tú me quieres decir”, “Respeto tu opinión”, “Quiero escuchar tu opinión”, “Quiero escuchar tu sugerencia”, “Veo que te gusta” “Lo que tú me quieres decir es...” Expresa de forma clara sus ideas y necesidades a partir de verbalizaciones tales como: “Ahora ponte en mi lugar y me gustaría que...”, “Yo necesito que cumplas con tu palabra en...” Ahora por favor escúchame lo que te quiero decir”. Se Expresa con un lenguaje corporal mediante gestos tales como: mira a su interlocutor a los ojos cuando está efectuando sus planteamientos, sin dar la espalda o voltear, u otras similares, presenta una corporalidad relajada lo cual se evidencia con: brazos y piernas distendidos, expresión facial; emplea un tono de voz que permite expresar sus opiniones sin que los otros se sientan atropellados o requiera del apoyo de sus compañeros, entonación y habla fluida (ausencia de muletillas).

Nota. Elaboración propia.

4.3. Variable Independiente

Variable independiente (VI): Según Núñez (2007) es "...aquella que dentro de la relación establecida no depende de ninguna otra (...) Son manipuladas por el investigador a fin de producir ciertos efectos" (p.7). En los diseños experimentales la VI es la causa que genera y explica los cambios de la VD (Arias, 2012). La VI de la investigación es el programa de intervención propuesto.

4.4. Objetivos del Programa de Intervención

4.4.1. *Objetivo general*

- Que los participantes logren integrar la asertividad en sus dimensiones Respuesta elemental asertiva y asertividad empática en función de mejorar sus relaciones en el grupo de VASFAP, desde el modelo de Castanyer (1996).

4.4.2. *Objetivos específicos*

- Que los participantes logren analizar la respuesta asertiva elemental desde el modelo de Castanyer (2000), para aplicarlos en su proceso individual y grupal en el VASFAP.
- Que los participantes logren analizar la asertividad empática desde el modelo de Castanyer (2000), para aplicarlos en su proceso individual y grupal en el VASFAP.

4.4.3. *Plan de Sesión*

A continuación, se presentan los planes de sesión correspondientes a los dos días de intervención, donde el primer día se trabajará la dimensión de asertividad elemental y el segundo día de forma consecutiva la asertividad empática. Ambos planes presenten en detalle los objetivos, contenidos, estrategias, tiempos de duración y formas de evaluación de cada una de las técnicas empleadas para la consecución de los objetivos y propósitos de la sesión.

**UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
 FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
 COMISIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
 ÁREA DE PSICOLOGÍA DINÁMICA DE GRUPOS**

Fundamentación teórica: La propuesta de trabajo realizada para el Voluntariado Asociación Social Fe, Alegría y Paz (VASFAP), se basa en el modelo de asertividad de Castanyer (2000), del cual se trabajarán dos dimensiones: a) Asertividad elemental entendida como: *“La expresión llana y simple de los propios intereses y derechos”* (Castanyer, 2000. p 96); y b) Asertividad empática definida como: *“Tipo de respuesta asertiva a través de la cual se le transmite a un individuo el reconocimiento que hacemos de su sentir a través de la “comprensión” de su estado y razones (poniéndonos en su lugar), a la vez que reivindicamos nuestros derechos e intereses, manifestándolos”* (Castanyer, 2000. p. 96).”

Propósito: Proporcionar a los participantes, herramientas teórico -prácticas y vivenciales para la práctica de la asertividad elemental y empática.

Objetivo General: Que los participantes logren integrar los principios básicos y beneficios de la asertividad elemental y empática, desde el modelo de Castanyer (2000), para aplicarlos en su proceso individual y grupal en el VASFAP.

Objetivos Específicos: Que los participantes logren analizar la asertividad elemental, desde el modelo de Castanyer (2000), para aplicarlos en su proceso individual y grupal en el VASFAP.

PLANIFICACIÓN DÍA 1

OBJETIVO	CONTENIDO	ESTRATEGIA	RECURSOS	TIEMPO	EVALUACIÓN
					<i>Se considera logrado el objetivo cuando los participantes...</i>
Recibir información sobre el taller, propósitos, objetivos y	BIENVENIDA	PASARSE LA PELOTA	Humanos: Facilitadores. Participantes. Materiales:	15 Minutos	Recibir información sobre el taller, propósitos, objetivos y el equipo de trabajo que estará durante el taller, a través de expresiones como: <i>“Los facilitadores son...” “Conocemos a los</i>

el equipo de trabajo que estará durante el taller.	PRESENTACIÓN DE FACILITADORES E INTEGRATES		Sala de reuniones del EFIP. 1 Proyector. 1 Laptop. 1 Marcador. 2 Hojas. 1 Pelota 1 Teipe 1 Tijera		<i>integrantes...” “Los nombres de los participantes son...”</i>
Señalar expectativas de funcionamiento y dar inicio a las actividades del taller.	EXPECTATIVAS DE FUNCIONAMIENTO EXPECTATIVAS DE LOS CONTENIDOS	TORMENTA DE IDEAS	<u>Humanos:</u> Facilitadores. Participantes. <u>Materiales:</u> Sala de reuniones del EFIP. 1 Proyector. 1 Laptop. 1 Marcador. 1 Papel Bond (para apuntar acuerdos). 1 Teipe.	15 Minutos	Señalan sus expectativa y acuerdos de funcionamiento para dar inicio a las actividades de la sesión, a través de expresiones como: <i>“Yo espero que el taller nos enseñe a...” “Mis expectativas del taller son...” “Para sacar provecho de las actividades es importante lograr...”; “Es importante acordar...”; “Me gustaría que en el taller tuviéramos...”</i>
Mostrar modos de expresión de asertividad desde la asertividad elemental	ASERTIVIDAD ELEMENTAL - Expresión de intereses y derechos - Reconocimiento de derechos propios y de terceros	PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDAD DEPORTIVA COMUNITARIA DEL VASFAP PARA RECOLECTAR	<u>Humanos:</u> Facilitadores. Participantes. <u>Materiales:</u> Sala de reuniones del EFIP. 1 Proyector. 1 Laptop. 12 Formatos de Descripción de la	30 Minutos	Expresan con firmeza sus ideas, intereses y derechos con verbalizaciones tales como: <i>“Solicito que me respetes”, “exijo respeto”, “Es mi turno”, “Valoro que...”, “Es mi opinión”, “No lo deseo”, “No quiero...”, “Entiendo que no quieras...”, “Tienes derecho a no aceptarlo”, “Yo pensaba”, “Me equivoque”, “Tengo derecho a</i>

- Defensa de derechos asertivos.	FONDOS (PRETEST)	Actividad. 12 Lápices. 2 Sacapuntas. 1 Pliego de papel Bond. 2 Marcadores. 1 Reloj.	<i>cometer errores</i> , <i>“Estoy dispuesto a...”</i> , <i>“Es mi deseo ser...”</i> , <i>“Estoy en mi derecho de...”</i>		
		<p>Manifiestan a su interlocutor el efecto de su conducta a partir de verbalizaciones tales como: “Lo que me acabas de decir me hace sentir...”, “Cuando haces eso, haces que me sienta...”, “Tus expresiones me hacen sentir...”, “Tus respuestas hacen que yo infiera que...”, “Tu omisión me hace sentir...”, “Tu conducta me afecta, pues me hace sentir...” “Cuando tu actúas de esa manera... yo siento que”</p> <p>Solicitan a su interlocutor cambio conductual, haciendo uso de expresiones verbales descriptivas y puntuales tales como: “Te invito a revisar el cómo me dijiste las cosas...”, “Podrías moderar tu tono de voz...”, “Podrías cambiar tu actitud sobre...”, “Te invito a evaluar tu comportamiento, cuando hiciste...”, “Te invito a escuchar tus expresiones, y cambiar tu conducta...” “Podrías cambiar la forma en la que te expresas sobre...” “Te invito a mejorar tus acciones cuando...”</p>			
Identificar elementos y conocimientos de la asertividad Verbo Cognitivo Nivel 1	Conceptos básicos de la Asertividad: a) Comunicación b) Escucha activa c) Empatía d) Respeto e) Derecho f) Observación	LAS CLAVES DE LA ASERTIVIDAD	<p>Humanos: Facilitadores. Participantes.</p> <p>Materiales: Sala de reuniones del EFIP. 1 Proyector. 1 Laptop. Laminas PowerPoint bases</p>	45 Minutos	Identificar elementos y conocimientos de la asertividad verbalizando: “La comunicación es necesaria para la asertividad por...”: “La comunicación beneficia el ser asertivo cuando expresamos...” “La escucha activa beneficia en...”; “La importancia de la escucha activa es...”; “La empatía es...”; “El respeto en la asertividad significa...”; “El derecho en la asertividad representa...”; “La observación es importante para ser asertivo por...”; “Para comunicarnos

			teóricas de la asertividad 12 Dípticos de conceptos básicos de asertividad. 12 Meriendas 1 Reloj.		necesitamos mantener la escucha activa por...” ”
--	--	--	--	--	---

MERIENDA: 15 MIN

Expresar los estilos de asertividad y su influencia en la asertividad individual y grupal Verbo Nivel 2 cognitivo	ASERTIVIDAD ELEMENTAL Características de: a) La persona agresiva b) La persona No Asertiva (Pasiva) c) La persona Pasivo Agresiva d) La persona asertiva Empleo de video: ¿Eres asertivo? https://www.youtube.com/watch?v=-GYCQVojl5Q	ROLE PLAY	Humanos: Facilitadores. Participantes. Materiales: Sala de reuniones del EFIP. 1 Proyector. 1 Laptop. Laminas PowerPoint formas asertivas y no asertivas de comunicarse. 12 Dípticos de formas asertivas y no asertivas de comunicarse. 1 Reloj.	60 Minutos	Expresan los estilos de asertividad y su influencia en la asertividad individual y grupal para el logro de objetivos comunes, aplicando los conocimientos adquiridos sobre asertividad, verbalizando expresiones como: “La persona agresiva es...”; “La persona no asertiva es...”; “La persona pasivo agresiva es...”; “La persona asertiva es...”; “Los estilos de asertividad influyen en el grupo cuando...”; “La asertividad nos ayuda a...”; “En la actividad fuimos asertivos cuando...”; “Nos faltó ser asertivos en...”; “Logramos consenso cuando...”.
---	--	-----------	--	---------------	--

Afirmar los derechos asertivos como elemento esencial de la asertividad Verbo Nivel 3 afectivo	ASERTIVIDAD ELEMENTAL a) Derechos asertivos	TE REGALO UN DERECHO Y ME REGALO EL DERECHO A...	Humanos: Facilitadores. Participantes. Materiales: Sala de reuniones del EFIP.	60 Minutos	Afirman los derechos asertivos compartidos por los miembros del VASFAP, aplicando los conocimientos adquiridos sobre asertividad elemental, expresando verbalizaciones como: “En nuestra asociación tenemos derecho a...”, “Los derechos asertivos son...”, “Mis derechos asertivos son...”, “Tus derechos asertivos son...”.
--	---	--	--	---------------	---

1 Proyector.
 1 Laptop.
 Láminas
 PowerPoint sobre
 Derechos
 asertivos.
 Carteles de
 derechos
 asertivos.
 12 Formatos de
 derechos
 asertivos.
 10 Lápices.
 4 Marcadores.
 1 Reloj.

“Nuestros derechos son...” “Tenemos derechos asertivos...” “En el trabajo vecinal tenemos derecho de...” “Con nuestros vecinos tenemos derecho a...” “El VASFAP tiene derecho de...” “Nuestros derechos asertivos son...” “Todos tenemos los mismos derechos...” “Debemos exigir nuestros derechos...”

ALMUERZO

Energizar al grupo a través de una actividad lúdica para continuar con la sesión.	ENERGIZACIÓN	CONTAR COMO ELEFANTES.	Humanos: Facilitadores. Participantes. Materiales: Sala de reuniones del EFIP. 12 Globos. 12 Clips.	15 Minutos	Energizarse a través de una actividad lúdica.
Afianzar conocimientos sobre la respuesta elemental asertiva en entornos de organización comunitaria	RESPUESTA ELEMENTAL ASERTIVA	ACTIVIDAD TEORICA: CONOCIENDO LA ASERTIVIDAD ELEMENTAL Y SUS IMPLICACIONE	Humanos: Facilitadores Participantes Materiales: Sala de reuniones del EFIP. 1 Proyector.	60 Minutos	Afianzan conocimientos sobre la respuesta elemental asertiva en entornos de organización comunitaria, expresando verbalizaciones como: “La asertividad es útil por...” “podemos ser asertivos cuando” “Entendemos que la respuesta elemental asertiva es...”; “Podemos ver la utilidad de la asertividad cuando...”; “Dar una respuesta elemental asertiva implica...”

		S EN ENTORNOS DE ORGANIZACIÓN COMUNITARIA	1 Laptop. Láminas PowerPoint de sobre respuesta elemental asertiva. Material sobre asertividad en entornos comunitarios. Fichas de modalidad de exposición.		“La respuesta elemental asertiva la entendemos como...”
Analizar las respuestas asertivas partiendo de los principios de la respuesta elemental asertiva expresada por Castanyer 2010 Verbo Nivel 4 cognitivo	RESPUESTA ELEMENTAL ASERTIVA	RESPUESTA ELEMENTAL ASERTIVA EN ENTORNOS COMUNITARIOS DE ORGANIZACIÓN VECINAL	Humanos: Facilitadores Participantes Materiales: Sala de reuniones del EFIP. 1 Proyector. 1 Laptop. Láminas PowerPoint de asertividad 12 Hojas de anotación de experiencias Fichas de penitencias. Tronco de árbol para pared. 1 Reloj,	80 Minutos	Ensayan respuestas asertivas partiendo de los principios de la respuesta elemental asertiva expresada por Castanyer (2010) aplicando los conocimientos adquiridos sobre asertividad elemental, Expresando sus intereses y derechos , utilizando verbalizaciones como: “Solicito que me respetes”, “exijo respeto”, “Es mi turno”, “Valoro que...”, “Es mi opinión”, “No lo deseo”, “No quiero...”, “Entiendo que no quieras...”, “Tienes derecho a no aceptarlo”, “Yo pensaba”, “Me equivoque”, “Tengo derecho a cometer errores”, “Estoy dispuesto a...”, “Es mi deseo ser...”. “Comprendo tu posición, pero no...” “No comparto tu punto de vista...” “No estoy de acuerdo con, debido a...” “Pese a no estar de acuerdo, desearía que respetaras mi opinión por..”

MERIENDA 15 MIN

Mostrar modos de expresión de asertividad elemental a través del trabajo grupal	ASERTIVIDAD ELEMENTAL - Expresión de intereses y derechos -Reconocimiento de derechos propios y de terceros - Defensa de derechos asertivos	PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDAD RECREATIVA COMUNITARIA DEL VASFAP PARA RECOLECTAR FONDOS (POSTEST)	Humanos: Facilitadores Participantes Materiales: 12 Formatos de Descripción de la Actividad 12 Lápices 2 Sacapuntas 2 Marcadores.	30 Minutos	<p>Expresan con firmeza sus ideas, intereses y derechos con verbalizaciones tales como: <i>“Solicito que me respetes”, “exijo respeto”, “Es mi turno”, “Valoro que...”, “Es mi opinión”, “No lo deseo”, “No quiero...”, “Entiendo que no quieras...”, “Tienes derecho a no aceptarlo”, “Yo pensaba”, “Me equivoque”, “Tengo derecho a cometer errores”, “Estoy dispuesto a...”, “Es mi deseo ser...”, “Estoy en mi derecho de...”</i></p> <p>Manifiestan a su interlocutor el efecto de su conducta a partir de verbalizaciones tales como: <i>“Lo que me acabas de decir me hace sentir...”, “Cuando haces eso, haces que me sienta...”, “Tus expresiones me hacen sentir...”, “Tus respuestas hacen que yo infiera que...”, “Tu omisión me hace sentir...”, “Tu conducta me afecta, pues me hace sentir...” “Cuando tu actúas de esa manera... yo siento que”</i></p> <p>Solicitan a su interlocutor cambio conductual, haciendo uso de expresiones verbales descriptivas y puntuales tales como: <i>“Te invito a revisar el cómo me dijiste las cosas...”, “Podrías moderar tu tono de voz...”, “Podrías cambiar tu actitud sobre...”, “Te invito a evaluar tu comportamiento, cuando hiciste...”, “Te invito a escuchar tus expresiones, y cambiar tu conducta...” “Podrías cambiar la forma en la que te expresas sobre...” “Te invito a mejorar tus acciones cuando...”</i></p>
Asociar los aprendizajes	EXPERIENCIA TEÓRICO,	LO QUE VIVÍ,	Humanos: Facilitadores	40 Minutos	Describen su experiencia durante la sesión, logrando:

vivenciados durante la sesión Verbo Nivel 5 cognitivo	PRÁCTICA VIVENCIAL PRESENCIADA EN LA SESIÓN	SENTÍ Y APRENDÍ	Participantes Materiales: Sala de reuniones del EFIP 1 Reloj,	a) Sintetizar los aprendizajes vivenciados durante el desarrollo de la sesión, verbalizando enunciados como: “El día de hoy aprendí...” “La sesión nos enseñó a...” “En síntesis, mis aprendizajes fueron...” “Logré aprender y entender el significado de...” “Desde lo afectivo aprendí...” “Las emociones experimentadas me ayudaron a aprender que...” “Sobre mis emociones aprendí que...”
---	---	-----------------	---	---

**UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
COMISIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
ÁREA DE PSICOLOGÍA DINÁMICA DE GRUPOS**

Fundamentación teórica: La propuesta de trabajo realizada para el Voluntariado Asociación Social Fe, Alegría y Paz (VASFAP), se basa en el modelo de asertividad de Castanyer (2000), del cual se trabajarán dos dimensiones: a) Asertividad elemental entendida como: “La expresión llana y simple de los propios intereses y derechos” (Castanyer, 2000. p 96); y b) Asertividad empática definida como: “Tipo de respuesta asertiva a través de la cual se le transmite a un individuo el reconocimiento que hacemos de su sentir a través de la “comprensión” de su estado y razones (poniéndonos en su lugar), a la vez que reivindicamos nuestros derechos e intereses, manifestándolos” (Castanyer, 2000. p. 96).”

Propósito: Proporcionar a los participantes, herramientas teórico-prácticas y vivenciales para la práctica de la asertividad elemental y empática.

Objetivo General: Que los participantes logren integrar los principios básicos y beneficios de la asertividad elemental y empática, desde el modelo de Castanyer (2000), para aplicarlos en su proceso individual y grupal en el VASFAP.

Objetivos Específicos: Que los participantes logren analizar la asertividad empática, desde el modelo de Castanyer (2000), para aplicarlos en su proceso individual y grupal en el VASFAP.

PLANIFICACIÓN DÍA 2

OBJETIVO	CONTENIDO	ESTRATEGIA	RECURSOS	TIEMPO	EVALUACIÓN
					<i>Se considera logrado el objetivo cuando los participantes...</i>
Energizar al grupo para dar inicio a la sesión.	EXPERIENCIA RECORDADA DE LA PRIMERA SESIÓN	EL BAILE DE LA ESCOBA	Humanos: Facilitadores. Participantes. Materiales: Espacio del EFIP. 1 Laptop. 1 Corneta. 1 Escoba 12 Canciones 1 Reloj.	15 Minutos	Energizarse a través del baile, bailando con la escoba y expresando una frase que describa la primera sesión: “En la primera sesión aprendí...”; “En la primera sesión disfruté...”; “De la sesión me quedó la frase...”; “Describiría la primera sesión afirmando...”.
Mostrar modos de expresión de asertividad empática a través del trabajo grupal	ASERTIVIDAD EMPÁTICA (CASTANYER, 1999)	EL AUTOBUS DE LA ASERTIVIDAD	Humanos: Facilitadores. Participantes. Materiales: 1 Silla 3 cartas de personajes Bolsa y fichas azules y rojas.	45 Minutos	Manifiestan comprensión sobre la situación que el interlocutor está vivenciando con verbalizaciones tales como: “Entiendo que estás pasando por...”, “Comprendo tu situación, podría ayudarte haciendo...”, “Yo entiendo lo que te pasa”, “Comprendo lo que tú me quieres decir”, “Respeto tu opinión”, “Quiero escuchar tu opinión”, “Quiero escuchar tu sugerencia”, “Veo que te gusta” “Lo que tú me quieres decir es...” Expresan de forma clara sus ideas y necesidades a partir de verbalizaciones tales como: “Ahora ponte en mi lugar y me

gustaría que...”, “Yo necesito que cumplas con tu palabra en...” Ahora por favor escúchame lo que te quiero decir”.

Se Expresan con un lenguaje corporal mediante gestos tales como: mira a su interlocutor a los ojos cuando está efectuando sus planteamientos, sin dar la espalda o voltear, u otras similares, presenta una corporalidad relajada lo cual se evidencia con: brazos y piernas distendidos, expresión facial; emplea un tono de voz que permite expresar sus opiniones sin que los otros se sientan atropellados o requiera del apoyo de sus compañeros, entonación y habla fluida (ausencia de muletillas).

Identificar las características, beneficios y obstáculos de la empatía a través de exposiciones psicoeducativas Verbo Cognitivo Nivel 1

LA EMPATÍA
(Juárez, Mendoza y Villegas, 2019)
-Habilidades para la empatía.
-Beneficios de la empatía.
-Desarrollo de la empatía.
-Escucha activa.
-Comprensión asertividad.
-Tipos de empatía.
-Obstáculos de la empatía.

EXPOSICION INTERACTIVA

Humanos:
Facilitadores.
Participantes.
Materiales:
3 Papel Bond,
3 Juegos de marcadores y colores.
8 Juegos de materiales psicoeducativos de la empatía.

60 Minutos

Identifican las características, beneficios y obstáculos de la empatía a través de exposiciones psicoeducativas con verbalizaciones como: “La empatía es...” “Los beneficios de la empatía son...”; “El desarrollo de la empatía se logra...”; “La escucha activa se trata de...”; “Los tipos de empatía son...” ; “Los obstáculos de la empatía se ven en...”; “El alcance de la empatía es...”

-Alance de la empatía.

MERIENDA / 15 Minutos

Reafirmar el valor de la escucha activa en el desarrollo y mejoramiento de la empatía a través de la experiencia grupal Verbo Cognitivo Nivel 2	LA EMPATÍA (Juárez, Mendoza y Villegas, 2019) LA ESCUCHA ACTIVA, ¿EN QUÉ CONSISTE? (Psicoactiva, 2017)	REPRESENTACIÓN DONDE LA ESCUCHA ACTIVA	Humanos: Facilitadores. Participantes. Materiales: Espacio del EFIP. 2 sillas. Video: La escucha activa, ¿en qué consiste? Laptop y cornetas.	45 Minutos	Reafirman el valor de la escucha activa en el desarrollo y mejoramiento de la empatía a través de la experiencia grupal, manifestando verbalizaciones como: “La escucha activa nos ayuda a...”; “La escucha activa es una herramienta útil para...” “La relación entre empatía y la escucha activa se observa cuando...”; “Cuando no escuchamos activamente nos limitamos en...”; “La escucha activa podemos aplicarla en el VASFAP cuando...”; “El valor de la escucha activa radica en...”
Practicar la escucha activa con los compañeros del VASFAP. Verbo Cognitivo Nivel3	ASERTIVIDAD EMPÁTICA (CASTANYER, 1999)	DINÁMICA CONVERSACIONES DIFÍCILES	Humanos: Facilitadores. Participantes. Materiales: Espacio del EFIP.	30 Minutos	Practican la escucha activa con los compañeros del VASFAP, manifestando verbalizaciones como: “Es importante practicar la escucha activa porque...”; “Debemos dejar hablar a quien explica por...”; “Chequear lo que se escucha es fundamental por...”; “Cuando escuchas activamente te das cuenta de...”; Escuchar activamente a tus compañeros implica prestar atención a...; “lo difícil de escuchar activamente es...”
Afianzar la importancia del reconocimiento del	ASERTIVIDAD EMPÁTICA (CASTANYER,	DINÁMICA EL GATO Y EL GALLO	Humanos: Facilitadores. Participantes.	30 Minutos	Afianzan la importancia del reconocimiento del otro como estrategia para desarrollar empatía, manifestando verbalizaciones como:

otro como estrategia para desarrollar empatía. Verbo Cognitivo Nivel3	1999)		Materiales: Espacio del EFIP. Historia impresa del Gallo y el Loro.		<i>“Es importante reconocer la posición del otro...”; “Conocer al otro nos ayuda a generar empatía”; “Identificar las necesidades de otros nos ayuda a ser más empáticos”; “Ser empático implica aceptar la existencia de otras realidades diferentes”</i>
---	-------	--	--	--	--

ALMUERZO

Energizar al grupo a través del juego para dar inicio a la sesión.	COMUNICACIÓN Y ASERTIVIDAD EMPÁTICA (CASTANYER, 1999)	RIO RIVERA	Humanos: Facilitadores. Participantes. Materiales: Espacio del EFIP. Teipe.	15 Minutos	Energizarse a través del juego, recordando la importancia del contacto visual en la comunicación efectiva, expresando una frase que describa la primera sesión: “EL contacto visual es necesario para la comunicación asertiva...”; “La comunicación es esencial para ser asertivo...”; “Debemos atender al cómo nos comunicamos...”
Apreciar la empatía, el respeto y la tolerancia a través de la percepción del mundo con el cuento Tomás, una persona invidente en un ambiente afectivo Verbo Afectivo Nivel 3	ASERTIVIDAD EMPÁTICA (CASTANYER, 1999)	CUENTO EL LIBRO NEGRO DE COLORES	Humanos: Facilitadores Participantes Materiales: Espacio del EFIP. Cuento el Libro Negro de Colores. Caja de Texturas.	30 Minutos	Aprecien la empatía, el respeto y la tolerancia a través de la percepción del mundo con el cuento Tomás, una persona invidente, en un ambiente afectivo, manifestando expresiones como: “La observación es fundamental para la asertividad”; “Para observar podemos utilizar todos los sentidos...”; “La actividad me enseñó a ponerme en lugar del otro...”; “Es importante ponerse en lugar del otro para...” “Entender empáticamente al otro implica...”

12 Ventas de ojos.

“La comunicación empática es fundamental para el ejercicio de la asertividad cuando...”

MERIENDA / 15 Minutos

Formular respuestas asertivas mediante el empleo de los tres pasos de la asertividad, a través de la confrontación de conflictos individuales entre los participantes.
Verbo Afectivo
Nivel 4

ASERTIVIDAD EMPÁTICA (CASTANYER, 1999)

TRES PASOS DE LA ASERTIVIDAD

Humanos:
Facilitadores.
Participantes.
Materiales:
Espacio del EFIP.
Proyector
Láminas de asertividad empática.
1 Reloj.

90 Minutos

Formulan respuestas asertivas verbalizando:
“Cuando tu no me escuchas... Yo siento que me ignoras... Me gustaría que me escuches...”; *“Cuando tú hablas fuerte... Yo siento que me ofendes... Me gustaría que hablaras con un tono de voz adecuado...”*; *“Cuando tú no eres empático... Yo siento que eres indiferente... Me gustaría que seas más atento...”*; *“Cuando tú te expresas... Yo me siento desprecio... Me gustaría que valores...”*; *“Cuando tú no asistes... Yo siento desinterés... Me gustaría que participaras...”*

Mostrar modos de expresión de asertividad empática a través del trabajo grupal

ASERTIVIDAD EMPÁTICA (CASTANYER, 1999)

EL PARAGUA DE LA ASERTIVIDAD

Humanos:
Facilitadores
Participantes
Materiales:
Espacio del EFIP.
1 Paragua
3 Cartas de personajes.
1 Reloj.

30 Minutos

Manifiestan comprensión sobre la situación que el interlocutor está vivenciando con verbalizaciones tales como: *“Entiendo que estás pasando por...”*, *“Comprendo tu situación, podría ayudarte haciendo...”*, *“Yo entiendo lo que te pasa”*, *“Comprendo lo que tú me quieres decir”*, *“Respeto tu opinión”*, *“Quiero escuchar tu opinión”*, *“Quiero escuchar tu sugerencia”*, *“Veo que te gusta”* *“Lo que tú me quieres decir es...”*
Expresan de forma clara sus ideas y necesidades a partir de verbalizaciones

tales como: “Ahora ponte en mi lugar y me gustaría que...”, “Yo necesito que cumplas con tu palabra en...” Ahora por favor escúchame lo que te quiero decir”.

Se Expresan con un lenguaje corporal mediante gestos tales como: mira a su interlocutor a los ojos cuando está efectuando sus planteamientos, sin dar la espalda o voltear, u otras similares, presenta una corporalidad relajada lo cual se evidencia con: brazos y piernas distendidos, expresión facial; emplea un tono de voz que permite expresar sus opiniones sin que los otros se sientan atropellados o requiera del apoyo de sus compañeros, entonación y habla fluida (ausencia de muletillas).

Asociar los aprendizajes vivenciados durante la sesión Verbo Nivel 5 cognitivo

EXPERIENCIA TEÓRICO, PRÁCTICA VIVENCIAL PRESENCIADA EN LA SESIÓN

LO QUE VIVÍ, SENTÍ Y APRENDÍ

Humanos: Facilitadores. Participantes.
Materiales: Espacio del EFIP.
1 Reloj.

30 Minutos

A) Asocian los aprendizajes cognitivos obtenidos durante el desarrollo de la sesión, verbalizando enunciados como: “En esta sesión aprendí...” En síntesis, mis aprendizajes fueron...” “Logré aprender y entender el significado de...”
b) Sintetizar los aprendizajes afectivos obtenidos durante el desarrollo de la sesión, verbalizando enunciados como: “Desde lo afectivo aprendí...” “Las emociones experimentadas me ayudaron a aprender que...” “En síntesis mis aprendizajes afectivos fueron...”

5. CAPÍTULO V

RESULTADOS DE LA INTERVENCIÓN

El apartado presenta y analiza la información generada en los dos días de aplicación del taller de intervención de la variable asertividad en sus dimensiones elemental y empática. Los resultados se presentan de forma cuantitativa, apoyados en las mediciones generadas durante las observaciones realizadas en las fases de pretest y postest; y cualitativa desde el análisis de las experiencias y las verbalizaciones de los participantes. Describiendo adicionalmente la evaluación formativa de la intervención grupal.

5.1. Resumen del Proceso de Intervención

El proceso de intervención se ejecutó los días 14 y 15 de octubre de 2021 en la comunidad de Artigas del Municipio Libertador, en la sede del Equipo de Información Formación y Publicaciones (EFIP) bajo la autorización del Coordinador General de la Institución Ing. Julio Fermín, y la supervisión de la dinamista grupal Thais Contreras, coordinadora de proyectos del EFIP, quien a su vez facilitó el primer contacto con los miembros de la comunidad y contribuyó en la promoción de la propuesta de intervención ejecutada. La intervención duró una totalidad de 16 horas, divididas en dos sesiones de 8 horas siendo su propósito Proporcionar a los participantes, herramientas teórico, prácticas y vivenciales para la práctica de la asertividad elemental y empática.

El equipo utilizado fueron dos proyectores uno del EFIP y otro de un facilitador (uno cada día de intervención), dos laptops (se utilizó una teniendo a la otra como laptops de repuesto en caso de alguna eventualidad), dos juegos de cornetas (una facilitada por el EFIP y otro de repuesto de los facilitadores), y dos celulares para la grabación de las actividades de pretest y postest.

Los insumos de los almuerzos y refrigerios fueron proporcionados por los facilitadores, constaron de 30 almuerzos y bebidas, 15 equipos de bioseguridad (Gel anti-bacterial y mascarilla), 60 refrigerios y bebidas.

La investigación tuvo como objetivo general promover que los participantes logren integrar la asertividad en sus dimensiones de respuesta elemental asertiva y asertividad empática, en función de mejorar sus relaciones en el grupo de VASFAP, desde el modelo de Castanyer (1996).

Se observó disposición a formar parte de la experiencia, compromiso con el respeto a la ejecución de las actividades y respeto a las opiniones de los participantes, manifestando que deseaban ser multiplicadores de la información recibida dentro de su comunidad y solicitando que se repitieran otros talleres con este tipo de formación. Los diez certificados de participación fueron enviados al día siguiente por correo electrónico a la coordinadora de proyectos del EFIP para ser entregados a los participantes.

El proceso de elaboración del trabajo de grado fue satisfactorio para los facilitadores, participantes, colaboradores y autoridades del EFIP. Existiendo un reconocimiento mutuo del esfuerzo aplicado por cada uno de los actores involucrados, dando cuenta de la efectividad del programa de intervención propuesto desde la variable asertividad, desde sus dimensiones respuesta asertiva elemental y asertiva empática.

5.2. Efectos del Programa de Intervención: Objetivos y Actividades

La intervención dirigida a mejorar la Asertividad en el grupo del Voluntariado de Acción Social y Paz del sector de Artigas de Distrito Capital, planteó como objetivo general que los participantes logren integrar los principios básicos y beneficios de la asertividad elemental y empática, desde el modelo de Castanyer (2000), para aplicarlos en su proceso individual y grupal en el VASFAP, para ello se plantearon dos objetivos específicos: a) Que los participantes logren analizar la asertividad elemental, desde el modelo de Castanyer (2000), para aplicarlos en su proceso individual y grupal en el VASFAP; y b) Que los participantes logren analizar la asertividad empática, desde el modelo de Castanyer (2000), para aplicarlos en su proceso individual y grupal en el VASFAP.

Las estrategias empleadas se basaron en la metodología de la dinámica de grupo adquiridas, practicadas y evaluadas durante el proceso de

profesionalización del posgrado de Especialización en Dinámica de Grupos de la Universidad Central de Venezuela, las cuales fueron efectivas y se adaptaron a las necesidades del grupo, caracterizado por su amplia vocación al trabajo comunitario, heterogeneidad de edades y disposición a participar en procesos de formación comunitarios. Evidenciándose en los resultados evaluados, la frecuencia de expresión de verbalizaciones y conductas asociadas con los indicadores de cambio de las dimensiones trabajadas (asertividad elemental y asertividad empática), observando que la asertividad elemental y empática presentaron cambios durante las sesiones derivados de las estrategias de intervención grupal seleccionadas.

5.2.1. En relación con las estrategias

Las estrategias seleccionadas y aplicadas durante la intervención facilitaron el alcance de los objetivos planteados. Observando durante el desarrollo de las sesiones su influencia en la vivencia colectiva desde lo individual y grupal:

- Los participantes cumplieron los objetivos planteados a través de la ejecución de las actividades planteadas en la facilitación, en la cual se observó que los participantes asociaron activamente los contenidos aprendidos con experiencias individuales íntimas (relación de pareja / relación con padres y hermanos / relación con hijos) y con experiencias comunales asociadas con la interacción constante con algunos miembros de la comunidad donde se evidenciaba (tras el análisis de los participantes) la importancia de conocer y practicar la comunicación asertiva, como estrategia para favorecer en trabajo comunitario.
- Se asociaron los temas y aprendizajes de cada dinámica o actividad con las siguientes sin necesidad de ser orientados por los facilitadores, lo cual evidenció un interés por las competencias desarrolladas durante las sesiones.
- Asumieron la posibilidad (vista por ellos como una responsabilidad social) de ser multiplicadores de los conocimientos adquiridos en la intervención, no sólo dentro de sus comunidades sino también dentro de sus hogares.

- Se observó en los miembros más jóvenes del grupo equivalente al 60% del grupo, mayor interés en expresar ideas e intereses sin temor a ser juzgado y criticado (P4: “a veces uno se queda callado, y no es correcto, no está mal expresarse siempre y uno respete al otro”), comprendiendo la importancia de manifestar el como una acción u omisión puede afectarlos. La participante P1 manifestó comprender la importancia de integrar la asertividad en la forma en la cual se comunica con sus padres (sus verbalizaciones que se expresarán en la descripción de actividades). Equivalente a esto, los participantes de mayor edad integraron aspectos de la asertividad elemental a su rol de madres como “solucionadora de conflictos” evaluando la forma no asertiva con la cual manifiesta sus intereses como madre a sus hijos.
- Reafirmaron la importancia de ponerse en el lugar del otro como axioma fundamental del trabajo comunitario (P9: “si me pongo en el lugar de quien leyó mi mensaje, sin saber lo que yo sabía, es lógico que piensen mal), expresando que en la medida de que la comunidad es capaz de comprender el problema de otros: P3 “Si no escuchamos a otros, no podemos colaborar”, será capaz de integrarse en la resolución de problemas. Verbalizando ejemplo asociados con problemas de alumbrado, debido a la falta de cooperación vecinal. La expresión “ponte en sus zapatos” fue una de las más reiteradas en las interacciones y procesamiento de las actividades. Correspondiendo en parte con los intereses de desarrollo de la asertividad empática.
- Practicaron activamente el lenguaje corporal (P7: “recuerden mirar a los ojos cuando se conversa”). Sobre todo, después de la actividad de representación de la escucha activa, donde el dramatizar una falta de asertividad profunda con respecto a los problemas personales expuestos por una voluntaria, se comprendió las consecuencias de las posturas corporales. miradas y cercanía con el prójimo al momento de establecer conversaciones donde la escucha activa es fundamental para la resolución de conflictos.

5.2.1.1. Estrategias Sesión 1: Respuesta Elemental Asertiva

Para la primera sesión se planteó como objetivo general que los participantes practicaran la Asertividad Elemental a través del desarrollo de diferentes actividades que facilitarían una aproximación teórico / práctica / vivencial al entrenamiento de dicha variable contextualizada en entornos de trabajo comunitario, siendo su objetivo específico que los participantes logren analizar la asertividad elemental, desde el modelo de Castanyer (2000), para aplicarlos en su proceso individual y grupal en el VASFAP. El objetivo se alcanzó gracias a las estrategias aplicadas, las intervenciones de los participantes, sumado al interés en adquirir nuevas herramientas y ser multiplicadores del conocimiento dentro de su comunidad en el sector de Artigas.

Al iniciar se da la bienvenida y se presenta el taller como producto de reuniones previas enmarcadas en los resultados de un proceso de diagnóstico y de entrevista a miembros de la comunidad participantes del VASFAP, desarrollada gracias a la colaboración e instalaciones del EFIP. Institución bien conocida por la comunidad cuya misión es acompañar el fortalecimiento de la organización y la formación de los sectores populares, con énfasis en la participación y el protagonismo de los jóvenes. Adicionalmente se explicó que el taller forma parte de un requisito de grado para la aprobación de la Especialización en Dinámica de Grupos.

Se presentaron a los facilitadores y a los dos colaboradores adicionales que acompañaban la parte logística (transporte/alimentos) para la ejecución del taller, informando a los participantes que serían grabados en las fases de pretest y postest con fines académicos orientados a comprobar la ejecución del taller, así como tener el registro para desarrollar el diagnóstico de resultados de la intervención. Adicionalmente se recordó que las competencias que desarrollan en el taller pueden ser utilizadas en sus relaciones comunitarias, familiares y personales, invitando a los participantes a ser multiplicadores del conocimiento en su comunidad,

explicando de manera general los contenidos que se trabajarán en la sesión para posteriormente iniciar la ejecución de las actividades planificadas.

Estrategia 1: “Pasarse la pelota”

Es una actividad de inicio, el objetivo de la actividad fue recibir información sobre el taller, propósitos, objetivos y el equipo de trabajo que estará durante el taller, esta actividad fue rápida pues los integrantes están acostumbrados a vivenciar procesos formativos, donde ocho de los diez participantes, se conocen de talleres anteriores con otras instituciones. El grupo se mantuvo bastante pasivo y receptivo a la bienvenida y presentación del taller.

Estrategia 2: “Tormenta de ideas”

Es una actividad de inicio, el objetivo de la actividad fue señalar expectativas de funcionamiento y dar inicio a las actividades del taller. Al principio se nota algo de tensión entre los participantes fundamentalmente por dos motivos al cual manifiestan, no conocen a los facilitadores en antítesis a que se conocen la mayoría de los participantes por su relación activa con las actividades comunitarias, y no están acostumbrados a recibir talleres sin tener un conocimiento exacto del contenido que se va a trabajar, pese a establecer en reuniones previa con algunos líderes comunitarios los objetivos del taller y su naturaleza académica, el tipo de formación orientada al desarrollo de competencias, no es el tipo de cursos a los que están acostumbrados asistir, razón por la cual se indicó con precisión nuevamente las características del taller para evitar sesgos al momento de realizar la medición de las actividades de pretest y postest.

La actividad se desarrolló sin inconvenientes, duró la mitad del tiempo esperado por los facilitadores lo cual evidenció la experiencia previa del grupo en establecer acuerdos de funcionamiento. Entre las participaciones las de las voceras de los grupos conformados: “*Plantear todas las interrogantes, mantener normas de bioseguridad, ser puntual, respetar el orden de palabra y estar dispuesto a participar en todas las actividades del taller*” (P1) y “*Puntualidad respetar la opinión de cada participante, evitar el uso de teléfono, cumplir con las normas de bioseguridad,*

cumplir con las normas del taller y no interrumpir el derecho de palabra” (P7). Entre las expectativas se develó el interés de los participantes en integrar los conocimientos adquiridos no sólo en entornos comunitarios sino también para el manejo de sus relaciones personales, enfatizando relación con los hijos y de los hijos con sus figuras parentales. Posterior a manifestar los acuerdos, los escribieron en papel bond, pegado a la pared en ambas sesiones, cumpliendo el objetivo de la actividad y llegando a acuerdos funcionales que mantuvieron y ayudaron a facilitar la ejecución del taller.

Estrategia 3: Planificación de actividad deportiva comunitaria del VASFAP para recolectar fondos (pretest)

El objetivo de la actividad fue Mostrar modos de expresión de asertividad desde la asertividad elemental (Observando específicamente: Expresión de intereses y derechos; Reconocimiento de derechos propios y de terceros; y Defensa de derechos asertivos). Aplicando esta estrategia se pudo medir la condición inicial de la dimensión de asertividad elemental. Dividiendo el grupo en dos equipos con dos propósitos ulteriores: a) Facilitar el proceso de evaluación, b) Observar y contrastar la forma en la que ambos grupos intentaron resolver la situación planteada en la actividad. La actividad fue diseñada bajo las premisas de contextualizarla en actividades habituales del grupo comunitario y crear escenarios donde existan opiniones contrastadas con el propósito de practicar la asertividad elemental, lo cual se observó en las decisiones que debían tomar referentes a las personas de la comunidad que debía recibir beneficios (lo cual implica decidir quien no lo recibirá) e igualmente identificar cuáles de ellos debían recibirlo y cuáles no.

Un aspecto que se debe resaltar es que este tipo de decisiones no son diferentes a decisiones habituales, posteriormente en momentos de receso manifestaron experiencias donde como grupo vecinal ciertamente debían tomar decisiones que beneficiaban a algunos miembros y afectaban a otros. Algunos de los miembros prefirieron tomar alternativas como “el entrenador que decida quién se beneficia” observando tendencia a la evasión del conflicto como estrategia de

afrontamiento. Existiendo autorregulación en el mismo grupo estableciendo expresiones asociadas a la responsabilidad de cumplir los objetivos de la actividad y no delegar la tarea de selección de beneficiarios. No obstante, se observa en sus decisiones una escala de valores orientadas al máximo beneficio de la comunidad, siendo el número de personas beneficiadas con sus acciones uno de los aspectos que llevan mayor peso en sus decisiones.

Estrategia 4: Las claves de la asertividad

El objetivo de la actividad fue Identificar elementos y conocimientos de la asertividad, como lo son: a) Comunicación, b) Escucha activa, c) Empatía, d) Respeto, e) Derecho, y f) Observación. Al momento psicoeducar a las participantes se observó un “darse cuenta grupal” donde se orientó reflexionar en la forma en la que apreciaban estos conceptos. Desarrollando una conceptualización más profunda y de mayor alcance, dado que los participantes propiciaron activamente a ciertos cuestionamientos ¿Cómo nos comunicamos? ¿Realmente escuchamos? ¿Somos empáticos? ¿Respetamos nuestras ideas al callarlas? ¿Defendemos nuestros derechos? ¿Observamos nuestras acciones / observamos al otro?

Sin duda alguna estas preguntas facilitaron el interés de las participantes en el tema de la asertividad. Logrando conocer el valor informativo y estratégico en entornos comunitarios de la comunicación no verbal (fortaleciendo el valor de la observación), Reflexionando a su vez, sobre la influencia de la comunicación no verbal en sus vidas, P1 narra: *“Me pasa con mis padres a veces hacen unos gestos que te incomodan y bueno...”*, Reflexionando sobre el contenido de la exposición expresa: *“entonces uno debe preguntar ¿Qué te pasa que te molesta? Si no se hace, entonces me dejan a la expectativa, porque sólo se expresan desde lenguaje no verbal”*.

Adicionalmente expresaron comprender las conductas asociadas a una escucha activa genuina, reconocer el valor de ponerse en los zapatos del otro (de hecho la expresión ponerse en sus zapatos se repitió constantemente en el resto de los procesamientos de las actividades), concebir el respeto a nuestros intereses que se observó, tan valioso como el respeto a terceros o a la comunidad,

reconocieron esa falta de cuidado a los intereses personales derivada de su profundo compromiso con la comunidad (P2, P7, P8, P10, P8). La defensa de los derechos si era un tema bien manejado, debido a su continuo compromiso con la lucha por los derechos ciudadanos dentro de su comunidad.

Desde una perspectiva más orientada al trabajo comunitario P4 expresó: *“En las actividades de liderazgo comunitario (...) siempre hay un me parece, supuse, lo que me comentaron, lo que hace que parte de la comunidad se quede sin beneficios por que no les llegó la información bien. El hecho es que se necesita que la comunicación sea más asertiva, que se chequee y que la información llegue como debe ser”*. También se observaron *insight*: *“Nos pasa como adultos, uno dice yo soy la vieja, yo soy la que sé, y a veces hay jóvenes que no se les deja participar. Entonces yo soy la que está violando el derecho que tienen los jóvenes de ir participando. Hay viene algo que nos dispersa la falta de observación y el irrespeto del derecho de otros (es una auto-revelación que percibe en sí misma y en otros miembros del equipo comunitario con amplia experiencia)”* (P3). Adicionalmente, se expusieron situaciones comunitarias que ejemplificaban la importancia del contenido: *“Hay un vecino que está obstaculizando que se acomode un poste de Cantv, y bueno hay se violenta el derecho a pesar de que hubo una buena comunicación... en función de ese derecho hoy va la policía para allá... pero como trabajas en la comunidad, si no dominas estos contenidos son más difícil estas situaciones”* (P7).

Estrategia 5: Role Play

El objetivo de la actividad fue expresar los estilos de asertividad y su influencia en la asertividad individual y grupal, fue una actividad que permitió “aterrizar el tema” en la cotidianidad inmediata de los participantes.

Permitió expresar problemas cotidianos a través de micro dramatizaciones de modelos no funcionales de asertividad para luego reestructurarlos a modelos más asertivos, lo que generó mayor confianza al momento de opinar sobre el tema o aplicarlos a situaciones dentro de la comunidad: La mala asertividad la veo bastante

el que defiende con exceso sus derechos, llegando a agredir a otro, que en ocasiones no es su intención pero lo hace... algunas veces creo que me pasa con mi familia P1”; *“Esto de la asertividad me recordó a cuando uno dice buenos días y la gente que atiende te ignora eso es una forma ignorar los derechos de otro, eso no es asertivo”* (P4); *“estoy pasando por una situación difícil y esto uno lo ve cuando algunas personas no comprenden el cómo uno se siente y no son asertivos al aconsejarte y te quieren decir cómo debes llevar tu vida”* (P5); *“Acá en la comunidad vemos esto claramente, tal vez no lo dramatizamos para evitar problemas, pero se ve desde la persona que te agrede cuando tú te diriges con respeto como vecino, hasta el vecino que se calla, no participa ni defiende sus derechos como miembro de la comunidad”* (P7); *“esto se ve claramente cuando tenemos obstáculos en los proyectos comunales, el no saber decir las cosas, el no ser asertivo afecta, desde el que se pelea con uno y no comprende que los beneficios comunales son para todos, hasta el funcionario que no hace un trámite porque quien lo solicita fue agresivo o es pasivo y no insiste en sus derechos”* (P10). Esto fue un aspecto muy inclusivo, pues esa percepción de dominio del tema incrementó la participación del grupo. Durante el debate asociado con el tema el díptico suministrado por los facilitadores fue utilizado y leído por todos los participantes.

Estrategia 6: Te regalo un derecho y me regalo el derecho a

El objetivo de la actividad fue afirmar los derechos asertivos como elemento esencial de la asertividad, se expuso en una cartelera los derechos asertivos y se invitó a los participantes que regalaran un derecho que consideren que debe fortalecer un participante de su elección, siendo el rol del participante escuchar activamente sin dar respuesta.

Fue una de las estrategias que más agradó a los participantes, P1 expresó: *“a mí me hizo pensar cosas de mi vida familiar con el derecho a decidir qué es lo que quiero hacer con mi vida sin dañar a otros, estoy en esa fase de querer ser independiente, pero dependo de mis padres, pero aun así tengo derecho a ser quien yo quiera ser, algunas veces ellos no lo ven así y me trae problemas”*. Varios de los participantes se abrieron más al debate y la participación durante el resto de ambas

sesiones después de recibir sus regalos: “a mí me regalaron el Derecho a decidir si nos comportamos en función de las expectativas y deseos de los otros o conforme a nuestros intereses, siempre que no violemos los de los demás... y ciertamente es algo que aprecio porque reconozco que en ocasiones descuido intereses personales por enfocarme a resolver problemas comunitarios” (P3); *“El derecho que me dieron fue el de rechazar peticiones sin sentirnos culpables, a mí me cuesta pero tengo una hija y en ocasiones debo parar con la comunidad y dedicarme a ella, y a mis cosas, es importante tener un punto medio y a veces no lo vemos cuando vivimos para la comunidad”*(P7); *“A mí me regalaron el derecho a escoger no comportarse de forma asertiva y me da mucha risa porque realmente me cuesta o a veces me siento culpable sobre todo con mis hijos cuando no me comporto de la mejor manera a veces uno pierde la paciencia hasta con los vecinos, pero como dice P9 uno es Humano”* (P8), entre otros.

Ciertamente movilizó a varios participantes, llevándose a cabo en un tiempo de duración mayor a lo esperado pero de máximo provecho pues se observó la aplicación de varios de los contenidos de la actividad de las claves de la asertividad: *“creo que es importante eso de defender nuestras prioridades y opiniones desde la asertividad con uno mismo, a veces se tienen ideas de emprendimiento y llegan terceros y quieren hablar mal de ello, debemos ser asertivos y defender siempre las cosas en las que creemos, si nos va mal aprendernos pero por lo menos lo intentamos, es mejor que hacer lo que hacen otros sin hacer lo que uno quiere hacer”* *“...ser asertivo es ser congruente con nosotros”* (P6).

En diferentes momentos y participantes se observó que: a) Existió una comunicación funcional, acompañada de lenguaje verbal y no verbal, b) Se practicó la escucha activa al momento de recibir un derecho sin emitir juicios sobre la elección del participante, c) Existió empatía al observar que algunos pudieron colocarse en el lugar de otros, d) se respetaron todas las opiniones y e) Observaron la actuación de los participantes en su diarismo o dentro del contexto de facilitación grupal para poder elegir con certeza un derecho asertivo que correspondiera con un área de mejora, ejemplo de ello son las conclusiones de P9: *“Con respecto al Derecho a equivocarse, siendo responsable de nuestros errores, es algo que si me*

hace falta, pues no hace mucho cometí un error en unos comentarios por redes sociales y bueno... hubo consecuencias... es importante no sólo reconocer errores sino ver que uno es humano y puede cometerlos”.

Otro aspecto enriquecedor fue el hecho de que integraran por autonomía propia a colaboradores ajenos al grupo de participantes invitando a participar y “regalando derechos” a los facilitadores y a sus colaboradores (cada participante contó con un colaborador para apoyar con las actividades de logística: transporte, cocina, registro audiovisual y fotográfico).

Estrategia 7: Contar como elefantes

Es una actividad de movilización de energías, su objetivo fue energizar al grupo a través de una actividad lúdica para continuar con la sesión. Entre risas y una participación activa, se dio continuidad a la sesión.

Estrategia 8: Conociendo la asertividad elemental y sus implicaciones en entornos de organización comunitaria

El objetivo de la actividad fue afianzar conocimientos sobre la respuesta elemental asertiva en entornos de organización comunitaria, la actividad se prestó para practicar la oposición asertiva. La capacidad autocrítica del grupo y la “animosidad” con la que se perciben los errores (recordando que los roles y actividades del grupo son desde el voluntariado) facilitó incorporar rápidamente a la dinámica situaciones vividas por algunos miembros de forma personal o colectiva en el entorno comunitario. Se reflexionó activamente sobre cómo las situaciones verbalizadas podrían mejorarse o haberse mejorado aplicando los conocimientos vivenciados en el taller hasta el momento. Se compartió la importancia de la asertividad al momento de: a) Confrontar situaciones donde se contraponen intereses de otros vecinos, sobretodo el tema del uso adecuado de los espacios comunes, donde P7 recuerda: *“tal vez debimos ser más asertivos antes de llamar a la policía con el vecino que no quería prestar el espacio para reparar los cables de Cantv”*; b) Solicitud de colaboración para el desarrollo de actividades vecinales, enfatizando el comprender y aceptar la falta de disposición de algún vecino de

colaborar; c) La forma de expresarse al momento de oponerse a las acciones de un vecino o sencillamente al molestarse por dicha acción (incluyendo los participantes del colectivo vecinal) como lo expresa P8: “*a veces uno se molesta, pero es importante comprender al otro, no siempre tenemos la razón...*”; d) La forma de expresarse a través de redes sociales, enfatizando las limitaciones de este forma de comunicación “por redes sociales hay que tener mucho ojo con lo que se escribe, a veces se puede herir sin ser esa la intención” (P5), entre otros.

Estrategia 9: Respuesta elemental asertiva en entornos comunitarios de organización vecinal

El objetivo de la actividad fue analizar las respuestas asertivas partiendo de los principios de la respuesta elemental asertiva expresada por, sin embargo partiendo del principio de adaptabilidad del facilitador esta actividad se integró con la actividad anterior dado que los mismos participantes evaluaron algunas de las actuaciones propias de la práctica o ausencia de la asertividad en entornos comunitarios. Evitando hablar de la actuación de terceros basándonos en el principio de no hablar del que no está presente del enfoque de Gestalt. La actividad anterior se desarrolló con tanta fluidez hacia la vivencia de los escenarios comunitarios que no hizo falta realizar esta actividad sin que fuera percibido como algo reiterativo. Sencillamente en la sesión anterior se decidió finalizar comentando ¿Cómo pudieron mejorar las respuestas o situaciones experimentadas por los líderes y colaboradores comunitarios a partir del ejercicio de la asertividad como herramienta para la resolución de problemas?

Estrategia 10: Planificación de actividad recreativa comunitaria del VASFAP para recolectar fondos (Postest)

El objetivo de la actividad fue mostrar modos de expresión de asertividad elemental a través del trabajo grupal, en la actividad se observó *expresión de intereses y derechos*, defensa de derechos de terceros, interés por la inclusión social, por mérito o grado de vulnerabilidad social. Sin embargo, a pesar de observar fluidez en la expresión de las ideas (exceptuando a la participante P2 quien participó activamente pero desde un rol poco participativo y protagónico) y acentuada firmeza

de los planteamientos, la diferencia de edades y de experiencia comunitaria se notó en la cualidad de la relación entre los miembros más jóvenes y los más experimentados dado que las conductas complementarias de manifestar al interlocutor el efecto de su conducta y solicitar cambio conductual fueron muy atenuadas. Los miembros no adolescentes si mostraban interés activo en escuchar a los jóvenes, pero estos no se manifestaban desde el solicitar cambio de conductas de parte del otro. Esto se percibiría con claridad en la próxima sesión en la actividad conversaciones difíciles donde uno de los facilitadores dramatizó lo opuesto a la escucha activa de una de la exposición de un problema personal (contando con la participación consensuada de la participante) situación que movilizó un poco a la participante por considerarla “desatenta” pero aun así no manifestaba su incomodidad al facilitador, hecho que sólo realizo en la fase de procesamiento. Es decir, se percibe la pasividad como una forma de respeto hacia los miembros más experimentados, hecho que se afirma también desde la observación de sus interacciones fuera del espacio del taller donde los adolescentes se cuestionan entre sí, más no se percibe los mismo frente a sus semejantes de mayor edad y experiencia en trabajo comunitario.

Estrategia 11: Lo que viví, sentí y aprendí

El objetivo de la actividad fue asociar los aprendizajes vivenciados durante la sesión. A continuación, se presentan citas de testimonios expresados por los participantes durante el cierre de la primera sesión (ver anexo 5):

- a) *¿Cómo describirías tu experiencia vivencial de la sesión?* La mitad de los testimonios describen su experiencia desde los aprendizajes adquiridos o la resignificación dada a conocimientos previos, debido a la experiencia formativa: “...fue agradable, amena, fluidez al adquirir el aprendizaje” (P4); “Excelente al inicio tenía otro concepto de la palabra asertividad (...) me llevo muchas herramientas para el éxito en mi vida” (p6); “...con muchas expectativas y se lograron” (P8); “Excelente porque pude compartir y observar vivencias de los demás” (P9), “...muy nutritivo dado que el taller fue muy dinámico” (P10).

Otros la describen desde el disfrute de las sesiones, desde la satisfacción de las expectativas y capacidad de compartir vivencias en el contexto grupal: *“Agradable, me sentí cómoda todo momento, siento que todo el conocimiento que quisieron regalar lo recibí debidamente”* (P1); *“Interesante, divertido, aprendí mucho* (P2); *“...demasiado buena la experiencia”* (P3); y *“Nutritiva y relajante”* (P7).

- b) *¿Qué sentiste durante la sesión?* La interrogante la responden desde tres ejes
- a) la sensación de confianza desarrollada durante las sesiones (P7: *“...un poco tensa y nerviosa al principio, calmada al final”* (...)) *“confianza, alegría”*; P10: *“me sentí en confianza a pesar de no conocer a algunos participantes”*); b) la movilización de sentimientos relacionados con las evaluaciones de la actuación personal e influencia en terceros (P1: *“...muchísima impresión, pude entender comportamientos de algunas personas hacia mí y también tuve la oportunidad de autoanalizarme”*; P6: *“a veces actuamos y no pensamos en nuestras conductas y cómo afecta al prójimo y al entorno”*; y P8: *“...Mi actitud ante mis semejantes tanto en la comunidad como en el trabajo como en el hogar”*) y c) la sensación de alegría y reconocimiento derivada del disfrute y participación activa en el taller (P2: *“Me sentí bien, fue agradable”*; P4: *“Emoción y reconocimiento”*; *“...estaba en expectativa de aprender, disfruté el proceso”* y P9: *“Alegría, calma al poder despejar la mente en otra actividad, al ser escuchada”*).

Es importante destacar que cuatro de los participantes durante su interacción con los facilitadores y compañeros durante los procesamientos manifestaron una capacidad crítica sobre sus actuaciones cohesionándola con su capacidad de influencia tanto en el contexto comunitario como el familiar, enfatizando su utilidad en el contexto familiar. Otro punto de interés es que los miembros de mayor edad integraban los conocimientos adquiridos con más énfasis en lo comunitario, a diferencia de los participantes más jóvenes que se enfocaron en su experiencia individual e interacción con semejantes, más desde el contexto de relaciones interpersonales que comunitaria.

- c) ¿Qué aprendiste desde lo afectivo? Los aprendizajes descritos manifiestan comprensión e integración de varios de los conceptos trabajados en el proceso formativo, en la cotidianidad de las participantes: “...*entendí y comprendí acciones de personas cercanas, eso me generó muchos sentimientos (...) en ocasiones pasadas no empaticé como debí hacerlo*” (P1); “...*reconocí que soy importante y que otros desean lo mejor para mí*” (P3). Conceptos como asertividad, empatía, respeto, manejo de las emociones y derechos asertivos, se evidenciaron en los testimonios: “...*a veces uno puede actuar de forma no asertiva y hacer sentir mal a otros*” (P2); “*tengo derechos asertivos y debo protegerlos, reforzó que puedo lograr lo que me propongo*” (P4); “*debemos saber manejar nuestras emociones*” (P6); “...*debemos saber manejar nuestras emociones* (P8); “*Paciencia, respeto por el otro*” (P9), y “...*aprendí que debemos expresar nuestra opinión, siempre respetando la opinión de los demás participantes (...) nos sentimos bien cuando otros se sienten bien*” (P10). Las participantes explicaron durante los procesamientos con precisión como aplicarían los conocimientos adquiridos en sus escenarios individuales.
- d) ¿Qué aprendiste desde lo cognitivo? Al integrar las observaciones de las participantes se observa una mayor integración de los aprendizajes obtenidos a su esfera de acción individual que a la comunitaria: “...*me recalqué que la comunicación asertiva me podrá facilitar (...) personal y comunitariamente*” (P1); “*Como actuar de forma más asertiva, y verificar si al dar una información ambas partes están en la misma sintonía*” (P2); “...*aprendí lo importante de aceptar que puedo superar mis debilidades*” (P3). No obstante, el evidenciar la percepción de esos aprendizajes sin duda alguna es un indicador de desarrollo de la asertividad como competencia que indudablemente afecta desde la individualidad el desarrollo grupal de la comunidad al poseer mayor cantidad de miembros con herramientas personales para ser más asertivos: “*Aprendí que asertividad es respetar mis derechos y deberes respetarlos y defenderlos sin faltar el derecho de otros, hay diferentes conductas como la pasiva que es pesimista, la agresiva que*

no escucha, y la asertiva que te lleva a analizar la situación y tener mejor respuesta ante las circunstancias” (P4); *“Aprendí sobre los derechos asertivos (...) principales para una buena convivencia y amor propio”* (P6); *“...podemos poner en práctica lo aprendido y comprender a otros”* (P8); *“Aprendí a escuchar activamente”* (P9); *“...utilizando las herramientas aprendidas podemos ser más asertivos en las decisiones que tomamos”* (P10). Se destaca el énfasis de los facilitadores en que los participantes se perciban como entes activos en la multiplicación del conocimiento, proponiendo constantemente como ellos pueden compartir los conocimientos adquiridos con otros miembros de la comunidad.

5.2.1.2. Estrategias Sesión 2

El objetivo de la segunda sesión fue que los participantes logren analizar la asertividad empática, desde el modelo de Castanyer (2000), para aplicarlos en su proceso individual y grupal en el VASFAP.

Actividad 1: El Baile de la Escoba

El objetivo de la actividad fue energizar al grupo para dar inicio a la sesión, es una actividad de movilización de energías, su objetivo fue energizar al grupo a través de una actividad amena, la actividad se acopló y fue bien recibida, pese a poseer dos bloques de edades entre los participantes jóvenes y mayores de 40 años. Al finalizar se dio continuidad a la sesión.

Actividad 2: El Autobús de la Asertividad

El objetivo de la actividad fue mostrar modos de expresión de asertividad empática a través del trabajo grupal, a diferencia del pretest de la primera sesión, se notó mayor fluidez al participar y menor incomodidad al hecho de ser grabadas en video. Se observó los resultados de la sesión anterior en cuanto al indicador de expresarse a partir del lenguaje corporal (tema que fue tocado en la actividad: Las Claves de la Asertividad), nótese que el indicador fue el que mayor puntaje obtuvo, sin embargo, la expresión de comprensión de la situación del interlocutor, se

observó con menor claridad. La teatralidad de las mujeres embarazadas acentuada por el vestuario suministrado generó un clima de disfrute que se cohesionó con la confianza que ya se había fortalecido entre los facilitadores y las participantes. La situación generó conflictos personales en algunos participantes que no deseaban actuar sus roles por considerarlos inhumanos (P1, P3, P7) lo cual señala una vivencia bastante integrada al aprendizaje grupal y al compromiso, pues de igual forma actuaron sus roles. Fue una estrategia que se acercó mucho a lo cotidiano pues el 80% de las participantes no disponían de vehículo razón por la cual era un ejemplo típico para ellas, muy adecuado a la población objetivo.

Actividad 3: Exposición Interactiva:

El objetivo de la actividad fue identificar las características, beneficios y obstáculos de la empatía a través de exposiciones psicoeducativas basadas en el material sugerido por la tutora de Juárez, Mendoza y Villegas (2019) el cual describe las habilidades para la empatía, beneficios de la empatía, importancia del desarrollo de la empatía, escucha activa, tipos de empatía, obstáculos de la empatía y alcance de la empatía. La actividad se desarrolló con bastante fluidez, los materiales de apoyo suministrados facilitaron la comprensión del contenido teórico y ejecución de las exposiciones. La actividad se extendió un poco más de lo esperado pero las participantes se expresaron con fluidez sobre las características de la empatía, entre ellas P1 que había intervenido poco en la sesión anterior: “Hay claves para empatizar, prestar atención, ver directamente a los ojos, poner atención a las palabras y decir “ok” comprendiendo al otro. Es fundamental prestar atención para poder empatizar” (...) “También es importante cultivar la empatía en los pequeños momentos: la camioneta, el metro, cuando caminando en la calle, cuando nos tropezamos o apretamos como sardinas en el metro... es tropezarnos con el otro y actuar de forma asertiva”. En cuanto a los obstáculos de la empatía P3 manifestó la importancia del reconocimiento del otro: “Lo importante de ver cuando vemos es importante reconocer que el otro está ahí, el entorno juega un papel importante, el ver a las personas a los ojos uno no saluda porque en el metro nadie saluda, pero el solo ver al otro es reconocerlo” contextualizado en que a las personas mayores

en ocasiones no se les incluye en la participación y resolución de algunas problemáticas. Partiendo de la intervención de P3, P5 comentó: “También es importante mostrar interés y escuchar activamente antes de juzgar” recordando que a veces las personas juzgan en entornos comunitarios sin conocer la vida del otro.

Desde otra óptica P7 siempre realizó énfasis en los aportes al trabajo comunitario: “La empatía también tiene que ver con la solidaridad, si somos en este caso personas que estamos organizando procesos organizaciones, comunidades pues bueno siempre nos vamos a encontrar con humanos con sentimiento con situaciones que siempre se van a reflejar sus valores y sus intereses. Por eso tenemos que ponernos en los zapatos de otro”. Mientras P9 llevó la reflexión a la aplicación de los conocimientos al contexto familiar: “Esto del autoconocimiento, la empatía, la comunicación asertiva nos sirven cuando estamos en la familia un grupo o en nuestra comunidad (...) muchas veces trabajamos o salimos a la casa con un problema y atendemos a otras personas, debemos dejar el problema en casa y poner otra cara para atender a nuestros compañeros”. “Esa persona que te dice: mira vamos hacerlo yo te ayudo... relájate un poco... tomate un poquito de agua... vamos a pensar con cabeza fría que podemos hacer para solucionar el problema o ayudarte en ciertas circunstancias, eso te alivia mucho, es ponerse en el zapato del otro, en el lugar y en los sentimientos de la persona cuando está en situaciones difíciles”.

Un aspecto bastante nutritivo, fue la generación de un poema en uno de los tres grupos. El grupo conformado por P2, P4, P6 y P10 desarrolló un poema como forma de presentación del contenido el cual motivó bastante al grupo, incluso lo compartieron en una red interna de información, donde todos se animaron a compartir con familiares y amigos la foto de la hoja del poema que se presenta a continuación.

Poema en tus zapatos:

“Si me pongo en tus zapatos puedo percibir tu poder y elevar tu potencial,]
me comprometo con tu situación, la siento y te ofrezco mi ayuda
incondicional.

Te entiendo si te sientes cansada agotada de mente o molesta, me cuesta un poco de no emitir juicios, ni colocar etiquetas. Sin embargo soy capaz de despojarme de este traje y colocarme en tus zapatos. Por favor dejemos a un lado la arrogancia la apatía la indiferencia los prejuicios y las etiquetas. Todos somos capaces y libres de pensar lo que queramos, pero pocos somos capaces de comprender aquello que piensan los demás. Seamos como las ballenas, capaces de atacar a las orcas para defender a las focas. Te pido que por favor me prestes tus zapatos”.

Actividad 4: Representación de la Escucha Activa

El objetivo de la actividad fue reafirmar el valor de la escucha activa en el desarrollo y mejoramiento de la empatía a través de la experiencia grupal. La actividad generó gran debate sobre el cómo nuestra conducta verbal y no verbal, y el rol que jugamos en la sociedad influye significativamente en cómo somos percibidos y como influenciamos a los demás, o como permitimos que nos influyan ciertos comportamientos ajenos a la escucha activa (P6: “En la dinámica anterior me sentí muy incómoda, cuando veía que no prestaban atención a mi problema, mejoré cuando me di cuenta que era una actuación”; P10: “Yo conozco un funcionario así... cae como piedra... pero uno no puede permitir que eso limite las acciones comunales de voluntariado”), comprendiendo que la escucha activa implica atender el mensaje del otro, pero también involucra una postura corporal, una actitud de escucha y sobre todo el silencio como herramienta para permitir que el otro exprese su idea con claridad sin juicios ni interrupciones. La actividad movilizó a la participante voluntaria pues percibió como “real” la actuación de la escucha no activa, no obstante, al finalizar la actividad uno de los facilitadores conversó con ella para que no se sintiera desatendida y para garantizar el disfrute y reincorporación al resto de las actividades. La actividad también ayudó a evidenciar actitudes o conductas de las participantes frente a sus semejantes que aparentemente no las habían observado en sí mismas sobre todo aquellas adolescente que presentaban algún tipo de conflicto en los entornos familiares (P1:

“Yo no he tenido escucha activa con mi familia y hasta ahorita me doy cuenta”; P2:Reconozco que a veces no escucho a mi familia”); y viceversa quienes desde el rol de madre consideraron en ocasiones no practicar la escucha activa (P9: “Yo quedé sorprendida de como la trataba y me hizo recordar personas que son así... pendientes del teléfonos, de sus asuntos). Esta actividad generó una interacción positiva entre P1 y P2 desde su perspectiva del rol de hija con P9 desde su rol de madre, quien explicó a P1 y P2 la diferencia entre cómo perciben ciertas acciones las madres y padres y cómo la perciben los hijos, fue un tiempo que se extendió de lo planificado, pero que ciertamente fue provechos para el crecimiento personal de las participantes e integración del taller a las vivencias y prácticas personales. De hecho, el valor de amistad también se observó en la interacción entre las participantes: Ahora estoy pasando por una situación personal y es por eso mismo... uno desearía tener a alguien que lo escuche, gracias a Dios tengo a mis amigas” (P4).

Actividad 5: Conversaciones Difíciles

El objetivo de la actividad fue practicar la escucha activa con los compañeros del VASFAP. La actividad tuvo el efecto esperado evidenciando la dificultad de algunos participantes para mantenerse en silencio mientras otros se expresan, desde tres posibles premisas: a) Contestar reactivamente desde un prejuicio o etiqueta (P7: “A veces uno responde por el afán de resolverle al otro, pero podemos responder desde nuestras propias vivencias, sin que eso sea necesariamente o más adecuado o lo que realmente necesite la persona, a veces sólo quieren ser escuchados”); b) Contestar desde sus propios miedos o intereses; c) Contestar por el compromiso de dar una respuesta al otro. Las participantes afirmaron era importante el silencio en algunas situaciones, sobre todo cuando existen problemas entre vecinos, destacando la importancia de escuchar a ambas partes (P6: “Creo que el escuchar es necesario para todo familia, pareja, hasta para los clientes que puedas tener y ahora veo esta herramienta del chequear, antes de suponer debemos chequear la información); Adicionalmente, reconocieron la importancia de chequear la información recibida antes de interpretarla sin validar la información que

se cree fue interpretada: “Casualmente por no chequear una información actualmente aún vivo las consecuencias de un error que cometí a nivel de comunitario, es necesario escuchar con mucha atención para evitar malos entendidos” (P9).

Actividad 6: El Gato y el Gallo

El objetivo de la actividad fue afianzar la importancia del reconocimiento del otro como estrategia para desarrollar empatía. Durante la actividad se observó una comprensión de la importancia de la empatía en la comprensión de los roles que cada actor social juega dentro de la comunidad (P9: “No comprendió el trabajo del gallo, y así nos pasa a nosotros cuando queremos hacer algo por la comunidad, pero algunas personas no lo entienden porque piensan sólo en sí mismas”). También se discutió como la violencia en ocasiones se elige como forma de solucionar problemas en vez de la comunicación desde las diferencias: “Agresión genera más agresión, yo vengo del campo y fijese el gato mató al gallo, y después al gato lo van a matar por lo que hizo, por lo tanto no solucionó nada y empeoró las cosas, y así mismo lo vemos en algunos asuntos de la comunidad” (P3); “No podemos ser como el gato respondiendo ante un problema desde la agresión a otra persona, debemos ser capaces de ponernos en los zapatos del otro” (P4); reconociendo que el desenlace del cuento, es el mejor ejemplo de la falta de empatía y escucha activa (P1: “El gato no fue empático sólo vio sus motivos”), destacando la toma de decisiones individuales sin considerar la posición de otros. También se comentó en los procesamientos el cómo los líderes comunales pueden variar de roles, desde los familiares (sea como madre o hija) hasta los comunitarios (líder de proyecto / apoyo comunitario): “Es importante entender los roles de cada uno, lo veo en las discusiones con mi hijo, en cuanto a las llegadas tardes, mi preocupación como madre es velar por su seguridad, cuando le llamo la atención el eso no lo visualiza, sencillamente se molesta y no comprende que es mi obligación como madre velar por su cuidado” (P8).

Actividad 7: Rio Rivera

El objetivo de la actividad fue energizar al grupo a través del juego para dar inicio a la sesión. más se invitó a los participantes a apreciar el valor de la comunicación verbal y no verbal en el seguimiento de instrucciones, basados a que varios durante la actividad no mantenían contacto visual con el facilitador o se guiaban de por la acción de terceros y no por el seguimiento de instrucciones.

Actividad 8: El Libro Negro de Colores

El objetivo de la actividad fue apreciar la empatía, el respeto y la tolerancia a través de la percepción del mundo con el cuento de Tomás, una persona invidente, en un ambiente afectivo. Parte de la dinámica se vio obstaculizada por el uso de mascarillas de bioseguridad, dado que era más difícil que las personas apreciaran los sabores y olores que contenían la dinámica. No obstante, fue bastante apreciada trayendo a la conversación temas comunitarios asociados a la importancia de percibir de forma empática reconociendo las limitaciones de otros, colocando como ejemplo personas que poseen ciertas condiciones especiales dentro de la comunidad, y que deben ser comprendidas desde su condición. En este grupo también se incluyó a los niños y personas de la tercera edad reconociendo las diferencias intergeneracionales, y desde los diferentes roles que ejercen los miembros de la comunidad. El hecho de que el grupo posea miembros jóvenes y adultos facilitó el proceso de comprender las diferencias entre las personas y de apreciar las fortalezas de los miembros de la comunidad más allá de las apariencias.

Actividad 9: Tres Pasos de la Asertividad

El objetivo de la actividad fue formular respuestas asertivas mediante el empleo de los tres pasos de la asertividad, a través de la confrontación de conflictos individuales entre los participantes. Pese a que no se evidenció conflictos significativos si se observó la disposición para hacer ver a las otras malas prácticas sin que el otro lo considerara como una ofensa o exigencia. Se cohesionó con la actividad de los derechos asertivos, donde a partir de la práctica de los tres pasos

de la asertividad se manifestó la preocupación de algunos miembros del grupo por sus compañeros desde dos ejes: a) invitar a que se no descuiden su vida personal por los compromisos comunitarios pues hace sentir “cierto grado de culpabilidad” a los miembros más dependientes del grupo (dependientes de las decisiones de los miembros más experimentados) demanda efectuada a las líderes de mayor jerarquía percibida (P3, P7, P8).; y b) invitar a los miembros jóvenes más reservados a compartir sus dificultades dado que los más experimentados dicen que cuando se quedan callados creen que no les tienen confianza, mensaje orientado fundamentalmente a (P1 y P2). Independientemente de la validez de los efectos que algunas conductas en los participantes, lo importante es que practicaron los tres pasos de la asertividad, aprendieron a lo importante y fácil que es hacer una petición sin sentir que se invade al otro desde las premisas de la colaboración y el respeto.

Actividad 9: El Paragua de la Asertividad

El objetivo de la actividad fue mostrar modos de expresión de asertividad empática a través del trabajo grupal. Pese a ser la penúltima actividad no estuvieron del todo concentrados debido a un enfrentamiento armado que se desarrolló durante un muy breve período de tiempo en el sector, se escuchó poco, pero fue un “ruido mental” y físico (celulares) presente, sumado al hecho de que tres de las participantes tenían una reunión posterior a la finalización del taller (P3, P7, P8). Ciertamente se observó un ligero aumento en los indicadores de cambio evaluados, más se observó más en la fase de cierre de la actividad más que la actividad en sí, pues se enfocaron más en mantener sus roles que en aplicar los conocimientos adquirido (P4: “yo no llegue a pensar en los niños de la chica...(hablando de uno de los personajes) yo estaba metida en mi rol de que necesitaba el trabajo y en dólares”), se verbalizó la importancia de la escucha criticando los roles asumidos donde no llegaron a un acuerdo (P8: En la actividad no escuchamos, oímos y no pensamos en que la otra persona tiene tanta necesidad como uno, es lo que yo digo lo que yo siento y a lo que voy...).

Actividad 10: Lo que Viví, Sentí y Aprendí

El objetivo de la actividad fue asociar los aprendizajes vivenciados durante la sesión a continuación se presentan citas de testimonios expresados por los participantes durante el cierre de la primera sesión (Los testimonios registrados pueden visualizarse en el Anexo 8):

- a) *¿Cómo describirías tu experiencia vivencial de la sesión?*: Satisfactoriamente no se registraron percepciones negativas como se puede evidenciar en el Anexo 8. La mitad de las participantes la describieron desde el aprendizaje. Tres de las participantes consideraron divertida o agradable la sesión: P2: “Divertido agradable e interesante”; P5: “Mi experiencia fue muy agradable en todo sentido personalmente y en grupo”; y P10: “Muy enriquecedora y divertida”. La misma proporción enunció el como la integraron a sus experiencias personales previas en el ámbito personal y comunal, según describen en sus diálogos con otras participantes: “Muy bien. Nuevamente adquirí conocimiento nuevo y práctico (P1); “En general todas las dinámicas me dejaron una enseñanza particular todas muy explícitas en la vida diaria” (P3). “Muy emotiva, logré aprender muchas cosas hoy y entender muchas otras en el ámbito de la empatía” (P6); “Maravillosa recordé situaciones que me permiten refrescar el aprendizaje” (P7); “...debemos ser empáticos con el otro y debemos priorizar las necesidades” (P9); “Aprendí a conocer sobre la asertividad personal y en grupo” (P8).
- b) *¿Qué sentiste durante la sesión?* Entre las mayores coincidencia estuvo el hecho palpable de integrar los conocimientos adquiridos con experiencias propias de vida por lo menos en la mitad de las participantes lo que pudiera marcar un antes y un después del taller pues se logró en ellas integrar los aprendizajes (P1: “Me sentí bien, y por un momento me quedé impresionada por cosas que no conocía/entendía y ahora sí”; P3: “La parte del cuento me entristeció ya que me sentí como la niña que no sabe leer”; “P6: Realmente fueron sentimientos encontrados, alegría tristeza amor y empatía”.P9:

“Emotivo y movido yo recordé una vivencia que en algún momento me ha pasado”; P10: “...que debemos ser más solidarios ante las situaciones que se presenten en la vida cotidiana con otras personas”;

Otro aspecto a resaltar es el hecho de sentirse cómodas y en confianza (P2: “Me sentí más relajada me sentí bien”; P4: “ Me sentí segura de expresarme sin sentir críticas”; P7: “ Me sentí con libertad emocional para expresar mis pensamientos en confianza”) para expresarse cumpliéndose el objetivo de los acuerdos de funcionamiento como lo afirmaron tres de las participantes, no solo desde el registro escrito sino en la observación de la conducta verbal y no verbal cuando no sólo exponían esa confianza de expresión emocional, sino también que el resto de las participantes lo convalidaban. Solo una participante (P1) se consideró que se mantuvo con una actitud tensa y de menos confianza, tal vez por su personalidad aparentemente introvertida, lo cual no la limitó a participar en las actividades. No obstante, su integración y contribución al proceso grupal fue menor. Otras expresiones estuvieron asociadas a los sentimientos (“Alegría motivación nervios algunas veces” (P5) y pensamientos puntuales: “Identificar mis debilidades y fortalezas” (P8);

- c) *¿Qué aprendiste desde lo afectivo?* Se observa una fuerte asociación entre lo afectivo y la conceptualización de la empatía: “La empatía es completamente importante para cualquier tipo de relación” (P1); “Donde la importancia y los sentimientos no son minimizados” (P2); “Cada día empatizar... debemos escuchar oír y comprender desde el corazón y más allá de las palabras es muy lindo ayudar y ser ayudado” (P5); “Que soy humana y que puedo reír llorar sentir miedo o alegrías” (P7); “Que debemos ser más “Manejar mis emociones ante diferentes circunstancias”(P8).

Desde otra perspectiva también expresan la importancia de la empatía en el desarrollo de cualquier tipo de relaciones, reflexionando sobre la importancia de considerar los sentimientos de otros al tomar decisiones o ejecutar acciones, dado que se pueden defender nuestras creencias sin herir al otro: “Aprendí que puedo expresarme de forma asertiva” (P4); “ Refuerzo

el pensar antes de actuar y ponerme en los zapatos del otros” como también a escuchar y ser escuchada” (P6); “Que a pesar de los roles o algunos momentos difíciles /(personales o de terceros) debemos tener empatía y también no ver sólo el “Yo” sino también la necesidad del otro”. (P9); “Que es importante saber expresar lo que siento bueno o malo de forma asertiva y positiva” (María); empáticos y ponernos en los zapatos de los demás” (P10).

- d) *¿Qué aprendiste desde lo cognitivo?* En esta pregunta de cierre, que lució como la finalización del taller, observamos verbalizaciones comunes, la mitad enfatizaron la intrusión de los ruidos mentales (entendido como ideas preconcebidas / preocupaciones personales o ajenas a la situación en conflicto, entre otros) en contra de esa capacidad de desarrollar empatía: “Que el distraerse al escuchar suele pasarle a todos y que solo hay que enfocarse y prestar atención” (P1); “Sobre los ruidos mentales como expresar mis pensamientos a alguien sin hacer daño que hay diferentes tipos de empatía” (P2); “La asertividad en cualquier ámbito de nuestra vida es esencial y la asertividad es defender nuestros derechos sin manipular ni dejar que nos manipulen. Para comunicarnos debemos eliminar los ruidos mentales” (P5).

Adicionalmente, se observó mucha cohesión y manejo en torno a conceptos trabajados como la empatía, la importancia de expresarse, ser asertivo como herramienta, chequear la información entre otros, siete de los participantes mencionaron y emplearon con claridad dichos conocimientos. En sus verbalizaciones, y acciones durante las diferentes fases del taller: “Aprendí que todos tienen su porqué” (P3); “Que el escuchar activamente es a gran herramienta y chequear la información puede ayudar a evitar malos entendidos” (P4); “Aprendí que el ser empático te hace ser más hermano, aunque muchos lo definan como debilidad y reforcé conocimientos adquiridos sobre asertividad” (P6); “A reflexionar sobre las actuaciones de los demás sin prejuicio” (P7); “Las diferentes maneras y formas de solucionar tanto personal como comunitario” (P8 flores); “Priorizar las necesidades” (P9); “Que la vida es un aprendizaje constante y debemos formarnos para ser mejores personas” (P10);

5.2.2. Recursos Utilizados en el Programa de Intervención

La información y el material de apoyo utilizado se basó en la presentación de láminas de PowerPoint (ver Anexo 6), donde se presentan los contenidos expuestos en el taller, sumado a dos dípticos informativos titulados *Asertividad: Me respeto + Te respeto* (ver Anexo 7), Estos recursos facilitaron el cumplimiento de los objetivos de algunas actividades además de brindar un apoyo referencial a las participantes, al momento de poseer dudas sobre el contenido expuesto, expresado y trabajado durante las sesiones.

El espacio benefició el desarrollo de las actividades donde debían separarse como equipo, dado que pese a que la sala donde se realizó el taller era de 4m de ancho y 7m de largo (un poco pequeña para 13 personas; 10 participantes, 2 facilitadores, 1 observador permanente por parte de la institución) se contaba con la posibilidad de uso físico de otros espacios: recepción, salón de conferencias y una oficina administrativa. El salón de conferencia no se utilizó para dar el taller debido a que una parte se encontraba en remodelación (pese a estar aseada para desarrollar alguna actividad en específico, el sistema eléctrico no estaba instalado en su totalidad para los días de la intervención, que fueron seleccionados por los participantes). Un aspecto fundamental fueron las facilidades brindadas por la coordinadora de proyectos de EFIP, quien autorizó cualquier movimiento de mobiliario o uso de materiales o equipos de facilitación de la institución en pro de alcanzar el objetivo de formación comunitaria.

La temperatura ambiente apoyada con dos ventiladores fue suficiente para establecer un ambiente agradable, que a la vez fue favorecido gracias al clima fresco de los dos días de sesión. No se usó aire acondicionado por estar contraindicado, dentro de las estrategias de prevención de contagio del COVID 19.

El tiempo fue una limitante, pues pese al consenso de los participantes de asistir en los horarios establecidos en ambas sesiones, se notó incomodidad en los momentos cercanos al cierre de ambas sesiones, debido a diversas razones: entre las cuales destacaron los compromisos con la comunidad relacionados con actividades vecinales (3 participantes) y los compromisos familiares asociados a

actividades del hogar y cuidado de hijos (3 participantes) y compromisos académicos (1 participante).

La única dificultad presente fue que el primer día de sesión se perdieron 15 minutos en diferentes intervalos de tiempo, donde el proyector de EFIP generó fallas y era necesario reiniciarlo. Como medida correctiva se llevó a la sesión un proyector de uso personal de la facilitadora el cual funcionó perfectamente.

5.2.3. Roles Desempeñados por los Participantes

Las intervenciones de los participantes fueron pertinentes al tema de investigación y a la dinámica comunitaria que los relacionaba. Se les facilitó relacionar los contenidos teóricos de la asertividad elemental y empática con hechos de su cotidianidad individual y grupal, exceptuando la participante (P2) que pese a participar activamente en las actividades verbalizó poco en los momentos de procesamiento. A continuación, se expresa un resumen simplificado de lo observado en las dos sesiones, lo cual no implica que posean roles estáticos dentro de la dinámica grupal, la cual teóricamente es cambiante y afectada por las coyunturas o diversidad de escenarios que coexistan dentro de la vivencia comunal. Para el análisis de los roles desempeñados por las participantes del VASFAP se utilizará el modelo de roles del grupo planteados por Bales (1951), recordando que más que etiquetar a un integrante en un rol fijo, la acción es visualizar su rol dominante o por lo menos el que más se visibilizó en el taller ejecutado. El rol de líder fue bastante evidente, mayoritariamente visualizado en P7, una trabajadora social que trabaja activamente con la comunidad de Artigas, la cual ha facilitado en múltiples oportunidades esa interacción entre la comunidad y las instituciones de apoyo. Este rol de líder era compartido con P3, la integrante de mayor edad y con reconocimiento social dentro de la comunidad, ampliamente comprometida con la gestión de actividades comunales y contactos con otras comunidades. Ambas manifestaron características propias de liderazgo: organización espontánea de equipos, funciones e incluso llamados de atención de conductas inapropiadas, no es casualidad que sean las integrantes más orientadas a objetivos comunales que

personales, basados en reflexiones desarrolladas por las participantes. Estas funciones de liderazgo en ocasiones eran tomadas en ocasiones por P8.

Con respecto al rol del facilitador o animador, las participantes cuyas acciones se orientaron a motivar al resto de los participantes, recordando activamente los objetivos y expectativas del taller y brindando seguridad o apoyo afectivo a participantes un poco menos participativas o confiadas al inicio del taller fueron P1 “este taller es para hablar de esas cosas y la idea es hacerlo” y P4 “tranquila que aquí tienes un grupo que te apoya” y P8 “vamos a aprovechar este momento (...) practiquemos esto en casa”.

En relación al rol de establecedor de metas o estándares, los sujetos P3, P7 guiaron activamente al grupo al cumplimiento de las metas en el taller, y sobre el rol de comprometedor o neutralizador, las participantes P8, P9 y P10, se mostraron en varias veces como mediadores, manifestando sugerencias oportunas para fomentar el desarrollo óptimo del grupo durante el taller. El rol de seguidor o neutro, fue tomado fundamentalmente por las participantes P2 y P5 caracterizadas por baja participación, pero con seguimiento de todas las actividades.

Ahora sobre los roles que ocuparon en la tarea del grupo planteados por Benne y Sheats, (1948) o los actos de tarea de Bales (1951), se observaron algunos al momento de la ejecución de actividades de parte del colectivo vecinal. Desde esta clasificación los roles más evidentes fueron los de buscadores o dadores de información y de opinión, las participantes P6 y P8 se concentraron más en buscar información para aclarar las actividades desde dos vías el uso de celulares para obtener información y la consulta activa a los facilitadores.

Desde el rol de infórmate claramente P10 se mantuvo atenta a aportar contenidos experienciales más asociados a las actividades comunales que al área personal, destacando en las fases de pretest y posttest al plantearse la organización de actividades comunitarias. P10 también evidenció un rol de crítico evaluador, sobretodo de las iniciativas asociadas a procesos interinstitucionales. De hecho, fue un excelente aporte en las actividades donde se evidenciaron problemas vecinales y la influencia de la asertividad en sus posibles soluciones.

Desde la búsqueda de opiniones o manifestar opiniones asociadas a los afectos, valores y actitudes desarrolladas durante las actividades o sus procesamientos P1, P8 destacaron y en menor medida sobretodo en la fase de cierre de la segunda sesión P3. No obstante el interés de P3 se orientaba más consolidar opiniones para obtener aprendizajes grupales debido a que era una de las metas o propósitos del grupo en las actividades de cierre, es importante recordar que su rol dominante es de líder más orientada a un rol de orientador desde la clasificación de Benne y Sheats.

El rol de esclarecedor, clarificador o sintetizador de información fue asumido por las participantes P6 y P8 debido a que en las diferentes tareas eran las que regularmente chequeaban la información recibida no sólo de los facilitadores en calidad de instrucciones o procesamientos, sino también de los aportes que daban los participantes durante la ejecución de actividades y sus procesamientos. 10.

Rol de dinamizador descrito como aquel que incita al grupo a la acción o a la toma de decisiones fue asumido por P7 y P4 que se mantuvo bastante activa en acciones asociadas a poner en contacto al grupo con la actividad. En menor medida P1, P5 también dinamizaban al grupo, pero con una tendencia más desde lo afectivo más que en función a la ejecución de tareas.

5.2.4. Limitaciones del Programa de Intervención

Las limitaciones podrían describirse desde dos ejes: materiales y contextuales Como ya se expresó en apartado anterior en cuanto a los materiales, el proyector utilizado el primer día presentó fallas que limitaron quince minutos de aplicación de programa de intervención sumado. Adicionalmente, el uso de tapabocas en ocasiones dificultad para que se comunicaran algunos participantes, obstaculizando el alcance de algunas dinámicas como la representación de la escucha activa, y conversaciones difíciles, donde la expresión facial podía fortalecer el alcance reflexivo de la actividad. Otra actividad que fue afectada fue El libro negro de colores, donde el sentido del olfato y el gusto se veían bastante limitados, aun cuando la dinámica cumplió su propósito. A otro nivel, el uso de mascarillas dificultó

bastante al momento de evaluar los videos de las fases de pretest y posttest de ambas sesiones.

Desde otra perspectiva como ya se explicó hubo un poco de interferencia en las horas de cierre de las sesiones pues la mayoría de los participantes son personas bastante activas en horas de la tarde, algunas tenían compromisos con actividades comunitarias (3 participantes), otros compromisos familiares (3 participantes) y una participante tenía compromisos académicos. Es importante destacar que en el contexto de aplicación (a una distancia segura) hubo un enfrentamiento de bandas, hecho que no afectó la dinámica del taller, pero que efectivamente movilizó un poco a las participantes, algunas recibieron llamadas de forma inmediata. Sin embargo, el evento podría describirse como distractor momentáneo.

5.2.5. *Habilidades del facilitador*

Manteniendo las estructuras de las sesiones en cuanto a inicio desarrollo y cierre orientadas a intervenir la variable asertividad en sus dimensiones respuesta elemental asertiva y asertividad empática, se cumplieron los objetivos en ambas sesiones. Existió buen nivel de comunicación, empatía, capacidad de escucha, lectura del proceso grupal, atención a situaciones individuales, respeto a los límites establecidos por los participantes y energía entre los facilitadores y el grupo. Se demostró conocimiento y dominio constante de todo el contenido programático desarrollado durante las dos sesiones, los facilitadores se adecuaron a los momentos de inicio, desarrollo y cierre de cada sesión, identificando los momentos donde era necesario dar celeridad o desacelerar el desarrollo del taller en beneficio de tres factores de interés: a) Los intereses de los participantes (manifiesto y latente visualizado en su lenguaje no verbal , b) Los objetivos de las actividades y c) La profundidad y pertinencia de los procesamientos, de acuerdo a lo observado en el proceso grupal.

Los facilitadores crearon un espacio de confianza, reflexión motivación y tolerancia, donde los participantes lograron vincular los contenidos teóricos con sus experiencias y prácticas individuales y colectivas dentro de sus roles comunitarios.

Facilitando su proceso de aprendizaje a través de la implementación del plan de intervención de cada sesión.

Razón por la cual, no se percibieron conflictos entre los facilitadores y las participantes. Las participantes que de alguna manera u otra se movilaron con alguna actividad o recordaron experiencias negativas asociadas con el tema de asertividad (P6, P11is y P3), se les atendió individualmente (sin afectar la consecución del taller y del proceso grupal) ofreciendo contención emocional oportuna, invitando a continuar participando y aprendiendo de la experiencia formativa y planteando la posibilidad de consulta psicológica posterior.

En relación con los procesamientos de las actividades, se utilizaron activamente los principios de la Gestalt comentados en el marco teórico antecedente; invitando activamente a todas las participantes a integrar dichos principios en su cotidianidad y en el desarrollo de sus actividades comunales como estrategia para mejorar su ejercicio activo de la ciudadanía.

La retroalimentación de los facilitadores se orientó a la reflexión grupal e individual de los aprendizajes adquiridos en función a su dinámica comunal y personal, precisando conductas observadas, chequeando comentarios generados, desde su influencia en el proceso grupal. Retroalimentación que fue aceptada con disposición al cambio, en pro de fortalecer la asertividad en su entorno comunitario.

Las competencias desarrolladas durante el proceso de formación del posgrado (observación del proceso grupal, observación del lenguaje corporal, escucha activa, solicitud de feedback, chequeo de información recibida, interés activo por integrar los intereses de los participantes al contenido del taller, flexibilidad en las actividades y capacidad de adaptarse a eventualidades) facilitaron significativamente acompañar el proceso grupal y generar un alto nivel de empatía con las participantes. Algunos participantes generaron respuestas afectivas asociadas con la gratitud que sentían hacia el taller y su percepción del mismo desde como herramienta de desarrollo humano, estableciendo compromisos personales con el grupo y los facilitadores. Entre estos compromisos destacaron: a) ponerse en los zapatos de otros, b) ser multiplicadores del aprendizaje; c) mejorar

su trabajo y proyección comunitaria.

El contar con dos ayudantes (femenino y masculino) facilitó mucho el trabajo de los facilitadores quienes al delegar las actividades de transporte, logística de Equipos/comida, grabación de sesiones (pre test y postes) y registro fotográfico de las actividades realizadas, permitió que los facilitadores se concentraran en el proceso de intervención visualizando y atendiendo las demandas individuales y grupales durante todos los momentos de la sesión.

Fase del grupo

Asumiendo la categorización ofrecida por Schutz (1971) donde explica que las fases del grupo son inclusión, control y afecto, y basándose en la descripción de las fases y conductas observables expuestas anteriormente en la Tabla 11, en el siguiente apartado se realiza una descripción de la fase del grupo en el que se encuentra el VASFAP a partir de este modelo explicativo y la observación del grupo en los dos días de sesión sumado a diagnóstico realizado previo a la intervención.

Las características de las relaciones entre los individuos pertenecientes a un mismo grupo desarrollan vínculos afectivos, que sin duda alguna influyen en la efectividad del grupo en las actividades comunitarias; es usual ver subgrupos dentro del contexto vecinal, donde sus miembros coinciden ya sean por intereses comunes, perfiles de personalidad, ubicación geográfica, género, edad, religión o ideología. La forma o cualidades de estas relaciones (fluidez, afectividad, confianza, interacción, interdependencia, dependencia, entre otras) son las que definen la fase del grupo en la que se encuentran las participantes

En este sentido, en función de las conductas observadas y testimonios registrados de las diez participantes, sumado a la descripción aportada por Schutz (1971), se considera que el grupo se encuentra en una fase de inclusión, sobre todo por la marcada diferencia de edades, la antítesis de experiencias en actividades de desarrollo comunal hace que las relaciones se observen con características propias de esta fase que se describe a continuación:

Fase de inclusión: coincidiendo con la categorización planteada por Schutz (1971) ciertamente la palabra clave de la fase es uno de los mayores descriptores del grupo: adaptación. Los miembros más jóvenes (P1, P2, P4, P5) se adaptan a los miembros de mayor experiencia en la vida comunal (P3, P7, P8 y P10). Las miembros menos experimentadas coinciden con la necesidad de desarrollar sentido de pertenencia. Algunos miembros aún no manifiestan seguridad y fluidez dentro del grupo (P2), y no se conocen del todo dado que la diferencia intergeneracional evidencia interés mutuo de los participantes por conocer a los compañeros. También se observó que se mantienen límites entre las integrantes dado que las integrantes de mayor edad no son contradichas en ningún momento.

Conductas como Previsión acentuada entre lo que se dice y lo que se hace, se observó en la mayoría de las participantes, aun cuando no se visibilizaron respuestas “no asertivas” de parte de los líderes con mayor experiencia tal cual como se había observado en la fase de diagnóstico, si se observaba mucho cuidado en no ser “mal entendido” mucho antes de manifestar en el taller la importancia de chequear los mensajes que reciben quienes nos escuchan. Razón por la cual se infiere la conducta de evadir conflicto. En la segunda sesión se observó mayor fluidez y confianza de parte de las integrantes más jóvenes sobre todo en la fase de cierre recordando el que el derecho a expresarse es importante para ser asertivo, expresar opiniones, expresar sentimientos propios, expresar como las acciones de otros influyen emocionalmente en ellas. En paralelo a las participantes de mayor edad que se observaron más interesadas en facilitarles a las integrantes más jóvenes el proceso de participación con frases como “tienes que hablar (P7 a P2 y P5)” “Nos interesa saber si te sientes bien con el grupo o si siempre eres así de callada (P3 pregunta a P2)”. Fundamentalmente por las conductas de aislamiento que presentaban algunas participantes (P1, P2, P5) que se evidenciaban al contrastar su comportamiento dentro del grupo (menos participativo, expositivo y proactivo) con su comportamiento en los momentos de las meriendas, que sin duda alguna fue mucho más fluido.

El interés por conocerse fue mutuo, en la media de que se desarrollaron las dos sesiones, las participantes que se conocían menos manifestaron interés en

conocer a sus compañeras, preguntando interrogantes asociadas a su dinámica personal ¿Cuánto tiempo lleva haciendo trabajo comunitario? (P1 pregunta a P3 y P7); ¿Con qué comunidades tienes contactos? (P7 pregunta a P5) ?; ¿Cómo te llevas con tu familia? (P8 pregunta a P1); ¿Lo que comenté le pasa también con su hijo? (P1 pregunta a P8); ¿Cómo te visualizas en unos años dentro de la comunidad? (P7 pregunta a P9).

Según Schutz (1971), la energía del grupo y el establecimiento de límites son las preocupaciones más recurrentes, durante las sesiones los límites estaban bien marcados, más si se observó bastante interés para que todos participaran activamente. En las actividades de energización en todo momento se observó reciprocidad en animar a los menos animados en las actividades de energización, e incluso a felicitar a aquellos que se comentaban sus situaciones personales en ánimos de compartir como creen ellos que el taller de asertividad podría mejorar dichas situaciones.

Fase de Control: basándose en los aportes de Schutz (1971), esta frase se describe como aquella enfocada en los procesos interpersonales donde se delimitan los procesos de toma de decisiones, regulación de acciones, definición de roles, liderazgo, desarrollo de normativas internas y necesidad de percibir respeto del grupo afianzando vínculos. El tema de liderazgo no se tocó, hecho que resultó inesperado, debido a la falta de asertividad de algunos líderes en la fase de diagnóstico (que durante la aplicación no estuvieron presentes). Dentro del grupo el liderazgo estaba claramente repartido entre P7, P3, P8 y P10, en ese orden lo cual se mantuvo en las dos sesiones. Se comportaron como un grupo bastante disciplinado en el sentido que se respetaron acuerdos de funcionamiento, sin embargo, la necesidad de control se evidenció más en el dominio de las comunicaciones externas, es decir grupo/comunidad analizando esa necesidad de mejorar las situaciones a partir de los casos expuestos por las participantes P6 y P9 durante algunas de las actividades (Las claves de la asertividad, Te regalo un derecho y me regalo un derecho y exposición interactiva). Sumado a la necesidad de “controlar” la dinámica con miembros más reactivos dentro de la comunidad al momento de necesitar su participación en la solución de problemas. En ese sentido

las discusiones que se desarrollaron durante los talleres sobre todo en la dinámica del cuento del gato y el gallo, estuvieron asociadas en cómo deberían haber respondido a ciertas situaciones vecinales, donde se evidenció que las opiniones de los miembros de mayor experiencia no fueron cuestionadas. En ese sentido no se observó un interés en “controlar la dinámica grupal”.

No se observó en el grupo debates sobre lo que se hace y lo que se debería hacer; y del cómo se hace, sencillamente se escuchaba a con mayor interés a P3 y P7. En ese sentido, no se observaron las características de la fase de control, tal vez por la diferencia de experiencia entre las participantes. No obstante, en ambas sesiones se mantuvieron las alianzas y subgrupos claramente notorios; pese a que las actividades se realizaron con selección aleatoria de los miembros, y se insistió en no repetir los mismos grupos (hecho que fu respetado) al momento de las meriendas, almuerzos y despedidas no se observó una homogeneidad en la integración de los miembros observándose de forma global tres sub grupos (P1, P2, P4, P5), (P6, P3, P8, P7, P9), y (P7, P10). A pesar de los subgrupos, no se observó debate por el desarrollo de alianzas (como característica de la Fase de Control según Schutz, 1971) Al contrario al momento de trabajar la dinámica era bastante fluida. No se observó necesidad de exteriorización del liderazgo, exceptuando en P7 que en los cierres de sesiones cualitativamente daba entender su rol de liderazgo dentro del grupo .

Siendo la palabra clave de esta fase el “lograr”, ciertamente como equipo de trabajo fluyeron en todas las sesiones, siendo la asertividad la variable que fue puliéndose desde las primeras actividades, hasta las últimas: la importancia de expresar lo que se siente, de empatizar con el prójimo, y de aplicar la asertividad en el diarismo. No podría decirse que el grupo se encuentra en esta fase de control, debido a que no se percibieron discusiones significativas por opiniones encontradas, críticas al liderazgo, sentimientos de rivalidad o exteriorización exacerbada del liderazgo; se observó agradecimiento a la experiencia de otros, algunos por experiencia en trabajo comunitario y otros por la experiencia en el manejo de redes sociales y tecnologías de la información.

Fase del afecto:

Esta fase se caracteriza por involucración de sentimientos y emociones personales, expresión de la necesidad de afecto, amar y ser amado por el otro se vivencia. Ansiedad frente a la disolución del grupo. La mayoría de estos criterios no se observó en ninguna de las dos sesiones. Exceptuando en el cierre de la segunda sesión donde se mostró bastante interés por las emociones de algunos miembros, a partir de la revelación de algunas percepciones personales, como la necesidad de dedicarse tiempo a sí mismas de parte de (P3, P7 y P), y la necesidad de tener un grupo para apoyarse en situaciones difíciles (P1,P2,P5); demostrando que existía este interés desde lo afectivo en el grupo, interés que se avivó a partir de la experiencia de facilitación y la comprensión de la importancia de expresar lo que se siente. La facilitación favoreció la expresión de sentimientos, siendo la elaboración del poema desarrollado en las exposiciones y la actividad del Libro Negro de Colores la más representativa desde la expresión de los afectos.

En el cierre se observó esa conducta observable de Interés por la vivencia afectiva del proceso grupal planteada por Schutz (1971), sin embargo, la mayoría de las conductas asociadas a esta fase no se visualizaron en el desarrollo general de la actividad. La expresión abierta de afectos hacia miembros del grupo se comenzó a ver en la actividad de los derechos asertivos, pero el grupo se orientó a trabajar la temática de las emociones en las confrontaciones de los problemas vecinales, no de los problemas del grupo de trabajo vecinal como tal. Y en ningún momento se visualizó preocupación por la disolución del grupo, en ningún momento se verbalizo. Es un grupo que se ha mantenido durante muchos años, con diferentes actores sociales de la comunidad; es un precedente histórico que invisibilizó esa idea.

5.2.6. *En relación con la evaluación integral del taller*

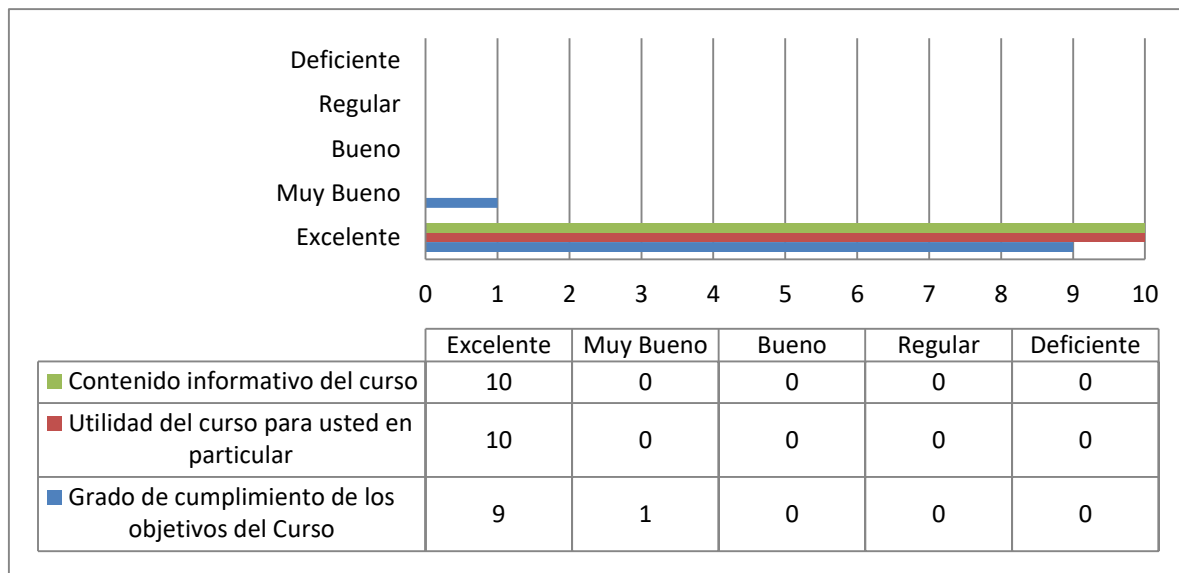
Al finalizar el taller promovido desde el título; *Asertividad para potencializar el desarrollo personal y el trabajo comunitario*, se pasó un cuestionario de evaluación del taller con el fin de reconocer las áreas de mejoras para futuras aplicaciones. Constó de 19 ítems que fueron valoradas en una escala Likert con las

opciones de respuesta: a) Excelente, b) Muy Bueno, c) Bueno, d) Regular y e) Deficiente. A continuación se muestran los resultados obtenidos (las respuestas de los cuestionarios se presentan en el anexo 2):

La evaluación general del curso se observa en la Figura 2. Se valoró en función de tres indicadores: a) Grado de cumplimiento de los objetivos del Curso (Valoración de los participantes (VP): 90% excelente, 10% muy bueno); b) Utilidad del Curso para usted en particular (VP: 100% excelente); y c) Contenido informativo del Curso (VP: 100% excelente).

Figura 2

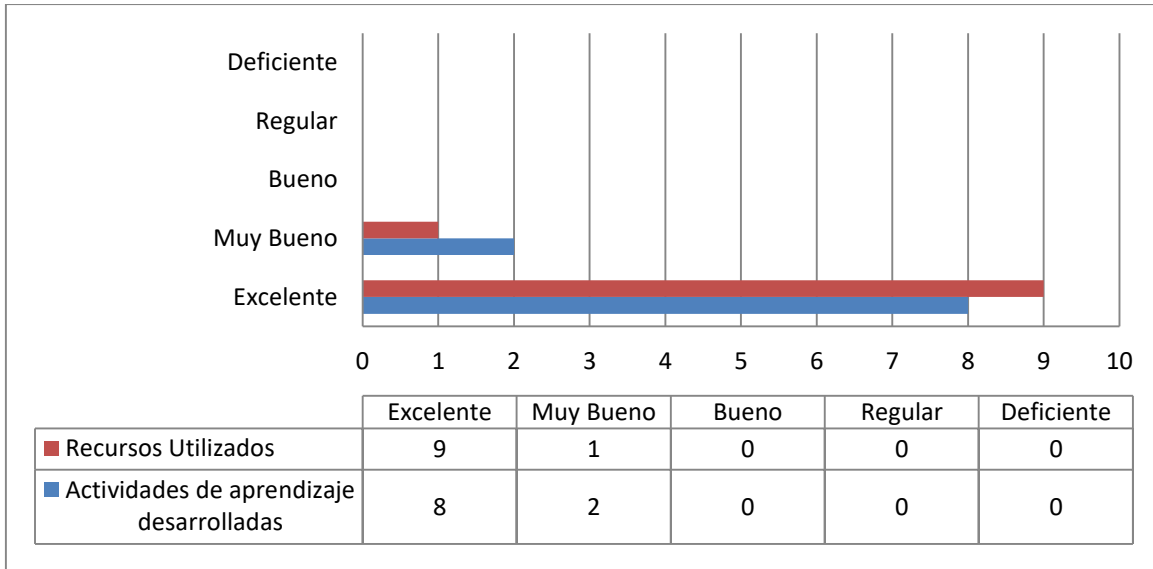
Evaluación general del curso



Adicionalmente en la Figura 3, se valoró la metodología y recursos utilizados en función de dos indicadores: a) Actividades de aprendizaje desarrolladas (VP: 80% excelente, 20% muy bueno) y b) Recursos Utilizados (VP: 90% excelente, 10% muy bueno).

Figura 3

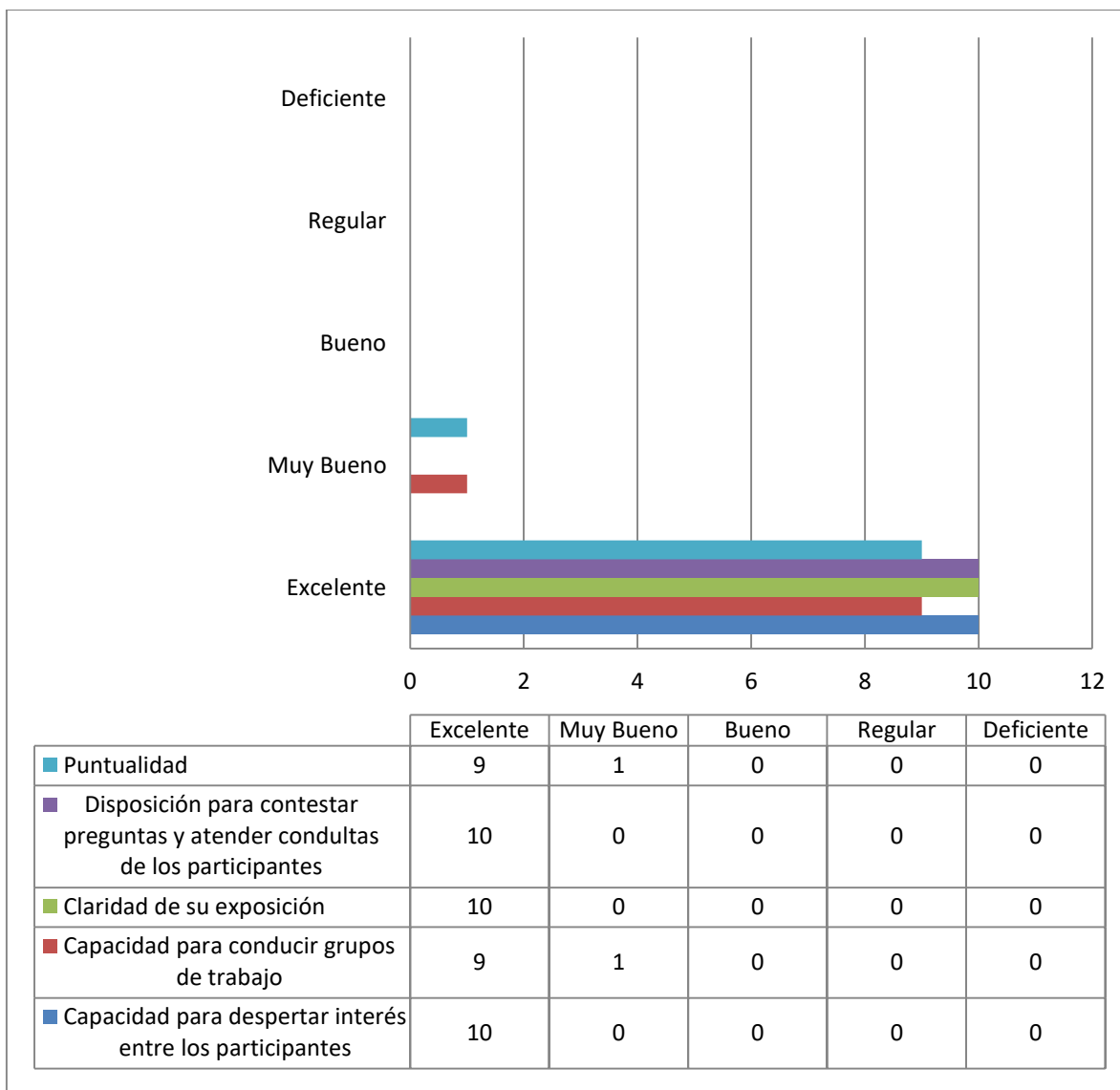
Evaluación sobre la metodología y recursos utilizados



Para la evaluación de la actuación del facilitador, se determinó a partir de cinco ítems: a) Capacidad para despertar interés entre los participantes 100% excelente, b) Capacidad para conducir grupos de trabajo (VP: 90% excelente, 10% muy bueno), c) Claridad de exposición (VP: 100% excelente), d) Disposición para contestar preguntas y atender conductas de los participantes (VP: 100% excelente), y e) Puntualidad (VP: 90% excelente, 10% muy bueno). Su evaluación se observa en la Figura 4:

Figura 4

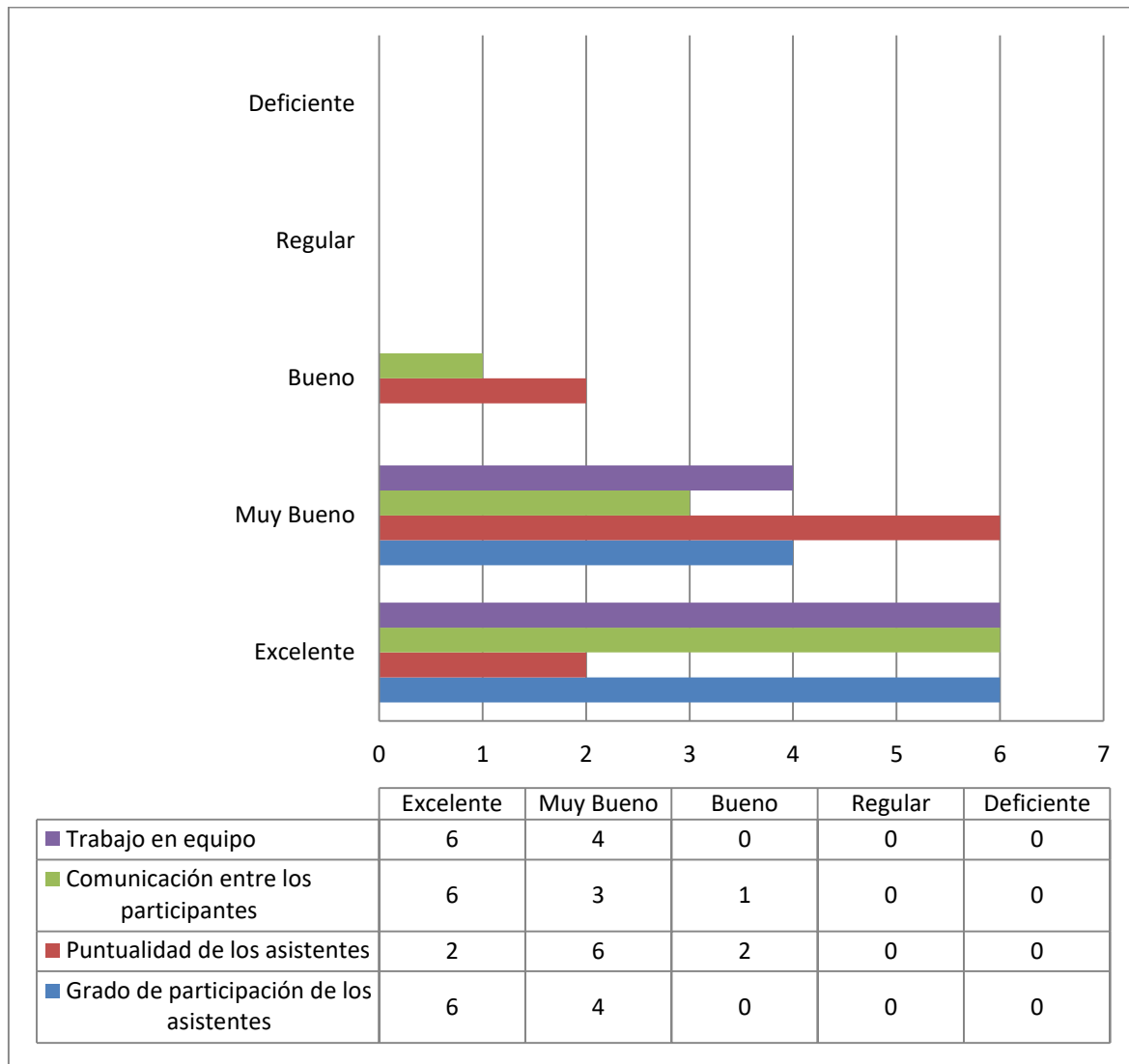
Evaluación sobre la actuación de los facilitadores



En aras de percibir áreas de mejora referente a la actuación grupal, se consideró pertinente evaluar la percepción de los participantes sobre su actuación como grupo durante la facilitación (ver Figura 5), en función a cuatro ejes de valoración: a) Grado de participación de los asistentes (PV: 60% excelente, 40% muy bueno), b) Puntualidad de los asistentes (PV: 20% excelente, 60% muy bueno, 20% Bueno), c) Comunicación entre los participantes (PV: 60% excelente, 30% muy bueno, 10% bueno), y d) Trabajo en equipo (PV: 60% excelente, 40% muy bueno):

Figura 5

Evaluación sobre el comportamiento de los participantes

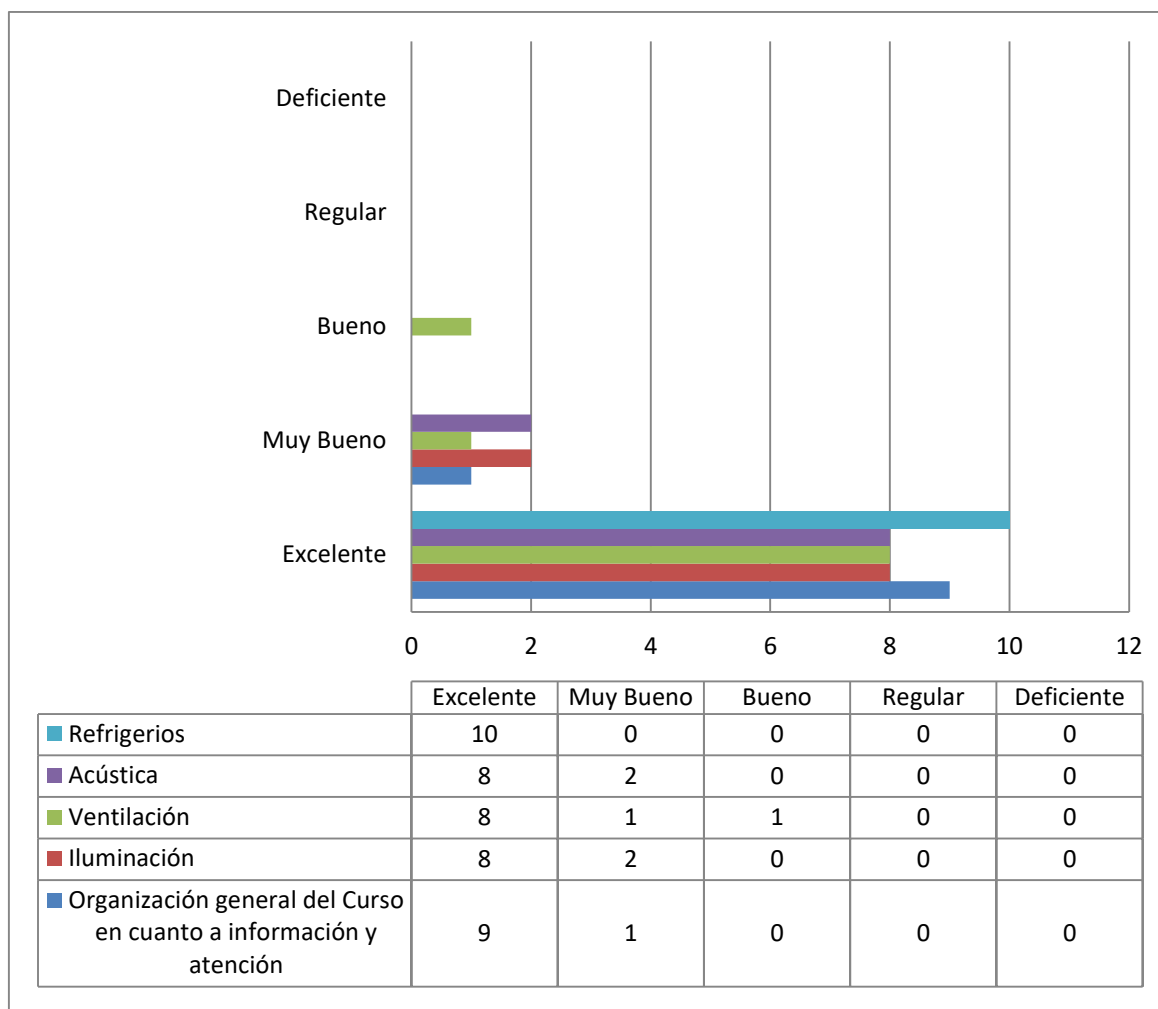


En la Figura 6, desde una perspectiva más logística se evaluó la percepción de las condiciones ambientales del curso, a partir de la consulta de cinco áreas de interés: a) Organización general del Curso en cuanto a información y atención (VP: 90% excelente, 10% muy bueno. Se resalta en el aspecto organizativo la prioridad que se tuvo de facilitar todas las medidas de bioseguridad necesarias para el desarrollo del taller proporcionando para ambos días mascarillas de protección N95 y gel anti-bacterial a cada participante. Otros puntos fueron: b) Iluminación (VP: 80% excelente, 20% muy bueno), c) Ventilación (VP: 80% excelente, 10% muy bueno,

10% bueno), d) Acústica (VP: 80% excelente, 20% muy bueno), y e) Refrigerios (VP: 100% excelente).

Figura 6

Evaluación sobre las condiciones ambientales del taller



5.3. Presentación de los resultados de Intervención

La dimensión asertividad elemental, desarrollada en la primera sesión, al evaluarla presentó un incremento en la frecuencia (F) de verbalización de sus tres indicadores de cambio (pretest F:12/postest: F:23) y en el número de participantes (NP) que manifestaron dichos indicadores: a) Expresa con firmeza sus ideas, intereses y derechos (pretest: F:08/NP:08; postest: F:14/NP:09); b) Manifiesta a su interlocutor el efecto de su conducta a partir de verbalizaciones (pretest: F:01/NP:01;

postest: F:04/NP:04); y c) Solicita a su interlocutor cambio conductual, haciendo uso de expresiones verbales descriptivas y puntuales (pretest: F:03/NP:02; postest: F:05/NP:05).

En la segunda sesión se evaluó la dimensión de asertividad empática donde también se percibió dicho incremento de frecuencias (F pretest:16 /F postest: 25), en sus indicadores de cambio: Manifiesta comprensión sobre la situación que el interlocutor está vivenciando (pretest: F:03/NP:03; postest: F:06/NP:05); b) Expresa de forma clara sus ideas y necesidades (pretest: F:06/NP:06; postest: F: 00/NP:08); y c) Se Expresa con un lenguaje corporal adecuado al ejercicio de la asertividad (pretest: F:07/NP:07; postest: F:10/NP:10). Concluyendo que el entrenamiento de competencias asertivas favorece al trabajo comunitario.

Se presentan los resultados de intervención expuestos desde la medición de los indicadores de cambio de la sesión 1 (Tabla 16) y la sesión 2 (Tabla 17), acompañados de cuatro figuras que presentan los resultados globales y por dimensiones de la sesión 1 (Fig. 2, 3, 4 y 5) y de la sesión 2 (Fig. 6, 7, 8 y 9). La Tabla 16 muestra que en los tres indicadores de cambio se observó aumento en la dimensión de Asertividad Elemental, siendo la conducta que más participantes emitieron la de expresar con firmeza sus ideas, intereses y derechos, sin embargo la conducta de manifiesta a su interlocutor el efecto de su conducta fue la que porcentualmente obtuvo mayor diferencia debido a que sólo el 10% de los participantes la manifestaron posterior en la fase de pretest; similar a lo ocurrido con el indicador de solicitar a su interlocutor cambio conductual, dado que solo dos participantes lo manifestaron en la fase de pretest, pero en la fase de postest la mitad lo manifestó.

Tabla 15

Efectos del Programa de Intervención en la primera sesión: Asertividad Elemental

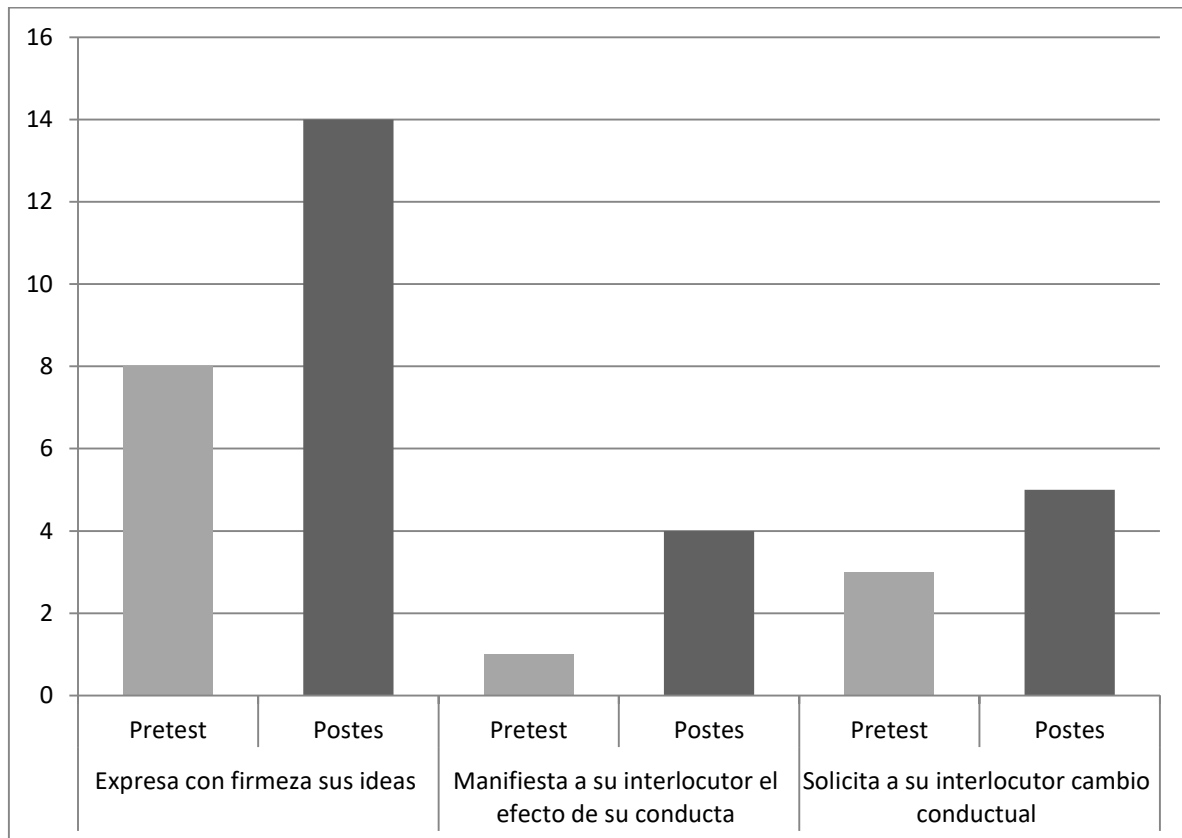
<p>Expresa con firmeza sus ideas, intereses y derechos con verbalizaciones tales como: <i>“Solicito que me respetes”, “exijo respeto”, “Es mi turno”, “Valoro que...”, “Es mi opinión”, “No lo deseo”, “No quiero...”, “Entiendo que no</i></p>	<p>Manifiesta a su interlocutor el efecto de su conducta a partir de verbalizaciones tales como: <i>“Lo que me acabas de decir me hace sentir...”, “Cuando haces eso, haces que me sienta...”, “Tus expresiones me hacen sentir...”, “Tus respuestas hacen que yo</i></p>	<p>Solicita a su interlocutor cambio conductual, haciendo uso de expresiones verbales descriptivas y puntuales tales como: <i>“Te invito a revisar el cómo me dijiste las cosas...”, “Podrías moderar tu tono de voz...”, “Podrías cambiar tu</i></p>
--	--	--

P	<i>quieras...”, “Tienes derecho a no aceptarlo”, “Yo pensaba”, “Me equivoque”, “Tengo derecho a cometer errores”, “Estoy dispuesto a...”, “Es mi deseo ser...”, “Estoy en mi derecho de...”</i>		<i>infiera que...”, “Tu omisión me hace sentir...”, “Tu conducta me afecta, pues me hace sentir...”</i> <i>“Cuando tu actúas de esa manera... yo siento que”</i>		<i>actitud sobre...”, “Te invito a evaluar tu comportamiento, cuando hiciste...”, “Te invito a escuchar tus expresiones, y cambiar tu conducta...”</i> <i>“Podrías cambiar la forma en la que te expresas sobre...”</i> <i>“Te invito a mejorar tus acciones cuando...”</i>			
	Pretest	Postest	Pretest	Postest	Pretest	Postest		
1	1	2	-	-	-	-		
2	-	2	-	1	-	-		
3	1	2	1	-	2	1		
4	1	1	-	1	-	-		
5	1	-	-	-	-	-		
6	1	1	-	-	-	-		
7	1	2	-	-	-	1		
8	1	2	-	1	-	1		
9	1	1	-	1	-	1		
10	-	1	-	-	1	1		
Total: 8		Total: 14	Total: 1	Total: 4	Total: 3	Total: 5		
Porcentaje de aumento		75 %	Porcentaje de aumento		300%	Porcentaje de aumento		67%
Participantes con aumento en indicadores de cambio		6	Participantes con aumento en indicadores de cambio		4	Participantes con aumento en indicadores de cambio		3
Participantes sin aumento en indicadores de cambio		4	Participantes sin aumento en indicadores de cambio		6	Participantes sin aumento en indicadores de cambio		5

En la Figura 7 se observa un gráfico de la evaluación de los tres indicadores de cambio de la dimensión Asertividad Elemental, donde se observa cierto uso poco frecuente de las conductas de manifestar el efecto de las conductas de otros y solicitar al interlocutor cambio conductual. En contraposición de la conducta de expresar con firmeza sus ideas que se observó en ocho de los participantes.

Figura 7

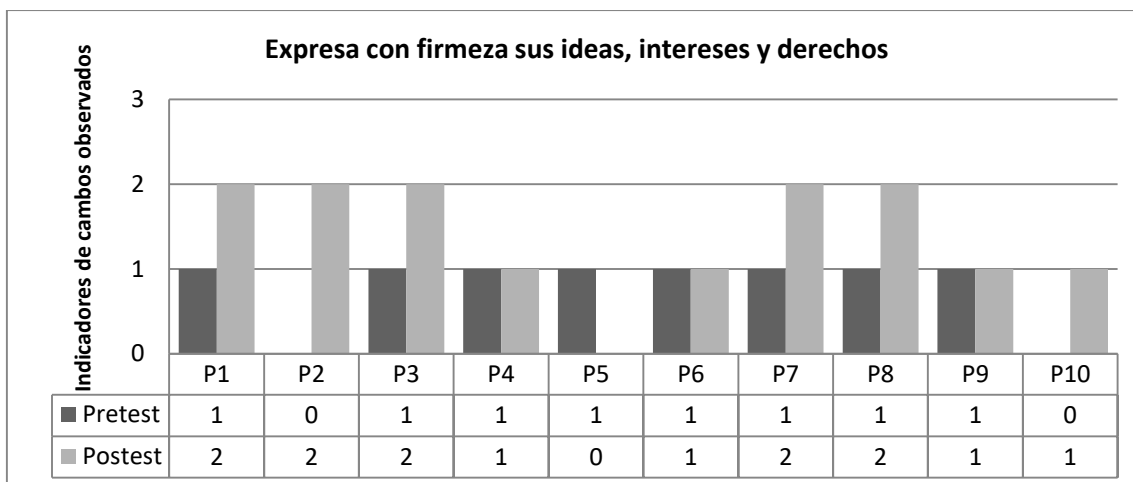
Sesión I Asertividad Elemental. Resultados totales de los Indicadores de cambio observados en el pretest y postest



La Figura 8 se observa el registro de la conducta de expresión firme de ideas, nótese que el seis de los participantes presentó un aumento en la conducta durante la evaluación de postest, adicionalmente dos de los participantes que no habían emitido conducta en el pretest la emitieron en la fase de postest.

Figura 8

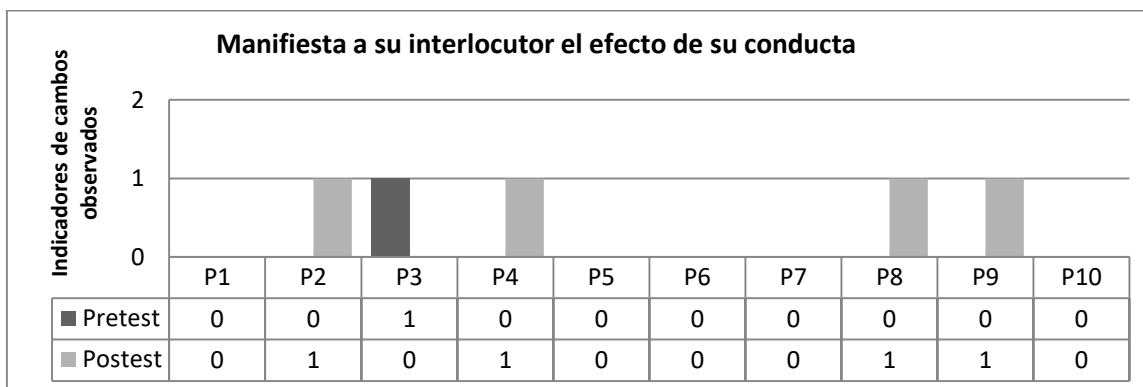
Sesión I Asertividad Elemental. Indicador de cambio: Expresa con firmeza sus ideas, intereses y derechos.



La Figura 9 evidencia la conducta menos emitida de los seis indicadores trabajados, la cual fue manifestar a su interlocutor el efecto de su conducta, pese a si observar cambios positivos en el indicador, resaltó por ser la conducta menos emitida en ambas fases (pretest / postest).

Figura 9

Sesión I Asertividad Elemental. Indicador de cambio: Manifiesta a su interlocutor el efecto de su conducta

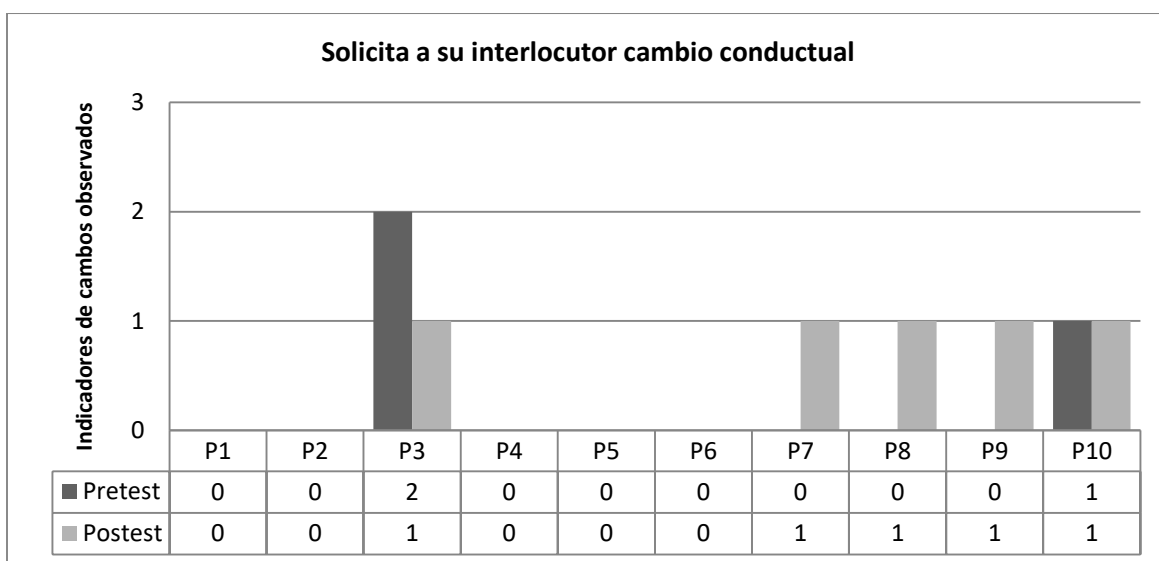


La conducta de solicitar a su interlocutor cambio conductual (ver Figura 10) sólo fue emitida en el pretest por dos de los participantes, pero en la fase de postest fue emitida por la mitad de los participantes. Del grupo cinco participantes en ningún momento emplearon este recurso asertivo. Este resultado sumado al indicador antecedente, permiten inferir que se inicialmente se mantiene una tendencia a la

evasión del conflicto dado que pese a manifestar activamente sus intereses, acciones como manifestar incomodidades o consecuencias de las conductas de tercero e inclusive manifestar cambios conductuales no se emplea activamente. Por lo tanto, la conducta de asertividad elemental de mayor uso es la de expresar con firmeza las ideas.

Figura 10

Sesión I Asertividad Elemental. Indicador de cambio: Solicita a su interlocutor cambio conductual



A continuación se presenta la Tabla 17 muestra que en los tres indicadores de cambio se observó aumento en la dimensión de Asertividad Empática, en todos los indicadores se observó aumento de las conductas asociadas con los indicadores en por lo menos la mitad de las participantes, siendo la conducta que más participantes emitieron la de manifestar comprensión sobre la situación que el interlocutor está vivenciando, porcentualmente aumentó 200% es decir, de alguna manera la facilitación demostró el concepto y alcance de la empatía en los procesos de resolución de problemas. Las dimensiones asociadas a las conductas de expresar de forma clara sus ideas y necesidades, sumado al mantenimiento de un lenguaje corporal adecuado tabularon registros similares.

Tabla 16

Efectos del Programa de Intervención en la segunda sesión: Asertividad Empática?

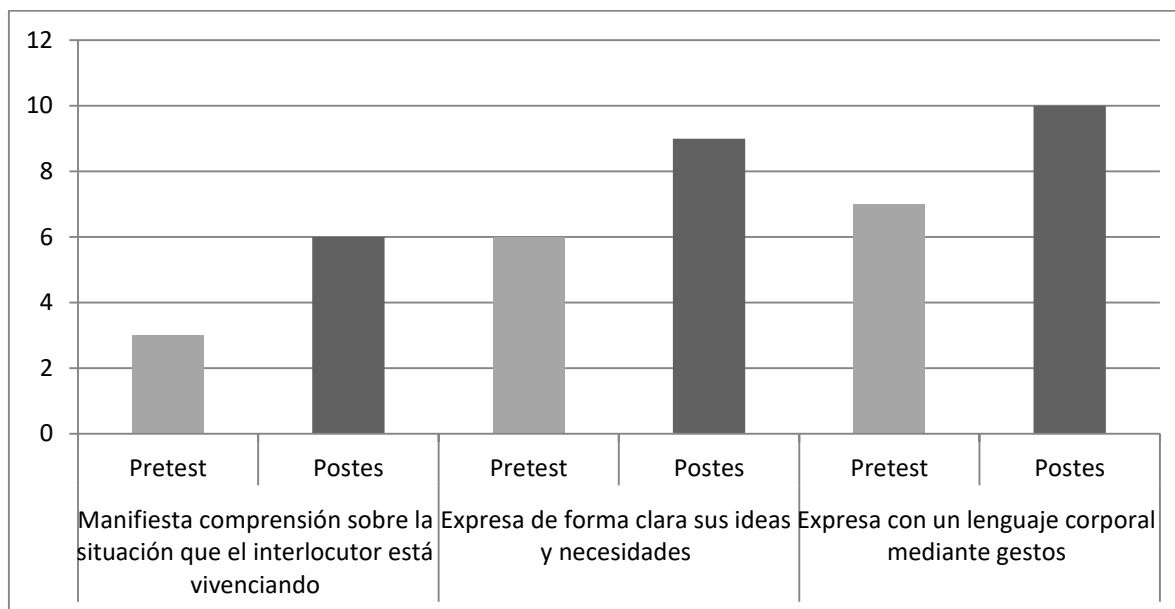
IC	Manifiesta comprensión sobre la situación que el interlocutor está vivenciando con verbalizaciones tales como: "Entiendo que estás pasando por...", "Comprendo tu situación, podría ayudarte haciendo...", "Yo entiendo lo que te pasa", "Comprendo lo que tú me quieres decir", "Respeto tu opinión", "Quiero escuchar tu opinión", "Quiero escuchar tu sugerencia", "Veo que te gusta" "Lo que tú me quieres decir es..."		Expresa de forma clara sus ideas y necesidades a partir de verbalizaciones tales como: "Ahora ponte en mi lugar y me gustaría que...", "Yo necesito que cumplas con tu palabra en..." Ahora por favor escúchame lo que te quiero decir".		Expresa con un lenguaje corporal mediante gestos tales como: mira a su interlocutor a los ojos cuando está efectuando sus planteamientos, sin dar la espalda o voltear, u otras similares, presenta una corporalidad relajada lo cual se evidencia con: brazos y piernas distendidos, expresión facial; emplea un tono de voz que permite expresar sus opiniones sin que los otros se sientan atropellados o requiera del apoyo de sus compañeros, entonación y habla fluida (ausencia de muletillas).	
	Pretest	Postest	Pretest	Postest	Pretest	Postest
1	-	1	1	1	1	2
2	-	-	-	1	1	1
3	1	1	1	-	-	1
4	1	-	-	1	-	1
5	-	-	-	1	1	-
6	-	1	-	2	-	1
7	-	1	1	1	-	2
8	-	2	1	-	2	-
9	-	-	1	1	1	1
10	1	-	1	1	1	1
	Total: 3	Total:6	Total:6	Total:9	Total:7	Total:10
	Porcentaje de aumento	200%	Porcentaje de aumento	50%	Porcentaje de aumento	43%
	Participantes con aumento en indicadores de cambio	4	Participantes con aumento en indicadores de cambio	5	Participantes con aumento en indicadores de cambio	5
	Participantes sin aumento en indicadores de cambio	6	Participantes sin aumento en indicadores de cambio	5	Participantes sin aumento en indicadores de cambio	5

La Figura 11 los resultados generales de la medición de los indicadores de Asertividad Empática, se observa que los tres indicadores de cambio aumentaron en tres punto en la medición de los tres indicadores de cambio de la dimensión Asertividad Empática. La comparación de la medición de pretest demuestra que la

conducta de manifestar comprensión de la situación del interlocutor es la menos desarrollada siendo la expresión clara y precisa de sus ideas y el mantenimiento de un lenguaje corporal adecuado las conductas que recibieron mayor puntaje tanto en las fases de pretest como postest.

Figura 11

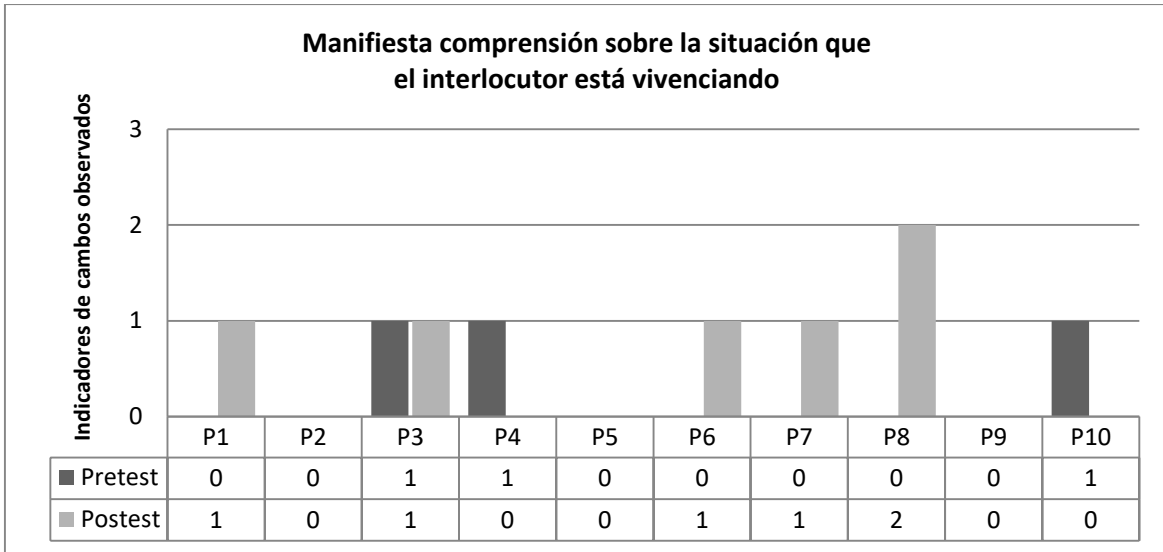
Sesión II Asertividad Empática. Resultados totales de los Indicadores de cambio observados en el pretest y postest



Con respecto al indicador manifiesta comprensión sobre la situación que el interlocutor está vivenciando fue la conducta menos registrada incluso las participantes 2, 5 y 9 no la emitieron en ninguna de las fases de evaluación. Sin embargo, si se presenta cambio dado que en la fase de pretest sólo tres de las participantes la emitieron, pero en la fase de postest este número ascendió a cinco en el grupo de participantes donde ocho no había emitido esta conducta. Ver Figura 12:

Figura 12

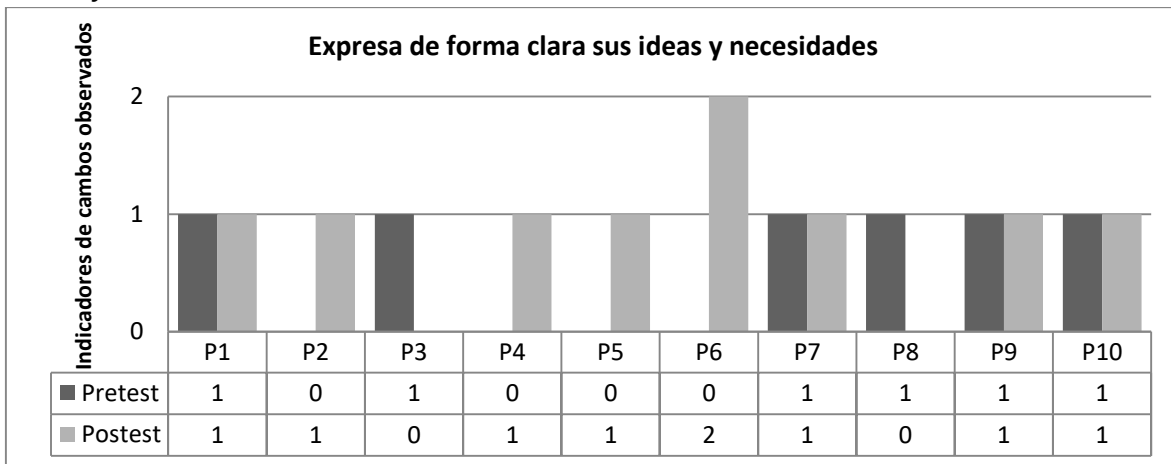
Sesión II Asertividad Empática. Indicador de cambio: Manifiesta comprensión sobre la situación que el interlocutor está vivenciando



En la figura 13 registra se observa que la expresión clara de ideas y necesidades es una conducta común en seis de las participantes la emitió en la fase de pretest, y ocho en la fase de postest (destacando que la mitad de ellas en la primera fase no habían emitido la conducta).

Figura 13

Sesión II Asertividad Empática. Indicador de cambio: Expresa de forma clara sus ideas y necesidades

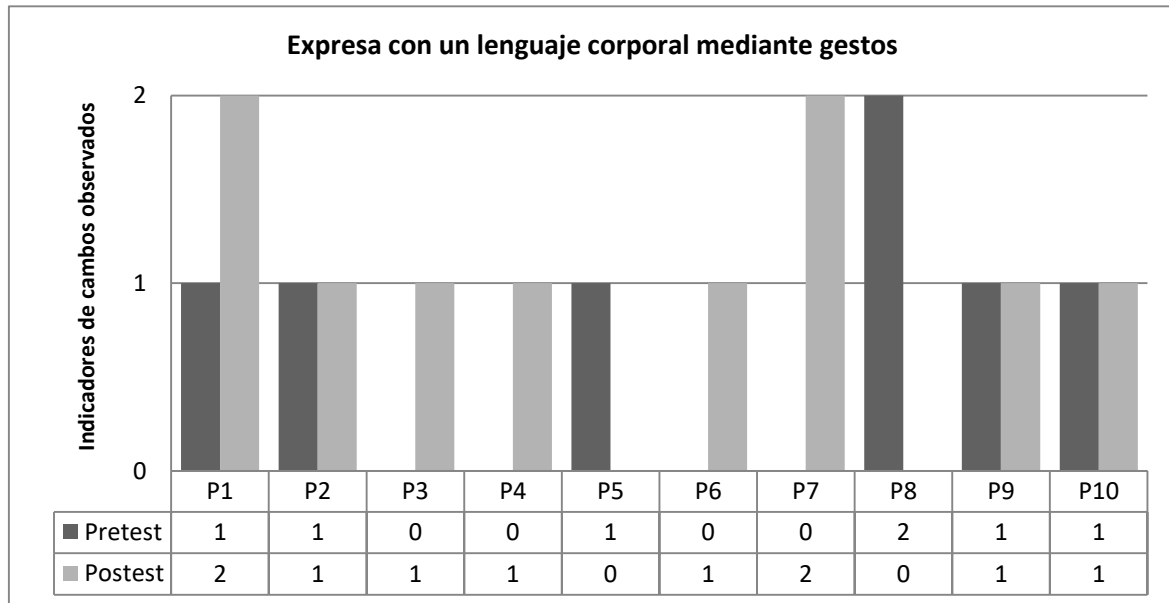


Para finalizar el apartado se presenta la Figura 14 presenta el indicador de expresar con un lenguaje corporal adecuado sus ideas, el cual dentro de la dimensión de asertividad empática fue el que obtuvo mayor puntuación. De hecho

en la fase de pretest ya seis de las participantes habían demostrado un lenguaje corporal aserivo.

Figura 14

Sesión II Asertividad Empática. Indicador de cambio: Expresa con un lenguaje corporal mediante gestos

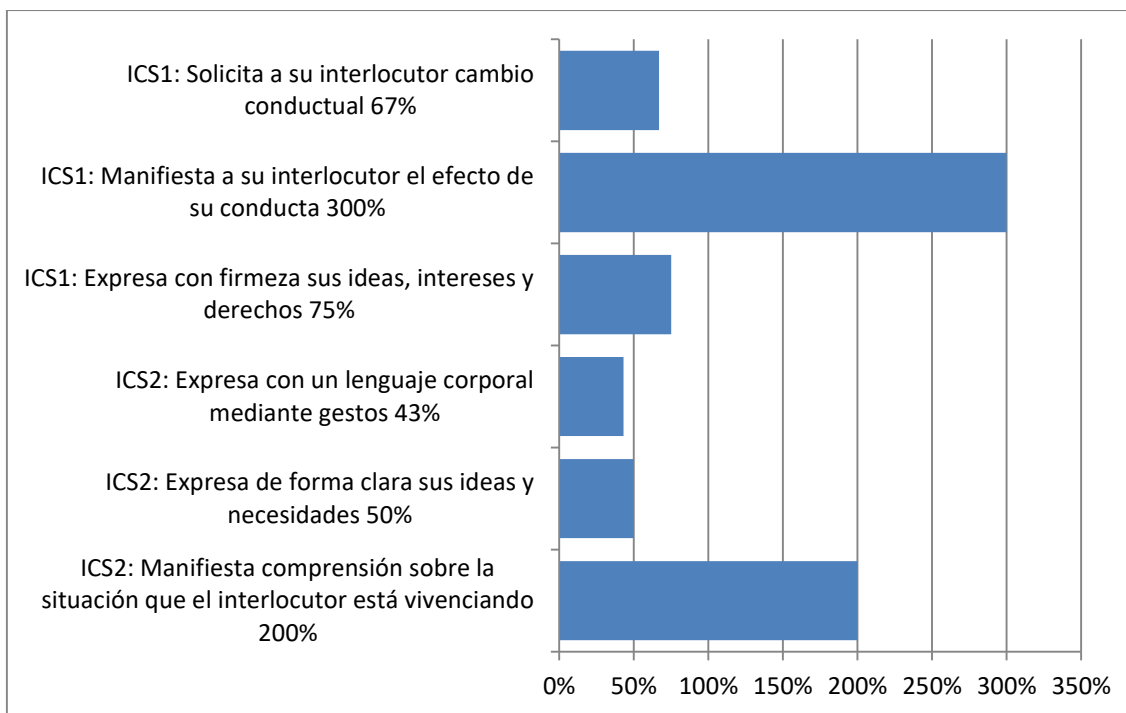


5.4. Análisis y discusión de resultados

Fundamentados en los elementos teóricos abordados en el marco de referencia se analizan los resultados obtenidos. Los indicadores de cambio trabajados en ambas sesiones (Sesión 1: Asertividad Elemental / Sesión 2: Asertividad Empática) presentaron cambios algunos en mayor medida que otros, considerando un 100% de efectividad del programa de intervención desde la perspectiva de identificar la presencia o ausencia de cambios, la tabla 18 sintetiza el porcentaje de aumento de cada indicador de cambio.

Tabla 17

Porcentaje de aumento de los indicadores de cambio evaluados en las sesiones



Nota. ICS1: Indicadores de cambio de la sesión 1; ICS2: Indicadores de cambio de la sesión 2.

Basándose en el análisis de los roles grupales y su comportamiento durante la ejecución de tareas, los cuales se guiaron por la deseabilidad social y las instrucciones dadas por los facilitadores, sumado a que no se percibieron indicadores de la fase de control como disputa por normativas, roles o ejercicio del liderazgo, ni se debatieron temas asociados a los afectos o intereses afectivos del grupo, podría expresarse que el grupo se encuentra en la fase de inclusión desde el modelo de Schutz (1971).

Al inicio de la primera sesión hubo poca interacción entre los participantes, y con los facilitadores debido a que la mayoría de los participantes, 7 de diez no habían participado anteriormente talleres de desarrollo de competencias personales (por lo general participaban en talleres de desarrollo de conocimientos o destrezas manuales). Luego del almuerzo donde existió una comunicación más informal y en conocimiento del enfoque basado en dinámica de grupos (les agradó mucho la unión de aspectos teóricos, prácticos y vivenciales) se dinamizaron más las interacciones y fluyeron de forma más espontánea. Durante la segunda sesión hubo elementos afectivos entre los participantes, con los facilitadores y con los

colaboradores de los facilitadores lo cual favoreció ese camino para avanzar en el proceso grupal.

Dimensión Asertividad Elemental

La dimensión Asertividad Elemental está definida como el “Expresión llana y simple de los propios intereses y derechos” (Castanyer, 2000. p. 96). Fue la dimensión que proporcionalmente en la que se generaron más cambios a partir de la medición de sus tres indicadores:

- a) *Expresa con firmeza sus ideas, intereses y derechos*, con un aumento de 75% entre las conductas emitidas asociadas al indicador en la fase de pretest en comparación a dicho indicador en la fase de postest. Fue el tercer indicador con mayor de cambio registrado.
- b) *Manifiesta a su interlocutor el efecto de su conducta*, con un aumento de 300% entre las conductas emitidas asociadas al indicador en la fase de pretest en comparación a dicho indicador en la fase de postest. Fue el indicador con mayor de cambio registrado. Resulta interesante acotar que en la fase de pretest solo una participante verbalizó este indicador, lo cual denota poca expresión del grupo en referencia a los efectos de las conductas de terceros.
- c) *Solicita a su interlocutor cambio conductual*, con un aumento de 67% entre las conductas emitidas asociadas al indicador en la fase de pretest en comparación a dicho indicador en la fase de postest. Fue el cuarto indicador con mayor de cambio registrado. Resulta necesario acotar que en la fase de pretest solo dos participantes verbalizaron este indicador, lo cual denota que de forma grupal no percibían la solicitud de cambio conductual como una alternativa en la resolución de problemas. El hecho de que sólo dos participantes utilizan como herramienta el solicitar cambio conductual, parece indicar a nivel grupal previo a la intervención cierto acercamiento no asertivo desde la pasividad, desde la comunicación verbal, recordando los planteamientos de Güell (2006), quien comenta como indicador de esta pasividad, considera que exigir sus derechos implica molestar a los demás,

esta hipótesis sería interesante chequearla con el grupo, debido a la baja utilización de elementos como exponer el efecto de las conductas de otros (indicador expuesto en el párrafo anterior) y solicitar cambio conductual.

Dimensión Asertividad Empática

La dimensión Asertividad Empática está definida como el "tipo de respuesta asertiva a través de la cual se le transmite a un individuo el reconocimiento que hacemos de su sentir a través de la "comprensión" de su estado y razones (poniéndonos en su lugar), a la vez que reivindicamos nuestros derechos e intereses, manifestándolos" (Castanyer, 2000. p. 97). Fue la dimensión que proporcionalmente en la que se generaron menos cambios a partir de la medición de sus tres indicadores:

- d) *Manifiesta comprensión sobre la situación que el interlocutor está vivenciando*, con un aumento de 200% entre las conductas emitidas asociadas al indicador en la fase de pretest en comparación a dicho indicador en la fase de postest. Fue el segundo indicador con mayor de cambio registrado. En diferentes verbalizaciones enfatizaron la importancia de "ponerse en zapatos de otros" en el contexto de trabajo comunitario y familiar, siendo las actividades expositivas de ambas sesiones las que generaron mayor debate al respecto. Coincidiendo con la descripción que aporta Castanyer (2000) según la cual la asertividad empática inicia por un planteamiento que transmite el reconocimiento hacia la otra persona, seguido de un planteamiento sobre nuestros derechos e intereses, indicador evaluado en el siguiente párrafo. El aumento de la capacidad de ponerse en el lugar del otro, favorece a la razón de ser del VASFAP pues coincide con los planteamientos de Corbin (s.f.) el cual expresa que la capacidad de aceptar la opinión de terceros y generar empatía por las emociones de terceros facilita la integración social, mejorando las habilidades de comunicación y confianza entre terceros.
- e) *Expresa de forma clara sus ideas y necesidades*, con un aumento de 50% entre las conductas emitidas asociadas al indicador en la fase de pretest en

comparación a dicho indicador en la fase de postest. Fue el segundo indicador con menor cambio registrado. No obstante, es comprensible, debido a que en la fase de pretest se observó claramente que era una conducta fácilmente emitida, el hecho de expresar las ideas y necesidades es algo común en las interacciones del VASFAP, no se percibe como algo inadecuado o innecesario. De hecho, es algo común en las interacciones con entes privados y públicos que prestan apoyo a la comunidad. Este aumento en los indicadores de cambio es una clara evidencia del ejercicio efectivo de la asertividad: "Las personas asertivas conocen sus propios derechos y los defienden, respetando a los demás, es decir, no van a "ganar", sino a "llegar a un acuerdo" (Castanyer, 2000, p.33).

- f) *Expresa con un lenguaje corporal mediante gestos*, con un aumento de 43% entre las conductas emitidas asociadas al indicador en la fase de pretest en comparación a dicho indicador en la fase de postest. Fue el indicador con menor de cambio registrado. Es importante acotar que la presencia de tapaboca como medida de bioseguridad, fue una limitante fuerte en la evaluación del indicador obstaculizando la visibilidad de expresiones faciales e identificación de volumen y modulación de voz, elementos básicos en el lenguaje no verbal. Semejante al indicador de cambio anterior seis de los diez participantes demostraban activamente conductas como mirar a la persona que habla, orientar el cuerpo a su interlocutor, brazos y piernas distendidos, entre otros.

Un aspecto a considerar es la influencia de la observación y saber que son evaluados de parte de los participantes, quienes al comparar su interacción durante las actividades del taller con su interacción fuera del taller se observó un interés acentuado en modelar sus conductas. Se reflexionó sobre ello en la segunda sesión donde se hacía referencia a los ruidos mentales y cómo pueden interferir en nuestra relación con otros. Otro aspecto que pudo influir en los resultados era la deseabilidad social en cuanto al rendimiento en el taller con el cual algunos participantes deseaban ser percibidos observado en las expresiones de P2 y P7 "la idea es que nos vean trabajar en bien", entonces esto pudo haber limitado los

problemas asociados con falta de asertividad de parte de algunos miembros de los grupos sobre todo los de mayor edad quienes por su amplia experiencia en el contexto de trabajo comunitario tienden a solapar u omitir las opiniones de terceros.

Finalmente, un aspecto de interés es que uno de los líderes comunitarios cuya descripción era acentuada por comunicarse con poca asertividad, no participó en el taller, razón por la cual se observó un grupo con ciertas habilidades asertivas previas, sobretodos las asociadas con expresar opiniones e intereses.

6. CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES, LIMITACIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

El Objetivo General de la investigación fue determinar el efecto un programa de intervención, desde la perspectiva del modelo Castanyer (2000), orientado a mejorar la asertividad del VASFAP. Los resultados obtenidos con el diseño, aplicación y evaluación del programa de intervención de la asertividad en sus dimensiones Elemental y Empática propuestas Castanyer, evidencian el logro de los objetivos propuestos, identificando cambios de conductas asociadas al ejercicio de la asertividad, lo que sugiere que las actividades seleccionadas facilitaron el desarrollo de competencias asertivas generando aprendizajes individuales significativos (basados en los testimonios de algunos participantes) que contribuyeron al fortalecimiento de competencias grupales, que se infiere se extrapolarán a su gestión comunitaria.

Desde el aprendizaje individual y grupal los participantes expresaron compromisos personales y grupales, sobre el aplicar la asertividad en sus relaciones vecinales, trabajo comunitario, vida laboral y familiar, enfatizando la necesidad e importancia de ser multiplicadores de sus los conocimiento adquiridos durante la facilitación. Este aprendizaje también se manifestó y registró en la evaluación del pre test y pos test desarrollada en ambas sesiones, encontrando un incremento en la frecuencia de conductas asociadas a los indicadores de las dimensiones evaluadas.

El entrenamiento continuo, reflexivo, crítico y técnico desarrollado en la especialización de Dinámica de Grupos desarrolló competencias en los facilitadores que le permitieron a través de la interacción grupal activa con los participantes, crear un contexto adecuado para generar las condiciones de empatía y comunicación que facilitaron la participación activa e integración de la mayoría de los participantes en las actividades grupales desarrolladas, logrando a través de un proceso grupal psicoeducativo aplicar herramientas teórico-prácticas-vivenciales que les permitieron fortalecer sus competencias asertivas.

6.2. Limitaciones

El escenario de pandemia nacional decretado por la presidencia de la república a través del Decreto N° 4.198 de fecha 12 de mayo de 2020, mediante el cual se declara el Estado de Alarma para atender la Emergencia Sanitaria del Coronavirus (COVID-19), se mantuvo durante 2021, que pese a poseer semanas de flexibilización intercaladas durante el mes de octubre influyó innegablemente en el diseño de intervención e interacciones entre los participantes, independientemente de que existiera un esfuerzo logístico de parte de los facilitadores en proporcionar kit de bioseguridad con mascarillas N95, gel antibacterial, mantener el distanciamiento social limitó la cantidad de dinámicas que podrían seleccionarse, además de las interacciones de algunos participantes con otros participantes principalmente aquellos cuyas edades excedían los 40 años, y que por ende poseían mayor riesgo en el caso de un hipotético contagio, por exposición al público, que casualmente en el taller estaba constituidos por miembros jóvenes y adolescentes de la comunidad, que ciertamente es la población que menos se cuida a nivel de bioseguridad pues son los menos perjudicados al momento de un contagio. Adicionalmente el uso de tapabocas, dificultó el procesamiento de videos, y la lectura del lenguaje del rostro en algunos participantes.

Otro eje de limitaciones fue la disponibilidad de tiempo de los participantes, pues confluyeron en algunos casos sus responsabilidades laborales, familiares, comunitarias e incluso académicas en los participantes más jóvenes. Sin duda alguna el trabajo comunitario desde el voluntariado se manifiesta como una carga de responsabilidad permanente en algunos de los participantes por su caracterización de líderes comunitarios. Un ejemplo de ello fue la actividad donde se invitó a manifestar sus “ruidos mentales” donde el 30% de los participantes manifestaba cierta preocupación por asuntos comunitarios pendientes. Un ejemplo de como la coyuntura afecta, durante la segunda sesión hubo un breve enfrentamiento entre bandas en la zona, hecho que sin duda alguna interfiere con la concentración que puedan tener los participantes en torno a la actividad.

Finalmente, los altos costos de materiales, recursos, comidas, refrigerios y transporte son un factor que influye potencialmente en la capacidad de los estudiantes universitarios de aplicar proyectos en entornos comunitarios, dado que la naturaleza de las posibilidades socioeconómicas de la población objetivo ciertamente genera que los facilitadores asuman los gastos de la facilitación.

6.3. Recomendaciones

En la fase de promoción de asistencia a actividades de formación comunitaria debe reforzarse el invitar a hombres a los procesos formativos, evidentemente los puntos focales de atención fueron las fases de diagnóstico y aplicación del taller; sin embargo, esa fase intermedia de promoción es importante fortalecerla en los entornos comunitarios desde dos áreas de acción: a) Disminuir el tiempo entre el diagnóstico y la aplicación de la facilitación, pues desde la experiencia no registrada pero compartida con los participantes, las realidades e interacciones comunitarias son bastantes dinámicas, cambiantes y ambivalentes, influenciadas por múltiples coyunturas, algo disímiles a las dinámicas de entornos laborales que suele ser un poco más estables; y b) Aumentar el elemento persuasivo en las invitaciones a participar en la experiencia formativa, enfatizando la integración del género masculino, pareciera que no visualizaran la importancia de su participación en este tipo de actividades.

Es un grupo muy plural con multiplicidad de intereses, desde la búsqueda de la inclusión laboral e independencia personal de parte de los miembros más jóvenes hasta el interés en procesos de integración laboral y comunitaria, de parte de los miembros más experimentados, razón por la cual se considera fundamental desarrollar iniciativas de seguimiento y reforzar su perfil de competencias como líderes comunitarios desde la formación de otras dimensiones como comunicación, liderazgo y trabajo en equipo, las cuales se perciben como necesarias, desde el diagnóstico inicial hasta la interacción informal establecida con los participantes.

Otro aspecto de interés es evaluar la razón por la cual el expresar al otro las consecuencias de sus conductas, o el cómo afectan en nuestras emociones, no se

observa como una forma de ser asertivo, causó curiosidad investigativa el hecho de que fuera el indicador con menor puntaje en la fase de pretest.

Desde otra perspectiva consideramos que el posgrado podría crear lazos interinstitucionales con el EFIP u otras instituciones de interés comunitario sin fines de lucro, en aras de promover la intervención comunitaria y facilitar el acceso a grupos parcialmente permanentes a los estudiantes del posgrado. Se enfatiza este punto debido a que las dinámicas de pandemia y crisis hiperinflacionaria redujeron significativamente la posibilidad de acceder a grupos laborales que se mantuvieran estables durante amplios períodos de tiempo.

Desde otra perspectiva, también se considera necesario hacer seguimiento a las dinámicas individuales desarrolladas en algunos de los miembros a partir de las movilizaciones y procesamientos desarrollados en el taller.

Referencias Bibliográficas

- Arias, F. (2006). El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica (6ed). Venezuela: Episteme.
- Bronfenbrenner, U y Ceci, S. (1994). Nature-nurture reconceptualized in developmental perspective: A bioecological model. *Psychological Review*, 101, 568–586.
- Campos, F y Rondón, E. (2010). *Programa de intervención para mejorar la comunicación asertiva de las docentes del “Centro infantil Creatín”*. Trabajo de grado de especialización Dinámica de Grupos. Tutor: Ninoska Correa. Universidad Central de Venezuela, Caracas.
- Cartwright, D. Y Zander, A. (2001). *Dinámica de grupos, Investigación y Teoría*. México: Trillas.
- Castanyer, O. (2000). La Asertividad: Expresión de una sana autoestima. (ed13). España: Descleé de Broiuwer S.A.
- Contreras, T. (2009). Programa de Intervención Dirigido a Modificar la Motivación en un Grupo Comunitario de Gestión de Riesgo. Trabajo de grado de especialización Dinámica de Grupos. Tutor: Claudia Mir. Universidad Central de Venezuela, Caracas.
- Corbin, J. (s.f.) Personas asertivas: 10 características que tienen en común Disponible en: <https://psicologiamente.com/personalidad/personas-asertivas-caracteristicas>
- Engel, G. (1977). "The need for a new medical model: A challenge for biomedicine". *Ciencia*. Publicado: 08 de abril de 1977: vol. 196, Issue 4286, pp. 129-136.
- Gil, F. y Alcover de la Hera, C. (1999). *Introducción a la Psicología de los Grupos*. Madrid: Pirámide.
- Gil, J. (2015). Terapia Gestalt grupal: ¿Cuál es tu tendencia en la interacción? Disponible en: [Consulta: septiembre 23, 2019]. <https://www.gestaltsalut.com/2015/11/03/psicoterapia-Gestalt-grupal/>

- Güell, M. (2006). ¿Por qué he dicho blanco si quería decir negro? Técnicas asertivas para el profesorado y formadores (2ª ed.). Barcelona: Graó de Irif, S.L.
- Hernández, S., Fernández, C. y Baptista L. (2006). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw-Hill.
- Ibarra, A; y Quevedo, Y. (2015). *Intervención dirigida a mejorar la comunicación asertiva en un grupo de docentes de preescolar del Colegio Venezolano Británico*. Trabajo de grado de especialización Dinámica de Grupos Tutor: Claudia Mir. Universidad Central de Venezuela, Caracas.
- Kerlinger, F. y Lee H. (2002) *Investigación del comportamiento métodos de investigación en ciencias sociales*. México: Mc Graw-Hill.
- Makenga, R. (2012). *Programa de intervención dirigido a mejorar la comunicación de un grupo de 10 co-terapeutas, en la "Fundación Niños del Sol*. Trabajo de grado de especialización Dinámica de Grupos. Universidad Central de Venezuela, Caracas.
- Martínez, D. (2017). Aplicación de una intervención grupal basada en la terapia Gestalt. Master en Psicología General Sanitaria. Universidad d Almería.
- Montes de Oca, J. (2016). Comunicación asertiva y trabajo en equipo: Resultados de un programa de intervención en los supervisores de una empresa. *Propósitos y Representaciones*, 2 (2), 121-196. doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2014.v2n2.62>
- Morales, M. (2000). *Equipos Auto dirigidos en Acción*. Mérida – Venezuela: Ediciones Rogya.
- Muñoz, S; y Soteldo, J. (2016). *Intervención dirigida a mejorar la comunicación asertiva en los trabajadores sociales del consejo de protección del municipio libertador*. Trabajo Especial de grado presentado para optar al título de Especialista en Dinámica de Grupos. Tutora: Lic. Claudia Mir. Universidad Central de Venezuela.
- Napier, R y Gershenfeld, M. (1879). *Grupos: Teoría y Experiencia*. México: Trillas.

- Pep, E. (2010). Técnicas de Dinámica de Grupos. Universidad Obertat de Catalunya. [Consulta: septiembre 28, 2019]. Disponible en: <https://www.andaluciaesdigital.es>
- Pérez, R. (2017). La importancia de la psicología deportiva: así es como te ayuda a alcanzar tu meta. Entrevista a: Patricia Ramírez, Psicóloga Deportiva. [Consulta: septiembre 25, 2019]. Disponible en: <https://www.vitonica.com/entrenamiento/la-importancia-de-la-psicologia-deportiva-asi-es-como-te-ayuda-a-alcanzar-tu-meta>
- Romero, M. (2012). Desarrollo de competencias emocionales en la educación superior. Tesis Doctoral. Universitat Rovira i Virgili. Facultad de Economía y Empresa. Departamento de gestión de empresas. [Consulta: septiembre 27, 2019]. Disponible en: <http://hdl.handle.net/10803/101525>.
- Satir, V. 2002. Nuevas relaciones humanas en el núcleo familiar. México: Pax.
- Shaw, M. (1989). *Dinámica de grupos. Psicología de la conducta de los pequeños grupos*. Barcelona: Herder.
- Sheldon, N. y Burton, S. (1995). Haga oír su voz sin gritar. España: FC Editorial
- Torres, F. (2018). *Taller de habilidades de comunicación asertiva para líderes*. Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente. Maestría en Desarrollo Humano. Departamento de Psicología, Educación y Salud. [Consulta: septiembre 25, 2019]. Disponible en: shorturl.at/xPR36
- Valero, C; Gómez, A; y Obregón, F. (s.f). *Guía para la Presentación del Proyecto de Trabajo Especial de Grado para optar al Título de Especialista*. Universidad Central de Venezuela. Facultad de Humanidades y Educación. Caracas, Venezuela.

ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario aplicado a los participantes

CUESTIONARIO DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE FORMACIÓN ORGANIZACIÓN VECINAL DE ARTIGAS

El presente cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión acerca del funcionamiento de su grupo de trabajo, así como las acciones que considera se podrían emprender para fortalecer el mismo. En este sentido, las preguntas no tienen un carácter evaluativo, sólo buscan identificar, a través del conocimiento que tenga de su grupo, las debilidades y fortalezas presentes en el mismo.

Se le agradece sea lo más honesto/a, y sincero/a posible, ya que ello permitirá obtener una visión global sobre el grupo en relación a las fortalezas y aspectos por mejorar. *Los resultados obtenidos serán empleados en el desarrollo y planificación de un conjunto de estrategias y/o actividades para mejorar el funcionamiento grupal y el crecimiento personal de cada miembro.*

LA INFORMACIÓN RECABADA CON ESTE CUESTIONARIO, ES ANÓNIMA Y CONFIDENCIAL.

Pregunta 1. ¿Cómo percibes tu Grupo de Trabajo Comunitario de Artigas, al momento de realizar las actividades? Describe.

Pregunta 2. ¿Qué características de tus compañeros del Grupo de Trabajo Comunitario de Artigas, favorece la realización de actividades? Describe.

Pregunta 3 ¿Qué características de tus compañeros del Grupo de Trabajo Comunitario de Artigas, obstaculizan la realización de actividades? Describe.

Pregunta 4. ¿Cómo son las relaciones interpersonales en tu Grupo de Trabajo Comunitario de Artigas?

Pregunta 5. ¿Qué características tuyas favorecen las relaciones en el Grupo de Trabajo Comunitario de Artigas? Explica.

Pregunta 6. ¿Qué características tuyas obstaculizan las buenas relaciones en el Grupo de Trabajo Comunitario de Artigas? Explica.

Pregunta 7. ¿Qué actitudes o conductas observas en tus compañeros del Grupo de Trabajo Comunitario de Artigas, que obstaculizan las relaciones interpersonales en el mismo? Explica.

Pregunta 8. Has respondido un conjunto de preguntas acerca de ti mismo y de tu Grupo de Trabajo Comunitario de Artigas ¿Hay alguna otra información que desees agregar?

Anexo 2. Evaluación del Taller

	Excelente	Muy Bueno	Bueno	Regular	Deficiente
I. SOBRE EL TALLER EN GENERAL	5	4	3	2	1
1 Grado de cumplimiento de los objetivos del taller	9	1	0	0	0
2 Utilidad del taller para usted en particular	10	0	0	0	0
3 Contenido informativo del taller	10	0	0	0	0
II. SOBRE LA METODOLOGIA Y RECURSOS UTILIZADOS	5	4	3	2	1
4 Actividades de aprendizaje desarrolladas	8	2	0	0	0
5 Recursos Utilizados	9	1	0	0	0
III. SOBRE LA ACTUACIÓN DE LOS FACILITADORES	5	4	3	2	1
6 Capacidad para despertar interés entre los participantes	10	0	0	0	0
7 Capacidad para conducir grupos de trabajo	9	1	0	0	0
8 Claridad de su exposición	10	0	0	0	0
9 Disposición para contestar preguntas y atender conductas de los participantes	10	0	0	0	0
10 Puntualidad	9	1	0	0	0
IV. SOBRE EL COMPORTAMIENTO DE LOS PARTICIPANTES	5	4	3	2	1
11 Grado de participación de los asistentes	6	4	0	0	0
12 Puntualidad de los asistentes	2	6	2	0	0
13 Comunicación entre los participantes	6	3	1	0	0
14 Trabajo en equipo	6	4	0	0	0
V. SOBRE LAS CONDICIONES AMBIENTALES DEL CURSO	5	4	3	2	1
15 Organización general del Curso en cuanto a información y atención	9	1	0	0	0
16 Iluminación	8	2	0	0	0
17 Ventilación	8	1	1	0	0
18 Acústica	8	2	0	0	0
19 Refrigerios	10	0	0	0	0

Anexo 3. Guía de Observación. Dimensión Asertividad Elemental.

INDICADORES DE CAMBIO: DIMENSIÓN ASERTIVIDAD ELEMENTAL			
	<p>Expresan con firmeza sus ideas, intereses y derechos con verbalizaciones tales como: <i>“Solicito que me respetes”, “exijo respeto”, “Es mi turno”, “Valoro que...”, “Es mi opinión”, “No lo deseo”, “No quiero...”, “Entiendo que no quieras...”, “Tienes derecho a no aceptarlo”, “Yo pensaba”, “Me equivoque”, “Tengo derecho a cometer errores”, “Estoy dispuesto a...”, “Es mi deseo ser...”, “Estoy en mi derecho de...”</i></p>	<p>Manifiestan a su interlocutor el efecto de su conducta a partir de verbalizaciones tales como: <i>“Lo que me acabas de decir me hace sentir...”, “Cuando haces eso, haces que me sienta...”, “Tus expresiones me hacen sentir...”, “Tus respuestas hacen que yo infiera que...”, “Tu omisión me hace sentir...”, “Tu conducta me afecta, pues me hace sentir...” “Cuando tu actúas de esa manera... yo siento que”</i></p>	<p>Solicitan a su interlocutor cambio conductual, haciendo uso de expresiones verbales descriptivas y puntuales tales como: <i>“Te invito a revisar el cómo me dijiste las cosas...”, “Podrías moderar tu tono de voz...”, “Podrías cambiar tu actitud sobre...”, “Te invito a evaluar tu comportamiento, cuando hiciste...”, “Te invito a escuchar tus expresiones, y cambiar tu conducta...” “Podrías cambiar la forma en la que te expresas sobre...” “Te invito a mejorar tus acciones cuando...”</i></p>
P 1			
P 2			
P 3			
P 4			
P 5			
P 6			
P 7			
P 8			
P 9			
P 10			

Nota. (P) Participante. Fuente: elaboración propia.

Anexo 4. Guía de Observación. Dimensión Asertividad Empática

INDICADORES DE CAMBIO: DIMENSIÓN ASERTIVIDAD EMPÁTICA			
	<p>Manifiestan comprensión sobre la situación que el interlocutor está vivenciando con verbalizaciones tales como: “Entiendo que estás pasando por...”, “Comprendo tu situación, podría ayudarte haciendo...”, “Yo entiendo lo que te pasa”, “Comprendo lo que tú me quieres decir”, “Respeto tu opinión”, “Quiero escuchar tu opinión”, “Quiero escuchar tu sugerencia”, “Veo que te gusta” “Lo que tú me quieres decir es...”</p>	<p>Expresan de forma clara sus ideas y necesidades a partir de verbalizaciones tales como: “Ahora ponte en mi lugar y me gustaría que...”, “Yo necesito que cumplas con tu palabra en...” Ahora por favor escúchame lo que te quiero decir”.</p>	<p>Se Expresan con un lenguaje corporal mediante gestos tales como: Mira a su interlocutor a los ojos cuando está efectuando sus planteamientos, sin dar la espalda o voltear, u otras similares, presenta una corporalidad relajada lo cual se evidencia con: brazos y piernas distendidos, expresión facial; emplea un tono de voz que permite expresar sus opiniones sin que los otros se sientan atropellados o requiera del apoyo de sus compañeros, entonación y habla fluida (ausencia de muletillas).</p>
P 1			
P 2			
P 3			
P 4			
P 5			
P 6			
P 7			
P 8			
P 9			
P 10			

Nota. (P) Participante. Fuente: elaboración propia.

Anexo 5. Manual del Facilitador sesión 1

MOMENTO DE LA APLICACIÓN: SESIÓN 1 / INICIO / PRESENTACIÓN

<p>NOMBRE DE LA TÉCNICA: PASARSE LA PELOTA</p>	<p>Objetivo: Recibir información sobre el taller, propósitos, objetivos y el equipo de trabajo que estará durante el taller. [A3]</p>
<p>Fuente: Morales Pérez, A. (1999) Dinámicas de Grupo: Ejercicios y Técnicas para todas las Edades. Madrid: Ediciones San Pablo.</p>	<p>Duración: 15 minutos</p>
<p>Descripción: Los participantes forman un círculo y se pasan la pelota enunciando el nombre de quién le pasó la pelota, y presentándose a si mismo, enunciando su nombre y una breve descripción personal.</p>	
<p>INSTRUCCIONES DEL FACILITADOR:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dar la bienvenida a los participantes y presentar el propósito de la sesión. 2. Exponer el objetivo del taller y de la primera sesión. 3. Invitar a que todos los participantes adhieran su nombre en su camisa para identificarse. 4. Dar las instrucciones de la actividad, y presentarse para dar inicio a la actividad. 5. Tomar nota de las características individuales descritas por los participantes. 6. Observar la dinámica individual y grupal. 7. Estar atento a resolver dudas de los participantes. 8. Registrar la experiencia. 	<p>INSTRUCCIONES A LOS PARTICIPANTES:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Bienvenidos a la primera sesión del taller de asertividad dirigido al VASFAP. 2. El objetivo de la facilitación es que los participantes logren sintetizar los principios básicos y beneficios de la asertividad elemental, desde el modelo de Olga Castanyer, para aplicarlos en su proceso individual y grupal en el VASFAP. 3. A continuación, se le pasaran sus identificadores para que todos conozcamos nuestros nombres. Todos los identificadores llevarán un número para facilitar el proceso de valoración del taller. Para iniciar con la primera actividad de la jornada. <p>Fase I</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Los participantes deben formar un círculo, y en un primer momento cada miembro del grupo, por turnos, va diciendo al resto su nombre. 2. Ahora ésta pelota deberán ir pasándosela. Quien recibe la pelota deberá decir el nombre de quien se la ha pasado antes de lanzarla a otra persona, que deberá hacer lo mismo. No es necesario seguir un orden en los pases, pudiendo ser este azaroso siempre y cuando se integre a todos los participantes. 3. Como yo tengo la pelota iniciaré presentándome, diciendo mi nombre y como me describo personalmente.
<p>Procesamiento: No se procesa.</p>	<p>Riesgos: Impuntualidad para dar inicio a la sesión. Disposición para realizar la actividad. Falta de comprensión de las instrucciones. Pocas habilidades de planificación presentes en algunos participantes.</p>

MOMENTO DE LA APLICACIÓN: SESIÓN 1 / INICIO / ACUERDOS DE FUNCIONAMIENTO

NOMBRE DE LA TÉCNICA: TORMENTA DE IDEAS	Objetivo: Señalar expectativas de funcionamiento y de contenidos para dar inicio a las actividades del taller.
Fuente: Alex Faickney Osborn (1939).	Duración: 15 minutos
Descripción: Los participantes forman dos subgrupos y de forma espontánea mencionan sus expectativas y acuerdos de funcionamiento para el desarrollo de las dos sesiones del Taller de Asertividad del VASFAP, para luego de forma grupal lograr consensos de acuerdos de funcionamiento y precisen sus expectativas grupales.	
INSTRUCCIONES DEL FACILITADOR:	INSTRUCCIONES A LOS PARTICIPANTES:
<ol style="list-style-type: none"> 1. Dividir a los participantes en dos subgrupos. 2. Solicitar que los subgrupos verbalicen sus expectativas y acuerdos de funcionamiento. 3. Invitar a que los subgrupos compartan sus expectativas y propuestas de acuerdos de funcionamiento. 4. En plenaria permitir que los subgrupos compartan sus propuestas y en grupo logren acuerdos en referencia a las expectativas y acuerdos de funcionamiento. 5. Tomar nota de las expectativas y acuerdos de funcionamiento en un papel bond. 6. Observar la dinámica individual y grupal. 7. Estar atento a resolver dudas de los participantes. 8. Registrar la experiencia. 	<p>Fase I</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. A continuación enumeraran del uno al dos para formar dos subgrupos donde acordaran sus expectativas y los acuerdos de funcionamiento que consideren pertinentes. <p>Fase II</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Ahora, en aras de garantizar la efectividad de la facilitación deseamos conocer sus expectativas, las cuales apuntaremos en esta lámina como una orientación adicional para las actividades. Es importante destacar que todos deben estar de acuerdo con las expectativas consensuadas. Tienen 5 minutos. 3. Para finalizar la actividad, ambos subgrupos se pondrán de acuerdo para elaborar los acuerdos de funcionamiento que cumpliremos durante las dos sesiones que durará el taller. Los cuales también apuntaremos en esta lámina.
Procesamiento: No se procesa.	Riesgos: Impuntualidad para dar inicio a la sesión. Disposición para realizar la actividad. Falta de comprensión de las instrucciones. Pocas habilidades de planificación presentes en algunos participantes.

MOMENTO DE LA APLICACIÓN: SESIÓN 1 / INICIO / PRE TEST

NOMBRE DE LA TÉCNICA: PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDAD DEPORTIVA COMUNITARIA DEL VASFAP PARA RECOLECTAR FONDOS.	Objetivo: Mostrar modos de expresión de asertividad elemental a través del trabajo grupal
Fuente: Elaboración propia.	Duración: 30 minutos
Descripción: Los integrantes del VASFAP realizarán una planificación de actividad deportiva comunitaria para recolectar fondos, desde tres premisas las cuales deben definir con antelación: a) De los participantes de la comunidad solo 3 recibirán equipos deportivos (uniforme, morral, gorra, chaqueta, equipos deportivos) (deben decidir quiénes) b) De los organizadores del VASFAP solo 2 recibirán un viaje todo pago para su familia, de una semana para los roques o cualquier locación turística nacional de su preferencia; y c) Debe decidir para que sector de la comunidad (sólo puede elegir uno) estará dirigidos los fondos recolectados: a) Mujeres embarazadas, b) Niños, c) Adolescentes, d) Abuelos.	
INSTRUCCIONES DEL FACILITADOR:	INSTRUCCIONES A LOS PARTICIPANTES:

<ol style="list-style-type: none"> 1. Dar la bienvenida a los participantes y presentar el propósito de la sesión. 2. Dar las instrucciones claras y precisas. 3. Solicitar el parafraseo de las instrucciones. 4. Controlar el tiempo de la estrategia. 5. Observar la dinámica individual y grupal. 6. Registrar la experiencia. 7. Elaborar los procesamientos acordes a tres ejes de observación: a) Aplicación de la teoría; b) Los procesos individuales y grupales, y c) El objetivo de la actividad y el propósito de la intervención. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bienvenidos a la sesión de hoy, la cual tiene como propósito proporcionales herramientas teórico-prácticas y vivenciales de para la práctica de la asertividad elemental y empática desde el modelo de Olga Castanyer, que les permitan alcanzar un mejor desempeño en individual y grupal en las actividades del VASFAP. 2. Los invito a dividirse en dos grupos de trabajo, para mantener la condición de azar en la elección de los grupos, tomaremos de la bolsa el número un número al azar para dividir los grupos. 3. Una vez que identifique los miembros de su grupo aprópiase de un espacio de trabajo del VASFAP, para iniciar la actividad. 4. Ambos grupos ejecutarán la misma actividad que será descrita en el Formato de Descripción de Actividad de la sesión 1, entregado a todos los miembros del grupo. Deberán realizar una planificación de una actividad deportiva comunitaria. 5. Tienen 30 minutos para presentar la planificación, en el papel bond entregado a su equipo. 6. Al finalizar, el grupo de trabajo deberá elegir a un integrante para que exponga y comparta la propuesta con el resto de sus compañeros.
<p>Procesamiento ¿Cómo se desarrolló la actividad? ¿Encontraron obstáculos para su elaboración?; ¿Expresaron abiertamente sus intereses y derechos?; ¿En algún momento reconocieron los derechos propios y de los otros participantes?; ¿En algún momento verbalizaron y defendieron sus derechos como participantes del VASFAP?; ¿Defendieron sus derechos asertivos? De hacerlo, ¿Cómo lo hicieron?; ¿Le incomodaron algunas actitudes de sus compañeros durante la dinámica? ¿Qué conductas beneficiaron al proceso de comunicación durante la toma de decisiones? ¿Existieron circunstancias ajenas al VASFAP que estiman que influenciaron en sus decisiones? De ser afirmativo explique su respuesta; Sobre su grupo y tu influencia en el grupo ¿Qué aprendieron de esta actividad?</p>	<p>Riesgos: Disposición para realizar la actividad. Falta de comprensión de las instrucciones. Extensión del tiempo planificado. Desarrollo de procesos conflictivos entre los participantes. Apertura de procesos individuales y grupales. Pocas habilidades de planificación de actividades recreativas presentes en algunos participantes. Desarrollo de mecanismos de defensa en los participantes que limiten el alcance de la actividad: racionalización, evasión, negación, regresión, entre otros.</p>

MOMENTO DE LA APLICACIÓN: SESIÓN 1 / INICIO / ACTIVIDAD 1

<p>NOMBRE DE LA TÉCNICA: LAS CLAVES DE LA ASERTIVIDAD</p>	<p>Objetivo: Identificar elementos y conocimientos de la asertividad</p>
<p>Fuente: https://dinamicasgrupales.com.ar/dinamicas/comunicacion/dinamica-pasos-hacia-la-asertividad/</p>	<p>Duración: 45 minutos</p>
<p>Descripción: la actividad plantea repasar las claves necesarias para lograr la comunicación asertiva. a) Comunicación b) Escucha activa, c) Empatía; d) Respeto; e) Derecho; f) Observación.</p>	

INSTRUCCIONES DEL FACILITADOR:	INSTRUCCIONES A LOS PARTICIPANTES:
<ol style="list-style-type: none"> 1. Desarrollar una breve exposición teórica (15 min) apoyada con medios audiovisuales sobre conceptos básicos de asertividad (a) Comunicación, b) Escucha activa, c) Empatía, d) Respeto, e) Derecho, f) Observación), enfatizando su influencia en las relaciones humanas. 2. Dar las instrucciones claras y precisas. 3. Solicitar el parafraseo de las instrucciones. 4. Controlar el tiempo de la estrategia. 5. Observar la dinámica individual y grupal. 6. Estar atento a resolver dudas de los participantes. 7. Registrar la experiencia. 8. Elaborar los procesamientos acordes a tres ejes de observación: a) Aplicación de la teoría; b) Los procesos individuales y grupales, y c) El objetivo de la actividad y el propósito de la intervención. 9. Entregar la merienda. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. A continuación daremos una breve exposición sobre conceptos básicos de asertividad, a su vez entregaremos dípticos informativos como material de apoyo adicional. 2. Ahora procederemos a realizar la actividad, la siguiente actividad se denomina: Las Claves de la Asertividad. El objetivo es analizar las posibles respuestas que se pueden dar en contextos de tensión y distinguir aquellas que facilitan la solución del conflicto, ejercitando la comunicación asertiva. 3. Invito a cada participante a elegir uno o dos de los ejemplos que consideren más habitual y significativo, asociado con la práctica de la comunicación asertiva. La idea es plantear un ejemplo ocurrido de comunicación no asertiva y replantear el mismo ejemplo desde la asertividad aplicando los conocimientos adquiridos en la exposición. 4. Tienen 3 minutos para elegir sus ejemplos. 5. Ahora deberán exponer las razones que motivaron su elección, e identificar como la asertividad puede ser útil en el mejoramiento de esa situación.
<p>Procesamiento ¿Cuál concepto asociados con la asertividad le pareció más útil? ¿Por qué?; Si tuvieran que elegir una característica de la asertividad para el VASFAP ¿Cuáles sería? ¿Por qué?; ¿Cómo describes el comportamiento del grupo al proponer nuevas formas de comunicación asertiva?; ¿Cómo influye esta dinámica a tu desarrollo individual?; ¿Cómo influye esta dinámica al desarrollo de los objetivos grupales del VASFAP?; ¿Cómo crees que puede influenciar tus fortalezas individuales, en el desarrollo de la asertividad grupal?</p>	<p>Riesgos: Impuntualidad para dar inicio a la sesión. Disposición para realizar la actividad. Falta de comprensión de las instrucciones. Extensión del tiempo planificado. Apertura de procesos individuales y grupales. Desarrollo de mecanismos de defensa en los participantes que limiten el alcance de la actividad: racionalización, evasión, negación, regresión, entre otros.</p>

MOMENTO DE LA APLICACIÓN: SESIÓN 1 / INICIO / ACTIVIDAD 2

<p>NOMBRE DE LA TÉCNICA: ROLE PLAY</p>	<p>Objetivo: Expresar los estilos de asertividad y su influencia en la asertividad individual y grupal.</p>
<p>Fuente: https://dinamicasgrupales.com.ar/tecnicas/de-analisis/role-play/</p>	<p>Duración: 60 minutos</p>
<p>Descripción: Posterior a ver el video ¿Eres asertivo? (https://www.youtube.com/watch?v=-GYCQVojl5Q) Los participantes del VASFAP dramatizarán breve-mente momentos de su cotidianidad en el VASFAP, donde se hayan observado lo estilos de asertividad y su influencia en la asertividad individual y grupal, a través del desarrollo de micro dramatizaciones de situaciones vividas. Consiste en que dos o más personas representen una situación o caso concreto de la vida real, actuando según el papel que se les ha asignado previamente y de tal forma que se haga más vivido y auténtico.</p>	
<p>INSTRUCCIONES DEL FACILITADOR:</p>	<p>INSTRUCCIONES A LOS PARTICIPANTES:</p>
	<p>Primera parte:</p>

<ol style="list-style-type: none"> 1. Desarrollar una breve exposición teórica (15 min) apoyada con medios audiovisuales sobre Estilos de comunicación Asertivos y No Asertivos, basado en el modelo de Castanyer, enfatizando su influencia en las relaciones humanas. 2. Dar las instrucciones de la dinámica Rol Play del al VASFAP de forma clara y precisa. 3. Solicitar el parafraseo de las instrucciones. 4. Controlar el tiempo de la estrategia. 5. Controlar el desarrollo sano de la actividad, evitando exponer procesos personales de los participantes que puedan movilizarse con la dinámica. 6. Observar la dinámica individual y grupal 7. Estar atento a resolver dudas de los participantes. 8. Registrar la experiencia. 9. Elaborar los procesamientos acordes a tres ejes de observación: a) Aplicación de la teoría; b) Los procesos individuales y grupales, y c) El objetivo de la actividad y el propósito de la intervención. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Antes de iniciar la actividad, daremos una breve exposición sobre formas asertivas y no asertivas de comunicarse, cuya descripción encontrarán en los dípticos informativos entregados con antelación. 2. A continuación, vamos a enumerarnos a tomar un número al azar, para asignar unos conceptos que deberán leer y compartir opiniones durante 10 minutos. 3. Las tarjetas entregadas explican de forma sintetizada los contenidos teóricos a dramatizar (a) La persona agresiva; b) La persona No Asertiva (Pasiva); c) La persona Pasivo Agresiva; d) La persona asertiva; y e) Principales causas de la falta de asertividad) 4. Esta actividad nos puede servir para conocer las actitudes que tenemos ante determinadas situaciones y cómo influyen en nuestro trabajo y nuestra vida, para analizar determinadas tensiones que surgen en el proceso grupal. 5. A continuación, formaremos dos grupos de Rol Play donde en 10 minutos organizaremos una dramatización. Debe estar asociada con eventos reales que hayan ocurrido. <p>Segunda parte:</p> <ol style="list-style-type: none"> 6. Ahora sentémonos en círculo y observemos las propuestas presentadas por los participantes. 7. Al finalizar ambos grupos, comentaremos nuestros aprendizajes de la actividad.
<p>Procesamiento ¿Cómo se sintieron durante el desarrollo de la dinámica?; ¿Qué aprendieron de la dinámica?; ¿Cuáles elementos guardan relación con la actividad de los pasos de la asertividad? ¿Qué estilo de asertividad se observa más en el grupo?; ¿Qué hubieran agregado a las micro dramatizaciones de sus compañeros? ¿Agregarían otra situación? ¿Por qué?; en el "Aquí y el Ahora" ¿Cómo influye esta dinámica a tu desarrollo individual y en los objetivos grupales?</p>	<p>Riesgos: Disposición para realizar la actividad. Falta de comprensión de las instrucciones. Limitaciones derivadas de la capacidad histriónica o timidez excesiva de algunos participantes. Extensión del tiempo planificado. Desarrollo de procesos conflictivos entre los participantes. Apertura de procesos individuales. Desarrollo de mecanismos de defensa en los participantes que limiten el alcance de la actividad: racionalización, evasión, negación, regresión, entre otros.</p>

MOMENTO DE LA APLICACIÓN: SESIÓN 1 / DESARROLLO / ACTIVIDAD 3

<p>NOMBRE DE LA TÉCNICA: TE REGALO UN DERECHO Y ME REGALO EL DERECHO A...</p>	<p>Objetivo: Afirmar los derechos asertivos compartidos que poseen los integrantes del VASFAP</p>
<p>Fuente: Elaboración propia.</p>	<p>Duración: 60 minutos</p>
<p>Descripción: El facilitador indica a los participantes que se agrupen en parejas y se acerquen a un cartel diseñado en donde se encuentran los derechos asertivos y tomen cada uno un derecho asertivo con lo que cada uno se conecten realmente, posteriormente se pondrá cara a cara e intercambiarán derechos asertivos. Diciendo: "te regalo un derecho y me regalo el derecho a".</p>	
<p>INSTRUCCIONES DEL FACILITADOR:</p>	<p>INSTRUCCIONES A LOS PARTICIPANTES:</p>

<ol style="list-style-type: none"> 1. Dar las instrucciones de la dinámica “Te regalo un derecho y me regalo el derecho a...” de forma clara y precisa. 2. Visibilizar los Carteles de Derechos Asertivos. 3. Solicitar el parafraseo de las instrucciones. 4. Controlar el tiempo de la estrategia. 5. Controlar el desarrollo sano de la actividad, evitando estrategias de resolución del problema planteado que involucren riesgo a la integridad física del participante. 6. Observar la dinámica individual y grupal. 7. Estar atento resolver dudas de los participantes. 8. Registrar la experiencia. 9. Elaborar los procesamientos acordes a tres ejes de observación: a) Aplicación de la teoría; b) Los procesos individuales y grupales, y c) El objetivo de la actividad y el propósito de la intervención. 	<p>Las instrucciones serán dadas posterior al abordaje teórico desarrollado en la facilitación:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Busquen a la persona de su preferencia y agrúpanse por parejas 2. En pareja, se acercan al cartel de “Derechos Asertivos”. Cada integrante de la pareja va a tomar del cartel un derecho asertivo que le llame la atención. 3. Luego se colocan cara a cara. Leerán en voz alta al compañero el derecho escogido y se lo vanan a entregar al compañero diciendo de forma asertiva “Te regalo el derecho a, y me regalo el derecho a” 4. Ahora conversemos sobre el desarrollo de la actividad.
<p>Procesamiento 1. ¿Cómo estuvo la asertividad de cada uno, durante el desarrollo de la actividad?; ¿Con que emoción te conectaste al recibir el derecho recibido?; ¿Qué aprendiste acerca de ti?; ¿El derecho recibido te agrado? Sino lo ¿expresaste? ¿De qué se dieron cuenta?; ¿Te comprometes en el aquí y en el ahora a cumplir contigo el derecho que te regalaste hoy? ¿Sientes que tus derechos y deberes asertivos aumentan tu autoestima? ¿Cuáles derechos asertivos comunes identificamos en el VASFAP?; ¿Qué aprendieron de la dinámica?; ¿Cuáles derechos individuales y grupales les parecieron más significativos?; ¿Cuáles derechos creen que son necesarios reforzar en “el Aquí y en el Ahora”? ¿Cómo se relaciona esta actividad el Rol Play realizado anteriormente? ¿Cómo crees que puede influenciar la asertividad en tu desarrollo individual y los objetivos grupales del VASFAP?</p>	<p>Riesgos: Disposición para realizar la actividad. Falta de comprensión de las instrucciones. Extensión del tiempo planificado. Desarrollo de procesos conflictivos entre los participantes. Apertura de procesos individuales. Distracciones derivadas de problemáticas relacionadas con escenarios coyunturales propios de la dinámica social venezolana. Desarrollo de mecanismos de defensa en los participantes que limiten el alcance de la actividad: racionalización, evasión, negación, regresión, entre otros.</p>

MOMENTO DE LA APLICACIÓN: SESIÓN 1 / DESARROLLO / ACTIVIDAD 4

<p>NOMBRE DE LA TÉCNICA: CONTAR COMO LOS ELEFANTES</p>	<p>Objetivo: Energizar al grupo a través de una actividad lúdica vinculada con la asertividad.</p>
<p>Fuente: https://dinamicasgrupales.com.ar/dinamicas/caldeamiento-o-rompehielo/dinamica-contar-como-los-elefantes/</p>	<p>Duración: 10 minutos</p>

Descripción: Para iniciar esta actividad los participantes en pareja uno frente al otro, comenzarán a decir alternadamente 1,2,3 (el primer integrante dice 1 y el segundo integrante el número siguiente y así sucesivamente, de forma continua. Luego el facilitador les solicitará que cambien uno de los números por un gesto del elefante, y solicitarán que repitan la dinámica, pero incluyendo el gesto del elefante en lugar del número. Luego se sustituirá los otros números por otros gestos del elefante hasta terminar la actividad.	
INSTRUCCIONES DEL FACILITADOR:	INSTRUCCIONES A LOS PARTICIPANTES:
<ol style="list-style-type: none"> 1. Dar instrucciones claras y precisas a los participantes. 2. Solicitar el parafraseo de las instrucciones. 3. Controlar el tiempo de la estrategia. 4. Observar la dinámica individual y grupal. 5. Estar atento a resolver dudas de los participantes. 6. Registrar la experiencia. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Vamos a formar parejas ubicándonos uno frente al otro. 2. Las parejas se miran y uno comienza diciendo en voz alta el número 1, la otra persona responde con el 2 y vuelve a hablar la primera persona diciendo el 3. Cuando llegan a 3, siguiendo el orden de hablar de manera alternada, se vuelve a contar desde el 1. Por lo tanto, contarán “1, 2,3,1,2,3,1,2,3...” sucesivamente y de manera alternada, si se equivocan deberán comenzar otra vez. 3. Ahora el número 1 será reemplazarlo por un fuerte pisotón al piso, como la pisada de un elefante. En este caso sería “pisada fuerte, 2,3 / pisada fuerte, 2,3...” y siempre intentando no equivocarse. 4. Ahora el número 2 será reemplazarlo por un aplauso, como si chocaran las orejas del elefante, En este caso sería “pisada fuerte, aplauso fuerte, 3 / “pisada fuerte, aplauso fuerte, 3...” y siempre intentando no equivocarse. 5. Ahora el número 3 se reemplazará por el sonido del elefante y con la mano simulando levantar la trompa. En este caso sería “pisada fuerte, aplauso fuerte, sonido y brazo de trompa” y siempre intentando no equivocarse.
Procesamiento: No se procesa.	Riesgos: Ausencia de algún participante por retraso o incumplimiento de horario de la actividad. Disposición para realizar la actividad. Falta de comprensión de las instrucciones. Extensión del tiempo planificado. Conflicto por contacto físico entre participantes. Apertura de procesos individuales.

MOMENTO DE LA APLICACIÓN: SESIÓN 1 / DESARROLLO / ACTIVIDAD 5

NOMBRE DE LA TÉCNICA: ACTIVIDAD TEORICA: CONOCIENDO LA ASERTIVIDAD ELEMENTAL Y SUS IMPLICACIONES EN ENTORNOS DE ORGANIZACIÓN COMUNITARIA	Objetivo: Afianzar conocimientos sobre la respuesta elemental asertiva en entornos de organización comunitaria
Fuente: Elaboración propia.	Duración: 40 minutos
Descripción: Para iniciar esta actividad los participantes se dividen en tres equipos. Cada equipo recibirá un material teórico referente a la asertividad, su importancia e influencia positiva en el trabajo comunitario. Cada grupo expondrá el contenido de una forma creativa seleccionada al azar (canción / poesía / publicidad / pancarta). El equipo vencedor será el que logre exponer con mayor efectividad su tema.	
INSTRUCCIONES DEL FACILITADOR:	INSTRUCCIONES A LOS PARTICIPANTES:

<ol style="list-style-type: none"> 1. Dar instrucciones claras y precisas a los participantes. 2. Solicitar el parafraseo de las instrucciones. 3. Controlar el tiempo de la estrategia. 4. Observar la dinámica individual y grupal. 5. Estar atento a resolver dudas de los participantes. 6. Registrar la experiencia. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Vamos a enumerarnos del uno al tres. Para iniciar esta actividad los participantes se dividen en tres equipos. 2. Cada equipo recibirá al azar un material teórico referente a la asertividad, su importancia e influencia positiva en el trabajo comunitario. 3. Para conocer la forma en la que van a exponer el contenido seleccionado, deberán tomar una de estas cuatro fichas que describen la modalidad de presentación (canción / poesía / publicidad / pancarta). 4. Tienen 20 minutos para organizar la actividad. 5. El equipo vencedor será el que logre exponer con mayor efectividad su tema.
<p>Procesamiento: ¿Cuál de los contenidos teóricos les gustó más? ¿Por qué?; ¿Cuál de las exposiciones consideran que fortalecen más al VASFAP? ¿Por qué?; ¿Cómo se relaciona esta dinámica con los Derechos asertivos?; Desde lo afectivo y lo cognitivo ¿Qué aprendieron en esta dinámica? En el “Aquí y el Ahora” partiendo de esos aprendizajes comentados ¿Cómo la asertividad influye en nuestro desarrollo individual y grupal? ¿Cómo podemos aplicar las destrezas practicadas en el logro de objetivos grupales en el VASFAP?</p>	<p>Riesgos: Ausencia de algún participante por retraso o incumplimiento de horario de la actividad. Disposición para realizar la actividad. Falta de habilidades histriónicas de algunos participantes. Extensión del tiempo planificado. Conflicto por contacto físico entre participantes. Apertura de procesos individuales.</p>

MOMENTO DE LA APLICACIÓN: SESIÓN 1 / DESARROLLO / ACTIVIDAD 6

<p>NOMBRE DE LA TÉCNICA: RESPUESTA ELEMENTAL ASERTIVA EN ENTORNOS COMUNITARIOS DE ORGANIZACIÓN VECINAL</p>	<p>Objetivo: Ensayan respuestas asertivas partiendo de los principios de la respuesta elemental asertiva expresada por Castanyer 2010</p>
<p>Fuente: Elaboración propia.</p>	<p>Duración: 60 minutos</p>
<p>Descripción: Los participantes del VASFAP practican la oposición asertiva exponiéndose a situaciones hipotéticas planteadas por sus compañeros (dentro del contexto de la dinámica de organización y trabajo comunitario en el sector de Artigas) y escritas en la listas de enunciados del facilitador, exponiéndose a penitencias de no contestar asertivamente los planteamientos.</p>	
<p>INSTRUCCIONES DEL FACILITADOR:</p>	<p>INSTRUCCIONES A LOS PARTICIPANTES:</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Dar las instrucciones de la dinámica “Respuesta Elemental Asertiva en Entornos Comunitarios de Organización Vecinal” de forma clara y precisa. 2. Solicitar el parafraseo de las instrucciones. 3. Controlar el tiempo de la estrategia. 4. Observar la dinámica individual y grupal. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Los invito a sentarnos en círculo. Y cada participante colocar en la hoja de anotación de experiencias, anote una verbalización negativa u opuesta a sus intereses, escuchada por su persona en el contexto de las actividades del VASFAP o en su contexto personal, frente a la cual su respuesta no haya sido asertiva. No identifique con sus datos el papel.

<ol style="list-style-type: none"> 5. Estar atento a dudas que presenten los participantes durante el desarrollo de la actividad. 6. Registrar la experiencia. 7. Elaborar los procesamientos acordes a tres ejes de observación: a) Aplicación de la teoría; b) Los procesos individuales y grupales, y c) El objetivo de la actividad y el propósito de la intervención. 	<ol style="list-style-type: none"> 2. Ahora coloquemos los papeles en esta bolsa para elegirlos al azar, 3. El objetivo de esta actividad es formular respuestas asertivas partiendo de los principios de la oposición asertiva expresados por Castanyer. Para ello es necesario practicar constantemente nuestras habilidades comunicativas y asertivas. 4. A continuación se tomaran al azar las experiencias vividas donde algunos de sus compañeros “no fue asertivo en su respuesta”, la actividad consiste en dar una respuesta asertiva a la situación. 5. Si no logra responder con una respuesta asertiva efectiva, deberá tomar una ficha de penitencia, y ejecutar la actividad escrita en esta. 6. Se iniciará con el participante ubicado al lado izquierdo del facilitador. 7. Al terminar, se realizará una reflexión sobre las competencias asertiva desarrolladas en el taller.
<p>Procesamiento: ¿Cómo describirían su actuación en esta dinámica?; ¿Cómo sintieron? ¿Cuáles fueron las frases que a su juicio, facilitaron el desarrollo de la oposición asertiva? ; ¿Cómo se relaciona esta dinámica con los Derechos asertivos?; Desde lo afectivo y lo cognitivo ¿Qué aprendieron en esta dinámica? En el “Aquí y el Ahora” partiendo de esos aprendizajes comentados ¿Qué habilidades podemos desarrollar o mejorar para fortalecer nuestra asertividad? ¿Cómo estas habilidades influyen en nuestro desarrollo individual? ¿Cómo podemos aplicar las destrezas practicadas en el logro de objetivos grupales en el VASFAP?</p>	<p>Riesgos: Disposición para realizar la actividad. Falta de comprensión de las instrucciones. Negación de los participantes a cumplir las penitencias propuestas. Limitaciones físicas de los participantes que disminuyan la capacidad de ejecutar penitencias. Llegada tarde de algún participante que le dificulte practicar la teoría facilitada durante la sesión. Cansancio derivado del tiempo que la persona lleva en la sesión. Desarrollo de mecanismos de defensa en los participantes que limiten el alcance de la actividad: racionalización, evasión, negación, regresión, entre otros.</p>

MOMENTO DE LA APLICACIÓN: SESIÓN 1 / DESARROLLO / ACTIVIDAD 7

<p>NOMBRE DE LA TÉCNICA: RESPUESTA ELEMENTAL ASERTIVA EN ENTORNOS COMUNITARIOS DE ORGANIZACIÓN VECINAL</p>	<p>Objetivo: Ensayan respuestas asertivas partiendo de los principios de la respuesta elemental asertiva expresada por Castanyer 2010</p>
<p>Fuente: Elaboración propia.</p>	<p>Duración: 60 minutos</p>
<p>Descripción: Los participantes del VASFAP practican la oposición asertiva exponiéndose a situaciones planteadas por sus compañeros (dentro del contexto de la dinámica de organización y trabajo comunitario en el sector de Artigas) Serán escritas en unas hojas que luego se pegarán en un tronco, donde se plantean situaciones dentro del grupo que no fueron asertivas. Luego se leerá el contenido de las hojas, formulando respuestas asertivas, para evitar penitencias. Para finalizar colocando nuevas hojas donde los participantes colocarán sus compromisos asertivos.</p>	
<p>INSTRUCCIONES DEL FACILITADOR:</p>	<p>INSTRUCCIONES A LOS PARTICIPANTES:</p>

<ol style="list-style-type: none"> 1. Dar las instrucciones de la dinámica “Respuesta Elemental Asertiva en Entornos Comunitarios de Organización Vecinal” de forma clara y precisa. 2. Solicitar el parafraseo de las instrucciones. 3. Controlar el tiempo de la estrategia. 4. Observar la dinámica individual y grupal. 5. Estar atento a dudas que presenten los participantes durante el desarrollo de la actividad. 6. Registrar la experiencia. 7. Elaborar los procesamientos acordes a tres ejes de observación: a) Aplicación de la teoría; b) Los procesos individuales y grupales, y c) El objetivo de la actividad y el propósito de la intervención. 	<p>Fase I</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Los invito a sentarnos en círculo. Observando el tronco pegado en la pared. Cada participante deberá dibujar una hoja. En la misma anote una experiencia no asertiva en el contexto de las actividades del VASFAP o en su contexto personal, frente a la cual su respuesta no haya sido asertiva. No identifique con sus datos el papel. Pueden utilizar cualquiera de los materiales que se encuentran en el centro de la sala de reuniones del EFIP (colores, marcadores, temperas, tijeras, pega). <p>Fase II</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. El objetivo de esta actividad es formular respuestas asertivas partiendo de los principios de la oposición asertiva expresados por Castanyer. Para ello es necesario practicar constantemente nuestras habilidades comunicativas y asertivas. <p>A continuación, se tomarán al azar una de las hojas donde algunos de sus compañeros “no fue asertivo en su respuesta”, la actividad consiste en dar una respuesta asertiva a la situación.</p> <ol style="list-style-type: none"> 8. Si no logra responder con una respuesta asertiva efectiva, deberá tomar una ficha de penitencia, y ejecutar la actividad escrita en esta. 9. Se iniciará con el participante ubicado al lado izquierdo del facilitador. <p>Fase III</p> <ol style="list-style-type: none"> 10. Para finalizar la actividad procederemos a crear nuevas hojas, en las cuales enunciemos nuestros compromisos asertivos con los compañeros del VASFAP, colocándolas en el árbol como un símbolo de crecimiento.
<p>Procesamiento: ¿Cómo describirían su actuación en esta dinámica?; ¿Cómo sintieron? ¿Cuáles fueron las frases que, a su juicio, facilitaron el desarrollo de la oposición asertiva?; ¿Cómo se relaciona esta dinámica con los Derechos asertivos?; Desde lo afectivo y lo cognitivo ¿Qué aprendieron en esta dinámica? En el “Aquí y el Ahora” partiendo de esos aprendizajes comentados ¿Qué habilidades podemos desarrollar o mejorar para fortalecer nuestra asertividad? ¿Cómo estas habilidades influyen en nuestro desarrollo</p>	<p>Riesgos: Disposición para realizar la actividad. Falta de comprensión de las instrucciones. Negación de los participantes a cumplir las penitencias propuestas. Limitaciones físicas de los participantes que disminuyan la capacidad de ejecutar penitencias. Llegada tarde de algún participante que le dificulte practicar la teoría facilitada durante la sesión. Cansancio derivado del tiempo que la persona lleva en la sesión. Desarrollo de mecanismos de defensa en los participantes que limiten el alcance de la actividad: racionalización, evasión, negación, regresión, entre otros.</p>

individual? ¿Cómo podemos aplicar las destrezas practicadas en el logro de objetivos grupales en el VASFAP?	
---	--

MOMENTO DE LA APLICACIÓN: CIERRE SESIÓN 1 / POST TEST

NOMBRE DE LA TÉCNICA: PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDAD RECREATIVA COMUNITARIA DEL VASFAP PARA RECOLECTAR FONDOS.	Objetivo: Aplicar modos de expresión de asertividad elemental a través del trabajo grupal.
Fuente: Elaboración propia.	Duración: 30 minutos
Descripción: Los integrantes del VASFAP planificarán una actividad recreativa comunitaria para recolectar fondos, desde tres premisas fundamentales, las cuales deben definir con antelación: a) De los participantes de la comunidad solo 3 recibirán Kit Vacacional (25 productos para acampar en playa y montaña: juegos de carpas, termos, cocinas, abrigos, etc.) (Deben decidir quiénes) b) De los organizadores del VASFAP solo 2 recibirán un viaje (todo pago) de 5 días, para dos personas con pasaporte incluido a la ciudad europea de su preferencia; y c) Debe decidir para que sector de la comunidad (sólo puede elegir uno) estará dirigidos los fondos recolectados: a) Mujeres embarazadas, b) Niños / Niñas, c) Adolescentes, d) Abuelos.	
INSTRUCCIONES DEL FACILITADOR:	INSTRUCCIONES A LOS PARTICIPANTES:
<ol style="list-style-type: none"> 1. Dar las instrucciones claras y precisas. 2. Solicitar el parafraseo de las instrucciones. 3. Controlar el tiempo de la estrategia. 4. Observar la dinámica individual y grupal. 5. Registrar la experiencia. 6. Elaborar los procesamientos acordes a tres ejes de observación: a) Aplicación de la teoría; b) Los procesos individuales y grupales, y c) El objetivo de la actividad y el propósito de la intervención. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Por favor reúnanse en un círculo, enumerándose del 1 al 2 para ser divididos en 2 grupos los cuales se denominarán grupo 1 y grupo 2. 2. Una vez que identifique los miembros de su grupo, y escuchen el resto de las instrucciones, aprópiase de un espacio de trabajo en las instalaciones de la planta baja del EFIP, para iniciar la actividad. 3. Ambos grupos ejecutarán la misma actividad que será descrita en el Formato de Descripción de Actividad que será entregado a todos los miembros del grupo. 4. Deberán realizar una planificación de una actividad recreativa comunitaria del VASFAP, cumpliendo las condiciones establecidas en el Formato de Descripción de Actividad de la sesión. 5. Tienen 30 minutos para presentar la planificación, en el papel bond entregado. 6. Al finalizar, el grupo deberá elegir a un integrante para que comparta la propuesta.
Procesamiento ¿Cómo se desarrolló la actividad? ¿Encontraron obstáculos para su elaboración?; ¿Expresaron abiertamente sus intereses y derechos?; ¿En algún momento reconocieron los derechos propios y de los otros participantes?; ¿En algún momento verbalizaron y defendieron sus derechos como participantes del VASFAP?; ¿Defendieron sus derechos asertivos? De hacerlo, ¿Cómo lo hicieron?; ¿Le incomodaron algunas actitudes de sus compañeros durante la	Riesgos: Desgaste debido al trabajo continuo, durante la sesión. Disposición para realizar la actividad. Falta de comprensión de las instrucciones. Extensión del tiempo planificado. Desarrollo de procesos conflictivos entre los participantes. Apertura de procesos individuales. Pocas habilidades de planificación de eventos presentes en algunos participantes. Desarrollo de mecanismos de defensa en los participantes que limiten el

<p>dinámica? ¿Qué conductas beneficiaron al proceso de comunicación durante la toma de decisiones? ¿Existieron circunstancias ajenas al VASFAP que estiman que influenciaron en sus decisiones? De ser afirmativo explique su respuesta; Sobre su grupo y tu influencia en el grupo ¿Qué aprendieron de esta actividad?</p>	<p>alcance de la actividad: racionalización, evasión, negación, regresión, entre otros.</p>
---	---

MOMENTO DE LA APLICACIÓN: SESIÓN 1 / CIERRE

<p>NOMBRE DE LA TÉCNICA: LO QUE VIVÍ, SENTÍ Y APRENDÍ</p>	<p>Objetivo: Sintetizar los aprendizajes cognitivos y afectivos obtenidos durante el desarrollo de la sesión.</p>
<p>Fuente: Contreras 2009 con adaptación de los autores.</p>	<p>Duración: 40 minutos</p>
<p>Descripción: En una ronda de intervenciones donde los participantes expresaran aspectos relevantes que observaron, sentimientos que tuvieron y aprendizajes de la sesión anterior, generando un clima de confianza y disposición para la siguiente sesión.</p>	
<p>INSTRUCCIONES DEL FACILITADOR:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dar las instrucciones de la dinámica “Lo que Viví, Sentí y Aprendí” de forma clara y precisa. 2. Solicitar el parafraseo de las instrucciones. 3. Controlar el tiempo de la estrategia. 4. Observar la dinámica individual y grupal. 5. Estar atento a dudas que presenten los participantes durante el desarrollo de la actividad. 6. Registrar la experiencia. 7. Elaborar los procesamientos acordes a tres ejes de observación: a) Aplicación de la teoría; b) Los procesos individuales y grupales, y c) El objetivo de la actividad y el propósito de la intervención. 	<p>INSTRUCCIONES A LOS PARTICIPANTES:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Los invito a realizar movimientos de estiramiento para iniciar la penúltima actividad de la jornada. 2. Esta actividad “Lo que Viví, Sentí y Aprendí” consistirá en que libremente cada participante sintetice su experiencia en la sesión de hoy, expresando sus sentimientos y aprendizajes. 3. Se realizará una ronda donde cada quien expresará lo que observó, sintió y aprendió de la sesión anterior. 4. La idea es resaltar los aspectos que consideren más interesantes. 5. A partir de sus experiencias los facilitadores pueden realizar ajustes a las dinámicas planificadas para la última sesión. 6. Agradecemos de antemano su atención y amable colaboración.
<p>Procesamiento: ¿En general cómo describirían la sesión? Tomando en cuenta desde el inicio de la sesión hasta su cierre ¿Cómo describirían su proceso individual y grupal?; En el “Aquí y el Ahora” partiendo de esos aprendizajes comentados ¿Cómo podemos incorporar esta experiencia individual al VASFAP? ¿Cómo pueden mejorar sus relaciones interpersonales ¿Qué les gustaría fortalecer la próxima sesión?</p>	<p>Riesgos: Desgaste debido al trabajo continuo, durante la sesión. Disposición para realizar la actividad. Posibilidad de que algún participante se tenga que ir temprano debido a la zona de residencia. Llegada tarde de algún participante que le dificulte sintetizar los aprendizajes obtenidos. Cansancio derivado del tiempo que la persona lleva en la sesión. Desarrollo de mecanismos de defensa en los participantes que limiten el alcance de la actividad: racionalización, evasión, negación, regresión, entre otros.</p>

Anexo 5. Manual del Facilitador sesión 2

MOMENTO DE LA APLICACIÓN: SESIÓN 2 / INICIO / ENERGIZACIÓN / ACTIVIDAD 1

<p>NOMBRE DE LA TÉCNICA: EL BAILE DE LA ESCOBA</p>	<p>Objetivo: Energizar al grupo para dar inicio a la sesión.</p>
<p>Fuente: https://dinamicasgrupales.blogspot.com/ con adaptación de los facilitadores.</p>	<p>Duración: 15 minutos</p>
<p>Descripción: Los integrantes bailan con parejas seleccionadas previamente para evitar bailar con la señorita escoba. Cada vez que cambian la música los participantes deben cambiar de pareja. Quién no consiga pareja se quedará bailando con la “Señorita Escoba”.</p>	
<p>INSTRUCCIONES DEL FACILITADOR:</p>	<p>INSTRUCCIONES A LOS PARTICIPANTES:</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Dar la bienvenida a los participantes y presentar el propósito de la sesión. 2. Dar las instrucciones claras y precisas. 3. Solicitar el parafraseo de las instrucciones. 4. Controlar el tiempo de la estrategia. 5. Observar la dinámica individual y grupal. 6. Registrar la experiencia. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Buenos días, para dar inicio a la sesión vamos a realizar el conocidísimo y famosísimo baile de la escoba. 2. Todos vamos a bailar en parejas. Elijan su pareja. Todos excepto una persona (si son pares, el coordinador es esa persona), o, mejor dicho, sí que tiene pareja: ¡la famosísima Señorita Escoba!”. 3. A continuación, escucharemos músicaailable. En el instante en que se detenga la música y se oiga: ¡cambio de parejas!, todos lo hacemos con gran rapidez para no quedarnos solos, porque si no bailaremos con la escoba. 4. Después de bailar con la Señorita Escoba deberá expresar una frase asociada con la sesión anterior.
<p>Procesamiento: No se procesa.</p>	<p>Riesgos: Ausencia de algún participante por retraso o incumplimiento de horario de la actividad. Disposición para realizar la actividad. Pocas habilidades histriónicas o timidez excesiva de los participantes. Distracciones derivadas de problemáticas relacionadas con escenarios coyunturales propios de la dinámica social venezolana.</p>

MOMENTO DE LA APLICACIÓN: SESIÓN 2 / PRETEST

NOMBRE DE LA TÉCNICA: EL AUTOBUS DE LA ASERTIVIDAD	Objetivo: Mostrar modos de expresión de asertividad empática a través del trabajo grupal
Fuente: Cesar García Rincón	Duración: 45 minutos
<p>Descripción: Se inicia en la parada de un autobús, donde sólo hay tres asientos, se les pide a tres participantes “mujeres embarazadas” que salgan del salón, luego el facilitador las va llamando por turnos, ellas no deben saber sobre la situación que sucederá en el salón hasta no ser llamadas. Se disponen tres sillas simulando la parada del autobús (o asientos del autobús). Seguidamente se solicita a tres participantes que suban al autobús y se vayan sentando en cada una de las sillas, estos personajes serán (A, B, C) en cada una de las sillas habrá un sobre con una tarjeta, cada uno procederá a leer en silencio y no debe comentar lo leído en la tarjeta, se les pide que se personifiquen el rol de la situación planteada en la tarjeta. Luego el facilitador llama a la primera mujer, la recibe y le entrega un sobre con una tarjeta, ni las mujeres, ni los participantes saben sobre el contenido de la tarjeta y no pueden decir nada de los roles. Esta misma situación se repite con las siguientes mujeres. El resto del grupo tendrá una guía para evaluar los comportamientos de los personajes.</p>	
INSTRUCCIONES DEL FACILITADOR:	INSTRUCCIONES A LOS PARTICIPANTES:
<ol style="list-style-type: none"> 1. Dar la bienvenida a los participantes y presentar el propósito de la sesión. 2. Iniciar la actividad práctica, dando instrucciones claras y precisas a los participantes. 3. Solicitar el parafraseo de las instrucciones. 4. Controlar el tiempo de la estrategia. 5. Observar la dinámica individual y grupal. 6. Estar atento a resolver dudas de los participantes. 7. Registrar la experiencia. 8. Elaborar los procesamientos acordes a tres ejes de observación: a) Aplicación de la teoría; b) Los procesos individuales y grupales, y c) El objetivo de la actividad y el propósito de la intervención. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Buenas tardes (días) a continuación les voy a solicitar tres voluntarios (as) que salgan del salón para preparar la actividad. 2. Ahora invito a tres voluntarios a sentarse en las sillas dispuestas en el salón. (Personajes A, B, C) 3. Una vez sentados les pido que abran el sobre ubicado en su silla léanlo en silencio, sin comentar el contenido del mismo. 4. Cada uno de ustedes deberá personificar el rol asignado en su lectura. 5. Empezaré a llamar por turno a cada personaje y le entregaré un sobre, que cada uno leerá sin comentar su contenido. 6. Se les pide asumir el rol descrito en el contenido leído. 7. Le entregaré una guía para evaluar los comportamientos de los personajes al resto de los participantes. 8. Para esta actividad tienen 15 minutos

<p>Procesamiento ¿Cómo se organizaron para ponerse de acuerdo?; ¿Lograron plantear sus puntos de vistas?; ¿Se sintieron respetados?; ¿Expresaron la comprensión de los argumentos y posiciones expresados por los demás participantes?; ¿Cómo lo expresaron?; ¿Hubo la disposición para escuchar sus opiniones?; ¿Observaron interés es escucharse?; ¿Se dio la expresión precisa de lo esperado del compañero (a)?; ¿Hubo contacto visual en la discusión de los acuerdos?; ¿Sintieron alguna incomodidad en cuantas actitudes asumidas por el compañero?; ¿Qué características predominaron en la selección del perfil?; ¿Cuáles con conductas beneficiaron el proceso de comunicación?; ¿De qué se dieron cuentas al asumir los diferentes roles?</p>	<p>Riesgos: Ausencia de algún participante por retraso o incumplimiento de horario de la actividad. Disposición para realizar la actividad. Falta de comprensión de las instrucciones. Extensión del tiempo planificado. Apertura de procesos individuales. Desinterés en desarrollar un plan de vida en algunos participantes. Distracciones derivadas de problemáticas relacionadas con escenarios coyunturales propios de la dinámica social venezolana. Desarrollo de mecanismos de defensa en los participantes que limiten el alcance de la actividad: racionalización, evasión, negación, regresión, entre otros.</p>
---	---

MOMENTO DE LA APLICACIÓN: SESIÓN 2 / DESARROLLO / ACTIVIDAD 2

<p>NOMBRE DE LA TÉCNICA: EXPOSICION INTERACTIVA</p>	<p>Objetivo: Identificar las características, beneficios y obstáculos de la empatía a través de exposiciones psicoeducativas</p>
<p>Fuente: Elaboración propia basado en material de Juárez, Mendoza y Villegas (2019).</p>	<p>Duración: 60 minutos.</p>
<p>Descripción: Divididos en tres grupos los participantes desarrollaran una exposición psicoeducativa referente al tema de empatía, utilizando un mapa mental elaborado por ellos mismos y ejemplificando con ejemplos prácticos de la cotidianidad el valor de la empatía en el desarrollo y mantenimiento de las relaciones interpersonales. Los temas por grupo serán: Grupo 1: Habilidades para desarrollar la empatía y beneficios de la empatía; Grupo 2: Comprensión de la asertividad y la escucha activa; Grupo 3: tipos de empatía, obstáculos y alcance de la empatía.</p>	
<p>INSTRUCCIONES DEL FACILITADOR:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dar las instrucciones claras y precisas. 2. Entregar los recursos informativos impresos. 	<p>INSTRUCCIONES A LOS PARTICIPANTES:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. A continuación abordaremos el tema de la empatía basados en los aportes de Juárez, Mendoza y Villegas (2019) los cuales nos permitirán abordar los siguientes puntos temáticos Habilidades para

<ol style="list-style-type: none"> 3. Solicitar el parafraseo de las instrucciones. 4. Controlar el tiempo de la estrategia. 5. Observar la dinámica individual y grupal. 6. Estar atento a resolver dudas de los participantes. 7. Registrar la experiencia. 8. Elaborar los procesamientos acordes a tres ejes de observación: a) Aplicación de la teoría; b) Los procesos individuales y grupales, y c) El objetivo de la actividad y el propósito de la intervención. 	<p>desarrollar la empatía, beneficios de la empatía, comprensión de la asertividad y la escucha activa, tipos de empatía, obstáculos y alcance de la empatía.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Para hacerlo nos enumeraremos del 1 al 3 de izquierda a derecha, luego nos reuniremos en los grupos correspondientes a los números asignados, para discutir el material asignado a los grupos y establecer la forma dinámica de exposición. 3. Todos los grupos contarán con un papel bond y un juego de marcadores y colores que podrán utilizar para desarrollar los mapas mentales que sirvan de material de apoyo para sus presentaciones. Las cuales deben explicar el contenido del material asignado y exponer ejemplos prácticos de la cotidianidad y del cómo nos ayuda la empatía en el desarrollo y mantenimiento de las relaciones interpersonales. 4. Para la planificación de la exposición disponen de 20 min.
<p>Procesamiento ¿Cómo les pareció la actividad?; ¿Qué aspectos de la empatía vieron en el grupo y en los otros grupos durante el desarrollo de la actividad? ¿Qué aspectos de la empatía considera que usted en lo personal debe desarrollar más?; ¿Cuáles contenidos le parecieron más útiles para el VASFAP?; ¿Cómo relacionaría esta actividad con la sesión anterior?</p>	<p>Riesgos: Disposición para realizar la actividad. Problemas físicos de los participantes que le impidan cumplir las penitencias. Extensión del tiempo planificado. Distracciones derivadas de problemáticas relacionadas con escenarios coyunturales propios de la dinámica social venezolana. Desarrollo de mecanismos de defensa en los participantes que limiten el alcance de la actividad: racionalización, evasión, negación, regresión, entre otros.</p>

MOMENTO DE LA APLICACIÓN: SESIÓN 2 / DESARROLLO / ACTIVIDAD 3

<p>NOMBRE DE LA TÉCNICA: REPRESENTACIÓN DE ESCUCHA ACTIVA</p>	<p>Objetivo: Reafirmar el valor de la escucha activa en el desarrollo y mejoramiento de la empatía a través de la experiencia grupal.</p>
<p>Fuente: https://www.aulafacil.com/cursos/psicologia/taller-de-habilidades-sociales-y-comunicacion/dinamica-de-</p>	<p>Duración: 45 minutos</p>

escucha-activa-representacion-de-escucha-activa-l11475 con adaptación de los facilitadores.	
<p>Descripción: Los facilitadores deben hablar con dos de los componentes del grupo antes de empezar la sesión para que sean sus cómplices al representar una situación en la que se lleve a cabo una escucha activa y otra en la que ésta no se produzca. Uno de los facilitadores pregunta a su cómplice que le comenté alguna experiencia de vida, mientras muestra una actitud de escucha activa (cuerpo inclinado hacia delante, contacto ocular, asentimiento con la cabeza, realización de preguntas para asegurar que está entendiendo lo que le están contando o profundizar en el tema, etc.). El otro de los facilitadores crea la misma situación, pero no muestra dicha conducta, por el contrario, mira hacia otro lado, se sienta con las piernas estiradas, charla con el otro monitor mientras la otra persona está respondiendo a su pregunta, bostezo, etc. A continuación, se les pregunta a los compañeros si han notado alguna diferencia en la actitud mostrada por los facilitadores, debatiéndose si ha habido diferencias a la hora de escuchar y prestar atención a la conversación. Asimismo, se le pregunta a los cómplices cómo se han sentido, si han sido escuchado y tomados en cuenta o no. Para finalizar se expone un video de escucha activa y se procede a la discusión de cierre de la actividad https://www.youtube.com/watch?v=la1F2U7YZTY</p>	
INSTRUCCIONES DEL FACILITADOR:	INSTRUCCIONES A LOS PARTICIPANTES:
<ol style="list-style-type: none"> 1. Dar las instrucciones de la dinámica “Representación de la escucha activa”, de forma clara y precisa. 2. Solicitar el parafraseo de las instrucciones. 3. Controlar el tiempo de la estrategia. 4. Controlar el desarrollo sano de la actividad, evitando reactividad negativa de los participantes frente a las observaciones de los compañeros. 5. Observar la dinámica individual y grupal 6. Estar atento a resolver dudas de los participantes. 7. Registrar la experiencia. 8. Elaborar los procesamientos acordes a tres ejes de observación: a) Aplicación de la teoría; b) Los procesos individuales y grupales, y c) El objetivo de la actividad y el propósito de la intervención. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se conversa con dos colaboradores, antes de iniciar la actividad para contar con su participación. Se les informa que deben comentar a cada uno de los colaboradores una experiencia de vida. Mientras se encuentran sentados frente a frente. En ese momento se elegirá cuál de los participantes participará primero. 2. A continuación, se dará inicio a la actividad Representación de la Escucha Activa. Dos de los participantes serán nuestros colaboradores para ejecutar la actividad, los cuales voluntariamente contarán a cada uno de los facilitadores (uno primero y otro después) una experiencia de vida significativa. Les invito a observar la dinámica para luego interactuar sobre sus apreciaciones. 3. ¿Notaron alguna diferencia en la actitud mostrada por los facilitadores? Los colaboradores: ¿Cómo se han sentido, si han sido escuchado y tomados en cuenta o no? 4. Para finalizar la actividad los invito a ver el siguiente video titulado: La escucha activa, ¿en qué consiste? Al finalizar el video se procederá a realizar una discusión grupal sobre lo observado en la actividad.

<p>Procesamiento ¿Los colaboradores y el resto de los participantes cómo se sintieron durante el desarrollo de la dinámica?; ¿Recordaron situaciones similares vividas durante sus jornadas de trabajo comunitario en el VASFAP?; Desde lo afectivo y lo cognitivo ¿Qué aprendieron de la dinámica?; ¿Cómo se relaciona este ejercicio con lo aprendido sobre empatía?; ¿En qué radica el valor de la escucha activa?; ¿Qué aspectos individuales mejorarían para mejorar su escucha activa?; en el “Aquí y el Ahora” ¿Cómo influye esta dinámica a tu desarrollo individual y en los objetivos grupales?</p>	<p>Riesgos: Disposición para realizar la actividad. Falta de comprensión de las instrucciones. Limitaciones derivadas de la capacidad histriónica o timidez excesiva de algunos participantes. Extensión del tiempo planificado. Desarrollo de procesos conflictivos entre los participantes. Apertura de procesos individuales. Distracciones derivadas de problemáticas relacionadas con escenarios coyunturales propios de la dinámica social venezolana. Desarrollo de mecanismos de defensa en los participantes que limiten el alcance de la actividad: racionalización, evasión, negación, regresión, entre otros.</p>
--	--

MOMENTO DE LA APLICACIÓN: SESIÓN 2 / DESARROLLO / ACTIVIDAD 4

<p>NOMBRE DE LA TÉCNICA: CONVERSACIONES DIFÍCILES</p>	<p>Objetivo: Practicar la escucha activa con los compañeros del VASFAP.</p>
<p>Fuente: https://dinamicasgrupales.com.ar</p>	<p>Duración: 30 minutos</p>
<p>Descripción: En esta actividad se propone ejercitar la escucha activa y posteriormente validar lo escuchado. El ejercicio se debe desarrollar en parejas, identificando a cada participante con la letra A y B. Los participantes A le cuentan a B un problema que poseen y no saben cómo resolverlo. Quien escucha sólo debe limitarse a oír, no puede haber ningún comentario ni pregunta. Luego de tres minutos el participante B podrá validar con A lo que escucho, no podrá hacer inferencias. Un ejemplo sería “tú dijiste que...” y preguntar todo lo que recuerda haber oído de A. En esta última interacción el participante A podrá responder afirmando o negando, además podrá hacer aclaraciones. A continuación se repite la actividad pero cambiando los roles entre A y B.</p>	
<p>INSTRUCCIONES DEL FACILITADOR:</p>	<p>INSTRUCCIONES A LOS PARTICIPANTES:</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Dar las instrucciones de la dinámica “Conversaciones difíciles”, de forma clara y precisa. 2. Solicitar el parafraseo de las instrucciones. 3. Controlar el tiempo de la estrategia. 	<p>En esta actividad se propone ejercitar la escucha activa y posteriormente validar lo escuchado. El ejercicio se debe desarrollar en parejas, identificando a cada participante con la letra A y B A continuación vamos a dividir al grupo en dos subgrupos, el primer</p>

<p>4. Controlar el desarrollo sano de la actividad, evitando reactividad negativa de los participantes frente a las observaciones de los compañeros.</p> <p>5. Observar la dinámica individual y grupal</p> <p>6. Estar atento a resolver dudas de los participantes.</p> <p>7. Registrar la experiencia.</p> <p>Elaborar los procesamientos acordes a tres ejes de observación: a) Aplicación de la teoría; b) Los procesos individuales y grupales, y c) El objetivo de la actividad y el propósito de la intervención.</p>	<p>subgrupo se identificará con la letra A y segundo subgrupo con la letra B. Posteriormente vamos a dividirnos en parejas de A y B. Ahora, los participantes A le cuentan a B un problema que poseen y no saben cómo resolverlo. Cumpliendo las siguientes condiciones: a) Quien escucha sólo debe limitarse a oír; b) No puede haber ningún comentario ni pregunta.</p> <p>Luego de tres minutos, el participante B podrá validar con A lo que escucho, no podrá hacer inferencias. Un ejemplo sería “tú dijiste que...” y preguntar todo lo que recuerda haber oído de A. En esta última interacción el participante A podrá responder afirmando o negando, además podrá hacer aclaraciones.</p> <p>Para finalizar vamos a repetir la actividad, pero cambiando los roles entre A y B. Para realizar las discusión de cierre de la actividad.</p>
<p>Procesamiento ¿Cómo se sintieron durante el desarrollo de la dinámica?; Desde lo afectivo y lo cognitivo ¿Qué aprendieron de la dinámica?; ¿Percibieron la importancia de chequear la información?; ¿Cuál es el valor de no interrumpir a las personas que desean transmitirnos una idea o problema complejo? Explique; ¿Qué relación guarda esta actividad con las actividades antecedentes asociadas con los temas de empatía y asertividad?; en el “Aquí y el Ahora” ¿Cómo influye esta dinámica a tu desarrollo individual y en los objetivos grupales del VASFAP?</p>	<p>Riesgos: Disposición para realizar la actividad. Falta de comprensión de las instrucciones. Limitaciones derivadas de la capacidad histriónica o timidez excesiva de algunos participantes. Extensión del tiempo planificado. Desarrollo de procesos conflictivos entre los participantes. Apertura de procesos individuales. Distracciones derivadas de problemáticas relacionadas con escenarios coyunturales propios de la dinámica social venezolana. Desarrollo de mecanismos de defensa en los participantes que limiten el alcance de la actividad: racionalización, evasión, negación, regresión, entre otros.</p>

MOMENTO DE LA APLICACIÓN: SESIÓN 2 / DESARROLLO / ACTIVIDAD 5

NOMBRE DE LA TÉCNICA: EL GATO Y EL GALLO	Objetivo: Afianzar la importancia del reconocimiento del otro como estrategia para desarrollar empatía.
Fuente: https://dinamicasgrupales.com.ar	Duración: 30 minutos
<p>Descripción: Esta dinámica fue pensada para que los participantes comprendan y entiendan que existe otra manera de ser y de vivir. El facilitador propondrá armar subgrupos de cinco personas aproximadamente para trabajar una fábula de Esopo. Distribuyendo una copia a cada participante y que algún colaborador lea en voz alta la fábula. A continuación, en cada subgrupo se trabaja sobre la escena relatada y analizar el comportamiento del gato. Los integrantes deberán elaborar al menos cinco conceptos que hayan aprendido en relación a la conducta del gato. Para finalizar en grupo grande se abre un espacio de debate y reflexión para compartir los conceptos escritos en cada subgrupo. Luego de haber reflexionado sobre la fábula y los conceptos trabajados sería importante hacer una analogía con la sociedad. Qué sucede cuando no entendemos las culturas diferentes y los contextos diferentes.</p>	
INSTRUCCIONES DEL FACILITADOR:	INSTRUCCIONES A LOS PARTICIPANTES:
<ol style="list-style-type: none"> 1. Dar las instrucciones de la dinámica “El Gato y el Gallo”, de forma clara y precisa, entregando la hoja de la fábula y una hoja para anotaciones. 2. Solicitar el parafraseo de las instrucciones. 3. Controlar el tiempo de la estrategia. 4. Controlar el desarrollo sano de la actividad, evitando reactividad negativa de los participantes frente a las observaciones de los compañeros. 5. Observar la dinámica individual y grupal 6. Estar atento a resolver dudas de los participantes. 7. Registrar la experiencia. 8. Elaborar los procesamientos acordes a tres ejes de observación: a) Aplicación de la teoría; b) Los procesos individuales y grupales, y c) El 	<ol style="list-style-type: none"> 1. A continuación los invito a dividirse en dos grupos y hacer lectura de la siguiente fábula de Esopo titulada “El Gato y el Gallo”, léanla con detenimiento, para después compartir en nuestros subgrupos nuestras percepciones sobre la historia. <p>El Gato y El Gallo: <i>Un gato ataco a un gallo con la intención de matarlo y comenzó a acusarlo de la siguiente manera: sabes que eres un animal que grita mucho, con la voz aguda que tienes, despiertas a los que duermen tranquilamente por las noches. El gallo defendiéndose dijo: no hago ningún mal a nadie, más bien, hago un favor, ya que mi canto sirve como un despertador para los que tienen que levantarse temprano. El gato siguió acusando al gallo, diciéndole que era un mujeriego, cuando otros animales solo tienen una pareja. ¿Acaso yo tengo la culpa de eso? No ves que el amo me ha puesto aquí también para multiplicar a los míos. El gato no conforme con todo, dijo: basta ya, no me convence todo lo que has dicho, y en eso se lanzó sobre el gallo y lo mató.</i></p>

<p>objetivo de la actividad y el propósito de la intervención.</p>	<p>2. Ahora, deberán elaborar al menos cinco conceptos que hayan aprendido en relación a la conducta del gato, tienen 10 minutos para realizarlo.</p> <p>3. Para finalizar expondremos a todo el grupo los conceptos aprendidos y conclusiones consensuados en los subgrupos. Para responder a la interrogante: ¿Por qué el gato mató al gallo? tienen 5 minutos para organizarse. Cada grupo tendrá cinco minutos para exponer sus consensos.</p>
<p>Procesamiento ¿Cómo se sintieron durante el desarrollo de la dinámica?; Desde lo afectivo y lo cognitivo ¿Qué aprendieron de la dinámica?; ¿Cómo el conocer al otro puede ayudar al fomento de la empatía? ¿Qué aspecto de la dinámica anterior se pudieran incluir en la fábula para generar otro desenlace? ¿Cuáles características de la empatía nos invita a conocer al otro y comprender sus diferencias?; En el “Aquí y el Ahora” ¿Cómo influye esta dinámica a tu desarrollo individual y en los objetivos grupales del VASFAP?</p>	<p>Riesgos: Disposición para realizar la actividad. Falta de comprensión de las instrucciones. Limitaciones derivadas de la capacidad histriónica o timidez excesiva de algunos participantes. Extensión del tiempo planificado. Desarrollo de procesos conflictivos entre los participantes. Apertura de procesos individuales. Distracciones derivadas de problemáticas relacionadas con escenarios coyunturales propios de la dinámica social venezolana. Desarrollo de mecanismos de defensa en los participantes que limiten el alcance de la actividad: racionalización, evasión, negación, regresión, entre otros.</p>

MOMENTO DE LA APLICACIÓN: SESIÓN 2 / ENERGIZACIÓN / ACTIVIDAD 6

<p>NOMBRE DE LA TÉCNICA: RIO RIVERA</p>	<p>Objetivo: Energizar al grupo a través del juego para dar inicio a la sesión</p>
<p>Fuente: EFIP, 2016.</p>	<p>Duración: 15 minutos</p>
<p>Descripción: Los participantes se colocarán del lado izquierdo de una línea que el facilitador colocará en el medio del salón, el ejercicio consiste en mantenerse del lado que enuncie verbalmente el facilitador, saltando rápidamente de un lado al otro. Es decir, si el facilitador dice “Río” el participante debe saltar rápidamente al lado izquierdo, si el facilitador dice “Rivera” el participante debe saltar al lado derecho. Si el participante se encuentra en un lado no mencionado por el facilitador, se debe retirar del juego. Gana el participante que quede al final. El facilitador se ubicará al frente de la línea de participantes, obstaculizando el contacto visual de los participantes al final de la fila, con el propósito de enfatizar la importancia del contacto</p>	

visual y la escucha activa como elementos fundamentales de la comunicación efectiva y asertiva, ejemplificando como existen barreras que limitan nuestra comunicación y contacto con otros.	
INSTRUCCIONES DEL FACILITADOR:	INSTRUCCIONES A LOS PARTICIPANTES:
<ol style="list-style-type: none"> 1. Dar las instrucciones de la dinámica “Río Rivera” de forma clara y precisa. 2. Solicitar el parafraseo de las instrucciones. 3. Controlar el tiempo de la estrategia. 4. Observar la dinámica individual y grupal 5. Registrar la experiencia. 6. Elaborar los procesamientos acordes a tres ejes de observación: a) Aplicación de la teoría; b) Los procesos individuales y grupales, y c) El objetivo de la actividad y el propósito de la intervención. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. La siguiente dinámica se llama “Río Rivera”, si observan en el piso tienen una línea elaborada con un tirro, el lado izquierdo de esta línea está representado por el río, el lado derecho por la Rivera. Todos deben formar una fila del lado del río para iniciar la actividad. 2. El ejercicio consiste en mantenerse del lado que enuncie verbalmente el facilitador, saltando rápidamente de un lado al otro. Es decir, si el facilitador dice “Río” el participante debe saltar rápidamente al lado izquierdo, si el facilitador dice “Rivera” el participante debe saltar al lado derecho. Si el participante se encuentra en un lado no mencionado por el facilitador, se debe retirar del juego. Gana el participante que quede al final.
Procesamiento: La actividad no se procesa. Solo se pregunta ¿Cómo están las energías para la sesión? Y ¿Cómo relacionan esta actividad con la escucha activa?	Riesgos: Disposición para realizar la actividad. Falta de comprensión de las instrucciones. Extensión del tiempo planificado. Desarrollo de lesiones físicas por el alto movimiento de la actividad. Distracciones derivadas de problemáticas relacionadas con escenarios coyunturales propios de la dinámica social venezolana. Desarrollo de mecanismos de defensa en los participantes que limiten el alcance de la actividad: racionalización, evasión, negación, regresión, entre otros.

MOMENTO DE LA APLICACIÓN: SESIÓN 2 / DESARROLLO / ACTIVIDAD 7

NOMBRE DE LA TÉCNICA: EL CUENTO EL LIBRO NEGRO DE COLORES	Relacionar la empatía, el respeto y la tolerancia a través de la percepción del mundo con el cuento Tomás, una persona invidente, en un ambiente afectivo
Fuente: elaboración propia	Duración: 30 minutos

<p>Descripción: La actividad consiste en narrar al grupo el cuento El libro negro de colores mientras los miembros del grupo permanecen con los ojos vendados y se les solicita experimentar con el sentido del tacto, gusto y olfato los objetos que tendrán frente a ellos en una caja. Dichos elementos serán representativos de los colores que irán apareciendo en la narración del cuento cuyo protagonista es Tomás, un niño invidente que describe su particular manera de “observar” los colores, relacionándolos con sonidos, sensaciones y emociones.</p>	
<p>INSTRUCCIONES DEL FACILITADOR:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dar las instrucciones claramente 2. Invitar a los participantes a formar dos grupos libremente, uno de cinco integrantes y otro de cuatro. 3. Conformar dos círculos e invitarlos a sentarse en el piso. Una vez sentados, vendarles los ojos e invitarlos a la escucha activa del cuento. 4. Se colocarán las cajas con los objetos en el centro de cada círculo y se les invita a hacer uso de los elementos que están en la caja utilizando sus sentidos. 5. Solicitar parafraseo de las instrucciones. 6. Controlar el tiempo de la estrategia. 7. Observar la dinámica individual y grupal. 8. Estar atento a dudas que presenten los participantes durante el desarrollo de la actividad. 9. Registrar la experiencia. 10. Elaborar los procesamientos acordes a tres ejes de observación: a) Aplicación de la teoría; b) Los procesos individuales y grupales, y c) El objetivo de la actividad y el propósito de la intervención. 	<p>INSTRUCCIONES A LOS PARTICIPANTES:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Para iniciar esta actividad les pedimos que formen dos grupos. 2. Les invitamos a cada grupo a formar un círculo y sentarse en el piso manteniendo el círculo. 3. Procederemos a vendarles los ojos y les invitamos aplicar la escucha activa para oír la narración de El Libro Negro de Colores. 4. Una vez iniciado el cuento les invitaremos a hacer uso de los objetos que colocaremos en el centro del círculo dispuestos dentro de una caja, para ello utilizarán los sentidos disponibles. 5. Una vez finalizada la narración pueden quitarse las vendas. 6. Comentar la experiencia.
<p>Procesamiento: ¿Cómo se sintieron durante el desarrollo de la actividad? ¿De qué se dieron cuenta? ¿De lo experimentado qué te llevas a tu rol dentro del VASFAP?; ¿Cómo influye esta experiencia en el proceso grupal del VASFAP?; Desde el desarrollo de la observación y la</p>	<p>Riesgos: Disposición para realizar la actividad. Falta de comprensión de la teoría o las instrucciones. Cansancio o desgaste acumulado por el tiempo de la sesión hasta el momento de aplicación de la dinámica. Ausencias prolongadas a las dinámicas de algún participante que le dificulte desarrollar</p>

empatía como competencias para el desarrollo de habilidades interpersonales ¿Cómo te comprometerías con tu grupo de trabajo comunitario?	un cierre efectivo. Distracciones derivadas de problemáticas relacionadas con escenarios coyunturales propios de la dinámica social venezolana. Desarrollo de mecanismos de defensa en los participantes que limiten el alcance de la actividad: racionalización, evasión, negación, regresión, entre otros.
--	--

MOMENTO DE LA APLICACIÓN: SESIÓN 2 / DESARROLLO / ACTIVIDAD 8

NOMBRE DE LA TÉCNICA: TRES PASOS DE LA ASERTIVIDAD	Objetivo: Formular respuestas asertivas mediante el empleo de los tres pasos de la asertividad, a través de la confrontación de conflictos individuales entre los participantes.
Fuente: https://www.lifeder.com/dinamicas-comunicacion-asertiva/ con adaptación de los facilitadores.	Duración: 90 minutos
Descripción: Los participantes del VASFAP practican la formulación de respuestas asertivas a través de los tres pasos de la asertividad “Cuando tú..., Yo siento..., Me gustaría...”, afrontando conflictos individuales que se han desarrollado en el grupo, y que han sido manifestados en el proceso de diagnóstico de necesidades de formación. En un segundo momento los participantes se reunirán en dos grupos, y atendiendo a las expresiones empleadas por los participantes durante la primera fase de la sesión, y añadiendo otras situaciones que del VASFAP confrontarán las situaciones a través del uso de la asertividad y las destrezas adquiridas durante la sesión.	
INSTRUCCIONES DEL FACILITADOR:	INSTRUCCIONES A LOS PARTICIPANTES:
<ol style="list-style-type: none"> 1. Dar las instrucciones de la dinámica “Los 3 pasos de la Asertividad” de forma clara y precisa. 2. Solicitar el parafraseo de las instrucciones. 3. Controlar el tiempo de la estrategia. 4. Observar la dinámica individual y grupal. 5. Estar atento a dudas que presenten los participantes durante el desarrollo de la actividad. 6. Registrar la experiencia. 7. Elaborar los procesamientos acordes a tres ejes de observación: a) Aplicación de la 	FASE I: <ol style="list-style-type: none"> 1. Ahora vamos a sentarnos en círculo para practicar “Los 3 pasos de la Asertividad”, con la intención de mejorar nuestras relaciones interpersonales en el VASFAP, y por ende impactar en su desarrollo grupal. 2. El objetivo de esta actividad es formular respuestas asertivas partiendo de los principios de asertividad expresados por Castanyer, y vistos en la exposición “Cuando tú..., Yo siento..., Me gustaría...”. Con el propósito de potencializar nuestras habilidades comunicativas y asertivas. 3. A continuación, se presentará una serie de situaciones observadas en el grupo, que podemos mejorar mediante la práctica de la

<p>teoría; b) Los procesos individuales y grupales, y c) El objetivo de la actividad y el propósito de la intervención.</p>	<p>comunicación asertiva. Adicionalmente, si desean verbalizar alguna situación que los movilizara de alguna forma, pueden hacerlo desde la amabilidad y el respeto presentes en la comunicación asertiva.</p> <p>4. Contaremos con 30 minutos para desarrollar esta actividad.</p> <p>FASE II:</p> <p>5. Ahora recordando las interacciones realizadas en la primera fase, y añadiendo otras situaciones que del VASFAP, los participantes se reunirán en dos grupos, y confrontarán las situaciones a través del uso de la asertividad y las destrezas adquiridas durante la sesión. Contarán con 15 minutos para esta actividad.</p> <p>6. Posteriormente nos colocaremos en círculo y compartiremos con los demás participantes nuestra experiencia durante la actividad y la forma en la cual formulamos respuestas asertivas.</p>
<p>Procesamiento: ¿Cómo describirían la técnica de los tres pasos de la asertividad? ¿Cómo influye el empleo de la comunicación asertiva en el proceso grupal? ¿Cómo se sintieron al comunicar situaciones movilizantes a sus compañeros de entrenamiento? ¿Expresaron de forma explícita lo que esperaban de sus compañeros? De ser afirmativo ¿Cómo lo expresaron?; ¿Mantuvieron contacto visual al momento de hacer Feed Back a sus compañeros?; ¿Observaron escucha activa? Explique; ¿Observaron consonancia entre el lenguaje verbal y el no verbal? ¿Qué les agradó o no esta experiencia?; En esta breve práctica ¿Cómo integramos los conocimientos y competencias adquiridas en las sesiones?; Sobre su grupo y tu influencia en el grupo ¿Qué aprendieron de esta actividad?</p>	<p>Riesgos: Disposición para realizar la actividad. Falta de comprensión de la teoría o las instrucciones. Cansancio o desgaste acumulado por las aproximadas 7 horas de la sesión hasta el momento de aplicación de la dinámica. Llegada tarde de algún participante que le dificulte desarrollar un cierre efectivo. Distracciones derivadas de problemáticas relacionadas con escenarios coyunturales propios de la dinámica social venezolana. Desarrollo de mecanismos de defensa en los participantes que limiten el alcance de la actividad: racionalización, evasión, negación, regresión, entre otros.</p>

MOMENTO DE LA APLICACIÓN: SESIÓN 2 / POSTEST

NOMBRE DE LA TÉCNICA: EL PARAGUA DE LA ASERTIVIDAD	Objetivo: Mostrar modos de expresión de asertividad empática a través del trabajo grupal
Fuente: Cesar García Rincón	Duración: 30 minutos
Descripción: Se Inicia solicitando a tres personas salir fuera salón, las mismas serán llamadas por turno cuando el facilitador se los indique. En el salón disponer tres sillas, en cada silla se colocará un sobre, adentro del sobre hay una tarjeta con una situación descrita, frente a las sillas se coloca un paraguas a una distancia entre 3 o 5 metros de las mismas. Se invitan a tres participantes presentes en el salón, a sentarse en la silla que desee. Una vez que cada participante seleccione su silla, tomará el sobre y lo leerá en silencio, no debe comentar lo descrito en la tarjeta. Se les solicita que actúe, de acuerdo a la situación descrita en la tarjeta. Es importante aclarar que no pueden compartir el paraguas, porque todos van a direcciones distintas, A) la entrevista calle abajo Entrevista, B) Calle arriba cita en el restaurant y C) en frente de la calle la Guardería. Se observará como actuarán todos los personajes. En esta dinámica participa todo el grupo, porque el resto tendrá una guía para evaluar los comportamientos de los tres personajes: A) Que tienen la entrevista de trabajo, B) que tiene la hija en la guardería, y el C) que tiene la cita en el restaurante.	
INSTRUCCIONES DEL FACILITADOR:	INSTRUCCIONES A LOS PARTICIPANTES:
<ol style="list-style-type: none"> 1. Iniciar la actividad práctica, dando instrucciones claras y precisas a los participantes. 2. Solicitar el parafraseo de las instrucciones. 3. Controlar el tiempo de la estrategia. 4. Observar la dinámica individual y grupal. 5. Estar atento a resolver dudas de los participantes. 6. Registrar la experiencia. 7. Elaborar los procesamientos acordes a tres ejes de observación: a) Aplicación de la teoría; b) Los procesos individuales y grupales, y c) El objetivo de la actividad y el propósito de la intervención. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Buenas tardes vamos a iniciar esta actividad solicitando a tres personas salir fuera salón, las mismas serán llamadas por turno cuando se los indique. 2. Invito a tres participantes voluntarios a sentarse en las sillas. 3. Una vez que cada participante este sentado en su silla, tomará el sobre y leerá en silencio, no debe comentar lo descrito en la tarjeta. 4. Se indica actuar de acuerdo a la situación descrita en la tarjeta. 5. Es importante aclarar que no pueden compartir el paraguas, porque todos van a direcciones distintas, A) Entrevista calle abajo, B) Cita en restaurant calle arriba y C) Guardería en la calle de enfrente. 6. EL resto tendrá una guía para evaluar los comportamientos de los tres personajes. 7. Les entregaré instrumento de evaluación. 8. Tiempo para la actividad 15 minutos
Procesamiento ¿Cómo se organizaron para ponerse de acuerdo?; ¿Lograron plantear sus puntos de vistas?; ¿Se sintieron respetados?; ¿Expresaron la comprensión de los argumentos y	Riesgos: Ausencia de algún participante por retraso o incumplimiento de horario de la actividad. Disposición para realizar la actividad. Falta de comprensión de las instrucciones. Extensión del tiempo planificado. Apertura de procesos individuales. Desinterés en desarrollar un plan de

<p>posiciones expresados por los demás participantes?; ¿Cómo lo expresaron?; ¿Hubo la disposición para escuchar sus opiniones?; ¿Observaron interés es escucharse?; ¿Se dio la expresión precisa de lo esperado del compañero (a)?; ¿Hubo contacto visual en la discusión de los acuerdos?; ¿Sintieron alguna incomodidad en cuantas aptitudes asumidas por el compañero?; ¿Qué características predominaron en la selección del perfil?; ¿Cuáles con conductas beneficiaron el proceso de comunicación?; ¿De qué se dieron cuentas al asumir los diferentes roles?</p>	<p>vida en algunos participantes. Distracciones derivadas de problemáticas relacionadas con escenarios coyunturales propios de la dinámica social venezolana. Desarrollo de mecanismos de defensa en los participantes que limiten el alcance de la actividad: racionalización, evasión, negación, regresión, entre otros.</p>
---	--

MOMENTO DE LA APLICACIÓN: SESIÓN 2 / CIERRE / ACTIVIDAD 9

<p>NOMBRE DE LA TÉCNICA: LO QUE VIVÍ, SENTÍ Y APRENDÍ</p>	<p>Objetivo: Sintetizar los aprendizajes cognitivos y afectivos obtenidos durante el desarrollo de la sesión.</p>
<p>Fuente: Contreras 2009 con adaptación de los autores.</p>	<p>Duración: 30 minutos</p>
<p>Descripción: En una ronda de intervenciones donde los participantes expresaran aspectos relevantes que observaron, sentimientos que tuvieron y aprendizajes de la sesión anterior, generando un clima de confianza y disposición para la siguiente sesión.</p>	
<p>INSTRUCCIONES DEL FACILITADOR:</p>	<p>INSTRUCCIONES A LOS PARTICIPANTES:</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Dar las instrucciones de la dinámica “Lo que Viví, Sentí y Aprendí” de forma clara y precisa. 2. Solicitar el parafraseo de las instrucciones. 3. Controlar el tiempo de la estrategia. 4. Observar la dinámica individual y grupal. 5. Estar atento a dudas que presenten los participantes durante el desarrollo de la actividad. 6. Registrar la experiencia. 7. Elaborar los procesamientos acordes a tres ejes de observación: a) Aplicación de la teoría; b) Los 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Los invito a realizar movimientos de estiramiento para iniciar la penúltima actividad de la jornada. 2. Esta actividad “Lo que Viví, Sentí y Aprendí” consistirá en que libremente cada participante sintetice su experiencia en la sesión de hoy, expresando sus sentimientos y aprendizajes. 3. Se realizará una ronda donde cada quien expresará lo que observó, sintió y aprendió de la sesión anterior. 4. La idea es resaltar los aspectos que consideren más interesantes. 5. A partir de sus experiencias los facilitadores pueden

<p>procesos individuales y grupales, y c) El objetivo de la actividad y el propósito de la intervención.</p>	<p>realizar ajustes a las dinámicas planificadas para la última sesión. 6. Agradecemos de antemano su atención y amable colaboración.</p>
<p>Procesamiento: ¿En general cómo describirían la sesión? Tomando en cuenta desde el inicio de la sesión hasta su cierre ¿Cómo describirían su proceso individual y grupal?; En el “Aquí y el Ahora” partiendo de esos aprendizajes comentados ¿Cómo podemos incorporar esta experiencia individual al VASFAP? ¿Cómo pueden mejorar sus relaciones interpersonales ¿Qué les gustaría fortalecer en un próximo taller?</p>	<p>Riesgos: Desgaste debido al trabajo continuo, durante la sesión. Disposición para realizar la actividad. Posibilidad de que algún participante se tenga que ir temprano debido a la zona de residencia. Llegada tarde de algún participante que le dificulte sintetizar los aprendizajes obtenidos. Cansancio derivado del tiempo que la persona lleva en la sesión. Desarrollo de mecanismos de defensa en los participantes que limiten el alcance de la actividad: racionalización, evasión, negación, regresión, entre otros.</p>

Anexo 6. Láminas de PowerPoint utilizadas.



Nota. Lámina 1.



Nota. Lámina 2.

Presentación / 15 Min

Presentación de la sesión

El objetivo de la facilitación es que los participantes logren sintetizar los principios básicos y beneficios de la asertividad elemental, para aplicarlos en su proceso individual y grupal en el trabajo comunitario.



Nota. Lámina 3.

Presentación / 15 Min

Presentación de los participantes

1. Los participantes deben formar un círculo, y en un primer momento cada miembro del grupo, por turnos, va diciendo al resto su nombre.
2. Ahora ésta pelota deberán ir pasándosela. Quien recibe la pelota deberá decir el nombre de quien se la ha pasado antes de lanzarla a otra persona, que deberá hacer lo mismo. No es necesario seguir un orden en los pases, pudiendo ser este azaroso siempre y cuando se integre a todos los participantes.
3. Como yo tengo la pelota iniciaré presentándome, diciendo mi nombre y como me describo personalmente.

Entregar identificador

Nota. Lámina 4.

Presentación / 15 Min

Acuerdos de Funcionamiento

1. A continuación enumeraran del uno al dos para formar dos subgrupos, donde **acordaran sus expectativas y los acuerdos de funcionamiento** (5 Min).
2. En un segundo momento ambos subgrupos se pondrán de acuerdo para **elaborar por escrito** (en el material entregado) los acuerdos de funcionamiento que cumpliremos durante las dos sesiones que durará el taller (5 Min).
2. En aras de garantizar la efectividad de la facilitación deseamos conocer sus expectativas, las cuales apuntaremos en una lámina, como una orientación adicional para las actividades. **Es importante destacar que todos deben estar de acuerdo con las expectativas consensuadas.**

Entregar Materiales 1

Nota. Lámina 5.



¡Comencemos la experiencia!

Nota. Lámina 6.

Pre Test / 30 Min

Planificación de Actividad Deportiva Comunitaria

Después de organizarse en dos grupos. Ambos grupos ejecutarán la misma actividad que será descrita en el Formato de Descripción de Actividad que será entregado a todos los miembros del grupo.

Deberán realizar una planificación de una actividad deportiva comunitaria, cumpliendo las condiciones establecidas en el Formato de Descripción de Actividad de la sesión.

Tienen 20 minutos para presentar la planificación, en el papel bond entregado. Al finalizar, el grupo deberá elegir a un integrante para que comparta la propuesta.

Entregar formato: 1

Nota. Lámina 7.

Post Test / 30 Min

Planificación de Actividad Deportiva Comunitaria

Planificarán una actividad recreativa comunitaria para recolectar fondos desde tres premisas, las cuales deben definir con antelación:

- a)** De los participantes de la comunidad solo 3 recibirán equipos deportivos (uniforme, morral, gorra, chaqueta, equipos deportivos).
- b)** De los organizadores solo 2 recibirán un viaje todo pago para su familia, de una semana para los roques o cualquier locación turística nacional.
- c)** Deben decidir para cuál sector de la comunidad estará dirigido los fondos recolectados: embarazadas, niñ@s, adolescentes, tercera edad.

Nota. Lámina 8.

Exposición Interactiva / 60 Min

Las Claves de la Asertividad

¿Qué es la asertividad? *“La asertividad es la capacidad de autoafirmar los propios derechos, sin dejarse manipular y sin manipular a los demás.”* En este sentido la asertividad puede ser considerada como una habilidad social, la cual está *“estrechamente ligada al respeto y cariño por uno mismo y, por ende, a los demás”*. (Castanyer, 2000 p. 21).

En su razonamiento caracteriza las conductas de las personas, en asertivas y no asertivas, estas últimas se dividen en conductas pasiva, agresivas y las pasivo agresivas. Haciendo la salvedad que no existe una conducta exclusiva en cuanto a una de las tres, existen tendencias a una u otra.

Nota. Lámina 9.

Exposición Interactiva / 60 Min

Las Claves de la Asertividad

Comunicación

Es la habilidad por excelencia de los seres humanos. Es *un fenómeno multifactorial* implica un emisor, receptor, mensaje, canal y entorno. Hay elementos psicológicos que influyen: *¿Cómo percibimos al otro? ¿Cómo nos perciben? ¿Cómo percibimos el entorno común?* También hay factores biológicos y sociales que nos predisponen. Si reconocemos su influencia, acertamos en nuestras interacciones. Existen herramientas comunicativas que influyen en nuestro alcance: feedback, chequear, establecimiento de límites, asertividad.



Nota. Lámina 10.



Nota. Lámina 11.

Exposición Interactiva / 60 Min

Las Claves de la Asertividad

Escucha Activa
Implica estar totalmente concentrados en el mensaje que el otro individuo intenta comunicar. Manteniendo una observación constante del otro, estableciendo contacto visual y postura corporal receptiva. Evitando distraerse, interrumpir, juzgar o invalidar la opinión del otro. El error más común es tomar decisiones sin tener suficiente información. Escuchar activamente es la clave para la resolución de conflictos.

Two photographs illustrating active listening. The left image shows a person's mouth open and hands cupped around it, as if shouting or speaking loudly. The right image shows a person's hands cupped around their ears, as if listening intently. Both images are set against a blue background.

Nota. Lámina 12.



Nota. Lámina 13.

Exposición Interactiva / 60 Min

Las Claves de la Asertividad

Empatía
Es tener la sensibilidad y sentir lo que otros sienten. Las personas empáticas son sensibles y entienden los sentimientos de los demás. **Comprenden la posición del otro.** Esto no implica involucrarse sentimentalmente. Es **respetar las decisiones de los demás,** aunque ellos no hubiesen tomado esas mismas decisiones. **Implica adaptarse a las circunstancias** y evaluar un problema desde diferentes perspectivas.

A close-up photograph of two hands, palms up, holding a bright red heart. The hands are positioned symmetrically, with the fingers slightly curled around the heart. The background is a plain, light color.

Nota. Lámina 14.



Nota. Lámina 15.

Exposición Interactiva / 60 Min

Las Claves de la Asertividad

Respeto
Es fundamental para aceptar y comprender las maneras de pensar y actuar de un tercero sin compartirla, ni sentirse vulnerado por no recibir un apoyo esperado. Es un decisor en la resolución de conflictos siendo el respeto de otros y los propios los mediadores comunes por excelencia. A veces, el ego, los miedos, inseguridades, rencores influyen más que el respeto en nuestras interacciones con terceros. El irrespeto a otros roles o personas puede trasladarse a situaciones similares de forma no pertinente.

A photograph showing a group of people's hands stacked together in a circle, symbolizing unity and teamwork. The hands are of various skin tones and are positioned in a way that suggests a collective effort or support. The background is slightly blurred, focusing attention on the hands.

Nota. Lámina 16.



Nota. Lámina 17.

Exposición Interactiva / 60 Min

Las Claves de la Asertividad

Derecho

Reconocer nuestros derechos y el derecho de terceros es fundamental para ser asertivo en las interacciones, más aún en los entornos comunitarios. También implica el conocerlos hay muchas leyes pero los lectores son pocos. Otro aspecto importante es exigirlo, cuando omitimos exigir un derecho o cumplir un deber, empoderamos las consecuencias de su ausencia y peor aún, creamos hábito lo cual se socializa en costumbre y finalmente invisibilizamos nuestros derechos.



Nota. Lámina 18.



Nota. Lámina 19.

Exposición Interactiva / 60 Min

Las Claves de la Asertividad

Observación

Es un aspecto esencial para la resolución de conflictos interpersonales y comunitarios pues favorece la percepción de diferentes ejes del problemas y posibles oportunidades y soluciones. Implica tener la capacidad de evaluar con mayor precisión una situación atendiendo a los detalles. Lenguaje no verbal es un ejemplo (7% es verbal, 38% fonético y un 55% señales y gestos). Mantenernos calmados frente a los conflictos favorece la posibilidad de observar la situación.



Nota. Lámina 20.



Nota. Lámina 21.



Nota. Lámina 22.

Actividad 1 / 20 Min

Las Claves de la Asertividad

El objetivo es analizar las posibles respuestas que se pueden dar en contextos de tensión y distinguir aquellas que facilitan la solución del conflicto, ejercitando la comunicación asertiva.

1. Invito a cada participante a elegir uno o dos de los ejemplos que consideren más habitual y significativo, asociado con la práctica de la comunicación asertiva. La idea es plantear un ejemplo ocurrido de comunicación no asertiva y replantear el mismo ejemplo desde la asertividad aplicando los conocimientos adquiridos en la exposición.
2. Ahora deberán exponer las razones que motivaron su elección, e identificar como la asertividad puede ser útil en el mejoramiento de esa situación.

Nota. Lámina 23.

Actividad 1 / 20 Min

Las Claves de la Asertividad

La idea es plantear un ejemplo ocurrido en la comunidad de comunicación no asertiva y replantear el mismo ejemplo desde la asertividad aplicando los conocimientos adquiridos en la exposición.



Comunicación



Escucha Activa



Empatía



Respeto



Derecho



Observación

Nota. Lámina 24.



Merienda ¡Buen Provecho!

Nota. Lámina 25.

Actividad 2 /45 Min

Juego de Roles

1. Los dípticos entregados explican de forma sintetizada los contenidos teóricos a dramatizar.
2. Esta actividad nos puede servir para conocer las actitudes que tenemos ante determinadas situaciones y cómo influyen en nuestro trabajo y nuestra vida, para analizar determinadas tensiones que surgen en el proceso grupal.
3. A continuación **formaremos dos grupos donde en 10 minutos organizaremos una dramatización. Debe estar asociada con eventos reales que hayan ocurrido.**
4. Al finalizar ambos grupos, comentaremos nuestros aprendizajes.

Entregar formato

Nota. Lámina 26.

Actividad 2 /45 Min

Juego de Roles

Conducta pasiva

Se deriva de la dificultad de manifestar explícitamente, sentimiento, pensamientos y opiniones o hacerlo de forma pesimista, excesivas disculpa e inseguridad o falta de confianza. Esta persona evita el conflicto, sintiéndose: manipulada, no tomada en cuenta e incomprendida por los otros.

Nota. Lámina 27.

Actividad 2 /45 Min

Juego de Roles

Conducta Agresiva

La conducta agresiva “Defiende en exceso los derechos e intereses personales, sin tener en cuenta los de los demás: a veces, no los tiene realmente en cuenta, otras, carece de habilidades para afrontar ciertas situaciones” (Castanyer, 2000, p.27) y la forma de expresarse sus opiniones y sentimientos es inadecuada e impositiva, vulnerando los derechos de otros, se expresan de forma indirecta o directa y agrede verbalmente con comentarios hostiles y gestos amenazantes.

Nota. Lámina 8.



Nota. Lámina 29.

Actividad 2 /45 Min

Juego de Roles

Persona Asertiva

“Las personas asertivas conocen sus propios derechos y los defienden, respetando a los demás, es decir, no van a “ganar”, sino a “llegar a un acuerdo” (Castanyer, 2000, p.33).

Expresando la asertividad desde las personas su comportamiento, sentimientos y emociones, alineados con elementos no verbales, para lingüísticos y verbales.

¿Cómo ser asertivo?

- Defenderse sin agredir.
- Saber decir no de forma oportuna.
- Compartir preocupaciones y solicitudes de forma precisa.
- Asumir errores sin generar desgaste emocional.
- Precisar conductas de cambio y no personalizar los conflictos.
- Establece contacto visual con amabilidad y respeto.
- Comprende otras perspectivas.
- Fortalece el Poder Personal.

Nota. Lámina 30.

Actividad 3 / 45 Min

Te Regalo un Derecho y me Regalo Derecho a...

1. Busquen a la persona de su preferencia y agrúpanse por parejas.
2. En pareja, se acercan al cartel de "Derechos Asertivos". Cada integrante de la pareja va a tomar del cartel un derecho asertivo que le llame la atención.
3. Luego se colocan cara a cara. Leerán en voz alta al compañero el derecho escogido y se lo vanan a entregar al compañero diciendo de forma asertiva "Te regalo el derecho a, y me regalo el derecho a"
4. Ahora conversemos sobre el desarrollo de la actividad.

Montar escenario

Nota. Lámina 31.



Almuerzo ¡Buen Provecho!

Nota. Lámina 32.



Movilización ¡A bailar! ¿Qué te hace feliz?

Nota. Lámina 33.

Pos Test / 30 Min

Planificación de Actividad Recreativa Comunitaria

Después de organizarse en dos grupos. Ambos grupos ejecutarán la misma actividad que será descrita en el Formato de Descripción de Actividad que será entregado a todos los miembros del grupo.

Deberán realizar una planificación de una actividad recreativa comunitaria, cumpliendo las condiciones establecidas en el Formato de Descripción de Actividad de la sesión.

Tienen 20 minutos para presentar la planificación, en el papel bond entregado. Al finalizar, el grupo deberá elegir a un integrante para que comparta la propuesta.

Entregar formato

Nota. Lámina 34.

Post Test / 30 Min

Planificación de Actividad Recreativa Comunitaria

Planificarán una actividad recreativa comunitaria para recolectar fondos, desde tres premisas, las cuales deben definir con antelación:

- a) De los participantes de la comunidad solo 3 recibirán Kit Vacacional (25 productos para acampar en playa y montaña: juegos de carpas, termos, cocinas, abrigos, etc.)
- b) De los organizadores solo 2 recibirán un viaje (todo pago) de 5 días, para dos personas con pasaporte incluido a la ciudad europea de su preferencia.
- c) Debe decidir para que sector de la comunidad (sólo puede elegir uno) estará dirigidos los fondos recolectados: Embarazadas, Niñ@s, Adolescentes, Tercera edad.

Nota. Lámina 35.

Cierre / 15 Min

Lo que Viví, Sentí y Aprendí

En el formato entregado por los facilitadores cada participante expresará libremente lo que vivió, sintió y aprendió en la sesión, con el propósito de **evidenciar los aprendizajes obtenidos desde la experiencia afectiva y cognitiva.**

Posteriormente se realizará una ronda donde cada quien expresará lo que observó, sintió y aprendió de la sesión.

La idea es resaltar los aspectos que consideren más interesantes o significativos en su desarrollo individual y grupal.

Entregar formato: x

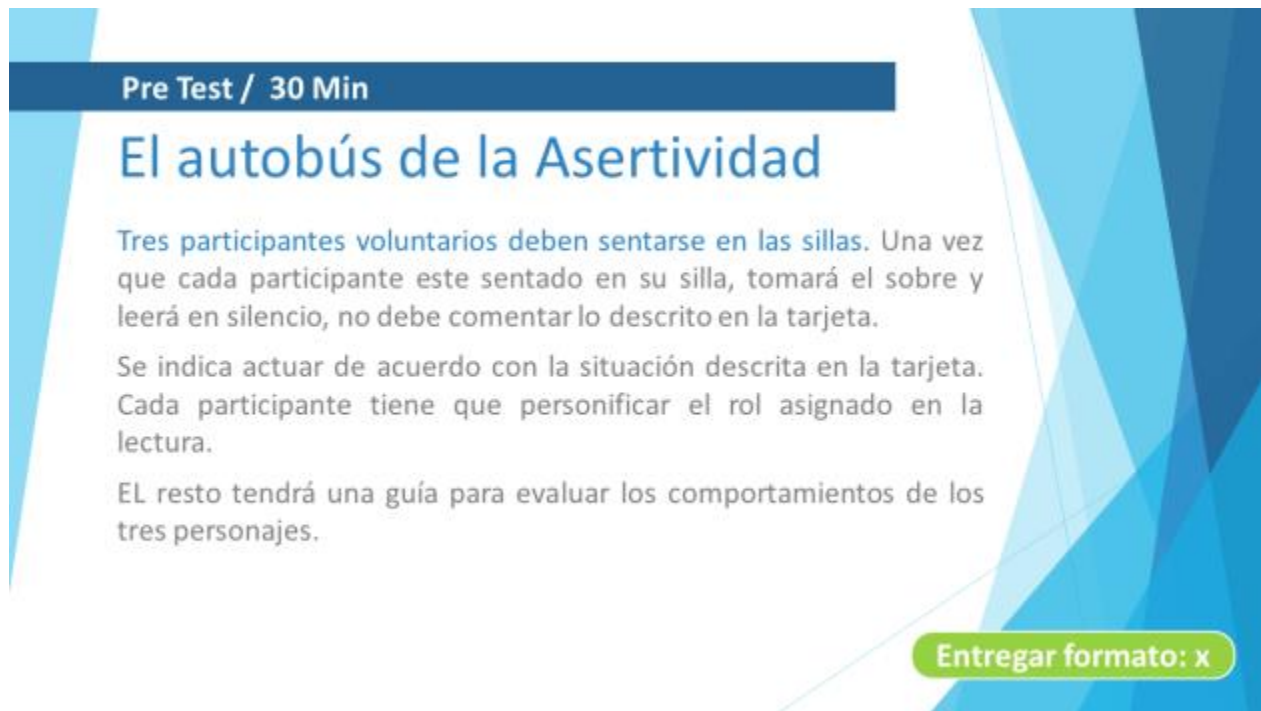
Nota. Lámina 36.



Nota. Lámina 37.



Nota. Lámina 38.



Pre Test / 30 Min

El autobús de la Asertividad

Tres participantes voluntarios deben sentarse en las sillas. Una vez que cada participante este sentado en su silla, tomará el sobre y leerá en silencio, no debe comentar lo descrito en la tarjeta.

Se indica actuar de acuerdo con la situación descrita en la tarjeta. Cada participante tiene que personificar el rol asignado en la lectura.

EL resto tendrá una guía para evaluar los comportamientos de los tres personajes.

Entregar formato: x

Nota. Lámina 39.



Exposición Interactiva / 60 Min


Las Fortalezas de la Empatía

Divididos en tres grupos los participantes desarrollaran una exposición psicoeducativa referente al tema de empatía, utilizando un mapa mental elaborado por ellos mismos y ejemplificando con ejemplos prácticos de la cotidianidad el valor de la empatía en el desarrollo y mantenimiento de las relaciones interpersonales.

A continuación seleccionaran al azar un formato para a partir de el desarrollar las exposiciones.

Entregar formato

Nota. Lámina 40.



Exposición Interactiva / 60 Min

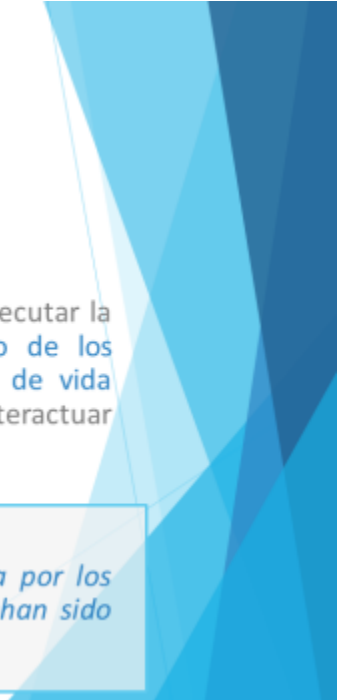
Las Fortalezas de la Empatía

GRUPO A Habilidades para desarrollar la empatía y beneficios de la empatía.

GRUPO B Comprensión de la asertividad y la escucha activa.

GRUPO C Tipos de empatía, obstáculos y alcance de la empatía.

Nota. Lámina 41.



Actividad 1 / 30 Min

Representación de la Escucha activa

Dos de los participantes serán nuestros colaboradores para ejecutar la actividad, los cuales voluntariamente contarán a cada uno de los facilitadores (uno primero y otro después) una experiencia de vida significativa. Les invito a observar la dinámica para luego interactuar sobre sus apreciaciones.

Preguntas:

Al grupo: *¿Notaron alguna diferencia en la actitud mostrada por los facilitadores? A los colaboradores:* *¿Cómo se han sentido, si han sido escuchado y tomados en cuenta o no?*

Nota. Lámina 42.

Actividad 1 / 30 Min

Representación de la Escucha activa

Para finalizar la actividad los invito a ver el siguiente video titulado: **La Escucha Activa, ¿En Qué Consiste?**

Al finalizar el video se procederá a realizar una discusión grupal sobre lo observado en la actividad.

Colocar Video

Nota. Lámina 43.



Nota. Lámina 44.

Actividad 2 / 30 Min

Conversaciones Difíciles

1. Los participantes A le cuentan a B un problema que poseen y no saben cómo resolverlo. Cumpliendo las siguientes condiciones: a) Quien escucha sólo debe limitarse a oír; b) No puede haber ningún comentario ni pregunta.
2. Luego de tres minutos, el participante B podrá validar con A lo que escucho, no podrá hacer inferencias. Un ejemplo sería "tú dijiste que..." y preguntar todo lo que recuerda haber oído de A. En esta última interacción el participante A podrá responder afirmando o negando, además podrá hacer aclaraciones.
3. Al finalizar, se invierten los roles y se repite la actividad.

Nota. Lámina 45.



Nota. Lámina 46.

Actividad 3 / 15 Min

El Gato y el Gallo

1. A continuación los invito a dividirse en dos grupos y hacer lectura de la siguiente fábula de Esopo titulada "El Gato y el Gallo", léanla con detenimiento, para después compartir en nuestros subgrupos nuestras percepciones sobre la historia. Luego deberán elaborar al menos cinco conceptos que hayan aprendido en relación a la conducta del gato, tienen 10 minutos para realizarlo.

3. Para finalizar expondremos a todo el grupo los conceptos consensuados para responder a la interrogante: *¿Por qué el gato mató al gallo?* tienen 5 minutos para organizarse. Cada grupo tendrá cinco minutos para exponer sus consensos.

Entregar formato

Nota. Lámina 47.

Actividad 3 / 15 Min

El Gato y el Gallo

"Un gato ataco a un gallo con la intención de matarlo y comenzó a acusarlo de la siguiente manera: sabes que eres un animal que grita mucho, con la voz aguda que tienes, despiertas a los que duermen tranquilamente por las noches.

El gallo defendiéndose dijo: no hago ningún mal a nadie, más bien, hago un favor, ya que mi canto sirve como un despertador para los que tienen que levantarse temprano.

El gato siguió acusando al gallo, diciéndole que era un mujeriego, cuando otros animales solo tienen una pareja. ¿Acaso yo tengo la culpa de eso? No ves que el amo me ha puesto aquí también para multiplicar a los míos. El gato no conforme con todo, dijo: basta ya, no me convence todo lo que has dicho, y en eso se lanzó sobre el gallo y lo mató".

Nota. Lámina 48.



Nota. Lámina 49.

Actividad 4 / 30 Min

El Libro Negro de Colores

1. Para iniciar esta actividad les pedimos que formen dos grupos.
2. Les invitamos a cada grupo a formar un círculo y sentarse en el piso manteniendo el círculo.
3. Procederemos a vendarles los ojos y les invitamos aplicar la escucha activa para oír la narración de El Libro Negro de Colores.
4. Una vez iniciado el cuento les invitaremos a hacer uso de los objetos que colocaremos en el centro del círculo dispuestos dentro de una caja, para ello utilizarán los sentidos disponibles.
5. Una vez finalizada la narración pueden quitarse las vendas para comentar la experiencia.

Montar escenario

Nota. Lámina 50.

Actividad 5 / 15 Min

Los Tres Pasos de la Asertividad

1. Con la intención de mejorar nuestras relaciones interpersonales y por ende impactar en su desarrollo grupal, el objetivo de esta actividad es practicar respuestas asertivas partiendo de los principios de asertividad vistos en la exposición: *“Cuando tú..., Yo siento..., Me gustaría...”*.

Con el propósito de potencializar nuestras habilidades comunicativas y asertivas, se proponen una serie de situaciones observadas en el grupo, que podemos mejorar mediante la práctica de la comunicación asertiva.

Nota: si desean verbalizar alguna situación que los incomoda pueden hacerlo desde la amabilidad y el respeto.

Nota. Lámina 51.



Almuerzo ¡Buen Provecho!

Nota. Lámina 52.



Movilización ¡A bailar! ¿Qué celebras hoy?

Nota. Lámina 53.

Actividad 5 / 30 Min

El Paraguas de la Asertividad

Tres participantes voluntarios deben sentarse en las sillas. Una vez que cada participante este sentado en su silla, tomará el sobre y leerá en silencio, no debe comentar lo descrito en la tarjeta.

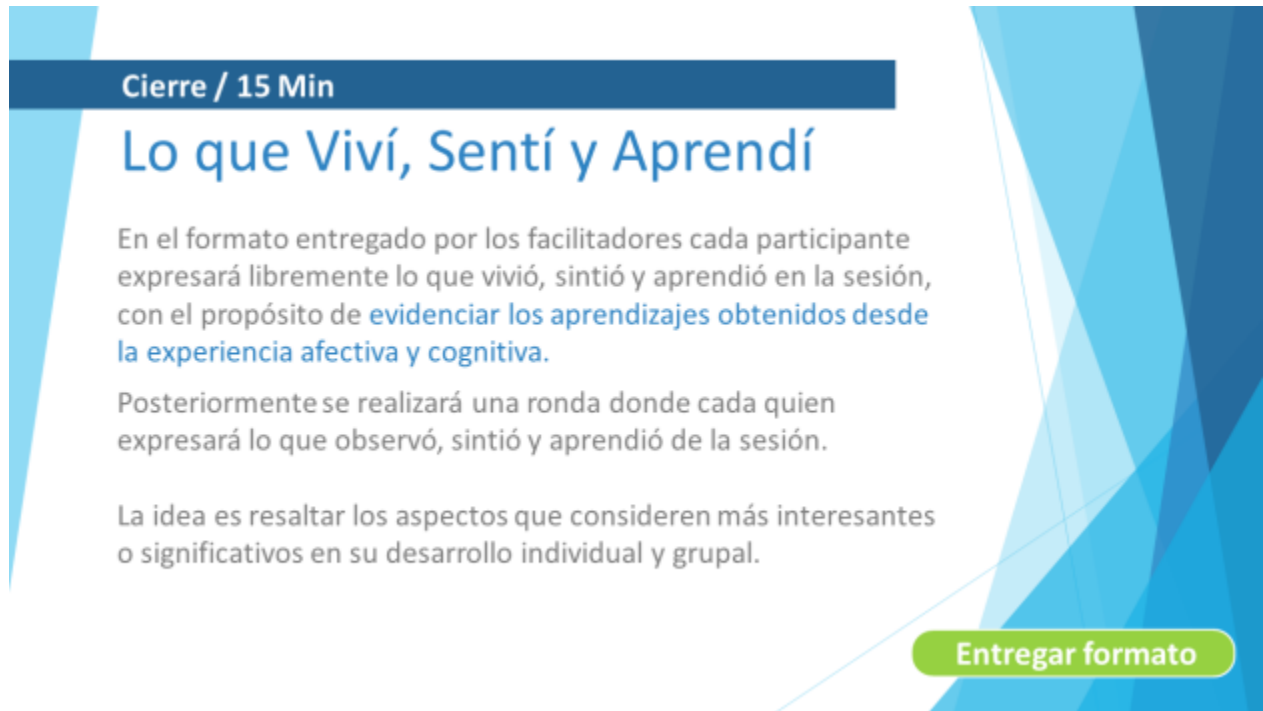
Se indica actuar de acuerdo a la situación descrita en la tarjeta.

Es importante aclarar que no pueden compartir el paraguas, porque todos van a direcciones distintas: a) Entrevista calle abajo, b) Cita en restaurant calle arriba y c) Guardería en la calle de enfrente.

EL resto tendrá una guía para evaluar los comportamientos de los tres personajes.

Entregar formato: x

Nota. Lámina 54.



Cierre / 15 Min

Lo que Viví, Sentí y Aprendí

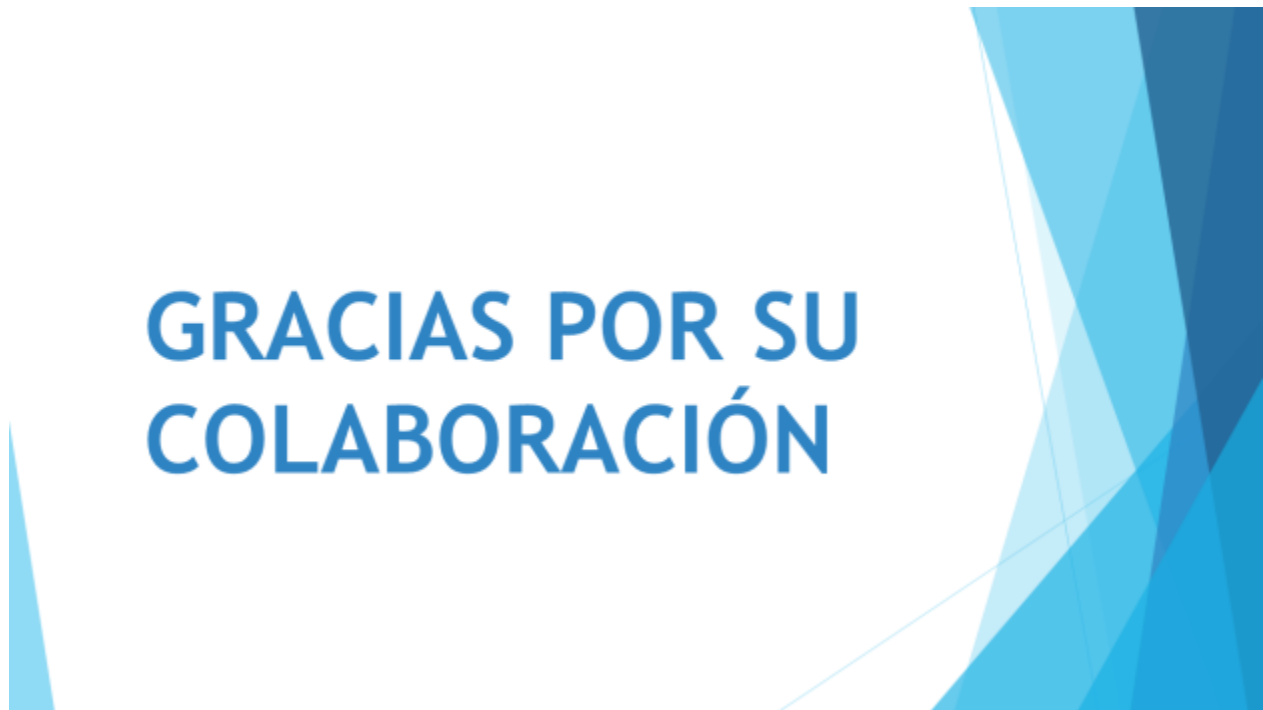
En el formato entregado por los facilitadores cada participante expresará libremente lo que vivió, sintió y aprendió en la sesión, con el propósito de **evidenciar los aprendizajes obtenidos desde la experiencia afectiva y cognitiva**.

Posteriormente se realizará una ronda donde cada quien expresará lo que observó, sintió y aprendió de la sesión.

La idea es resaltar los aspectos que consideren más interesantes o significativos en su desarrollo individual y grupal.

Entregar formato

Nota. Lámina 55.



GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Nota. Lámina 56.

Anexo 7. Dípticos utilizados.

LAS 10 CLAVES PARA SER MÁS ASERTIVO

1. **Reemplaza pensamientos negativos,** es clave sustituirlos pensamientos negativos que surgen cuando haces valer tus derechos.
2. **Comprende que la gente no puede leerle la mente,** la gente pasiva suele suponer que la gente sabe qué está ocurriendo en tu interior.
3. **Defiende "tu" verdad, no "la" verdad,** hablar de forma asertiva no transforma tu mensaje en la única verdad, pero sí que lo transforma en tu verdad.
4. **Recuerda tu objetivo pase lo que pase** El objetivo es modificar la conducta de otro, no sobreponerte o infravalorarlo.
5. **Sé concreto,** debes ser capaz de transmitir exacta y detalladamente lo que quieres y no una vaga idea general.
6. **Haz referencia a los hechos** y no a tus juicios, así logras mayor empatía.
7. **Añade motivos a lo que pides,** dar motivos es una excelente forma de reducir las probabilidades de que te rechacen.
8. **Habla desde "ti" y no desde "tu",** utilizar la palabra "Tu" en tus argumentos puede interpretarse fácilmente como una acusación y entonces, como mecanismo de auto-protección, la gente se cierra.
9. **Contagia tus emociones,** nadie te podrá discutir nunca cómo te sientes.
10. **Reduce tu ansiedad con el lenguaje corporal,** la serenidad y seguridad en tus acciones, permite fortalecer tu poder personal, si deseas influenciar en otros evita transmitir sentimientos displacenteros.

<https://habildadsocial.com>

DERECHOS ASERTIVOS

1. Tengo derecho a ser tratado con respeto y dignidad.
2. Tengo derecho a tener y expresar mis sentimientos y opiniones.
3. Tengo derecho a ser escuchado y tomado en serio.
4. Tengo derecho a juzgar mis necesidades, establecer mis prioridades y tomar mis propias decisiones.
5. Tengo derecho a decir "NO" sin sentir culpa.
6. Tengo derecho a pedir lo que quiero, dándome cuenta de que también mi interlocutor tiene derecho a decir "NO".
7. Tengo derecho a cambiar.
8. Tengo derecho a cometer errores.

Tengo derecho a pedir información y ser informado.

11. Tengo derecho a obtener aquello por lo que pagué.
12. Tengo derecho a decidir no ser asertivo.
13. Tengo derecho a ser independiente.
14. Tengo derecho a decidir qué hacer con mis propiedades, cuerpo, tiempo, etc., mientras no se violen los derechos de otras personas.
15. Tengo derecho a tener éxito.
16. Tengo derecho a gozar y disfrutar.
17. Tengo derecho a mi descanso, aislamiento, siendo asertivo.
18. Tengo derecho a superarme, aún superando a los demás.



LA ASERTIVIDAD: ME RESPETO + TE RESPETO

Facilitadores: Fernando Payares / Yolanda Osal

Es la competencia caracterizada por la habilidad social para comunicarse con libertad y defender sus propios derechos e ideas manteniendo el respeto a los demás, en sus entornos laborales, familiares, interpersonales e intrapersonales. Ser asertivo permite:

- Defenderse sin agredir.
- Saber decir no de forma oportuna.
- Compartir preocupaciones y solicitudes de forma precisa.
- Asumir errores sin generar desgaste emocional.
- Precisar conductas de cambio y no personalizar los conflictos.
- Establece contacto visual con amabilidad y respeto.
- Comprende otras perspectivas.
- Fortalece el Poder Personal.

Virginia Satri
Trabajador Social y
Psicoterapeuta estabouridense.

Dirección: fernandopayares@gmail.com

Castiella, D. (2000). La Asertividad: Expresión de una sana autoestima. (ed13). España: Desclee de Brouwer S.A.



Ser asertivo es ser firme en los puntos de vista sin llegar a ser rígido y terco. Es hacerse respetar sin irrespetar o invadir al otro, usando argumentos racionales y convincentes. Es no callar por temor a equivocarse o a molestar al otro, privando al equipo de los aportes que pueden ser importantes en su funcionamiento. Es exigir respeto hacia las ideas de los miembros del equipo, es una forma de demostrar auto determinación y autonomía de criterio. Todos los integrantes tienen la responsabilidad de agregar valor.

Desarrollar esta competencia implica práctica y asimilar algunos desafíos relacionados con la práctica activa de la comunicación asertiva:

- Autoestima adecuada. Responder al otro desde la amabilidad y el respeto, no desde la agresión, la tristeza o euforia de un momento.
- Anticipar escenarios y planificar respuestas.
- Asumir errores y estar dispuesto a pedir disculpas.
- Reconocer todas las formas de violación o agresión.

- Actuar desde la firmeza, la modestia y el respeto al otro.
- Evitar personalizar los problemas, puntualizar conductas.
- Empatizar con el otro, y ser capaz de reconocer su posición e intereses.
- Observar y abordar las conductas que generan conflictos, no a las personas que emiten las conductas.
- Trabajar la asertividad implica reconocer tres tipos de conductas en las personas, las no asertivas, con dos tipos básicos de conducta: pasiva y agresiva y las asertivas, haciendo la salvedad que no existe una conducta exclusiva en cuanto a una de las tres, existen tendencias a una u otra.

LA ASERTIVIDAD Y EL LENGUAJE NO VERBAL

Expresión facial: La persona asertiva adoptará una expresión facial de acuerdo con lo que se quiere transmitir.

Postura corporal: La persona asertiva adoptará generalmente una postura cercana y erguida, mirando de frente a su interlocutor.

Gestos: son movimientos desimulados. Sugieren Franqueza, seguridad en uno mismo y espontaneidad por parte del que habla.

Paralingüísticos: volumen consona con el mensaje que se quiere transmitir. El tono uniforme y bien modulado, sin intimidar. Es fluido, evita la inseguridad. Velocidad constante, y responder lentamente.



La conducta pasiva se deriva de la dificultad de manifestar explícitamente, sentimiento, pensamientos y opiniones o hacerlo de forma pesimista, excesiva disculpa e inseguridad o falta de confianza. Esta persona evita el conflicto, sintiéndose: manipulada, no tomada en cuenta e incomprendida por los otros.



La conducta agresiva según Castanyer "Defiende en exceso los derechos e intereses personales, sin tener en cuenta los de los demás: a veces, no los tiene realmente en cuenta, otras, carece de habilidades para afrontar ciertas situaciones" (Castanyer, 2000, p.27) y la forma de expresarse sus opiniones y

sentimientos es inadecuada e impositiva, vulnerando los derechos de otros, se expresan de forma indirecta o directa y agrede verbalmente con comentarios hostiles y gestos amenazantes.

La conducta asertiva las define Castanyer como: "Las personas asertivas conocen sus propios derechos y los defienden, respetando a los demás, es decir, no van a "ganar", sino a "llegar a un acuerdo" (Castanyer, 2000, p.33). Expresando la asertividad desde las personas su comportamiento, sentimientos y emociones, alineados con elementos no verbales, para lingüísticos y verbales.

¿QUÉ ES LA OPOSICIÓN ASERTIVA?

Es la acción de decir rechazar una petición, desde la amabilidad y el respeto, sin agredir a otro o minimizar nuestros derechos, intereses o necesidades.

Técnica del Sándwich: expresar un mensaje positivo antes y después de expresar nuestro rechazo a la petición.

Técnica del disco rayado: esta técnica propone seguir expresando el mismo mensaje sin salirnos de él y sin ceder a las presiones e insistencias de nuestro interlocutor.

Banco de niebla: consiste en expresar un acuerdo parcial sin cambiar nuestra decisión final es decir, nuestra negativa a la petición.

Anexo 8. Formatos de respuesta de la actividad “Lo que viví, sentí y aprendí

Participante 1: Sesión 1 Asertividad Elemental	Participante 1: Sesión 2 Asertividad Empática
<p>Lo que viví, sentí y aprendí FORMATO FINAL <small>Taller de Asertividad para potenciar el desarrollo personal y el trabajo comunitario</small> <small>Facilitadores: Fernando Pizarro y Yolanda Cruz</small></p> <p>Agradecemos su participación le invitamos a que exprese libremente lo que vivió, sintió y aprendió en la sesión, con el propósito de evidenciar los aprendizajes (cognitivos y afectivos) obtenidos desde la experiencia teórico-práctica/vivencial de nuestra experiencia común, para luego compartirla con otros participantes y fortalecer el aprendizaje colaborativo entre los miembros de la comunidad. La idea es resaltar los aspectos que consideren más interesantes o significativos en su desarrollo individual y grupal posterior a la experiencia formativa.</p> <p>1. ¿Cómo describirías tu experiencia vivencial de la sesión?</p> <p>Apartado, me sentí cómodo en la clase y aprendí mucho, sentí que había aprendido mucho y que me gustó mucho la sesión.</p> <p>2. ¿Qué sentiste durante la sesión?</p> <p>Mucha impresión por los otros compañeros, de algunos personas que me enseñaron mucho y me enseñaron a ser más empático.</p> <p>3. ¿Qué Aprendiste desde lo Afectivo?</p> <p>Entender a otras personas de formas diferentes, empáticas con los demás, muchas cosas que me enseñaron a ser más empático.</p> <p>4. ¿Qué aprendiste desde lo cognitivo?</p> <p>Es muy importante (para mí) el hecho de poder relacionarse mejor con los demás (tanto en el trabajo como en la vida) y me enseñaron a ser más empático y a ser más colaborativo.</p>	<p>Lo que viví, sentí y aprendí FORMATO FINAL <small>Taller de Asertividad para potenciar el desarrollo personal y el trabajo comunitario</small> <small>Facilitadores: Fernando Pizarro y Yolanda Cruz</small></p> <p>Agradecemos su participación le invitamos a que exprese libremente lo que vivió, sintió y aprendió en la sesión, con el propósito de evidenciar los aprendizajes (cognitivos y afectivos) obtenidos desde la experiencia teórico-práctica/vivencial de nuestra experiencia común, para luego compartirla con otros participantes y fortalecer el aprendizaje colaborativo entre los miembros de la comunidad. La idea es resaltar los aspectos que consideren más interesantes o significativos en su desarrollo individual y grupal posterior a la experiencia formativa.</p> <p>1. ¿Cómo describirías tu experiencia vivencial de la sesión?</p> <p>Muy bien, me enseñaron a ser más empático y a ser más colaborativo.</p> <p>2. ¿Qué sentiste durante la sesión?</p> <p>Me sentí bien, a la vez me enseñaron a ser más empático y a ser más colaborativo.</p> <p>3. ¿Qué Aprendiste desde lo Afectivo?</p> <p>La empatía es completamente importante para cualquier tipo de relación.</p> <p>4. ¿Qué aprendiste desde lo cognitivo?</p> <p>Que el distanciamiento es una mala idea para la vida y que se debe hacer un esfuerzo por ser más empático.</p>
Participante 2: Sesión 1 Asertividad Elemental	Participante 2: Sesión 2 Asertividad Empática
<p>Lo que viví, sentí y aprendí FORMATO FINAL <small>Taller de Asertividad para potenciar el desarrollo personal y el trabajo comunitario</small> <small>Facilitadores: Fernando Pizarro y Yolanda Cruz</small></p> <p>Agradecemos su participación le invitamos a que exprese libremente lo que vivió, sintió y aprendió en la sesión, con el propósito de evidenciar los aprendizajes (cognitivos y afectivos) obtenidos desde la experiencia teórico-práctica/vivencial de nuestra experiencia común, para luego compartirla con otros participantes y fortalecer el aprendizaje colaborativo entre los miembros de la comunidad. La idea es resaltar los aspectos que consideren más interesantes o significativos en su desarrollo individual y grupal posterior a la experiencia formativa.</p> <p>1. ¿Cómo describirías tu experiencia vivencial de la sesión?</p> <p>Fue interesante, divertida, aprendí mucho.</p> <p>2. ¿Qué sentiste durante la sesión?</p> <p>Me sentí bien, fue agradable.</p> <p>3. ¿Qué Aprendiste desde lo Afectivo?</p> <p>Que otros me enseñaron a ser más empático y a ser más colaborativo.</p> <p>4. ¿Qué aprendiste desde lo cognitivo?</p> <p>Como actuar de forma más empática y a ser más colaborativo.</p>	<p>Lo que viví, sentí y aprendí FORMATO FINAL <small>Taller de Asertividad para potenciar el desarrollo personal y el trabajo comunitario</small> <small>Facilitadores: Fernando Pizarro y Yolanda Cruz</small></p> <p>Agradecemos su participación le invitamos a que exprese libremente lo que vivió, sintió y aprendió en la sesión, con el propósito de evidenciar los aprendizajes (cognitivos y afectivos) obtenidos desde la experiencia teórico-práctica/vivencial de nuestra experiencia común, para luego compartirla con otros participantes y fortalecer el aprendizaje colaborativo entre los miembros de la comunidad. La idea es resaltar los aspectos que consideren más interesantes o significativos en su desarrollo individual y grupal posterior a la experiencia formativa.</p> <p>1. ¿Cómo describirías tu experiencia vivencial de la sesión?</p> <p>Divertida, agradable e interesante.</p> <p>2. ¿Qué sentiste durante la sesión?</p> <p>Está muy bien, me sentí bien.</p> <p>3. ¿Qué Aprendiste desde lo Afectivo?</p> <p>Que es importante a los sentimientos y a ser más empático.</p> <p>4. ¿Qué aprendiste desde lo cognitivo?</p> <p>Sobre los roles empáticos, como mejorar la empatía y a ser más colaborativo.</p>

Participante 3: Sesión 1 Asertividad Elemental

22/3

Lo que viví, sentí y aprendí **FORMATO FINAL**
Taller de Asertividad para profesionales del desarrollo personal y el trabajo comunitario
 Facilitadores: Fernando Pizarri y Fabiana Ouel

Agradecemos su participación lo invitamos a que exprese libremente lo que vivió, sintió y aprendió en la sesión, con el propósito de evidenciar los aprendizajes cognitivos y afectivos obtenidos desde la experiencia teórico-práctico-vivencial de nuestra experiencia común, para luego compartirlo con otros participantes y fortalecer el aprendizaje colaborativo entre los miembros de la comunidad. La idea es resaltar los aspectos que consideren más interesantes o significativos en su desarrollo individual y grupal posterior a la experiencia formativa.

1. ¿Cómo describirías tu experiencia vivencial de la sesión?

Desde un punto de vista de la experiencia.

2. ¿Qué sentiste durante la sesión?

Me gustó mucho y me dio a conocer al principio.
 - Calmate el final

3. ¿Qué Aprendiste desde lo Afectivo?

- Reconocer a mí mismo es importante
 - Sentir que soy importante con los otros
 - Aprender a manejar los otros

4. ¿Qué aprendiste desde lo cognitivo?

- Aprendí lo importante de saber que uno
 - Saber que uno debe tener un plan

Participante 3: Sesión 2 Asertividad Empática

Lo que viví, sentí y aprendí **FORMATO FINAL**
Taller de Asertividad para profesionales del desarrollo personal y el trabajo comunitario
 Facilitadores: Fernando Pizarri y Fabiana Ouel

Agradecemos su participación lo invitamos a que exprese libremente lo que vivió, sintió y aprendió en la sesión, con el propósito de evidenciar los aprendizajes cognitivos y afectivos obtenidos desde la experiencia teórico-práctico-vivencial de nuestra experiencia común, para luego compartirlo con otros participantes y fortalecer el aprendizaje colaborativo entre los miembros de la comunidad. La idea es resaltar los aspectos que consideren más interesantes o significativos en su desarrollo individual y grupal posterior a la experiencia formativa.

1. ¿Cómo describirías tu experiencia vivencial de la sesión?

En general, todo lo que aprendí me sirvió para una experiencia positiva.
 - Todo muy agradable y muy bueno

2. ¿Qué sentiste durante la sesión?

Me gustó mucho, me sirvió mucho, ya que me sentí como lo único que me sabe leer.

3. ¿Qué Aprendiste desde lo Afectivo?

Que es importante saber separar lo que siento, siento o me da, que de forma sencilla positiva.

4. ¿Qué aprendiste desde lo cognitivo?

Saber que todos y todas tienen sus propios...

Participante 4: Sesión 1 Asertividad Elemental

Lo que viví, sentí y aprendí **FORMATO FINAL**
Taller de Asertividad para profesionales del desarrollo personal y el trabajo comunitario
 Facilitadores: Fernando Pizarri y Fabiana Ouel

Agradecemos su participación lo invitamos a que exprese libremente lo que vivió, sintió y aprendió en la sesión, con el propósito de evidenciar los aprendizajes cognitivos y afectivos obtenidos desde la experiencia teórico-práctico-vivencial de nuestra experiencia común, para luego compartirlo con otros participantes y fortalecer el aprendizaje colaborativo entre los miembros de la comunidad. La idea es resaltar los aspectos que consideren más interesantes o significativos en su desarrollo individual y grupal posterior a la experiencia formativa.

1. ¿Cómo describirías tu experiencia vivencial de la sesión?

fué agradable, amena, fluida, al adgus el aprendizaje.

2. ¿Qué sentiste durante la sesión?

Estaba a tu expectativa de aprender y disfrute el proceso

3. ¿Qué Aprendiste desde lo Afectivo?

Que tengo derechos positivos y otros positivos, me reconozco que puedo hacer lo que me gusta

4. ¿Qué aprendiste desde lo cognitivo?

aprendí que la asertividad es tener una línea y saber, respetar y defender los límites de otros.
 - Hay límites con los otros lo que me gusta que no
 - Aprender a decir que no a veces, que me gusta
 - La asertividad que te lleva a que te respeten
 - Tener un plan de acción con los otros

Participante 4: Sesión 2 Asertividad Empática

Lo que viví, sentí y aprendí **FORMATO FINAL**
Taller de Asertividad para profesionales del desarrollo personal y el trabajo comunitario
 Facilitadores: Fernando Pizarri y Fabiana Ouel

Agradecemos su participación lo invitamos a que exprese libremente lo que vivió, sintió y aprendió en la sesión, con el propósito de evidenciar los aprendizajes cognitivos y afectivos obtenidos desde la experiencia teórico-práctico-vivencial de nuestra experiencia común, para luego compartirlo con otros participantes y fortalecer el aprendizaje colaborativo entre los miembros de la comunidad. La idea es resaltar los aspectos que consideren más interesantes o significativos en su desarrollo individual y grupal posterior a la experiencia formativa.

1. ¿Cómo describirías tu experiencia vivencial de la sesión?

fué interesante que yo tenía tiempo con el grupo y los facilitadores para poder aprender

2. ¿Qué sentiste durante la sesión?

me sentí seguro de expresarme sin más críticas

3. ¿Qué Aprendiste desde lo Afectivo?

aprendí que puedo expresarme de forma asertiva

4. ¿Qué aprendiste desde lo cognitivo?

que el asertivo activo es lo que me ayuda a que me respeten la información puede ayudar a otros a tener más asertividad

Participante 5: Sesión 1 Asertividad Elemental

Lo que viví, sentí y aprendí **FORMATO FINAL**
 Taller de Asertividad para potenciar el desarrollo personal y el trabajo comunitario
 Facilitadores: Fernando Pizarro y Yolanda Cruz

Agradecemos su participación le invitamos a que exprese libremente lo que vivió, sintió y aprendió en la sesión, con el propósito de evidenciar los aprendizajes (cognitivos y afectivos) obtenidos desde la experiencia teórico-práctica/vivencial de nuestra experiencia común, para luego compartirla con otros participantes y fortalecer el aprendizaje colaborativo entre los miembros de la comunidad. La idea es resaltar los aspectos que consideren más interesantes o significativos en su desarrollo individual y grupal posterior a la experiencia formativa.

1. ¿Cómo describirías tu experiencia vivencial de la sesión?

Agradeciendo su participación, sentí que en todo momento se aprendió mucho y que hubo un acercamiento que nos permitió respetar lo que cada uno de nosotros sentimos.

2. ¿Qué sentiste durante la sesión?

Mucha impresión por que cada uno compartió muchos de sus propios problemas pero yo y también fue la cantidad de información.

3. ¿Qué Aprendiste desde lo Afectivo?

Entender y comprender mejor a las personas, sus problemas, sus sentimientos, sus ideas, sus valores, sus actitudes, sus comportamientos, sus habilidades, sus fortalezas y sus debilidades.

4. ¿Qué aprendiste desde lo cognitivo?

Lo más importante (para mí) es el hecho de que cada uno de nosotros tiene sus propios problemas, sus fortalezas y sus debilidades, pero que todos somos seres humanos y que la comunicación asertiva nos ayuda a resolver los problemas de una manera más efectiva y constructiva.

Participante 5: Sesión 2 Asertividad Empática

Lo que viví, sentí y aprendí **FORMATO FINAL**
 Taller de Asertividad para potenciar el desarrollo personal y el trabajo comunitario
 Facilitadores: Fernando Pizarro y Yolanda Cruz

Agradecemos su participación le invitamos a que exprese libremente lo que vivió, sintió y aprendió en la sesión, con el propósito de evidenciar los aprendizajes (cognitivos y afectivos) obtenidos desde la experiencia teórico-práctica/vivencial de nuestra experiencia común, para luego compartirla con otros participantes y fortalecer el aprendizaje colaborativo entre los miembros de la comunidad. La idea es resaltar los aspectos que consideren más interesantes o significativos en su desarrollo individual y grupal posterior a la experiencia formativa.

1. ¿Cómo describirías tu experiencia vivencial de la sesión?

La experiencia fue muy agradable en todos los sentidos, personalmente y en grupo.

2. ¿Qué sentiste durante la sesión?

- Alegría, motivación, Nervios algunas veces.

3. ¿Qué Aprendiste desde lo Afectivo?

Cómo ser empático. Parece que todos tenemos necesidades y todas son importantes, debemos escuchar, entender y comprender desde el corazón y más allá de lo intelectual... Es muy lindo ayudar y ser ayudado.

4. ¿Qué aprendiste desde lo cognitivo?

La asertividad es cualquier acción de nuestra vida es esencial y la asertividad es defender nuestros derechos sin manipular ni exigir que nos manipulen.
 - Para comunicarnos debemos eliminar los malos hábitos.

Participante 6: Sesión 1 Asertividad Elemental

Lo que viví, sentí y aprendí **FORMATO FINAL**
 Taller de Asertividad para potenciar el desarrollo personal y el trabajo comunitario
 Facilitadores: Fernando Pizarro y Yolanda Cruz

Agradecemos su participación le invitamos a que exprese libremente lo que vivió, sintió y aprendió en la sesión, con el propósito de evidenciar los aprendizajes (cognitivos y afectivos) obtenidos desde la experiencia teórico-práctica/vivencial de nuestra experiencia común, para luego compartirla con otros participantes y fortalecer el aprendizaje colaborativo entre los miembros de la comunidad. La idea es resaltar los aspectos que consideren más interesantes o significativos en su desarrollo individual y grupal posterior a la experiencia formativa.

1. ¿Cómo describirías tu experiencia vivencial de la sesión?

Reservado! Al inicio tenía otro concepto de la palabra "asertividad" y hoy luego del taller me llevo muchas herramientas para el éxito en mi vida.

2. ¿Qué sentiste durante la sesión?

En general emoción y reconocimiento, a veces actuamos y no pensamos en nuestras conductas y como afectan al prójimo y al entorno.

3. ¿Qué Aprendiste desde lo Afectivo?

Debemos mantener un equilibrio entre lo agresivo y la pasividad para nuestra comunidad y vida. Debemos saber manejar nuestras emociones.

4. ¿Qué aprendiste desde lo cognitivo?

Aprendí sobre los derechos asertivos que básicamente abarcan los derechos principales para una buena convivencia y amor propio.

Participante 6: Sesión 2 Asertividad Empática

Lo que viví, sentí y aprendí **FORMATO FINAL**
 Taller de Asertividad para potenciar el desarrollo personal y el trabajo comunitario
 Facilitadores: Fernando Pizarro y Yolanda Cruz

Agradecemos su participación le invitamos a que exprese libremente lo que vivió, sintió y aprendió en la sesión, con el propósito de evidenciar los aprendizajes (cognitivos y afectivos) obtenidos desde la experiencia teórico-práctica/vivencial de nuestra experiencia común, para luego compartirla con otros participantes y fortalecer el aprendizaje colaborativo entre los miembros de la comunidad. La idea es resaltar los aspectos que consideren más interesantes o significativos en su desarrollo individual y grupal posterior a la experiencia formativa.

1. ¿Cómo describirías tu experiencia vivencial de la sesión?

Muy motivada, aprendí muchas cosas hoy y entender muchas otras en el ámbito de la empatía.

2. ¿Qué sentiste durante la sesión?

Realmente fueron sentimientos encontrados, alegría, tristeza, amor, empatía.

3. ¿Qué Aprendiste desde lo Afectivo?

Refuerzo el pensar antes de actuar y ponerme en "los zapatos del otro" como también a escuchar y ser escuchado.

4. ¿Qué aprendiste desde lo cognitivo?

Aprendí que el ser empático te hace ser más humano aunque muchos lo definen como debilidad y refuerzo los conocimientos adquiridos de la asertividad.

Participante 7: Sesión 1 Asertividad Elemental

Ma. de Lourdes Urbán 7

Lo que viví, sentí y aprendí **FORMATO FINAL**
Taller de Asertividad para potenciar el desarrollo personal y el trabajo comunitario
Facilitadores: Fernando Páez y Victoria Díaz

Agradecemos su participación le invitamos a que exprese libremente lo que vivió, sintió y aprendió en la sesión, con el propósito de evidenciar los aprendizajes (cognitivos y afectivos) obtenidos desde la experiencia teórico-práctica-vivencial de nuestra experiencia común, para luego compartirla con otros participantes y fortalecer el aprendizaje colaborativo entre los miembros de la comunidad. La idea es resaltar los aspectos que consideren más interesantes o significativos en su desarrollo individual y grupal posterior a la experiencia formativa.

1. ¿Cómo describirías tu experiencia vivencial de la sesión?

serena y relajante

2. ¿Qué sentiste durante la sesión?

confianza - alegría

3. ¿Qué Aprendiste desde lo Afectivo?

compasión - entusiasmo y paz interior

4. ¿Qué aprendiste desde lo cognitivo?

Conocimientos nuevos y puntuales, acorde al momento de Pandemia en toda América quepaol, actitudes.

Participante 7: Sesión 2 Asertividad Empática

Ma. de Lourdes Urbán 7

Lo que viví, sentí y aprendí **FORMATO FINAL**
Taller de Asertividad para potenciar el desarrollo personal y el trabajo comunitario
Facilitadores: Fernando Páez y Victoria Díaz

Agradecemos su participación le invitamos a que exprese libremente lo que vivió, sintió y aprendió en la sesión, con el propósito de evidenciar los aprendizajes (cognitivos y afectivos) obtenidos desde la experiencia teórico-práctica-vivencial de nuestra experiencia común, para luego compartirla con otros participantes y fortalecer el aprendizaje colaborativo entre los miembros de la comunidad. La idea es resaltar los aspectos que consideren más interesantes o significativos en su desarrollo individual y grupal posterior a la experiencia formativa.

1. ¿Cómo describirías tu experiencia vivencial de la sesión?

Muy buena noche, situaciones que me permitieron aprender.

2. ¿Qué sentiste durante la sesión?

me sentí con libertad emocional para expresar mi sentimiento de confianza.

3. ¿Qué Aprendiste desde lo Afectivo?

que soy humana y que puedo amar, Hojar, sentir miedo o alergia.

4. ¿Qué aprendiste desde lo cognitivo?

a reflexionar sobre los aspectos de los demás sin prejuicios

Participante 8: Sesión 1 Asertividad Elemental

Ja. Amist

Lo que viví, sentí y aprendí **FORMATO FINAL**
Taller de Asertividad para potenciar el desarrollo personal y el trabajo comunitario
Facilitadores: Fernando Páez y Victoria Díaz

Agradecemos su participación le invitamos a que exprese libremente lo que vivió, sintió y aprendió en la sesión, con el propósito de evidenciar los aprendizajes (cognitivos y afectivos) obtenidos desde la experiencia teórico-práctica-vivencial de nuestra experiencia común, para luego compartirla con otros participantes y fortalecer el aprendizaje colaborativo entre los miembros de la comunidad. La idea es resaltar los aspectos que consideren más interesantes o significativos en su desarrollo individual y grupal posterior a la experiencia formativa.

1. ¿Cómo describirías tu experiencia vivencial de la sesión?

En el momento de la sesión, al principio me sentí un poco tímida y de vergüenza.

2. ¿Qué sentiste durante la sesión?

Me acordé que soy humana tanto en lo personal como en el trabajo y el hogar.

3. ¿Qué Aprendiste desde lo Afectivo?

Que debemos saber manejar nuestras emociones.

4. ¿Qué aprendiste desde lo cognitivo?

Que podemos generar en gestos lo que sentimos y transmitirlo a otros.

Participante 8: Sesión 2 Asertividad Empática

Ja. Amist

Lo que viví, sentí y aprendí **FORMATO FINAL**
Taller de Asertividad para potenciar el desarrollo personal y el trabajo comunitario
Facilitadores: Fernando Páez y Victoria Díaz

Agradecemos su participación le invitamos a que exprese libremente lo que vivió, sintió y aprendió en la sesión, con el propósito de evidenciar los aprendizajes (cognitivos y afectivos) obtenidos desde la experiencia teórico-práctica-vivencial de nuestra experiencia común, para luego compartirla con otros participantes y fortalecer el aprendizaje colaborativo entre los miembros de la comunidad. La idea es resaltar los aspectos que consideren más interesantes o significativos en su desarrollo individual y grupal posterior a la experiencia formativa.

1. ¿Cómo describirías tu experiencia vivencial de la sesión?

Apoyada a tener una idea de la realidad personal y de grupo.

2. ¿Qué sentiste durante la sesión?

sentí una gran libertad y de alegría.

3. ¿Qué Aprendiste desde lo Afectivo?

Manejar mis emociones ante diferentes situaciones.

4. ¿Qué aprendiste desde lo cognitivo?

En diferentes maneras y formas de solucionar un problema tanto personal como comunitario.

Participante 9: Sesión 1 Asertividad Elemental

Lo que viví, sentí y aprendí **FORMATO FINAL**
Taller de Asertividad para potenciar el desarrollo personal y el trabajo comunitario
Facilitadores: Fernando Piquero y Victoria Ojal

Agradecemos su participación le invitamos a que exprese libremente lo que vivió, sintió y aprendió en la sesión, con el propósito de evidenciar los aprendizajes (cognitivos y afectivos) obtenidos desde la experiencia teórico-práctica-vivencial de nuestra experiencia común, para luego compartirlo con otros participantes y fortalecer el aprendizaje colaborativo entre los miembros de la comunidad. La idea es resaltar los aspectos que consideren más interesantes o significativos en su desarrollo individual y grupal posterior a la experiencia formativa.

1. ¿Cómo describirías tu experiencia vivencial de la sesión?

2. ¿Qué sentiste durante la sesión?

3. ¿Qué Aprendiste desde lo Afectivo?

4. ¿Qué aprendiste desde lo cognitivo?

Participante 9: Sesión 2 Asertividad Empática

Lo que viví, sentí y aprendí **FORMATO FINAL**
Taller de Asertividad para potenciar el desarrollo personal y el trabajo comunitario
Facilitadores: Fernando Piquero y Victoria Ojal

Agradecemos su participación le invitamos a que exprese libremente lo que vivió, sintió y aprendió en la sesión, con el propósito de evidenciar los aprendizajes (cognitivos y afectivos) obtenidos desde la experiencia teórico-práctica-vivencial de nuestra experiencia común, para luego compartirlo con otros participantes y fortalecer el aprendizaje colaborativo entre los miembros de la comunidad. La idea es resaltar los aspectos que consideren más interesantes o significativos en su desarrollo individual y grupal posterior a la experiencia formativa.

1. ¿Cómo describirías tu experiencia vivencial de la sesión?

2. ¿Qué sentiste durante la sesión?

3. ¿Qué Aprendiste desde lo Afectivo?

4. ¿Qué aprendiste desde lo cognitivo?

Participante 10: Sesión 1 Asertividad Elemental

Lo que viví, sentí y aprendí **FORMATO FINAL**
Taller de Asertividad para potenciar el desarrollo personal y el trabajo comunitario
Facilitadores: Fernando Piquero y Victoria Ojal

Agradecemos su participación le invitamos a que exprese libremente lo que vivió, sintió y aprendió en la sesión, con el propósito de evidenciar los aprendizajes (cognitivos y afectivos) obtenidos desde la experiencia teórico-práctica-vivencial de nuestra experiencia común, para luego compartirlo con otros participantes y fortalecer el aprendizaje colaborativo entre los miembros de la comunidad. La idea es resaltar los aspectos que consideren más interesantes o significativos en su desarrollo individual y grupal posterior a la experiencia formativa.

1. ¿Cómo describirías tu experiencia vivencial de la sesión?

2. ¿Qué sentiste durante la sesión?

3. ¿Qué Aprendiste desde lo Afectivo?

4. ¿Qué aprendiste desde lo cognitivo?

Participante 10: Sesión 2 Asertividad Empática

Lo que viví, sentí y aprendí **FORMATO FINAL**
Taller de Asertividad para potenciar el desarrollo personal y el trabajo comunitario
Facilitadores: Fernando Piquero y Victoria Ojal

Agradecemos su participación le invitamos a que exprese libremente lo que vivió, sintió y aprendió en la sesión, con el propósito de evidenciar los aprendizajes (cognitivos y afectivos) obtenidos desde la experiencia teórico-práctica-vivencial de nuestra experiencia común, para luego compartirlo con otros participantes y fortalecer el aprendizaje colaborativo entre los miembros de la comunidad. La idea es resaltar los aspectos que consideren más interesantes o significativos en su desarrollo individual y grupal posterior a la experiencia formativa.

1. ¿Cómo describirías tu experiencia vivencial de la sesión?

2. ¿Qué sentiste durante la sesión?

3. ¿Qué Aprendiste desde lo Afectivo?

4. ¿Qué aprendiste desde lo cognitivo?

