

TESINA DE LICENCIATURA

“ASERTIVIDAD EN MUJERES EMPRESARIAS”

Alumna: María Celina Monteleone

Director: Lic. Emiliano Barrera

2010

HOJA DE EVALUACIÓN

TRIBUNAL

Presidente:

Vocal:

Vocal:

Profesor invitado:

Nota:

ÍNDICE

- Título	1
-Hoja de evaluación.....	2
-Índice.....	3
-Resumen.....	7
-Abstract.....	8
-Agradecimientos.....	9
-Introducción.....	10
- Marco teórico	14
- Capítulo I: La mujer y el trabajo	15
-1.1 El rol de la mujer a lo largo de la historia	
-1.2 Inicios del cambio	
-1.3 Movimiento feminista	
-1.4 Ideas y normativas de la condición femenina	
-1.4.1 Femenidad y ciudadanía	
-1.4.2 Femenidad y maternidad	
-1.5 La inserción en el mercado del trabajo	
-1.5.1 Diferenciales de participación	
-1.6 ¿Qué es el autoempleo?	
-1.6.1 ¿Qué características personales debe tener una trabajadora para la modalidad de autoempleo?	
-1.6.2 Preguntas para determinar a priori la capacidad alta, mediana o baja para ser una trabajadora independiente	
-1.7 La mujer y sus diferentes roles	
-1.7.1 Armonización de los diferentes roles	

-1.8 La guerra entre el trabajo y la familia	
-1.9 Mujer y carrera	
-1.9.1 Techo de cristal	
-1.9.2 La crisis	
-1.9.3 Las etapas en la carrera y su relación con las etapas biológicas	
-1.9.4 Análisis de la propia carrera	
-1.9.5 Los conflictos	
-1.9.6 ¿Qué significa la carrera para la mujer?	
-1.9.7 La mujer que deja la carrera	
-1.10 El trabajo y la satisfacción personal	
-1.11 La mujer como jefa	
-1.11.1 La mujer como jefa de familia	
-1.12 La tercera mujer	
-1.13 El tercer milenio	
-Capítulo II: Asertividad	51
-2.1 Asertividad	
-2.1.1 Definición conceptual	
-2.1.2 Oposición y aceptación asertiva	
-2.2 Componentes de la asertividad	
-2.2.1 Componentes verbales y no verbales de la aceptación asertiva	
-2.2.2 Componentes verbales y no verbales de la oposición asertiva	
-2.2.3 Siendo los principales componentes no verbales	
-2.2.4 Componentes verbales	
-2.3 Dimensiones de la asertividad	
-2.4 Diferencia entre comportamiento asertivo, agresivo y pasivo	
-2.4.1 Comportamiento asertivo	
-2.4.2 Comportamiento agresivo	
-2.4.3 La persona asertiva	

-2.4.4 La persona agresiva	
-2.4.5 Comportamiento no asertivo	
-2.4.6 La persona no asertiva	
-2.4.7 Formas típicas de respuesta no asertiva	
-2.5 Causas que producen falta de asertividad	
-2.5.1 Aspectos biológicos	
-2.5.2 Aspectos cognitivos	
-2.5.3 Aspectos afectivos	
-2.5.4 Aspectos inconscientes	
-2.5.5 Aspectos relacionados con el medio ambiente	
-2.5.6 Aspectos familiares	
-2.6 Cómo se disparan las conductas asertivas o no asertivas	
-2.7 Entrenamiento en asertividad	
-2.8 Técnicas para favorecer la ansiedad	
-2.8.1 Técnicas de reducción de ansiedad	
- Parte práctica.....	114
-Capítulo III: Metodología de la investigación.....	115
-3.1 Objetivos	
-3.2 Hipótesis	
-3.3 Materiales, método y procedimiento	
-3.3.1 Método utilizado	
-3.3.2 Sujetos	
-3.3.3 Tipo de muestra	
-3.3.4 Instrumento	
-3.3.4.1 Principales fuentes de error	
-3.3.5 Procedimiento	
-Capítulo IV: Resultados.....	120
-4.1 Presentación de los resultados	
-4.2 Análisis y discusión de los resultados	

-Conclusiones.....133

-Bibliografía.....137

-Apéndice.....139

RESUMEN

Esta tesina propone investigar las posibles variables, como la asertividad, que podrían llegar a influir en la elección de la forma de trabajar ya sea en forma dependiente o en forma independiente, en una mujer empresaria.

Es decir, que el objetivo general consiste en profundizar sobre los niveles de asertividad en mujeres empresarias que trabajan de manera dependiente e independiente.

Se adopta una metodología de trabajo con una aproximación cuantitativa con características de tipo descriptiva, acompañada de un trabajo de campo. Para este trabajo se formaron 2 muestras, una con 10 mujeres empresarias dependientes y la otra, con 10 mujeres empresarias independientes. La muestra es no probabilística de carácter intencional.

Se observó, después del análisis de los resultados, que las 2 muestras entrarían en la categoría “ligeramente asertivas”. Siendo mayor el puntaje promedio de asertividad en la muestra de mujeres empresarias independientes.

Concluyendo que, las mujeres empresarias independientes serían más asertivas, y esta diferencia podría influir entre otras variables (edad, experiencia, estudios universitarios realizados, estado civil, relación de trabajo) en la elección de trabajar de manera independiente en una empresa.

ABSTRACT

The objective of this paper is to investigate the possible variables, such as assertiveness, which could influence the way in which a businesswoman chooses to work; that means either dependently or independently.

This paper studies the level of assertiveness in women who work either dependently or independently.

The methodology adopted is a descriptive quantitative approach accompanied by research work. Two samples were formed: the first one with 10 dependant businesswomen and the other with 10 independent businesswomen. The sample is not probabilistic and intentional.

After thorough analysis it was observed that: both samples could be categorized as “lightly assertive” with higher average of assertiveness in the sample of independent businesswomen.

In conclusion, it can be said that independent businesswoman would be more assertive and this difference could influence other variables (age, experience, studies, marital state, work relationship) in the choice of working in a dependent or independent way in a company.

AGRADECIMIENTOS

Quisiera agradecer el apoyo y la paciencia a mi familia y amigas.

La paciencia, el interés y la enseñanza brindada al Lic. Emiliano Barrera.

También la cooperación y la participación de las mujeres empresarias que me permitieron realizar esta investigación

INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas ha habido una tendencia hacia la flexibilidad de los roles de género, y hacia la igualdad de oportunidades al margen del sexo. Años atrás el rol tradicional y esperable de la mujer se centraba en las tareas domésticas en su hogar. En el contexto actual, la mujer debe llevar a cabo varios roles simultáneamente. El rol de trabajadora puede ser elegido o ser sólo resultado de la necesidad; pero aún en este último caso puede no ser sentido como una doble carga, si la mujer logra mediante el trabajo, una realización personal, más allá el esfuerzo que implica. Es decir, que el trabajo fuera del hogar será siempre para la mujer una carga extra, pero puede constituirse además en una fuente de satisfacción si lo hace desde una verdadera elección, dirigida hacia la relación laboral que establezca ya sea de forma dependiente o independiente.

Si bien como decía anteriormente, el rol de la mujer está sufriendo modificaciones. Actualmente si nos detenemos a observar a una mujer en sus actuaciones laborales cotidianas, aparecen ciertos indicios de frustración, siendo éstos los que han motivado esta tesina. Volcando mi interés en encontrar alguna de las causas de la frustración laboral y en poder aportar una herramienta útil y preventiva para disminuir esta situación.

En la siguiente investigación se propone tratar las variables que pueden influir en la mujer empresaria actual frente a su rol, y en especial a la elección de trabajar en relación de dependencia o de forma independiente. Teniendo en cuenta como una de sus posibles causas la asertividad que significa afirmar, aseverar, sostener una opinión con seguridad y con fuerza.

El sustento teórico de la investigación se basa en un abordaje cognitivo conductual.

La tesina está dividida en 3 partes, la primer parte teórica está constituida por el marco teórico, que a su vez consta de 2 capítulos. El capítulo I habla del rol de la mujer a lo largo de la historia hasta llegar al rol de trabajadora actual. El capítulo II hace referencia a la asertividad, definida por distintos autores, sus componentes, las causas de la falta de asertividad en sus diferentes aspectos biológicos, cognitivos, afectivos, inconscientes y en relación con el ambiente. Para luego estudiar las características y diferencias entre comportamiento asertivo, agresivo y pasivo o no asertivo con sus diferentes patrones de pensamientos, sentimientos y conductas.

La segunda parte práctica está constituida por el marco metodológico, que consta del capítulo III, el cual hace referencia a la metodología de la investigación. La investigación es de carácter descriptiva y se encuadra dentro de la metodología cuantitativa. Trabajé con 2 muestras, una de 10 mujeres empresarias dependientes y la otra muestra con 10 mujeres empresarias independientes. Las variables que se tuvieron en cuenta para seleccionar la muestra fueron la edad, el sexo, la profesión y la relación laboral.

Esta segunda parte también consta del capítulo IV, en el cual se evalúan los datos obtenidos en las escalas y se realiza la presentación, análisis y discusión de los resultados, utilizando los objetivos y la hipótesis como ejes para ordenar y presentar la información recabada. También contiene las conclusiones, la bibliografía y apéndice.

El objetivo general es profundizar sobre las características de la asertividad en mujeres empresarias que trabajan de manera dependiente e independiente.

Los objetivos específicos son:

- Indagar el grado de asertividad que evidencian las empresarias
- Verificar si existe relación entre la asertividad y la elección de trabajar de manera dependiente o independiente en mujeres empresarias.

La hipótesis planteada es la siguiente:

(H1) Existencia de una relación entre el grado de asertividad y la elección de la manera de trabajar en mujeres empresarias, ya sea de forma dependiente o independiente.

Cabe destacar que se ofrecen las conclusiones finales, a modo de reflexión y aproximación a la temática abordada.

MARCO TEÓRICO

CAPÍTULO I

LA MUJER Y EL TRABAJO

1.1- El rol de la mujer a lo largo de la historia

Ya desde los albores de la historia escrita es evidente el dominio del hombre en las distintas sociedades. Puede suponerse que este dominio se remonta al paleolítico como resultado de la valoración de la caza como actividad fundamental, y en el que la mujer se dedicaba, a la recolección de los vegetales. De acuerdo con otras teorías, el patriarcado surgió hace más de 6.000 años, cuando el agricultor sedentario tuvo que transformarse en guerrero para defender sus bienes que en esa época eran los excedentes de la agricultura y, finalmente, su mujer e hijos, también pasaron a ser de su propiedad. En esta situación, la mujer tuvo que ceder su relación de igualdad con el hombre a cambio de ser protegida por los hombres más fuertes y valientes y no perder su vida en un ataque violento. Las características de ambos sexos que se desarrollaron debido a situaciones antropológicas, socioculturales, y biológicas hicieron que la mujer tuviera un espíritu sustentador, mientras que el hombre, un espíritu guerrero. Sea como sea, al convertirse en esclava del hombre, la mujer tuvo que ceder también su libertad sexual y restringirse al ámbito del hogar y los hijos.

Por otro lado, las religiones monoteístas también apoyan la idea de, que la mujer es por naturaleza más débil e inferior al hombre. En la Biblia, por ejemplo, Dios situó a Eva bajo la autoridad de Adán y San Pablo pedía a las cristianas que obedecieran a sus maridos. De forma análoga, el hinduismo sostiene que una mujer virtuosa debe adorar a su marido y que el poder de su virtud servirá de protección a ambos.

En la legislación romana (base de la europea y de la estadounidense) el marido y la mujer eran considerados como uno, ya que la mujer era la posesión del marido. Como tal, la mujer no tenía control legal sobre su persona, sus tierras, su dinero o sus hijos. De acuerdo con una doble moralidad, las mujeres respetables tenían que ser castas y fieles, no así los hombres. En la edad media, bajo la legislación feudal, las tierras se heredaban por línea masculina e implicaban poder político, lo que favorecía aún más la subordinación de la mujer.

Hubo, sin embargo, algunas excepciones: en la antigua Babilonia y en Egipto las mujeres tenían derecho a la propiedad y en la Europa medieval podían formar parte de los gremios artesanos. Algunas mujeres ostentaban autoridad religiosa como, por ejemplo, las chamanes o curanderas siberianas y las sacerdotisas romanas. En ocasiones las mujeres tenían también autoridad política, como las reinas egipcias y bizantinas, las madres superiores de los conventos medievales y las mujeres de las tribus iroquesas encargadas de designar a los hombres que formarían parte del consejo del clan. Algunas mujeres instruidas lograron destacarse en la antigua Roma, en China y durante el renacimiento europeo.

Estas son excepciones, ya que las mujeres se han encontrado en una situación de desventaja en la mayoría de las sociedades tradicionales. Su educación se limitaba a aprender habilidades domésticas y no tenían acceso a posiciones de poder. El matrimonio era una forma de protección aunque con una presión casi constante para dar a luz hijos, especialmente varones. En estas sociedades una mujer casada adquiría el estatus de su marido, vivía con la familia de él y no disponía de ningún recurso en caso de malos tratos.

La buena maternidad (en la cultura occidental) es también convención de la modernidad, ya que hasta fines del siglo XVIII, las madres veían con indiferencia el desarrollo y la felicidad de sus hijos. Si carecían de amor materno, era porque las circunstancias materiales y las opiniones de la comunidad las

forzaban a subordinar el bienestar de sus bebés a otros objetivos, tales como mantener ordenada la granja o ayudar a sus maridos cosiendo ropa.

A fines de dicho siglo nace el amor romántico para afianzarse como valor y base para decidir la unión matrimonial en el siglo XIX. Aún así, en las clases dominantes, la injerencia de los padres en la elección de cónyuges para sus hijos era muy poderosa. En cambio en las clases más humildes, que no tenían bienes que transmitir podían elegir libremente su pareja.

Tras el capitalismo y al otorgar a todas las cosas el valor de mercancía, se rompe con las relaciones tradicionales del pasado y reemplaza, las costumbres heredadas y los hechos históricos, por la compraventa. Se pasa de un orden de cosas heredadas a un orden de cosas libremente conseguidas. Nace el libre contrato. Los ideales de libertad e igualdad proclamados por el iluminismo se afianzan en la cultura cómo valores básicos para la vida.

La familia ha seguido un proceso de transformación y evolución, L.Morgan en 1877 escribía: *“la familia debe progresar a medida que progrese la sociedad, debe modificarse a medida que la sociedad se modifique; es producto del sistema social y reflejará su estado de cultura [...] lícito es, suponerla capaz de seguir perfeccionándose hasta que se llegue a la igualdad entre los dos sexos [...].*

Y en 1884 F.Engels planteaba: *“la preponderancia del hombre en el matrimonio es consecuencia, de su preponderancia económica, y desaparecerá por si sola con ésta. [...] si el matrimonio fundado en el amor es el único moral, sólo puede ser moral el matrimonio dónde el amor persiste...en virtud de ello cuando el afecto desaparezca, o sea reemplazado por un nuevo amor apasionado, el divorcio será un beneficio lo mismo para ambas partes que para la sociedad”*

En la medida en que la dicha y el desarrollo personal se han convertido en un amor diferente del amor parental, el amor conyugal ha pasado a ocupar un

lugar independiente de aquel que era la base de la familia nuclear. Los índices de divorcios han aumentado y la lucha por conseguir la igualdad de los sexos está en plena vigencia. La mujer ya no depende por completo económicamente del hombre y esto le ha dado libertad para terminar con un matrimonio mal avenido como para trabajar y ser económicamente independiente. Si bien los hijos y la maternidad siguen ocupando un lugar preponderante en la vida de la mujer, ella ha empezado a vivir su derecho a ser una persona, mas allá de la maternidad, encontrando otros parámetros que van ganando lugar en su identidad. Hoy, hombres y mujeres buscan su crecimiento personal y la familia nuclear busca transformarse para dar cabida al desarrollo de las necesidades de sus integrantes.

En la actualidad el acento tiende a desplazarse hacia la felicidad, el desarrollo y crecimiento personal de todos los integrantes de la familia más que en el desarrollo de la familia como un todo. La familia moderna está perdiendo las características patriarcales y evoluciona hacia la igualdad de los sexos. Lo que ha acarreado no pocas dificultades tanto por los estereotipos como por los mandatos culturales que se encuentran profundamente arraigados.

1.2- Inicios del cambio

El Siglo de las Luces (con su énfasis político en la igualdad) y la Revolución Industrial (que originó enormes cambios económicos y sociales) crearon un ambiente favorable a finales del siglo XVIII y principios del XIX para la aparición del **feminismo** y de otros movimientos reformadores. En la Francia revolucionaria los clubes republicanos de mujeres pedían que los objetivos de libertad, igualdad y fraternidad se aplicaran por igual a hombres y mujeres. Pero la aprobación del Código Napoleónico, basado en la legislación romana, cortó en Europa cualquier posibilidad reivindicativa en ese sentido. En Inglaterra, Mary Wollstonecraft publicó *Una reivindicación de los derechos de la mujer* (1792), el primer libro feminista que pedía la igualdad en un tono decididamente

revolucionario. Con **la Revolución Industrial** la transformación de los trabajos manuales (realizados desde la antigüedad por las mujeres de forma gratuita) hacia un modelo de producción masiva mecanizada permitió a las mujeres de las clases bajas trabajar en las nuevas fábricas.

Esto supuso el comienzo de su independencia y proletarización: las condiciones de trabajo no eran buenas y sus salarios, inferiores a los de los hombres, estaban controlados legalmente por sus maridos. Al mismo tiempo se consideraba que las mujeres de la clase media y alta debían permanecer en casa como símbolo decorativo del éxito económico de sus maridos. La única alternativa para las mujeres respetables de cualquier clase era el trabajo como profesoras, vendedoras o doncellas.

En Europa surgieron algunos grupos feministas que no tuvieron gran repercusión. La Iglesia católica se opuso al feminismo argumentando que destruía la familia patriarcal. En los países agrícolas se mantenían las ideas tradicionales y en las sociedades industriales las reivindicaciones feministas tendían a ser sofocadas por el movimiento socialista.

Después de las guerras y revoluciones en Rusia (1917) y China (1949), los nuevos gobiernos comunistas abandonaron el sistema patriarcal de familia y apoyaron la igualdad de los sexos y el control de la natalidad. Sin embargo, en la Unión Soviética la mayor parte de las trabajadoras realizaban trabajos mal remunerados y estaban escasamente representadas en el partido y en los consejos del gobierno. Las técnicas de control de natalidad eran poco eficaces y las madres trabajadoras eran también en gran parte responsables del cuidado del hogar y de los hijos. China, aunque fue fiel a sus ideas revolucionarias, mantenía una cierta discriminación laboral hacia las mujeres.

Sin embargo, en la década de 1960 el cambio que sufrieron los patrones demográficos, económicos y sociales de los países occidentales favoreció la aparición de un feminismo que se centraba en aspectos ligados a la condición sociocultural de la mujer. El descenso de los índices de mortalidad infantil, la mayor esperanza de vida y los anticonceptivos liberaron en gran parte a la mujer

de las responsabilidades relativas al cuidado de los hijos. Todo ello junto con la inflación (que significaba que muchas familias necesitaban dos salarios) y un índice mayor de divorcios propiciaron que acudieran al mercado de trabajo muchas más mujeres.

1.3- Movimiento feminista

El movimiento feminista, también conocido como movimiento por la liberación de la mujer, surgió en Europa a finales del siglo XVIII. A pesar de que ya en 1970 la mayoría de las mujeres en el mundo habían conseguido mejorar sus derechos, todavía estaba pendiente la total igualdad con el hombre a nivel político, económico y social. Se cuestionaba a las instituciones sociales y los valores morales apoyándose en determinados estudios científicos que sugerían que la mayor parte de las diferencias entre el hombre y la mujer no eran biológicas sino culturales. Muchas mujeres opinaban que el propio lenguaje, al reflejar en sus formas el dominio del hombre, perpetuaba este problema. Algunas experimentaron con nuevos tipos de relación, incluido el compartir los roles domésticos. A finales de la década de 1960 y principios de la de 1970 las feministas organizaron grupos pro derechos de la mujer haciendo gran hincapié en la concienciación (un proceso de prueba y discusión) de la mujer.

Su objetivo es conseguir la igualdad política, social y económica entre mujeres y hombres. Algunos de los derechos de igualdad que se reivindican son: el control de la propiedad privada, la igualdad de oportunidades en la educación y el trabajo, el derecho al sufragio o voto libre y la libertad sexual.

Este movimiento está compuesto por diferentes elementos sin una estructura jerárquica. Aunque no se basa en un conjunto de principios formales, su idea central es que las mujeres sufren una opresión no compartida por el

hombre y de la cual, por lo general, los hombres son los beneficiarios políticos, sociales, emocionales y económicos.

Cuando el feminismo occidental resurgió en la década de 1960, se defendía preferentemente que las experiencias individuales de subordinación de la mujer no eran incidentes aislados debidos a diferencias particulares de personalidad, sino la expresión de una opresión política común. Este movimiento sigue tres líneas de actuación:

- Exploración de una nueva solidaridad y conciencia (que facilita la valoración de las posiciones política y social).
- Realización de campañas a favor de temas públicos (como aborto, igualdad de salarios, cuidado de los hijos y malos tratos en el hogar).
- Estudio del feminismo (disciplina académica que se ocupa del análisis teórico de este movimiento).

Los objetivos son:

- Igualdad de salario a trabajo igual
- Ayuda estatal para el cuidado de los niños
- Reconocimiento de los derechos de las lesbianas
- Legalización del aborto
- Y un análisis profundo de los problemas de la violación, los malos tratos y la discriminación de las mujeres mayores y de minorías.
- Últimamente están en estudio las implicaciones legales de las nuevas técnicas de reproducción y el acoso sexual en el trabajo

A lo largo de la historia, el movimiento feminista ha conseguido grandes logros. En la mayoría de los países la mujer puede votar y ocupar cargos

públicos. En muchos países la mujer, ayudada por la Comisión de las Naciones Unidas para el Estatus de la Mujer (creada en 1946), ha conseguido nuevos derechos y un mayor acceso a la educación y al mercado laboral. Sin embargo, la llegada de la industrialización en los países no occidentales ha destruido algunas medidas económicas tradicionales favorables a la mujer, ofreciendo como único empleo el trabajo mal pagado en fábricas. Al mismo tiempo la aparición del fundamentalismo religioso (por ejemplo, en el mundo islámico) ha producido rebrotes de las prácticas opresivas contra la mujer. Los movimientos feministas en los países en vías de desarrollo han intentado mejorar el estatus social de la mujer a través de campañas contra los códigos legales y sociales discriminatorios como el *purdah* (aislamiento de mujeres) en Arabia y en las sociedades islámicas y el sistema de dotes en India, oponiéndose a la mutilación genital femenina. En África, donde más de dos terceras partes de los alimentos del continente son producidos por mujeres, se han adoptado para ellas medidas de formación y preparación en tecnología agrícola.

La Organización de las Naciones Unidas proclamó 1975 como Año Internacional de la Mujer, a la vez que se iniciaba un programa denominado Década para la Mujer, y en 1975, 1980, 1985 y 1995 se han celebrado importantes conferencias mundiales. Se puede decir que, ya a principios del siglo XX el movimiento de liberación femenina se popularizó, primero desde las reivindicaciones obreras, después se hizo prácticamente universal y las exigencias de las sufragistas, las que abogaban por el derecho al voto de la mujer, surgieron más bien desde la clase media y la burguesía.

En 1910, durante el II Congreso Nacional de Mujeres Socialistas celebrado en Copenhague, la feminista alemana Clara Zetkin propuso que el día 8 de marzo fuera proclamado jornada de lucha para las mujeres trabajadoras de todo el mundo. La propuesta de Zetkin fue inmediatamente aceptada por las

congresistas, en recuerdo del aniversario de la muerte de 146 obreras en un incendio provocado en una fábrica textil de Nueva York. Con la Proclamación de los Derechos Humanos, tanto las mujeres como otros grupos marginados y vulnerables, recibieron la protección de la ley y, finalmente, se instituyó el 8 de marzo como Día Internacional de la Mujer y de la Paz.

1.4- Ideas y normativas sobre la condición femenina

Desde fines del siglo XIX, la decadencia del trabajo femenino en las artesanías tradicionales y el desarrollo de la industrialización y la urbanización que generaba el modelo agroexportador, promovieron el trabajo de las mujeres en actividades modernas y, junto con él, la preocupación gubernamental por reglamentarlo. El objetivo manifiesto de la legislación laboral femenina hasta fines de la década del '40, tendió esencialmente a preservar la función materna para las mujeres que trabajaban fuera del ámbito doméstico; el objetivo latente fue excluirlas de aquellas actividades que se desarrollaban fuera del hogar (fábricas, comercios, bares, restaurantes, etc.).

En el plano ideal, las mujeres que trabajaban lejos del hogar representaban una amenaza para la jerarquía familiar, aunque sus ingresos fueran esenciales para la supervivencia grupal. Por lo tanto, la oposición al trabajo femenino, sobre todo en las fábricas, se transformó en una plataforma clave de los políticos conservadores a lo largo de las décadas de 1920 y 1930. En los hechos, la oposición al trabajo externo constituía la contrapartida perfecta de la normativa que mantenía a esposas e hijas sometidas a esposos y padres dentro de la familia, así como de las emergentes ideas pronatalistas.

Recién con el advenimiento de los modelos industrializadores, comienza a abandonarse progresivamente la ideología que, en materia de trabajo, asimilaba las mujeres a los niños y legislaba sobre ambos en forma paternalista.

1.4.1- Feminidad y ciudadanía

El rechazo al voto femenino se apoyó en un supuesto implícito y, por momentos, explícito: la creencia de que los hombres eran los únicos sujetos capaces de convertirse en ciudadanos, esto es, inherentemente competentes para promover de manera racional tanto sus intereses individuales como los del bien común. También excluida de esta dimensión de la vida pública, la mujer quedaba legalmente confinada al mundo privado donde la ley tampoco reconocía la igualdad jurídica de los sexos.

Recién en 1945 se modificó sustancialmente el contexto político nacional como para que se replanteara la cuestión de otra manera.

1.4.2- Feminidad y maternidad

Hasta mediados de la década de 1940, prácticamente todas las exigencias relativas a la “femineidad” que acabamos de reseñar se resumían en un único mandato: “sólo se es mujer si se es madre”. “Una buena madre ” debía ser : prolífica (cumplía su deber republicano de brindar hijos a la patria); nodriza (aseguraba la lactancia natural); higiénica (tenía la responsabilidad orgánica y sanitaria de la prole); abnegada (sacrificaba todas sus aspiraciones personales por sus hijos). Nótese que en toda esta prédica, funcionalmente pronatalista, el gran ausente fue siempre el padre: la responsabilidad de la salud del niño, de la población y de la raza se adjudicó exclusivamente a la “mujer – madre”.

Estas ideas se arrastraron inercialmente hasta la década de 1980, cuando la

reapertura democrática permitió la emergencia de los movimientos feministas.

Visto este proceso con perspectiva histórica, impacta comprobar cómo la monolítica concepción de la jerarquía católica referida a la subordinación femenina y a la maternidad libró persistente batalla en todos los campos de lo jurídico, a lo largo de más de un siglo, a través de elites políticas conservadoras (y aún a través de segmentos de los grupos liberales).

Ciento dieciséis años (de 1869 a 1985) tomó la equiparación legal de los sexos en el derecho de familia en la Argentina; cincuenta y siete años (de 1869 a 1926) pasaron antes de conceder a las mujeres el derecho a trabajar; treinta y cinco años (de 1912 a 1947) transcurrieron antes de que obtuvieran el derecho político a elegir y ser elegidas; a fines del siglo XX, todavía no han logrado el reconocimiento de sus derechos reproductivos.

No obstante, esta inflexibilidad de la ley tuvo efectos más aparentes que reales, ya que los obstáculos legales no pudieron impedir que, desde muy temprano, las mujeres – y sus compañeros – fueran dueños de su familia y de su destino.

1.5- La inserción en el mercado del trabajo

La ascendente incorporación de las mujeres al mundo del trabajo después de 1930 no fue ajena a los cambios que se verificaban en el sistema de producción económica y en la estructura ocupacional, con la consecuente especialización ocupacional por género que éstos aparejaron. Es innegable que, a todo lo largo del proceso que se inicia en 1930, se verifica una creciente feminización de la fuerza de trabajo.

En 1947, la concentración de las mujeres en el sector manufacturero era elevada (33%) pero dos tercios de ellas trabajaban en la producción textil. Sin embargo, ya por ese entonces, el mayor número de trabajadoras se concentraba en el sector terciario (en plena expansión desde principios de siglo), en

ocupaciones “típicamente” femeninas.

Desde 1960 y hasta mediados de los '70, es decir, durante el modelo desarrollista de sustitución “difícil” mediante incorporación de tecnologías modernas, se verificaron dos procesos de signo contrario: por un lado, se destruyeron puestos de trabajo en las ramas industriales más tradicionales (por ejemplo, la textil), que albergaban a las mujeres menos educadas de los estratos obreros; por otro, se facilitó la incorporación de las mujeres más educadas pertenecientes a las clases medias, a las modernas actividades emergentes : administración, servicios sociales, finanzas, seguros, etc. Además, disminuyó considerablemente el empleo en el servicio doméstico, al tiempo que el sector menos estructurado del comercio minorista pasó a ser el principal albergue de las mujeres con baja educación. Estos cambios en la estructura del empleo femenino durante el modelo desarrollista pueden interpretarse como un signo de modernidad y de más igualitaria integración de las mujeres al mercado laboral.

Desde el inicio del modelo aperturista (mediados de los '70) y hasta el presente, si bien continúa la pauta de participación femenina creciente y la especialización ocupacional en tareas no manuales (docentes, paramédicas, administrativas), otros factores intervinientes llevan a conclusiones menos optimistas. En particular, el gran deterioro salarial en los servicios sociales y la administración pública, el creciente desempleo masculino que impulsó a las cónyuges a incorporarse a la actividad aunque fuera en calidad de desocupadas, la obligada opción por trabajos informales y / o precarios, son todos factores que difícilmente puedan interpretarse como un progreso. Pero, debe aclararse que la crisis afectó en igual medida a la fuerza de trabajo masculina.

1.5.1- Diferenciales de participación

La propensión a participar en la actividad económica varía significativamente según la proyección del ciclo de vida familiar ; así tenemos

que las mujeres casadas trabajan menos frecuentemente que las solteras; las que tienen hijos pequeños, menos que las que no los tienen; las mujeres que componen una pareja completa, menos que las jefas de familias monoparentales, etc. Pero es interesante destacar que, para una misma etapa del ciclo de vida, la participación en el mercado de trabajo es diferencial respecto a atributos relacionados con el hábitat, la clase social de pertenencia, el nivel de educación alcanzado por la mujer o el nivel de ingresos del hogar.

Actualmente somos protagonistas del progreso de la situación social de la mujer y del hecho que las transformaciones en la modalidad de entrada en unión involucran un cierto debilitamiento de la tendencia a definir al hombre por su grado de instalación profesional y a la mujer por sus virtudes familiares o domésticas.

Al cambiar la situación social de la mujer, se modificó notablemente su actitud respecto a la forma de establecerse socialmente, la que ahora se funda más en su trabajo que en su familia. Al disminuir la dependencia de las mujeres, el matrimonio pierde el carácter “protector” que revestía antiguamente, conllevando una mayor igualdad en las relaciones de pareja y un cambio en los roles tradicionales. Es la misma razón que explica que la incidencia del celibato femenino sea mayor entre las mujeres con mayor capital educativo. En suma, se ha pasado de un sistema de complementariedad asimétrica a un sistema de asociación simétrica en el que cada partenaire es activo y conserva la autonomía de su estrategia (Galland, 1991)

Por último, todo lo anterior supone que “las representaciones simbólicas de los individuos respecto a la institución familiar” se han modificado drásticamente. Ello es factible porque esos cambios ocurren en una época en la que el dominio de la religión y/o de las doctrinas políticas sobre la vida de los individuos parece llegar a su fin. En la que se debilita el control institucional y emerge una moral de la autonomía individual que rechaza la injerencia pública en el ámbito

privado.

Es posible que estas pautas respondan al progreso de la situación social de la mujer y al hecho de que las transformaciones en la modalidad de entrada en unión involucran un cierto debilitamiento de la tendencia a definir al hombre por su grado de instalación profesional y a la mujer por sus virtudes familiares o domésticas.

La desacralización del “matrimonio – institución” es sólo una de las manifestaciones de esta búsqueda de ampliación de la libertad individual. Ella no implica que se acabó el amor, ni siquiera que se acabó la exaltación del amor romántico como ideología fundante de la elección del cónyuge. Ahora es la libertad individual y no el control social lo que asegura la existencia de parejas basadas en el amor, y no basadas en la dependencia económica. Ya que las mujeres buscan una satisfacción personal.

1.6- ¿Qué es el autoempleo?

Para Martha Alles (2000), el autoempleo puede definirse como la actividad que se inicia en forma independiente, como una solución o alternativa al empleo. Tiene similitudes y diferencias con iniciar un microemprendimiento o un negocio; es un enfoque diferente. Una actividad iniciada como autoempleo puede devenir en una empresa grande o pequeña, según las circunstancias. El autoempleo puede ser absolutamente personal o incluir colaboradores.

La problemática del autoempleo no tiene ni edad ni sexo, sin embargo a lo largo del marco teórico me referiré en especial a las mujeres. El autoempleo es una variante a explorar en todos los casos. Desde la ejecutiva que en un momento de su carrera, siente que no tiene más posibilidades en su organización y desea analizar otros horizontes, hasta la señora que dejó de trabajar para cuidar a los niños, y después de un largo tiempo, desea reingresar al mercado laboral. Para ambas, con sus diferencias y similitudes, es una posibilidad.

La mujer tiene diferentes preocupaciones que el varón, sobre cómo armonizar los diferentes roles que asume a lo largo de su vida. Muchas veces la mujer, como producto de la tensión que le provoca armonizar el trabajo con los otros roles, entre otras causas, decide salir de una relación laboral formal y transitar el autoempleo. Puede ser una solución temporal. Es muy importante el tema de la autoestima y si la decisión fue tomada por fuerza de las circunstancias, la elección esta hecha y ese es el camino. Y por último otro factor importante que tiene la mujer a su favor es una mejor imagen desde la confianza que genera, conjuntamente con una imagen superior a la del varón en cuanto a comportamiento ético. Es decir la mujer ofrece una imagen de mayor confianza, mayor comportamiento ético y honestidad.

1.6.1- ¿Qué características personales debe tener una trabajadora para la modalidad de autoempleo?

Debe tener: capacidad de organizar su tiempo, capacidad de planificación, autodisciplina, capacidad para soportar el aislamiento, capacidad para seguir un horario, capacidad para separar la vida familiar de trabajo, capacidad de comunicación por teléfono, capacidad para combinar trabajo y ocio.

Y no requiere en especial: capacidad de supervisión, capacidad de trabajo en equipo.

1.6.2- Preguntas para determinar a priori la capacidad alta, media o baja para ser una trabajadora independiente.

Martha Alles (2000), después de diversas investigaciones, ha logrado resumir en el siguiente grupo de interrogantes, qué tipo de capacidad tiene una mujer para ser una trabajadora independiente.

¿Es una persona con iniciativa?

¿Es una buena organizadora?

¿Cómo creen que lo ven los demás?

¿Toma responsabilidades?

¿Sabe tomar decisiones?

¿La gente cree en lo que dice?

¿Es perseverante?

1.7- La mujer y sus diferentes roles

En el contexto actual, la mujer debe llevar adelante, varios roles simultáneamente. El rol de la madre trabajadora puede ser elegido o ser sólo resultado de la necesidad; pero aún en este último caso, el hecho de ser madre y trabajadora puede no ser sentido como una doble carga (aunque por lo cierto lo es) si la mujer logra, mediante el trabajo, una realización personal, más allá del esfuerzo extra que esto implica.

La carrera laboral de la mujer evoluciona de modo diferente a partir del momento de la maternidad. A su vez es importante que la mujer, frente al dilema *madre en el hogar o madre trabajadora*, puede llevar adelante su propia elección, al igual que respecto a la carrera laboral que desea encarar.

En América Latina, sobre el fin del milenio anterior y el comienzo de éste, muchas mujeres asumen el rol de madre trabajadora por necesidad, como consecuencia de ser ellas jefas de hogar. Esto se debe a múltiples razones: mujeres viudas, madres solteras o divorciadas, o familias donde el varón se encuentra desempleado.

El trabajo fuera del hogar será siempre para la mujer una doble carga, pero puede constituirse, además de en una fuente de satisfacción, en un “seguro” para protegerse de eventuales situaciones desagradables provenientes incluso del seno de la propia familia.

Los roles de la mujer que trabaja se pueden sintetizar en cinco: laboral, conyugal, como administradora de hogar y el íntimo rol de ser mujer. La armonización de las diferentes funciones será una tarea diaria para cada mujer que trabaja.

Profesional trabajadora: este rol tiene relación con el trabajo remunerado bajo diferentes figuras: relación de dependencia, trabajos autónomos, profesiones liberales, roles empresarios.

Cónyuge: implica ocuparse cariñosamente de su pareja, y en ocasiones asistirlo en sus temas personales.

Madre: implica la estructuración de la vida emocional, física e intelectual de seres humanos, los hijos, transformando a unos bebés totalmente dependientes en adultos completamente independientes. Acá también se incluyen aquellas actividades estrictamente relacionadas con el mantenimiento y reparaciones en la casa, y la administración del hogar.

Administradora del hogar: las variantes son múltiples pero siempre la responsabilidad es de la mujer.

Mujer: el medio le impone estar linda, verse bien, cuidar su físico. Acá tiene que ver con cuidar la salud y la apariencia.

La mujer a lo largo de la historia, ha desempeñado diferentes trabajos productivos aunque no remunerado, como por ejemplo, hacer conservas, salar pescados, confeccionar la ropa de la familia, cuidar la huerta y los animales, fabricar jabón y velas y cuidar la salud de la familia. Eran personajes activos e importantes dentro del entorno doméstico. La revolución industrial fue quitándoles de a poco todas sus atribuciones; el jabón se compraba en las tiendas y cada vez habían menos huertas, debido al crecimiento de las ciudades. La mujer quedó en un segundo lugar en su propio mundo.

Es en los últimos 50 años cuando la mujer sale con fuerza al mercado laboral remunerado, en completa competencia con el hombre por los diferentes puestos de trabajo.

Si bien es minoritario el acceso de mujeres a puestos ejecutivos y sí participa activamente en la docencia y otras áreas de servicios, la tendencia es creciente y a paso firme. En una medición hecha en 1992, el 61% de las mujeres trabajan en el área de los servicios.

Aumenta la participación de mujeres en áreas relacionadas con la ciencia y la técnica. Dentro de las ramas técnicas, por ejemplo, es frecuente encontrar mujeres en posiciones de dirección de laboratorios de especialidades medicinales, tanto en control de calidad como a cargo de las fábricas. Hablando de oficios y tareas no convencionales es interesante señalar la incursión de la mujer en el terreno militar, con casi 50 jóvenes cursando la carrera.

En la Argentina, en los Estados Unidos y en otros países desarrollados, el mayor número de presidentas de empresa llegaron a esta posición por representación del capital, es decir, accionistas o socias, y en muchos casos *viudas de e hijas de* lo cual no obsta para que luego hayan desempeñado sus funciones aún mejor que aquellos de los cuales heredaron. A su vez, las que han llegado a ocupar el primer nivel de una empresa sin representar el capital, lo han sido por ascenso desde un nivel menor, y no reclutadas en el mercado directamente como número uno.

Los seres humanos viven a lo largo de su vida distintas etapas de evolución. Históricamente la mujer ha asumido un determinado rol dentro de la sociedad y éste influye en su vida laboral.

1.7.1- Armonización de los distintos roles

Armonizar los distintos roles es muy difícil, y por lo general las mujeres son verdaderas artistas en esto. Sin embargo este es un tema que se relaciona con todo ser humano, varón o mujer, ya que todos tienen familia y otros intereses que deben compatibilizar con el trabajo. La satisfacción en la vida de las personas se reparte entre: familia, trabajo, política, religión, tiempo libre, etc.

Para alcanzar una armonía entre todas estas variables no hay una única receta, y lograrlo requiere mucha imaginación. Se necesita además de un entorno cooperador, no solo en acciones concretas (que son necesarias) sino también en actitudes. Si cualquiera, varón o mujer, siente que su entorno le cuestiona lo que hace, que de algún modo le hace sentir su abandono porque está trabajando, todo se le hace más difícil.

Las mujeres que trabajan, al menos en la Argentina, sienten culpa; pero cuando este sentimiento se canaliza positivamente mejora la relación con los hijos, porque aumenta la calidad de tiempo que se comparte con ellos. La mujer sentirá de todos modos, culpa por dejar a sus hijos, aunque ellos sean felices en la situación de tener una madre que trabaje. Con ayuda externa o sin ella, con apoyo del entorno familiar o careciendo de él, la vida de una mujer que trabaja fuera del hogar requiere, por parte de ella, de un enorme esfuerzo personal para armonizar los diferentes roles.

Una madre que trabaja dejará más libres a sus hijos, y ellos crecerán más y mejor; pero es muy difícil lograr el equilibrio entre un desarrollo personal y profesional adecuado y buen desempeño como madre.

Las madres que tienen su vida montada sobre un esquema de gran

esfuerzo y sobrecarga, da como resultado un enorme estrés. Por un mecanismo de culpa, estas madres brindan, en comparación con otras mujeres, una mayor dedicación en calidad de tiempo a sus hijos y a su hogar. Se debe sumar a ello el estilo que la mujer latinoamericana tiene en relación con sus hijos. No puede abstraerse de esta situación por ser un mandato cultural con el que ha nacido y se ha criado.

La suma de los diferentes roles descritos trae aparejado este fenómeno en la mujer, que hasta no hace mucho se creía que sólo se registraba entre los varones. La mujer, tratando de cumplir a la perfección todos sus roles, en su intento de repartirse entre su actividad profesional y sus funciones tradicionales, sufre tres veces más estrés que el varón (*diario La Nación, 1999*).

En la mujer el estrés, puede ocasionar los siguientes síntomas: fatiga, dolores erráticos del cuerpo, trastornos del sueño y la alimentación, dificultad para concentrarse, sensación de agotamiento, depresión, estado permanente de aceleración, ansiedad, desvalorización e infertilidad, entre otros.

La estrategia para combatirlo suele desarrollarse en equipo: compartir responsabilidades con el esposo y los hijos, con un beneficio secundario para todo el grupo familiar, que descubre que puede compartir cosas que antes eran patrimonio sólo de la madre. Esto implica, para ésta, compartir, delegar responsabilidades y desconectarse de algunas obligaciones, alejándose de modelos establecidos muy exigentes.

Con respecto a los varones, todas estas investigaciones, no abren un juicio sobre ellos, sino que sólo indican cómo funciona la distribución de roles en nuestra sociedad. La tendencia es a que, en las parejas más jóvenes y en las de clase trabajadora, el varón apoye mucho a la mujer en la crianza de los niños y en las tareas domésticas en general. En algunas parejas, la tarea es compartida por igual. En el caso de las profesionales o ejecutivas, esto es más difícil, simplemente porque el esposo generalmente también está ocupado.

1.8- La guerra entre el trabajo y la familia

Para Peter Senge (2004), pareciera que a mayor dedicación al trabajo se logra mayor éxito laboral, y a que a mayor dedicación a la familia se logra mayor éxito en ese ámbito. Si esto es así existe un verdadero divorcio entre los roles. Pero, por otra parte, si una persona tiene problemas con su familia su eficacia y su rendimiento en la labor y el aprendizaje disminuirán. Por lo tanto la situación se torna paradójica.

Para Senge, las organizaciones deben eliminar toda presión y exigencia que dificulte el equilibrio entre la familia y el trabajo. Es lo que corresponde, como compromiso con sus integrantes, y es necesario, también, para desarrollar las aptitudes de la organización. Las organizaciones deberían tomar medidas específicas para contribuir a un mayor equilibrio entre trabajo y familia. Como por ejemplo; respaldar a las personas, prestar atención a sus problemas familiares, ayudar cuando sea necesario, a obtener consejo y guía para administrar mejor el tiempo, etc.

En conclusión es importante reconocer que es imposible construir una organización inteligente a partir de hogares destrozados y relaciones personales tensas.

1.9- Mujer y carrera

Para Martha Alles (2000), hacer carrera, significa: obtener y conquistar lo que a nosotros, particularmente, más nos interesa en nuestro trabajo, lo cual supone satisfacer las motivaciones que nos empujan a trabajar. Hacer carrera no

quiere decir lo mismo para todos.

Sobre fines del milenio ha cambiado el concepto de carrera; hacer carrera no es más llegar a ser un número uno, ni se lo liga sólo al éxito. Hoy tiene otras acepciones: se entiende que hacer carrera puede ser **para arriba-** como se creía hasta ahora-, **de enriquecimiento-** implica crecer dentro de la posición-, y **para abajo-** cuando una persona por algún motivo siente que es más feliz en un nivel de menor responsabilidad, armonizando el trabajo con otros intereses de su vida, o en los casos en una persona no se adapta a las presiones de la posición más alta. Esta última variante, la carrera hacia abajo, es muy difícil de entender en nuestra cultura, muy pendiente del éxito rápido y el alto perfil, pero es un concepto muy aplicado en Europa, en países sajones fundamentalmente. Por lo tanto, cada persona debe encontrar su estilo de carrera. En el mundo se ven mujeres a cargo de grandes multinacionales, en la Argentina son pocas las que han llegado a ese nivel y muchas en “ascenso”. Pero también hay muchas más que no descollan en los primeros puestos y que hacen “su” carrera día a día.

De todos modos, las historias de mujeres, destacadas o no, que han hecho carrera y que además formaron familia es un raro fenómeno que se puede ubicar en el tiempo desde los 70 en adelante. Las pocas mujeres que se animaron hacer carrera antes de los setenta lo hicieron pagando un alto precio: eran mujeres solas que optaron por la carrera. Cuando eran niñas siempre se veía la carrera laboral como una opción y no como un complemento. No se percibía como posible una vida con roles compartidos, como tampoco los roles mencionados anteriormente.

En general, la opción familia/trabajo está más en la cabeza de la gente que en la realidad. Pero cuando se opta en los hechos por un proyecto descartando a otro, ello es siempre negativo, porque sea cual fuere la opción elegida, siempre quedará dañada la otra relación.

1.9.1- Techo de cristal

El origen del término techo está claro: barrera, tope, traba, obstáculo; y lo de cristal, por su carácter de invisibilidad, por el hecho de que no existen leyes ni dispositivos sociales ni códigos oficiales que impongan a las mujeres semejante limitación. Pero los hay.

A pesar de que no existen dudas de que la incorporación de las mujeres al mundo laboral es un hecho consolidado, el que ellas consigan escalar hasta la cima profesional, está plagado de obstáculos físicos y otros intangibles. Por un lado, muchas trabas se derivan del nivel de exigencia que conlleva estar en un puesto directivo. Una tensión, que a veces, muchas mujeres no están dispuestas a soportar. Tienen que estar de alguna manera permanentemente probando su capacidad y su valía.

1.9.2- La crisis

Gary Dessler (1994), al hablar de las etapas en las que se divide la carrera, comenta lo que él llama crisis a mitad de la carrera, y la ubica entre la mitad de los 30 y la mitad de los 40 años.

Pero no siempre la tan temida crisis de los 40 es un problema para la mujer en lo que respecta a la carrera laboral. Porque la mujer, en general a los 40 tiene a sus hijos crecidos, en la escuela, o ya decidió no tenerlos. Por lo tanto está más libre para tomar una relación laboral con menos problemas de horarios y esto no lo ve así sólo ella, así lo ven también sus empleadores o sus futuros empleadores. Por lo tanto, en el caso de las mujeres puede convertirse en una fortaleza.

1.9.3- Las etapas en la carrera y su relación con las etapas biológicas

Para la mujer, la carrera tiene complejidades adicionales en relación con el varón: según las distintas etapas biológicas de la vida, ella pone un mayor énfasis en la carrera o en la relación personal con las otras personas (hijos, hermanos pequeños, padres mayores o con algún tipo de problema de salud, etc.

Las etapas de la carrera en relación con las etapas biológicas no se corresponden directamente con la edad cronológica, porque una mujer puede tener sus hijos a los 20, a los 30 o a los 40 años.

Período de exploración (0 a 24 años)

Antes de los 24 años, el ser humano, varón o mujer, analiza qué caminos seguir y encara estudios para lograrlo.

Período de establecimiento (24 a 44 años)

En esta etapa la mujer decidirá 2 temas fundamentales: la maternidad y la carrera laboral. Definirá también la opción trabajo-hijos, por propia decisión o por presión de su entorno familiar.

Si bien hay mujeres que tienen hijos y otras que no, la problemática está presente en todas ellas, como un tema a considerar o como un proyecto, aun para aquellas que no están casadas o que no tienen pareja estable. Por lo tanto el tema

es pertinente en todos los casos. Dentro de la etapa de establecimiento se diferencian las siguientes subetapas:

-Subetapa de prueba: abarca el período en el que la mujer definirá la importancia que le dará a cada tema. Incluye debate interno sobre si tendrá o no hijos, e involucra el período de la primera crianza de éstos.

-Subetapa de despegue: finalizada la etapa de la primera crianza de los hijos, la mujer se fija metas laborales firmes y realiza una planificación explícita del modo de alcanzarlas.

-Subetapa de crisis a la mitad de la carrera: si bien la mujer es víctima del mismo proceso vital de crisis que afecta al varón, en ella esto se relaciona además con los ciclos biológicos, porque si ya tuvo hijos se planteará si ya conformó la estructura familiar definitiva, y si aún no los tuvo, se preguntará que hacer al respecto. Cuando la vida profesional de la mujer es muy exitosa, su edad es de entre 30 y 40 años, y aún no ha tenido hijos, aparece la reflexión: *¿Es necesario que los tenga?*

Etapa de mantenimiento (45 a 60 años)

Si bien esta etapa puede ser registrada tanto en la mujer como en el varón, en las mujeres se presenta postergada en el tiempo, sobre todo si la etapa de despegue comenzó alrededor de los 40 y luego de finalizada la etapa de la primera crianza de los hijos.

Etapa de declinación (más de 60 años)

La mujer históricamente relegada en sus roles sociales, tiene, en relación con los varones, una predisposición a transitar mejor la etapa de declinación, al igual que otras circunstancias no deseadas (por ejemplo, los períodos de desempleo).

De todos modos, no contamos en la Argentina con muchos casos de mujeres que desde una alta posición de poder debieron dejar el empleo como parte de un proceso de retiro de edad.

La mujer acomoda permanentemente su carrera laboral a sus etapas biológicas y de construcción familiar. *Es una verdadera artista que maneja el arte del equilibrio cuidando todos sus roles.*

Las mujeres siguen distintos caminos en lo que respecta a la relación entre la maternidad y la carrera: hay mujeres que tienen sus hijos al inicio de la carrera, y otras que lo tienen cerca de la mitad de ésta.

Las curvas de desarrollo o crecimiento de la carrera de las mujeres suelen ser variadas. Aquellas que retrasan la maternidad tienen una carrera ascendente que ingresa en una meseta durante los primeros años de sus hijos (lo más común es que tengan 1 o 2 niños), para continuar creciendo cuando éstos pasan la primera infancia; y entre las mujeres que tienen sus hijos al comienzo de su carrera (en estos casos, el número de niños suele oscilar entre 1 y 3), ésta evoluciona muy lentamente durante los primeros años de crianza y luego asciende con fuerza. En ambos casos las carreras pueden ser exitosas, pero el trazado de la curva es diferente.

1.9.4- Análisis de la propia carrera

Alles (1998), ha realizado una investigación acerca de cómo analizar la propia carrera, desde distintos ángulos, ya sea para salir del mercado laboral o bien para optimizar su desarrollo, tanto en relación de dependencia como fuera de ella.

Se debe partir desde la difícil tarea de conocerse a si misma, y a partir de allí fijarse los propios objetivos.

La carrera no necesariamente es “para arriba”, hay muchas formas de hacer carrera. Como se nombró anteriormente la carrera puede ser: para arriba – ascenso a la posición superior-, de enriquecimiento – cuando una persona no asciende pero crece en su posición, tomando o no más responsabilidades-, desplazamiento lateral y realineamiento o descenso a otra posición son otros posibles enfoques de carrera. Estos dos últimos pueden ser el paso necesario para un crecimiento vertical o solamente como un reacomodamiento de la persona al lugar más adecuado para ella, en función de sus propios intereses y los de la organización.

En función del análisis personal de la carrera, el conocerse a uno mismo, debe incluir desde saber cuál es nuestra real resistencia física ante el cansancio y las emociones hasta cuánto se puede crecer realmente en la escala jerárquica. Es por esto que existe el riesgo de crecer hasta el propio nivel de incompetencia.

1.9.5- Los conflictos

Una de las principales dificultades que encuentran varones y mujeres en relación a sus carreras, se presenta cuando sus empleos les plantean la necesidad de radicarse fuera de la ciudad de residencia.

Para los varones que hoy son mayores de 50 años esto generalmente no ha sido un problema, porque sus esposas los guían a sus destinos, ya que no trabajaban o dejaban su eventual ocupación para trasladarse. Los varones más jóvenes casados con mujeres profesionales que también hacen su propia carrera, tienen ya un problema, y muchas veces deben rechazar propuestas. El problema es aún mayor cuando la que recibe la oferta de traslado es la mujer; o en los casos en que ella debe viajar en forma frecuente.

Cuando las mujeres encaran su carrera laboral lo hacen con mucho compromiso y son, en general excelentes trabajadoras en los diversos niveles, ya sea en forma dependiente o independiente. Muchas veces no avanzan más en su carrera laboral porque ellas mismas no desean hacerlo, privilegiando otros roles de los 5 mencionados anteriormente, y en otros casos porque su entorno familiar no es suficientemente colaborador.

Cuando una mujer no avanza en su carrera, no siempre es porque otros se lo impiden (jefes, superiores en general, compañeros); muchas veces los reales factores limitantes provienen de ella misma o de su entorno familiar más cercano.

1.9.6- ¿Qué significa la carrera para la mujer?

Según Clara Coria (1993), para la mayoría de los varones el éxito se relaciona con el “logro de objetivos”, el dinero, el prestigio, la autoridad y el poder como expresiones más frecuentes y reconocidas de éxito en nuestra sociedad. Para las mujeres también el éxito se relaciona con el “logro de objetivos” pero de muy distinta índole, desarrollar una profesión nueva, alcanzar una remuneración económica acorde con el prestigio profesional adquirido, vencer dificultades personales para el desempeño de una actividad específica, adelgazar los kilos propuestos, mantener la armonía de la familia, concretar un viaje. Las mujeres ponen logros de muy diversa índole que tiene que ver más con satisfacciones subjetivas que con éxitos públicos.

La autora define al éxito como el logro de las metas propuestas por una persona, que se configura en protagonista y cuyos beneficios – prestigio, autoridad, dinero y/o poder- recaen sobre dicho protagonista. El éxito circula en el ámbito público y requiere de reconocimiento social. El protagonismo, el ámbito público y el reconocimiento social son tres condiciones necesarias pero no suficientes por sí solas.

El éxito, como tantas otras cosas, no es ni bueno ni malo en si mismo, depende de nosotros, de cómo lo vivamos, de cómo nos afecte, del grado de “adicción” con que lo tomemos).

1.9.7- La mujer que deja la carrera

En esta lucha interna por armonizar roles muchas sucumben y deciden bajarse del barco, muchas veces apoyadas por sus esposos. En una encuesta

efectuado por la revista *Noticias* (1998), el 73 % de los varones prefiere a una mujer a la que pueda mantener.

Muchas de ellas, casadas y muchas veces divorciadas o separadas, deciden volver al mercado laboral después de un largo período, en ocasiones 10 años o más. El problema no es el mercado, sino las mujeres mismas y cómo negocian en el seno de la pareja su lugar.

1.10- El trabajo y la satisfacción personal

Para Martin Seligman (2003), la vida laboral está experimentando cambios radicales en las naciones más ricas. Por sorprendente que parezca, el dinero está perdiendo poder. Es decir, que una vez conseguido un bienestar mínimo, tener aún más dinero añade poco o nada al bienestar subjetivo.

Actualmente estamos pasando rápidamente de una economía monetaria a una economía centrada en la satisfacción con la vida. Estas tendencias experimentan altibajos (cuando el trabajo escasea, la satisfacción personal tiene un peso ligeramente menor; cuando abunda, la satisfacción personal es más valorada), pero la tendencia durante las 2 últimas décadas se inclina decididamente por la satisfacción personal. La atracción que supone una vida de grandes riquezas al final de varios años de trabajar pierde fuerza y la moneda más importante es la satisfacción vital.

Seligman también expresa que para incrementar la satisfacción laboral hay que poner en práctica en el trabajo fortalezas propias, es decir, reorientar el trabajo para poner en práctica cada día las fortalezas y virtudes no sólo lo hace más agradable. También transformar en vocación una actividad rutinaria o una carrera sin posibilidad de desarrollo. El disfrutar del estado resultante de la fluidez en el empleo pronto superará a la retribución material como primer aspecto motivador del trabajo. Tanto las corporaciones que fomentan dicho

estado en sus empleados como los empresarios independientes, superarán a los que sólo se centran en la satisfacción económica.

1.11- La mujer como jefa

La mujer ocupa un rol cada día más protagónico en todos los ámbitos en que se propone actuar, pero mucho más allá del papel que las mujeres o los varones adopten, hay una realidad que no tiene sexo, y es el cambio provocado por la tecnología y las comunicaciones, en virtud del cual los conceptos son diferentes y lo importante es el conocimiento y no la fuerza. Este cambio de fondo es el que ha permitido el actual “avance” de la mujer y no tiene nada que ver con ella misma.

Los líderes de las organizaciones pueden llegar a posiciones de liderazgo desde distintos puntos de partida, desde aquellos que llegan a la máxima dirección “haciendo carrera”. Empleados o asalariados a ser dueños o accionistas de la empresa.

Particularmente la mujer latinoamericana, llega al rol de empresaria desde tres puntos de partida: hereda una empresa (la hija de..., la esposa de...), realiza una carrera profesional dentro de una organización, inicia un emprendimiento, grande o pequeño según el caso, y motivada, o no, por la necesidad de autoempleo.

La empresaria nace con unos determinados rasgos de carácter que luego, según las circunstancias familiares, ambientales, sociales se desarrollarán más o menos. Después la empresaria se hace a si misma con gran esfuerzo y constancia, a través de la experiencia diaria y cotidiana. Además, necesita formación necesaria y específica para la tarea.

1.11.1- La mujer jefa de familia

Para muchas mujeres trabajar no es una opción, es una necesidad y, con niños pequeños o sin ellos, deben salir al mercado laboral para trabajar y mantener el hogar.

Mujeres viudas, separadas o divorciadas, con padres que abandonan a sus hijos, padres separados o no, pero desempleados; o simplemente un salario de una varón que no alcanza; estos son fenómenos de estos tiempos.

En la Argentina, el porcentaje de trabajadoras jefas de hogar ha aumentado considerablemente en los últimos años. En 1960 era del 4,9 por ciento y en 1999 era del 22,3 por ciento. En la Capital federal, por ejemplo, una de cada tres mujeres es jefa de su casa.

La mujer, culturalmente, y aún hoy, tiene el mensaje cultural de la maternidad y la familia como rol principal de la existencia. En cambio, el varón tiene el modelo paterno del éxito, alcanzado o no. En este encuadre cultural, no es igual la obligación de la mujer que la del varón, cuando deben ser jefes de familia. Algunas mujeres lo asumen con alegría, sintiendo que por una causa en general no buscada, se encuentran frente a este desafío. La misma situación vuelve a otras resentidas y frustradas. Algunas veces esta situación las vuelve agresivas y adoptan un modelo de acción masculino. Aún desde lo afectivo, con relaciones fugaces que no comprometan su soledad, aunque transmitan que quieren salir de ella. Otras situaciones se resuelven mejor, cuando la mujer posee apoyo externo afectivo, ya sea familiar o de pareja. No siempre la soledad se vive como un drama, estas mujeres suelen rearmar su vida, aunque sigan manteniendo la independencia económica que supieron conseguir.

1.12- La tercera Mujer

La mujer ha pasado por diferentes estados a través de los tiempos, en cuanto a su protagonismo social y participación en el mercado laboral. Lipovetsky (1999), habla de la tercera mujer, como un fenómeno que conmociona al mercado laboral, marca una fuerte influencia en el empleo, en la relación entre los sexos y dentro del núcleo familiar.

Las familias facilitadoras son las mejores aliadas de las mujeres, cualquiera sea su condición social o económica.

Pero, si esta es la tercera mujer, la actual, la de nuestro días, ¿cuáles fueron las otras 2? Desde ya que se debe situar en el pasado. La primera mujer, hasta el Renacimiento, era casi un mal necesario para la humanidad, que requería de ella para la procreación. Toma un protagonismo mayor durante el Renacimiento, como máximo exponente de la belleza, y gana su lugar en los salones. Su prestigio deriva siempre del varón, primero el padre y luego el esposo.

Mirando al 2000, existe una mujer profesional que no “usa” su ser mujer en el trabajo, que no imita al varón y justamente desde un enfoque de mujer, poniéndole las características positivas diferenciadoras de su género, tiene un papel significativo en el marco de las empresas. La mujer incluye inexorablemente al varón en sus empresas personales, igualmente este muchas veces termina manejando lo económico y lo financiero.

1.13- El tercer milenio

El tercer milenio encuentra a la mujer en la mejor posición de la historia. Porque tiene la mejor posición histórica en cuanto a educación y libertad, en cuanto a espacio ganado.

En la Argentina la situación es más que favorable, más del 50 % de la matrícula universitaria está integrada por mujeres y en muchas carreras las graduadas son franca mayoría. Esto no se refleja aún en el mercado laboral pero traerá sin duda alguna consecuencia en poco tiempo más.

El trabajo en el tercer milenio pondrá la inteligencia sobre la fuerza, a diferencia de cómo nos encontró el siglo, donde la superioridad del varón en materia de fuerza física lo hacía más útil para la mayoría de los puestos de trabajo. Hoy las fábricas y las diferentes tareas rurales requieren conocimiento capacitación en lugar de fuerza.

Con estos elementos la mujer tiene una verdadera oportunidad, que podrá o no aprovechar. La mujer, por competencias personales, está en condición de tomar la oportunidad descripta. Igualmente está presente la disposición a afrontar la dificultad que entraña la armonización de los diferentes roles de la mujer, anteriormente nombrados. Es cierto que cada vez más las mujeres encuentran la forma y la ayuda para lograrlo.

Esta es la gran oportunidad histórica de la mujer respecto de su participación en el mercado laboral, en la conducción de empresas y todo tipo de posiciones, ejecutivas o no. La inteligencia reemplazará la fuerza en todas las tareas y se requerirá personal entrenado y capacitado para todas ellas. De las mismas mujeres dependerá tomar la oportunidad.

CAPITULO II
ASERTIVIDAD

2.1- Asertividad

El tema de la asertividad está adquiriendo una creciente importancia en la psicología. Este interés por la asertividad se ha expresado a través de reportajes, foros de televisión, y por medio de la publicación y amplia difusión de diferentes libros que tratan el concepto. Este énfasis en el tema, ha permitido constatar que los problemas de falta de asertividad se presentan en forma generalizada en nuestro medio social. En el Centro Científico de Desarrollo Psicológico de Chile, el 17% de las personas que consultan lo hacen primariamente por dificultades de asertividad y de relación interpersonal (CECIDEP, 1990); y un alto porcentaje de quienes consultan por otros motivos, presentan importantes déficit en esta habilidad. Existe un amplio rango de conductas cualitativa y funcionalmente distintas agrupadas bajo el término genérico de “habilidad social” o “competencia social”, entre las que se encuentra la asertividad. Como mencioné anteriormente, el tema de la asertividad está adquiriendo una creciente importancia en los últimos tiempos; ya que los problemas de asertividad se presentan en forma generalizada y cada vez con mayor frecuencia en nuestra sociedad.

2.1.1- Definición conceptual

La conducta asertiva es ese conjunto de comportamientos emitidos por una persona en un contexto interpersonal que expresa los sentimientos, actitudes, deseos, opiniones o derechos de esa persona de un modo adecuado a la situación,

respetando esas conductas en los demás, y que generalmente resuelve los problemas inmediatos de la situación mientras minimiza la probabilidad de futuros problemas (Caballo, 1993).

La asertividad es la habilidad social que más atención ha recibido tanto en la literatura de investigación aplicada como en la práctica clínica. Kelly (1987) comenta que, de hecho, hasta hace bastante poco, los términos “entrenamiento de la asertividad” y “entrenamiento de las habilidades sociales” se empleaban como si fueran equivalentes y no se entendía la asertividad como un tipo específico de competencia interpersonal. Es decir, define a las habilidades sociales como “... aquellas conductas aprendidas que ponen en juego las personas en situaciones interpersonales para obtener o mantener reforzamiento del ambiente. Entendidas de esta manera, las habilidades sociales pueden considerarse como vías o rutas hacia los objetivos de un individuo.”

El concepto proviene de la palabra inglesa “*assert*” que significa afirmar, aseverar, sostener una opinión con seguridad y fuerza.

El terapeuta norteamericano Andrew Salter fue el primero en introducir el término en el año 1949. Este terapeuta destacó la importancia que tiene la expresión emocional en una persona psicológicamente bien desarrollada. Planteó que las personas que tienen una *personalidad inhibida* no logran expresar ni satisfacer sus necesidades, son prisioneras de su propia ansiedad y viven pendientes de la aprobación de los demás; en contraste con esto, la *personalidad excitatoria* sería asertiva, es decir se expresa y es más independiente.

A través del tiempo diversos autores han sugerido nuevos aportes o modificaciones del concepto. Para Joseph Wolpe, por ejemplo, lo fundamental en la conducta asertiva es poder expresar las propias emociones. Arnold Lazarus habla de libertad emocional para referirse a la capacidad de expresar adecuadamente estados emocionales positivos y negativos. Otros autores, como Vicente Caballo, han señalado que lo fundamental de la conducta asertiva es que

la persona sea capaz de expresar opiniones y de defender sus derechos. Para Lega, Caballo y Ellis (1997), la conducta asertiva se caracteriza por la expresión directa de los propios sentimientos, necesidades, derechos legítimos u opiniones sin amenazar o castigar a los demás y sin violar los derechos de esas personas. El mensaje básico de la aserción sería: *“esto es lo que yo pienso; esto es lo que yo siento; así es como veo la situación.”*

Roberto Opazo (1990) considera que una persona es asertiva cuando es capaz de expresar lo que piensa y siente, cuando es capaz de defender con decisión y firmeza sus derechos, sin atropellar los derechos de los demás. Aunque se ha propuesto un gran número de definiciones, la asertividad suele entenderse como la capacidad de un individuo para transmitir a otra persona sus posturas, opiniones, creencias o sentimientos de manera eficaz y sin sentirse incómodo. El concepto incluye tanto la trasmisión de lo positivo como de lo negativo. Igualmente, a pesar de las diferentes definiciones utilizadas por los autores sobre esta habilidad, se presenta un problema de énfasis, ya que en los aspectos centrales de expresión y afirmación asertivas hay acuerdo, no así en cuáles son los componentes de la asertividad más importantes.

Caballo (1993) plantea que el comportamiento asertivo se compone de un conjunto de habilidades que la persona aprende en el transcurso de su vida. Estas habilidades se pueden agrupar por dimensiones o clases de conducta que representan distintas áreas del comportamiento interpersonal. Algunas de éstas son las siguientes:

Iniciar y mantener conversaciones

Hablar en público

Expresión de amor, agrado y afecto

Defensa de los propios derechos

Pedir favores

Rechazar peticiones

Hacer cumplidos

Aceptar cumplidos

Expresión de opiniones personales, incluido el desacuerdo

Expresión justificada de molestia, desagrado o enfado

Disculparse o admitir ignorancia

Petición de cambios en la conducta del otro

Afrontamiento de las críticas.

2.1.2- Oposición y aceptación asertiva

Por otra parte, Kelly distingue dos tipos de comportamiento asertivo: la “oposición asertiva” y la “aceptación asertiva”.

La **oposición asertiva** se refiere a la habilidad social que sirve para impedir que los demás eliminen o bloqueen el reforzamiento al que el individuo tiene derecho; se trata de aquellas competencias que una persona puede poner en juego para evitar que otros bloqueen su conducta dirigida a un objetivo; se refiere a procedimientos socialmente adecuados para expresar sentimientos, desacuerdos y peticiones para que la otra persona cambie su conducta poco razonable.

La **aceptación asertiva**, en cambio, se refiere a la habilidad de un individuo para transmitir calidez y expresar cumplidos u opiniones a los demás cuando la conducta positiva de estos lo justifica. Los cumplidos sociales pueden ejercer una fuerte influencia positiva sobre la conducta de los demás, por lo tanto, desarrollar la habilidad de elogiar con calidez y sinceridad la conducta de otros, constituye una poderosa habilidad interpersonal.

Generalmente se habla de comportamiento asertivo y no de personas asertivas, sin embargo, entendemos que quienes con frecuencia emiten adecuadas conductas asertivas pueden ser consideradas personas asertivas.

Opazo (1990) plantea que la conducta asertiva sería como una especie de

molécula o de “unidad básica” de la asertividad, dice que “*muchas conductas asertivas configuran una persona asertiva*”.

La probabilidad de ocurrencia de una respuesta asertiva en cualquier situación concreta está determinada por factores ambientales, variables de la persona y la interacción entre ambos. Lega, Caballo y Ellis hablan de tres dimensiones de esta conducta, una *dimensión conductual*, que se refiere al tipo de comportamiento, una *dimensión subjetiva*, que se refiere a las variables cognitivas, y una *dimensión situacional*, es decir el contexto ambiental en el que se encuentra la persona.

Se debe considerar, entonces, que no hay una única manera de comportarse asertivamente, sino una serie de estrategias diferentes que pueden variar de acuerdo con la persona y el contexto. Así, dos personas pueden comportarse de un modo totalmente distinto en una misma situación, o la misma persona actuar de manera diferente en dos situaciones similares, y ser consideradas dichas respuestas como igual de eficaces. En general, se espera que la conducta asertiva produzca refuerzo positivo más a menudo que castigo.

2.2- Componentes de la Asertividad

Para que una conducta pueda ser considerada asertiva se deben integrar adecuadamente sus cuatro componentes:

- Contenido
- Forma
- Tiempo
- Situación

Contenido

Una conducta es asertiva cuando la persona logra argumentar en defensa de sus derechos o bien cuando logra expresar lo que realmente piensa o siente, su acuerdo o desacuerdo, su agrado o desagrado, su aceptación o rechazo ante una situación determinada. Cuando está siendo asertiva, la persona logra expresar el contenido de su mundo interno. Se trata de lo que expresa o dice. Opazo considera que con este contenido asertivo se prefiere una vía directa del tipo “yo quiero” o “yo considero”.

El contenido puede no ser asertivo, por ejemplo cuando la persona acomoda sus opiniones para agradar a los otros o para no entrar en conflicto; también están aquellas personas que emiten opiniones por vías indirectas del tipo “sería bueno que...” o “hay personas que opinan que...”. De esta manera, no se responsabilizan por lo que dicen y el contenido de su conducta no expresa con autenticidad lo que piensan o sienten.

Forma

Una conducta es asertiva cuando es emitida con claridad, con seguridad y, de ser necesario, con firmeza. El lenguaje no verbal del rostro, del cuerpo y de la voz apoya, realza y enfatiza los contenidos, enriqueciendo la forma en que son comunicados. El lenguaje no verbal se refiere a lo que la persona comunica más allá del contenido de sus palabras.

Según las investigaciones alrededor del 80% del impacto de un mensaje

interpersonal, se debe al tipo de lenguaje no verbal que use quien está emitiendo el mensaje (Mehrabian en Opazo, 1990). Lo esencial es que la expresión no verbal sea congruente con el contenido que se comunica.

En el siguiente cuadro diferenciamos algunos de los componentes conductuales verbales y no verbales (observables y evaluables) tanto de la oposición como de la aceptación asertiva (Kelly, 1987).

2.2.1- Componentes verbales y no verbales de la aceptación asertiva

Contacto visual	Porcentaje de tiempo de habla y escucha en que la persona mira al interlocutor a los ojos.
Afecto adecuado	Tono emocional y responsividad de la persona apropiados a la interacción y al contenido verbal
Volumen de voz	Volumen de voz suficiente para ser claramente oído
Expresiones de aprecio y elogio	Declaraciones verbales que indican aprecio o elogio de la buena conducta del interlocutor.
Expresiones de sentimientos personales	Frases que indican los propios sentimientos positivos como consecuencia de la conducta del interlocutor.
Conducta positiva recíproca	Ofrecimiento para devolver en el futuro algún favor al interlocutor

2.2.2-Componentes verbales y no verbales de la oposición asertiva

Contacto visual	Porcentaje de tiempo de habla y escucha en que la persona mira al interlocutor a los ojos.
Afecto adecuado	Tono emocional y responsividad de la persona apropiados a la interacción y al contenido verbal
Volumen de voz	Volumen de voz suficiente para ser claramente oído
Expresiones gestuales	Movimientos de brazos o manos adecuados a la situación que enfatizan los comentarios de la persona.
Expresiones de comprensión y expresiones del problema	Frases que ponen de manifiesto la comprensión del problema por parte de la persona, pero no su acuerdo con la postura del oponente. Son también comentarios sobre la naturaleza u origen del conflicto.
<u>Desacuerdo</u>	Expresiones que transmiten específicamente resistencia, oposición o desacuerdo con el ponente.
Petición de un cambio o propuesta de solución	Petición explícita al antagonista para que cambie su conducta inaceptable, o propuesta por parte de la persona de una nueva solución para la situación conflictiva.

2.2.3- Siendo los principales componentes no verbales:

La mirada: Ha sido uno de los elementos más estudiados en la literatura sobre habilidades sociales y aserción.

Los sujetos asertivos miran más mientras hablan que los sujetos poco asertivos.

Se desprende que la utilización asertiva de la mirada como componente no verbal de la comunicación implica una reciprocidad equilibrada entre el emisor y el receptor.

La expresión facial: Juega varios papeles en la interacción social humana

- muestra el estado emocional de una persona, aunque ésta pueda tratar de ocultarlo
- proporciona una información continua sobre si se está comprendiendo el mensaje, si se está sorprendido, de acuerdo, en contra, etc. , de lo que se está diciendo
- indica actitudes hacia otras personas

La persona asertiva adoptará una expresión facial que esté de acuerdo con el mensaje que quiere transmitir.

La postura corporal: La posición del cuerpo y de los miembros, la forma en que se sienta la persona, son reflejos de sí y de su ánimo.

Existen cuatro tipos básicos de posturas:

- postura de acercamiento
- postura de retirada
- postura erecta

- postura contraída

“La persona asertiva adoptará generalmente una postura cercana y erecta, mirando de frente a la otra persona “.

Los gestos: Los gestos son básicamente culturales. Las manos y, en un grado menor, la cabeza y los pies, pueden producir una amplia variedad de gestos que se usan, bien para amplificar y apoyar la actividad verbal o bien para contradecir, tratando de ocultar los verdaderos sentimientos.

“Los gestos asertivos son movimientos desinhibidos. Sugieren franqueza, seguridad en uno mismo y espontaneidad por parte del que habla.

Componentes paralingüísticos: Hacen referencia a “cómo” se transmite el mensaje. Las señales vocales paralingüísticas incluyen:

- Volumen
- Tono
- Fluidez
- Claridad y velocidad

2.2.4- Componentes verbales

Investigaciones en este campo han encontrado una serie de elementos del contenido verbal que diferencian a las personas asertivas de las que no lo son: utilización de temas de interés para el otro, interés por uno mismo, expresión emocional, etc. Asimismo se ha encontrado que la no condescendencia y las expresiones de afecto positivo ocurren con mayor frecuencia en personas socialmente habilidosas.

La conversación es el instrumento verbal por excelencia del que nos servimos para transmitir información y mantener unas relaciones sociales

adecuadas. Implica un grado de integración compleja entre las señales verbales y las no verbales, tanto emitidas como recibidas.

Elementos importantes de toda conversación son:

Retroalimentación (feed back): cuando alguien está hablando, necesita información intermitente y regular de cómo están reaccionando los demás, de modo que pueda modificar sus verbalizaciones en función de ello. Necesita saber si los que le escuchan le comprenden, le creen, están sorprendidos, aburridos, etc.

Preguntas: son esenciales para mantener la conversación, obtener información y mostrar interés por lo que la otra persona está diciendo.

Tiempo

La conducta asertiva debe emitirse en el momento oportuno; la persona no se apresura ni demora demasiado en emitir su conducta, y con respecto a su duración, la conducta se prolonga el tiempo necesario.

Decimos entonces, que la conducta asertiva se emite en el momento oportuno, evaluando las características de la situación. En los países de habla inglesa se ha dado mucha importancia al concepto de “*timing*”, que implica una especie de evaluación previa de los deseos, sentimientos y conductas de las demás personas con las que se está interactuando, lo cual permite que la persona determine cuál es el momento adecuado para intervenir. Así, la persona emitirá su conducta eligiendo el momento más oportuno en relación a lo que esté ocurriendo con los otros participantes en la situación.

Para determinar cuándo es el momento oportuno, es preciso procurar no interrumpir el discurso de otros, evaluar si el tema que se va a plantear viene al

caso. Estas “evaluaciones” pueden ser muy rápidas e incluso intuitivas. En ocasiones resulta muy asertivo interrumpir a otros, en especial a aquellos que se sienten con derecho a monopolizar el uso de la palabra.

Situación

En suma, si una conducta asertiva es adecuada en contenido, forma y tiempo, y expresa las necesidades, pensamientos o sentimientos sin transgredir los derechos de los otros, podemos decir que esa conducta es proporcionada y adecuada respecto a la **situación** que la persona está enfrentando.

Hay personas que parecen haber adquirido la obligación de exhibir asertividad en cada conducta. En esas conductas falta flexibilidad y plasticidad para adecuarse a las diferentes situaciones.

La situación contribuye a determinar el timing. También un análisis de la situación permite anticipar las posibles consecuencias de una conducta asertiva, y decidir cuán asertivo está dispuesto a ser en cada caso. En el ambiente diplomático, por ejemplo, las personas pueden decidir ser poco asertivas por diversas razones de “conveniencia superior”, y así como las relaciones entre los países pueden verse beneficiadas por algunas conductas no asertivas, algo similar puede ocurrir en las relaciones interpersonales.

También debemos recordar que lo que se considera asertivo y lo que no, depende en gran medida del contexto social. Por ejemplo, algo que es asertivo en Inglaterra puede ser agresivo en Argentina; se ha constatado también que las mujeres son percibidas socialmente como agresivas, cuando ejecutan las mismas conductas que en los hombres son consideradas como asertivas.

Aunque suene paradójico, en ciertas ocasiones puede “*ser asertivo... no ser asertivo*”. Lo importante es que la persona tenga la libertad de *elegir*. Mientras el asertivo tiene la posibilidad de decidir si emite o no dicha conducta

en determinada situación, el no asertivo no tiene esa opción. Lo esencial es que la persona se sienta capaz de actuar asertivamente; que lo haga o no es su derecho, y es él, en última instancia, quien debe decidir cómo comportarse.

Entonces, aunque suele ser más eficaz y más autorreforzante actuar de forma asertiva en una gran cantidad de situaciones, no siempre la mejor conducta es la asertiva, eso dependerá de lo que nos proponamos lograr. Además, es posible que una persona sea poco asertiva sólo en algunas áreas (más dificultad para expresar emociones que pensamientos o viceversa, o emociones positivas que negativas) o sólo frente a ciertas situaciones (hablar en grupo o en público o frente a imágenes de autoridad o personas de otro sexo).

2.3- Dimensiones de la asertividad

Galassi & Galassi (1978) distinguen tres dimensiones en el concepto de asertividad.

Dimensión Conductual: se refiere específicamente a las áreas de comportamiento interpersonal.

- Defensa de lo propios derechos.
- Rehusar peticiones.
- Dar y recibir cumplidos.
- Iniciar, mantener y finalizar una conversación.
- Expresión de afectos positivos.
- Expresiones de opiniones personales incluyendo el desacuerdo.

Dimensión Personal: en la cual la situación interpersonal hace referencia a la persona: amigos, pares familiares, autoridades, subalternos, etc. Estos roles determinan ciertas conductas sociales que se esperan como adecuadas a la definición de la relación. Muchas inadecuaciones pueden deberse a la falta de

percepción social para captar las sutilezas interpersonales de una relación.

- Amigos y conocidos.
- Novia, esposa.
- Padres.
- Figuras de autoridad.
- Extraños.
- Relaciones Profesionales.

Dimensión Situacional: Amplia gama de contextos y situaciones en que se da la interacción y el grupo sociocultural que define normas y valores. Define el ambiente físico y contextual en que se da una relación. Por ejemplo: en la relación de un alumno con su profesor no podrán emitir las mismas conductas que en una reunión de amigos.

Caballo (1993) plantea que el comportamiento asertivo se compone de un conjunto de habilidades que la persona aprende en el transcurso de su vida. Estas habilidades se pueden agrupar por dimensiones o clases de conducta que representan distintas áreas del comportamiento interpersonal. Algunas de éstas son las siguientes:

- Iniciar y mantener conversaciones
- Hablar en público
- Expresión de amor, agrado y afecto
- Defensa de los propios derechos
- Pedir favores
- Rechazar peticiones
- Hacer cumplidos

- Aceptar cumplidos
- Expresión de opiniones personales, incluido el desacuerdo
- Expresión justificada de molestia, desagrado o enfado
- Disculparse o admitir ignorancia
- Petición de cambios en la conducta del otro

2.4- Diferencia entre comportamiento asertivo, comportamiento agresivo y comportamiento pasivo o no asertivo.

2.4.1- Comportamiento asertivo

Tanto el *comportamiento asertivo* como el agresivo difieren de la pasividad y la sumisión, ya que la persona no acepta la conducta negativa del otro. Sin embargo, el propósito de la respuesta asertiva es comunicar de forma eficaz cuál es la postura y ofrecer feedback específico sobre cómo le gustaría que se comportara esa persona en el futuro.

Aunque la respuesta asertiva se hace de manera firme, clara y convincente, ni su tono, ni su estilo, ni su contenido verbal son hostiles. Consiste en la expresión directa de los propios sentimientos, deseos, derechos legítimos y opiniones sin amenazar o castigar a los demás y sin violar los derechos de esas personas. Es decir, hay respeto hacia uno mismo al expresar necesidades propias y defender los propios derechos, y respeto hacia los derechos y necesidades de las otras personas; pudiendo reconocer también cuáles son las responsabilidades en esa situación y qué consecuencias resultan. Esto nos indica que una conducta asertiva no tiene siempre como resultado la ausencia de conflicto entre las dos partes; pero su objetivo, como mencionamos anteriormente, es la potenciación de las consecuencias favorables y la minimización de las desfavorables.

Independientemente que consiga o no producir un cambio en la conducta del otro, la persona sabrá que ha actuado adecuadamente, en lugar de someterse pasivamente a las demandas del otro (nos referimos especialmente a la oposición asertiva). De esta manera puede desarrollar un repertorio de habilidades para hacer frente a situaciones conflictivas dando lugar a una mayor percepción de auto-eficacia, en lugar de indefensión o frustración.

Me valoro a mí mismo

Funciono
independientemente
sobre un sentido
de mí mismo

Me acepto

Me siento seguro

Me comporto
asertivamente

2.4.2- Comportamiento agresivo

El *comportamiento agresivo* se caracteriza por la defensa de los derechos personales y la expresión de los pensamientos, sentimientos y opiniones de una manera tal que a menudo es deshonesto e inapropiado, violando los derechos de la otra persona. Esta conducta puede expresarse de manera directa o indirecta (Lega, Caballo y Ellis 1997).

La agresión verbal directa incluye ofensas verbales, insultos, amenazas y comentarios hostiles o humillantes. El componente no verbal puede incluir gestos hostiles o amenazantes, como esgrimir el puño o las miradas intensas e incluso los ataques físicos. La agresión verbal indirecta incluye comentarios sarcásticos y rencorosos y murmuraciones maliciosas. Las conductas no verbales agresivas incluyen gestos físicos realizados mientras la atención de la otra persona se dirige hacia otro lugar, o actos físicos dirigidos hacia otras personas u objetos.

La conducta agresiva es considerada a menudo como conducta ambiciosa, ya que se intenta conseguir los objetivos a cualquier precio. Esta conducta tiene como resultado, a corto plazo, a veces consecuencias favorables (como una expresión emocional satisfactoria, un sentimiento de poder y la consecución de los objetivos deseados). Así, el logro de los objetivos deseados por medio de la conducta agresiva es probable que refuerce este estilo de respuesta. Pero las consecuencias a largo plazo suelen ser negativas, incluyendo una notable tensión en la relación interpersonal con la otra persona -puede surgir una enérgica contra-agresión directa en forma de un ataque verbal o físico por parte de los demás, o una contra-agresión indirecta bajo la forma de una réplica sarcástica o de una mirada desafiante, o la evitación de futuros contactos por parte de éstos. Además

pueden surgir sentimientos de culpa a largo plazo.

Las víctimas de las personas agresivas acaban, tarde o temprano, por sentir resentimiento y por evitarlas. El objetivo habitual de la agresión es la dominación de las otras personas. La victoria se asegura por medio de la humillación y la degradación. Se trata en último término de que los demás se hagan más débiles y menos capaces de expresar y defender sus derechos y necesidades.

2.4.3- La persona asertiva

Lógicamente, rara vez se hallará una persona tan maravillosa que reúna todas las características; al igual que ocurre con los tipos descritos de no-asertividad y agresividad, los rasgos que ahora presentamos son abstracciones y podremos intentar, por medio de técnicas adecuadas, acercarnos lo máximo posible a este modelo, pero jamás tendremos el perfil completo, ya que nadie es perfecto.

Comportamiento externo

- Habla fluida / seguridad / ni bloqueos ni muletillas / contacto ocular directo, pero no desafiante / relajación corporal / comodidad postural.
- Expresión de sentimientos tanto positivos como negativos / defensa sin agresión / honestidad / capacidad de hablar de propios gustos e intereses / capacidad de discrepar abiertamente / capacidad de pedir aclaraciones / decir “no “/ saber aceptar errores.

Patrones de pensamiento

- Conocen y creen en los derechos para sí y para los demás
- Sus convicciones son en su mayoría “racionales”

Sentimientos / Emociones

- Adecuada autoestima / no se sienten inferiores ni superiores a los demás / satisfacción en las relaciones / respeto por uno mismo
- Sensación de control emocional.

Teniendo como consecuencias en el entorno y la conducta de los demás:

- frenar o desarmar a la persona que les ataque
- aclaran equívocos
- hacer sentir a los demás respetados y valorados

2.4.4- La persona 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.

Comportamiento externo

- Volumen de voz elevado/ a veces : habla poco fluida por ser demasiado precipitada / habla tajante / interrupciones / utilización de insultos y amenazas

- Contacto ocular retador / cara tensa / manos tensas / postura que invade el espacio del otro
- Tendencia al contraataque

Patrones de pensamiento

- “Ahora sólo yo importo. Lo que tú pienses o sientas no me interesa”
- Piensan que si no se comportan de esta forma, son excesivamente vulnerables.
- Lo sitúan todo en términos de ganar – perder.
- Pueden darse las creencias :
 “hay gente mala y vil que merece ser castigada”y /o“es horrible que las cosas no salgan como a mí me gustaría que saliesen”

Emociones / Sentimientos

- Ansiedad creciente
- Soledad / sensación de incompreensión / culpa / frustración
- Baja autoestima (si no, no se defenderían tanto)
- Sensación de falta de control
- Enfado cada vez más constante y que se extiende a cada vez más personas y situaciones
- Honestidad emocional : expresan lo que sienten y “no engañan a nadie”

Como en el caso de las personas no asertivas, los agresivos sufren una serie de consecuencias de su forma de comportarse:

- Generalmente, rechazo o huida por parte de los demás

- Conducta de “círculo vicioso” por forzar a los demás a ser cada vez más hostiles y así aumentar ellos cada vez más su agresividad.

No todas las personas agresivas lo son realmente en su interior: la conducta agresiva y desafiante es muchas veces (quizás en la mayoría) una defensa por sentirse excesivamente vulnerables ante los “ataques” de los demás o bien puede ser una falta de habilidad para afrontar situaciones tensas. Otras veces sí que responde a un patrón de pensamiento rígido o convicciones más radicales (dividir el mundo en buenos y malos), pero son las menos.

Muy común es también **el estilo pasivo – agresivo**: la persona callada y no-assertiva en su comportamiento externo, pero con grandes dosis de resentimiento en sus pensamientos, creencias y sentimientos. Al no dominar una forma asertiva o agresiva para expresar estos pensamientos, este estilo de personas utilizan métodos sutiles e indirectos: ironías, sarcasmos, indirectas, etc. Es decir, intentan que la otra persona se sienta mal, sin haber sido ellos, aparentemente, los culpables. Obviamente, esto se debe a una falta de habilidad para afrontar las situaciones de otra forma.

2.4.5- Comportamiento no asertivo

En el extremo opuesto de la asertividad, nos encontramos con la *no asertividad o pasividad*, la cual se caracteriza por la violación de los propios derechos al no ser capaz la persona de expresar honestamente sentimientos, pensamientos y opiniones, o bien por la expresión de estos de una manera derrotista, con disculpas, con falta de confianza. La no aserción muestra una falta de respeto hacia las propias necesidades, debido a la falta de comunicación o a la comunicación indirecta o incompleta. Su objetivo es el apaciguar a los demás y el evitar conflictos a toda costa.

La persona puede sentirse mal consigo misma como resultado de ser incapaz de expresar adecuadamente sus opiniones y sentimientos. Esto puede conducir a sentimientos de culpa, ansiedad, depresión y baja autoestima. La persona suele tener una evaluación de sí misma inadecuada y negativa, sentimientos de inferioridad, una tendencia a mantener papeles subordinados en sus relaciones con los otros, una tendencia a ser excesivamente solícito del apoyo emocional de los demás y una ansiedad interpersonal excesiva.

Salter (1949) plantea que la persona que se comporta de forma no asertiva “*trata de ser todo para todo el mundo y acaba no siendo nada para ellos mismos*”. Encuentran difícil decir “no”, tratan de ser amigables con todo el mundo y cuando son rechazados saben que es su propia falta. Después de varias situaciones en las que un individuo ha sido no asertivo, es probable que termine por estallar ya que existe un límite respecto a la cantidad de frustración que una persona puede “almacenar” dentro de sí misma.

El que recibe la conducta no asertiva puede experimentar también una variedad de consecuencias desfavorables. Tener que inferir constantemente lo que está realmente diciendo la otra persona o tener que leer los pensamientos de la otra persona es una tarea difícil y abrumadora que puede dar lugar a sentimientos de frustración, molestia o incluso ira hacia la persona que se está comportando de forma no asertiva. Estos no saben lo que pasa por su cabeza, lo cual no conduce a relaciones sociales cálidas.

Opazo (1990) comenta que la persona tímida siente temor por las demás personas y tiende a inhibir sus conductas en presencia de otros; podría decirse que ocupa *menos espacio* que el que le corresponde. Por el contrario, el agresivo tiende a ocupar un *espacio excesivo*. Para que una conducta de en el “blanco asertivo”, no sólo debe emitirse en el momento oportuno, debe apuntar también a un sector que se encuentra entre la agresividad y la pasividad. La conducta

agresiva da más allá del blanco asertivo y la conducta pasiva no alcanza ese blanco.

Gloria Marsellach Umbert, (1998) comenta que en la problemática, el entrenamiento en asertividad supone el desarrollo de la capacidad para:

-Expresar sentimientos o deseos positivos y negativos de una forma eficaz sin negar o desconsiderar los de los demás y sin sentir vergüenza.

-Discriminar entre la aserción, agresión y pasividad.

-Discriminar las ocasiones en las que la expresión personal es importante y adecuada.

-Defenderse sin agresión o pasividad frente a la conducta poco cooperadora o razonable de los demás.

2.4.6- La persona no asertiva

La persona no-asertiva no defiende los derechos e intereses personales. Respeto a los demás, pero no a sí mismo.

Comportamiento externo

- Volumen de voz bajo / habla poco fluida / bloqueos / tartamudeos / vacilaciones / silencios / muletillas.
- Huida del contacto ocular / mirada baja / músculos tensos / dientes apretados o labios temblorosos / manos nerviosas / onicofagia (hábito de comerse las uñas).
- Inseguridad para saber qué hacer y decir.
- Frecuentes quejas a terceros (“por que no me comprende”, “Y es un egoísta y se aprovecha de mí”...).

Patrones de pensamiento

- Consideran que así evitan molestar u ofender a los demás. Son personas “sacrificadas”.
- “Lo que yo sienta, piense o desee, no importa. Importa lo que tú sientas, pienses o desees”.
- “Es necesario ser querido y apreciado por todo el mundo”.
- Constante sensación de ser incomprendido, manipulado, no tenido en cuenta.

Sentimientos / emociones

- Impotencia / mucha energía mental, poca externa / frecuentes sentimientos de culpabilidad / baja autoestima / deshonestidad emocional (pueden sentirse agresivos, hostiles, etc., pero no lo manifiestan y a veces, no lo reconocen ni ante sí mismos) / ansiedad / frustración.

Este tipo de conductas tiene lógicas repercusiones en las personas que les rodean, el ambiente en el que se suelen mover, etc. Estas consecuencias, a la larga, producen en la persona que la realiza:

- Pérdida de autoestima / pérdida del aprecio de las demás personas
/ Falta de respeto de los demás.

La persona no-assertiva hace sentir a los demás culpables o superiores: depende de cómo sea el otro, tendrá la constante sensación de estar en deuda con la persona no-assertiva (“es que es tan buena...”), o se sentirá superior a ella y con capacidad de “aprovecharse” de su “bondad”.

En ocasiones se presentan problemas somáticos. Otras, estas personas tienen repentinos estallidos desmesurados de agresividad que suelen ser bastante incontrolados, ya que son fruto de una acumulación de tensiones y hostilidad y no son manifestados con habilidad social.

2.4.7- Formas típicas de respuesta no asertiva

Hemos descrito, en general, los comportamientos, los pensamientos y los sentimientos más comunes de las personas con problemas de asertividad, pero ¿cómo reacciona esta persona en una situación concreta de tensión?

Estas son cuatro de las típicas formas erróneas de responder:

Bloqueo

Conducta: ninguna, “quedarse paralizado”.

Pensamiento: a veces, no hay un pensamiento claro, la persona tiene “la mente en blanco”. Otras, la persona se va enviando automensajes ansiógenos y repetitivos: “tengo que decir algo”, “esto cada vez es peor”, “Dios mío, ¿y ahora qué hago?”, etc.

Generalmente, esta forma de respuesta causa gran ansiedad y es vivida como algo terrible e insuperable.

Sobreadaptada

Conducta: el sujeto responde según crea que es el deseo del otro.

Pensamiento: atención centrada en lo que el otro pueda estar esperando:

“tengo que sonreírle”, “si le digo mi opinión, se va a enfadar”, “¿querrá que le de la razón?”

Ansiedad

Conducta: tartamudeo, sudor, retorcimiento de manos, movimientos estereotipados, etc.

Pensamiento: “¿y ahora qué digo?”, “tengo que justificarme“, etc. La persona se da rápidas instrucciones respecto a cómo comportarse, pero éstas suelen llevar una gran carga de ansiedad. Otras veces, la ansiedad es parte de un bloqueo. En estos casos, no puede pensar nada porque está bloqueada, y generalmente, tampoco emite otra respuesta encaminada a afrontar la situación.

Esta forma de comportamiento tiene grados. Puede ir desde una respuesta correcta, que afronta la situación, aunque con nerviosismo interno o externo, hasta el descrito bloqueo, en el que la persona no emite más respuesta que la ansiedad.

Agresividad

Conducta: elevación de la voz, portazos, insultos, etc.

Pensamiento: “ya no aguanto más”, “esto es insoportable”, “tengo que decirle algo como sea”, “a ver si se cree que soy idiota”.

Esta conducta, a veces, sigue a la de ansiedad. La persona se siente tan ansiosa, que tiene necesidad de estallar, con la idea, además, de tener que salir airoso de la situación.

2.5- Las causas que producen la falta de asertividad

En el Instituto Chileno de Psicoterapia Integrativa se ha desarrollado un Modelo Integrativo que explica las causas de los desajustes psicológicos, y que señala caminos para resolverlos. Este Modelo viene guiando el quehacer del Instituto a través de los últimos 20 años. Es un modelo guiador, riguroso y muy útil; ayuda a centrarse en lo que es realmente importante.

Plantea que los desajustes psicológicos pueden derivar de *deficiencias biológicas, de problemas cognitivos* (por la forma en que se procesa la información), *de deficiencias afectivas, de problemas inconscientes, de limitaciones en nuestro medio ambiente, de pobrezas en nuestro repertorio conductual y de características no deseables de nuestro sistema familiar.*

Cada una de las causas anteriores puede generar obstáculos para el desarrollo de la asertividad. Suelen operar varias causas entrecruzadas, afectando a la persona como totalidad. Y en cada persona las causas tienen un peso diferente.

En el recuadro se muestra una panorámica de estas posibles influencias. Cada “paradigma” aparece desglosado y puede ser considerado como una posible influencia causal de problemas de asertividad. El desglose a la derecha de cada paradigma ayuda a entender lo que ese paradigma involucra o implica.

LOS PARADIGMAS DEL SUPRAPARADIGMA

Biológico	<ul style="list-style-type: none"> -Predisposiciones Genéticas - Cambios Neuro-Anatómicos -Cambios Endocrinos - Ejercicio Físico -Ingesta de Sustancias - Dieta Alimenticia 	<p>Influyen en la Génesis y en los Cambios en la Dinámica Psicológica</p>
Cognitivo	<ul style="list-style-type: none"> - Expectativas y Creencias - Estilos Atribucionales - Estructuras Cognitivas - Autodiálogos - Procesos Atencionales - Autoexigencias 	
Afectivo	<ul style="list-style-type: none"> - Necesidades y Tendencias - Umbrales Afectivos - Motivación al Cambio - Balance Satisfacción / Frustración 	
Inconsc.	<ul style="list-style-type: none"> - Contenidos Reprimidos - Estructuras no Conscientes -Eventos no Conscientes - Estimulación Subliminal 	
Ambient alConduc tual	<ul style="list-style-type: none"> -Estímulos Ambientales - Estímulos Condicionados -Repertorio Conductual - Consecuencias de la Conducta - Influencias Homeostáticas - Morfogénesis 	

Sistémico	- Causalidad Circular - Mosfostasia	
------------------	--	--

Fuente: Opazo, Roberto. “Biblioterapia para el desarrollo asertivo”.

Lo que interesa aquí es el aporte de este modelo a los problemas de asertividad, en otras palabras, lo que interesa es saber por qué muchas personas son poco asertivas y qué pueden hacer al respecto.

Si queremos comprender bien las causas de los problemas de Asertividad e identificar las “barreras anti-asertivas” que empobrecen el desarrollo asertivo, lo mejor será seguir el orden del Modelo Integrativo.

2.5.1- Aspectos biológicos

Con respecto a los *aspectos biológicos*, actualmente las investigaciones muestran la importancia de los factores hereditarios en muchos desajustes psicológicos que se consideraban totalmente aprendidos (Bouchard, 1994).

Es importante aclarar aquí que la herencia no opera por vía “lineal” y no se trata que la persona tenga que parecerse a los padres o a los hermanos, recordando también que sólo los gemelos comparten una genética idéntica.

En el caso de la asertividad, algunas personas presentan una predisposición hereditaria hacia la ansiedad social. Sin embargo, en la amplia mayoría de los casos *las experiencias de vida* son cruciales en la génesis de los problemas de asertividad. Es más, no se presentan causas exclusivamente biológicas en la no asertividad.

Recogiendo otra influencia causal biológica se puede señalar que, desde la biología misma, algunas personas son más sensibles, más inestables emocionalmente, más proclives a la ansiedad (Eysenck, 1990).

En muchos casos la biología influye sobre la timidez pero no es lo único. Las experiencias de vida o bien la forma de tomar las cosas, son cruciales en la génesis de los problemas de asertividad.

2.5.2- Aspectos cognitivos

Según el Modelo Integrativo, una persona puede ser poco asertiva a raíz de su forma de pensar.

Los pensamientos o procesos cognitivos adquieren una gran importancia.

Destacados psicoterapeutas como Albert Ellis (1958), Aaron Beck (1976), Donald Meichenbaum (1977), Jeffrey Young (1987), han enfatizado la importancia de los pensamientos como causa de temores; de temor a las demás personas, en el caso de la timidez y de la conducta poco asertiva.

Las cogniciones – es decir las expectativas, pensamientos, creencias, recuerdos, imágenes, exigencias, etc. – pueden participar de muchas formas causando problemas de asertividad.

Los psicólogos cognitivos parten del supuesto que, gran parte de los problemas emocionales de las personas, no se deben a causas externas reales sino más bien a la forma como las personas piensan o interpretan las cosas.

Una persona puede ser poco asertiva por errores en sus *expectativas*, es decir en lo que espera que ocurra. Hay personas que viven esperando que ocurran tragedias que simplemente no ocurren, así, si las expectativas son equivocadas o poco realistas, la persona puede inhibir su conducta asertiva por causas “equivocadas”, por ejemplo si la persona espera que la otra persona reaccionará

muy mal, tendrá temor y no emitirá la conducta asertiva.

Los **autodiálogos**, es decir lo que la persona se dice a sí misma, también pueden inhibir la asertividad, en especial cuando estos son negativos. Por ejemplo estar en una cita con una persona y frente a cada silencio uno decirse internamente “*se está aburriendo, está pensando que no se me ocurre nada interesante para decirle, etc.*”.

La **autoimagen** es otra causa cognitiva de la falta de asertividad, por ejemplo si una persona se considera poco capaz, tenderá a emitir menos conductas asertivas en algunas áreas. La importancia de las causas cognitivas de poca asertividad se acentúa cuando la persona se percibe incluso menos capaz de lo que es. La inseguridad en el fondo, suelen presentar problemas de auto imagen.

La autoimagen deteriora la asertividad, y hay personas expertas en echarse a perder la autoimagen vía factores cognitivos, vía estilo atribucional negativo; una persona que tiende a atribuir sistemáticamente sus éxitos a buena suerte o a ayuda externa, y sus fracasos a incapacidad personal, difícilmente tendrá una buena autoimagen. También un estilo atencional negativo deteriora la autoimagen. Las personas que sistemáticamente prestan atención sólo a lo negativo, por ejemplo, a lo que les falta o a sus defectos personales, difícilmente construirán una buena autoimagen.

Los valores son creencias y principios estables que guían la conducta de las personas. Son cogniciones con un fuerte componente afectivo. Algunos valores pueden facilitar la expresión asertiva. Por ejemplo si una persona valora mucho el ser honesta y auténtica, valorará también el ser asertiva. Y eso la motivará a esforzarse por emitir conductas asertivas. El valorar la superación personal puede resultar también significativamente pro-asertivo.

Y otros valores pueden inhibir las conductas asertivas. Muchos no asertivos, para justificar su conducta, construyen una especie de **filosofía anti-asertiva**. Esta filosofía está constituida por un conjunto de ideas y teorías que

frenan la conducta asertiva y dan valor a la conducta no asertiva. Así, la persona puede incluso sentirse contenta de no ser asertiva. Esta filosofía incluye el considerar que es bueno “no meter bulla”, ser “poco cartelero”, saber “escuchar a los demás”, “no ser centro de la reunión”. Muchos no asertivos valoran la conducta pasiva y se ha comprobado que frecuentemente descalifican y critican a los asertivos (Eisler y colaboradores, 1978).

La persona asume una actitud de “egosintonía”; pasa a convivir pacíficamente con sus defectos e incluso los justifica. Un “no quiero ser asertivo” duele menos que un “soy incapaz de ser asertivo”. El problema es que la filosofía anti – asertiva paraliza la motivación al cambio y tiende a dejar las cosas como están.

En cierta medida, incluso valores religiosos que pueden servir de justificación para el no asertivo. Algunas formas de valorar la humildad, la modestia y el poner la otra mejilla, constituyen buenos ejemplos al respecto. Como ha sido señalado, algunas personas son humildes y modestas porque no son capaces de ser de otra manera.

Otras formas de filosofías antiasertivas son las provenientes de las raíces sociales:

Los europeos y los norteamericanos desarrollan filosofías “pro– asertivas” al valorar la auto – estima y la auto – afirmación personal.

En oriente, las influencias culturales se ejercen en una dirección diferente.

Un proverbio japonés señala que “la cabeza de quien sobresale corre peligro”.

Un proverbio tibetano nos invita a “poner a los demás por delante de uno mismo”.

En Chile, una paciente “delataba” sus fuentes de filosofía anti–asertiva: “En mi colegio, nos enseñaron que una señorita hablaba lo justo y necesario, sin meter mucho ruido, sin enojarse, siempre dulce, sonriente y muy femenina”.

Las *ideas irracionales*, que se caracterizan por ser tajantes, extremas,

poco realistas, absolutistas, suelen incluir órdenes perentorias del tipo “tengo”, “debo”, “sería terrible que...” lo cual influye causando poca asertividad. Estas ideas son estables y en forma sistemática influyen en nuestras emociones y conductas. El comportamiento no asertivo o el agresivo pueden mantener una serie de creencias poco racionales que favorecen estos estilos de comportamiento. Una persona, por ejemplo, puede tener la idea irracional del tipo: “mi valor como persona depende de lo que otros piensen de mí”. En este caso cada interacción pasará a ser un examen crucial en el que estará en juego la propia identidad. Las demás personas pasan a tener un poder enorme y a ser muy amenazantes. Sobre la base de esta idea se empieza a temer a la gente, se evita el contacto con otros y se inhiben las conductas asertivas.

Dado su carácter absolutista y extremo, resulta imposible obedecer las órdenes que derivan de las ideas irracionales. Son obligaciones que la persona se auto impone y que pasan a ser especies de órdenes terminantes inalcanzables. Cuando una persona tiene ideas irracionales, se atemoriza y angustia con facilidad.

Son mandatos estables, órdenes que la persona se da a sí misma para movilizarse. Desafortunadamente, son mandatos que en forma sistemática influyen negativamente en las emociones y conductas.

Las ideas irracionales ejercen presión por definición; si no lo son, dejan de ser ideas irracionales en el sentido que les da Albert Ellis. Se activan y pasan a presionar frente a aquellas situaciones que se relacionan con su contenido.

Dentro de las ideas irracionales se encuentra el “que dirán”: De las personas necesitamos cariño, valoración, ayuda, etc... Por lo tanto, no se trata de lograr que el “qué dirán” me importe cero. De lo que sí se trata es de combatir la dependencia. Hay personas que dedican su vida al “qué dirán” e hipotecan su personalidad en función de los demás... Viven “semblanteando”, contemplando la reacción del otro y atentos a procurar agradar al otro a cualquier precio.

Si recordamos el “soy yo y mis circunstancias” de Ortega y Gasset, podría decirse que algunas personas son tan sólo “circunstancias”. Es así que algunas

personas presentan lo que se denomina, vulgarmente, “personalidad a la carta”. Van amoldando su personalidad y conducta en un verdadero servicio a la carta: “No tengo personalidad propia; seré como ud. quiera que yo sea, como a Ud. Le guste más”. La persona, en cada situación, trata de adivinar lo que el interlocutor espera de ella, para luego procurar satisfacer esas expectativas. Desgraciadamente, de tanto dar en el gusto de los demás, se termina por mostrar una personalidad sumisa y débil, la cual es fácilmente descalificada precisamente por quienes se pretende agradar.

Pocos valoran realmente a las personas acomodaticias, sobreadaptadas o muy congraciativas. Un ejemplo extremo de “personalidad a la carta”, lo ofrece Woody Allen en la película Zelig; con el afán de agradar a sus interlocutores, el protagonista había desarrollado la capacidad de parecerse psicológica y físicamente a cada interlocutor. De este modo lograba hablar igual que el interlocutor; si el interlocutor tenía barba, al protagonista le empezaba a crecer barba durante la conversación; si el interlocutor era gordo, el protagonista engordaba en minutos, mientras conversaba. Si el interlocutor era chino, se le rasgaban los ojos. Así sucesivamente. Con tal de agradar, no sólo lograba parecerse psíquicamente a cada interlocutor; también pasaba a parecerse físicamente.

En el siguiente cuadro se presenta una lista de ideas irracionales elaborada por Ellis.

LISTA DE IDEAS IRRACIONALES DE ELLIS

- 1. Es necesario para un ser humano ser querido y aceptado por todo el mundo.**
- 2. Uno tiene que ser muy competente y saber resolverlo todo si quiere considerarse necesario y útil.**
- 3. Hay gente mala y despreciable que debe de recibir su merecido.**
- 4. Es horrible que las cosas no salgan de la misma forma que a uno le gustaría.**
- 5. La desgracia humana es debida a causas externas y la gente no tiene ninguna o muy pocas posibilidades de controlar sus disgustos y trastornos.**
- 6. Si algo es o puede ser peligroso o atemorizante, hay que preocuparse mucho al respecto y recrearse constantemente en la posibilidad de que ocurra.**
- 7. Es más fácil evitar que hacer frente a algunas dificultades o responsabilidades personales.**
- 8. Siempre se necesita de alguien más fuerte que uno mismo en quien poder confiar.**

9. Un suceso pasado es un importante determinante de la conducta presente, porque si algo nos afectó mucho, continuará afectándonos indefinidamente.

10. Uno debe de estar permanentemente preocupado por los problemas de los demás.

Fuente: Castanyer, Olga. "La Asertividad, expresión de una sana autoestima"

Por lo tanto, todos poseemos estas ideas en algún grado. Por supuesto que casi todos nos sentimos mejor si contamos con un apoyo, si nos sentimos queridos; por supuesto que, para tener una buena autoestima se requiere, entre otras cosas, considerarse competente y saber mucho de algo.

El problema comienza cuando una o varias de estas creencias se hacen tan importantes para nosotros, que supeditamos nuestras acciones y convicciones a su cumplimiento. Por ejemplo : la persona para la cual es absolutamente vital recibir el afecto de los demás, buscará este apoyo en todo lo que haga, es decir, intentará gustar a todo el mundo, estará constantemente temerosa de "fallarles" a los demás, interpretará gestos y palabras como "ya no me quieren", etc..

2.5.3- Aspectos afectivos

La asertividad también puede derivar de **causas afectivas**. Algunas emociones como la vergüenza, el temor al ridículo, el temor a la gente, la pena, la tristeza, son emociones anti-asertivas ya que inhiben la conducta social y por ende, la asertividad. Estas emociones pueden ser aprendidas a través de la historia de la persona, quien ha tenido experiencias negativas con la gente puede haber aprendido a temer al contacto social.

Cuando las primeras relaciones interpersonales del niño son inseguras, éste no logra desarrollar una “confianza básica”; se refiere esto a las primeras personas que se relacionan con el niño. La teoría del apego de Bowlby (1953), se centra en el efecto que genera en la personalidad adulta, el estilo de las relaciones interpersonales tempranas o los vínculos afectivos infantiles.

Otra causa emocional es el “estado de ánimo” y el “temor al descontrol”. Muchas personas temen tener un quiebre emocional – de rabia, angustia o llanto – si enfrentan cierta situación social. Para evitar este riesgo, no enfrenta e inhibe su conducta asertiva.

Otras personas tratan de no entrar en conflicto, ya que les genera mucha angustia; por lo tanto, tienden a evitar conflictos o a arreglar la relación a cualquier costo, incluso hipotecando sus conductas asertivas. Algunas personas, simplemente, no desean ser asertivas.

Otra de las causas de la falta de asertividad se debe a **habilidades sociales “pobres”**. No se despliegan conductas asertivas porque no tienen nada que desplegar; carecen del repertorio conductual requerido. Es el caso de la persona que nunca adquirió la habilidad necesaria, es decir posee poco vocabulario, bajo

nivel cultural, ausencia de modelos asertivos, etc.. Las habilidades sociales permiten desenvolverse mejor en el contacto interpersonal.

Opazo (1990) comenta que en general se puede sostener que el poseer habilidades sociales, como empatía, simpatía, ser abierto para hablar de uno mismo, tener capacidad de entretener y hacer reír al otro, tener una perspectiva positiva de la vida, fortalecen la asertividad y enriquecen las relaciones interpersonales. A su vez, Gloria Marsellach Umbert (1998) plantea que cuando se es una persona asertiva hay una mayor relajación en las relaciones interpersonales.

2.5.4- Aspectos inconscientes

Gran parte de las causas cognitivas operan de un modo inconsciente. Es el caso de las ideas irracionales; diálogos internos y expectativas.

De especial relevancia es el caso de las claves no verbales. Muchas veces nuestra conducta asertiva es inhibida por emociones y gestos de los otros, sin que estemos conscientes de esa influencia.

Otras influencias inconscientes pueden ser por ejemplo, que la persona tenga una alta idea de sí misma a un nivel consciente. Inconscientemente, sin embargo, la autoestima puede ser pobre y puede empobrecer su despliegue asertivo.

2.5.5- Aspectos relacionados con el medio ambiente

Cada cual tiene su propia historia con las personas la cual influirá en su desarrollo asertivo. En nuestro ambiente nos aceptan o nos rechazan, nos gratifican o nos frustran, nos estimulan o nos inhiben.

Y qué decir en términos de experiencias “traumáticas” ligadas a haber hecho el ridículo, a haber fracasado estrepitosamente.

2.5.6- Aspectos Familiares

La familia, también puede aportar barreras anti – asertivas. Por ejemplo hay familias en las cuales se comparten reglas del tipo “mostrar afecto es una debilidad” o bien “lo fundamental es impresionar bien a los otros”. También en las que el padre o la madre son demasiado tímidos o autoritarios o violentos.

A estos factores Olga Castanyer agrega:

Que la persona no ha aprendido a ser asertiva o lo ha aprendido de forma inadecuada.

En la historia de aprendizaje de la persona pueden haber ocurrido las siguientes cosas:

- Castigo sistemático a las conductas asertivas
- Falta de refuerzo suficiente a las conductas asertivas
- La persona no ha aprendido a valorar el refuerzo social
- La persona obtiene más refuerzo por conductas no asertivas o agresivas

Conoce la conducta apropiada, pero siente tanta ansiedad que la emite de forma parcial.

En este caso, la persona con problemas de asertividad ha tenido

experiencias altamente aversivas que han quedado unidas a situaciones concretas. Se denomina a este fenómeno “condicionamiento” o “generalización”.

Situaciones que pueden dejar un poso de ansiedad tan grande, que a partir de ese momento su respuesta asertiva se ve mermada. Si tiende a generalizar a otras situaciones, pronto todas sus respuestas asertivas sufrirán con esta ansiedad.

No conoce o rechaza sus derechos

Existen una serie de suposiciones tradicionales que a primera vista parecen “normales”, pero que, recibidas de forma autoritaria e insistente, pueden hacer mucho daño haciéndola sentirse inferior a los demás y sin capacidad para cambiar.

¿Qué son los Derechos Asertivos? Son unos derechos no escritos, que todos poseemos, pero que muchas veces olvidamos a costa de nuestra autoestima. No sirven para “pisar” al otro, pero sí para considerarnos a la misma altura que todos los demás.

TABLA DE DERECHOS ASERTIVOS

- 1. El derecho a ser tratado con respeto y dignidad.**
- 2. El derecho a tener y expresar los propios sentimientos y opiniones.**
- 3. El derecho a ser escuchado y tomado en serio.**
- 4. El derecho a juzgar mis necesidades, establecer mis prioridades y tomar mis propias decisiones.**

- 5. El derecho a decir “NO” sin sentir culpa.**
- 6. El derecho a pedir lo que quiero, dándome cuenta de que también mi interlocutor tiene derecho a decir “no”.**
- 7. El derecho a cambiar.**
- 8. El derecho a cometer errores.**
- 9. El derecho a pedir información y ser informado.**
- 10. El derecho a obtener aquello por lo que pagué.**
- 11. El derecho a decidir no ser asertivo.**
- 12. El derecho a ser independiente.**
- 13. El derecho a decidir qué hacer con mis propiedades, cuerpo, tiempo, etc., mientras no violen los derechos de otras personas.**
- 14. El derecho a tener éxito.**
- 15. El derecho a gozar y disfrutar.**
- 16. El derecho a mi descanso, aislamiento, siendo asertivo.**
- 17. El derecho a superarme, aún superando a los demás.**

Fuente: Castanyer, Olga. “La Asertividad, expresión de una sana autoestima”

2.6- Cómo se disparan las conductas asertivas o no asertivas

De acuerdo al modelo integrativo rara vez una conducta o un desajuste psicológico obedece a una sola causa. Lo probable entonces, es que en las conductas poco asertivas de una persona, influyan muchas causas con diferente importancia en cada persona.

De esta manera, las diversas causas que inhiben la conducta asertiva, tienden a potenciarse mutuamente, y a generar verdaderos “círculos viciosos anti-asertivos”. Opazo (1990) plantea que uno de los posibles círculos podría ser el siguiente:

Me siento mal

**Nadie me
valora
ni respeta**

Me descalifico

**No hago
nada**

**No valgo
nada**

Este círculo constituye uno de muchos ejemplos posibles. “Lo fundamental es comprender que cada pensamiento anti-assertivo, cada emoción desagradable, cada conducta de evitación tiende a aportar aguas al molino del círculo vicioso anti-assertivo” (Roberto Opazo, 1990).

Cualquier “energización” en algún segmento del círculo tiende a irradiar y a activar el sistema total. En un sentido inverso, todo el sistema tiende a debilitarse parcialmente cuando uno de los segmentos del círculo vicioso pierde energía.

La asertividad implica la capacidad de la persona para transmitir a otros sus opiniones, pensamientos o sentimientos de manera eficaz, sin sentirse incómodo y respetando los derechos de los otros, pero también implica la formación de una autoimagen positiva, percepción de autoeficacia y seguridad.

Se puede decir, entonces, que el desarrollo asertivo constituye un aporte sustancial para:

- el bienestar emocional, y
- la realización personal.

En una investigación de los psicólogos norteamericanos Exline y Winters (1965), se entrevistaba en forma individual a diversas personas. Observadores ocultos registraban la frecuencia con que el entrevistado miraba a los ojos del psicólogo entrevistador. En los primeros 5 minutos de entrevista, el tema se centraba en lo que la persona hacía en sus tiempos libres. Inmediatamente después, el psicólogo le hacía la “confesión” que en realidad había estado evaluando su *inteligencia*. A continuación el psicólogo le comunicaba al entrevistado cuán inteligente lo había encontrado, aunque esta “evaluación” no se

relacionaba con la inteligencia real del sujeto. Aquellos que recibían evaluaciones positivas acerca de su inteligencia, *aumentaban* posteriormente la frecuencia de miradas a los ojos del psicólogo y los que recibían evaluaciones negativas *disminuían* la frecuencia de miradas a los ojos.

A partir de este estudio podría concluirse que los éxitos nos aportan seguridad, buen ánimo y mejoran nuestra auto-imagen, todo lo cual se traduce en una mirada más asertiva. Opazo plantea que a través de nuestra forma de mirar, estaríamos comunicando de algún modo cuán contentos y seguros nos sentimos con nosotros mismos.

La persona no asertiva, suele pagar precios muy altos a largo plazo. Desde un punto de vista *externo*, éste pierde oportunidades, pierde prestigio, no logra éxito. Al ser permanentemente testigo de sus debilidades, va quedando “mal” consigo mismo. En su mundo *interno* pierde autoimagen y pasa a ser presa fácil de sentimientos de angustia y de depresión. Para Opazo (1990) a la persona más asertiva le irá mejor y se sentirá mejor que la persona menos asertiva.

En general el cómo una persona se responde a la pregunta ¿quién soy yo? es psicológicamente crucial. Este autor comenta que “*todos andamos con nosotros mismos para todos lados; esto resulta difícil de evitar... el problema surge cuando no me quiero tanto*”. La persona que no se acepta a sí misma vive en constante tensión. “*Cuando tenemos una mala autoimagen, es como si anduviéramos con una pesada mochila a cuestas, en ocasiones con una especie de enemigo que nos desagrada, nos frustra, nos descalifica, nos asusta o nos deprime. Una mala autoimagen facilita los autodiálogos negativos y construye una plataforma débil para que despeguen las conductas asertivas.*” (Opazo, 1990)

La persona que se valora y se acepta bien a sí misma, en forma estable y sobre bases realistas, tenderá a sentirse más segura y menos temerosa. Tenderá también a actuar más asertivamente, estará mejor consigo misma, fortalecerá su

autoestima, se autogenera un mejor ánimo, logra un mayor prestigio y le va mejor en general.

No hay que olvidar que el sistema psicológico es una totalidad en la cual sus partes interactúan y se comunican. Por lo tanto cada avance positivo en un área (por ejemplo autoimagen) repercute positivamente en las otras (por ejemplo comportamiento asertivo). De esta manera se puede construir un ***círculo virtuoso*** en donde la autoimagen, la autonomía y la asertividad influyen mutuamente facilitando el éxito en las tareas de la emancipación.

Me valoro a mí mismo

**Funciono
independiente
sobre un sentido
de mí mismo**

Me acepto

**CIRCULO
VIRTUOSO**

**Me siento
seguro**

**Me comporto
asertivamente**

Se debe aclarar que en ocasiones una conducta asertiva puede tener respuestas negativas de parte de las demás personas. Una petición de afecto puede no ser satisfecha, un aumento de sueldo puede ser denegado. Incluso una expresión de afecto positivo puede ser mal recibida. Lo esencial no es no tener fracasos sino saber reaccionar ante los mismos. Es crucial que la persona no “embarque” su autoimagen en cada fracaso. Lo que uno es, sus cualidades y defectos, no depende de una experiencia aislada, se trata de múltiples experiencias y no sólo de una experiencia puntual. La persona debería guiarse por el promedio de las consecuencias y no sólo por las consecuencias de una conducta asertiva particular. Y, en promedio, lo que sí se puede asegurar es que a la persona más asertiva le irá mejor y se sentirá mejor que la menos asertiva.

Para concluir con el capítulo se puede decir, que la conducta asertiva constituye un estilo de comportamiento que permite a la persona adaptarse al ambiente y obtener de él muchas recompensas a corto y a largo plazo.

2.7- Entrenamiento en Asertividad

En términos generales la falta de asertividad es una limitación, no es una patología ni una enfermedad mental. Pero esta limitación puede llegar a extremos muy desadaptativos.

Para poder trabajar un entrenamiento en asertividad es necesario hacer:

- a) Una correcta formulación del problema.
- b) Una observación precisa y exhaustiva de las circunstancias que rodean a la conducta problema.

- c) Un análisis detallado de los datos que se hayan obtenido, a fin de detectar qué está manteniendo la conducta y cómo podemos modificarla.

a) Formulación Correcta del Problema

Que la persona sepa cuál es la conducta que le causa problemas no basta para que pueda afrontarla adecuadamente. Hace falta que la pueda formular de forma precisa y objetiva.

Saber en qué consiste realmente el problema incluye:

- Con quién ocurre (jefes, compañeros, hombres, mujeres, etc.)
- Cuándo ocurre (en el trabajo, con los amigos, en reuniones, en actos sociales, etc.)
- Qué es lo que a la persona le preocupa de la situación (lo que piensen los demás, lo que piensa él, quedar mal, hacer el ridículo, parecer tonto, etc.)
- Cómo afronta normalmente la situación (evita las situaciones problemáticas, no dice nada, intenta a toda costa decir algo, etc.)
- Por qué no puede ser asertivo con esta conducta concreta; es decir, qué teme que le ocurra si se mostrara asertivo (que no se lo acepte, que se lo considere un jefe duro, que no se lo quiera, etc.)
- Cuál es el objetivo que persigue al querer cambiar una conducta determinada (que se lo estime profesionalmente, que se le tenga afecto, que no le tomen más el pelo, etc.)

b) Observación Precisa

Podemos considerar que la toda conducta puede dividirse para su observación en tres áreas: **cognitiva**, **motórica** (comportamiento externo) y **emocional**.

Área Cognitiva

¿Qué piensa la persona exactamente antes de enfrentarse a una situación temida?

¿Qué piensa y qué autodiálogos mantiene durante la situación, mientras está actuando y/o actúan los demás?

¿Qué piensa después de finalizada la situación temida, qué conclusiones saca sobre lo ocurrido?

Área Motórica

¿Qué hace exactamente la persona en las situaciones temidas? ¿Se queda callada, contesta agresivamente, huye de la situación?

¿Qué habilidades sociales posee de hecho?

Área Emocional

¿Cómo se siente en aquellas situaciones que le cuesta afrontar?

¿Qué síntomas físicos experimenta durante la situación: taquicardia, sudoración, pérdida de visión momentánea, mareos, tartamudeo...¿En cuanto le influyen a la hora de actuar?

También es importante explorar y observar las **situaciones concretas** que le causan temor:

¿Qué personas o tipo de personas suelen estar presentes?

¿Tienen algo en común las situaciones temidas? Por ejemplo: mismo lugar, mismo tipo de situación (formal, informal, fiestas, reuniones,...), mismas

personas...?

¿Qué hace que la persona se tranquilice, se sienta más seguro, se tense, se sienta ansioso/a? ¿Influye en ella alguna persona, alguna reacción, algún gesto o comentario?

Para que una persona pueda contestar de manera precisa a preguntas del tipo de las expuestas anteriormente, es necesario que realice una minuciosa autoobservación que le permita detectar exactamente cuándo, cómo, con quién y en qué circunstancias emite una conducta problemática, con qué frecuencia la emite y si la intensidad de la conducta depende de los factores antes mencionados.

Existen dos tipos de instrumentos diseñados para facilitar a las personas la observación de su propia conducta: las *escalas* y los *autorregistros*.

Bajo el término *escalas* se engloban todo tipo de test, cuestionarios e inventarios que exploran de forma objetiva datos tales como los principales síntomas de un problema, su frecuencia, circunstancias que lo rodean, etc.

Pero el instrumento que verdaderamente les permite a las personas dar cuenta de sus propias dificultades, son los autorregistros. Un autorregistro es una hoja de papel en la que se apuntan, a medida que van ocurriendo, las conductas problemáticas, los factores que intervienen en ellas, las circunstancias que las rodean etc. Se utiliza tanto para realizar una observación inicial, a lo largo de tres o cuatro semanas, como para ir viendo los progresos que se realizan una vez iniciado el tratamiento de un problema. Igualmente puede servir para analizar posibles fracasos y ver qué se puede hacer la siguiente vez.

No existe un modelo estándar de autorregistro. Lo importante es tener en cuenta que el autorregistro es un método para observar y registrar tanto la conducta manifiesta (pública) como la encubierta (pensamientos y sentimientos).

Una de las ventajas de los autorregistros frente a otras formas de medir conductas problemáticas consiste en que la persona no tiene que recordar situaciones pasadas para llegar a conclusiones sobre su problema, con la

consiguiente distorsión que esto conlleva, sino que va anotando los episodios en el momento en el que ocurren (o la misma noche en que han sucedido), con lo cual, el grado de fiabilidad de la información es mucho mayor. Para que esto sea así, es necesario llevar un registro exacto. Es imperativo que este sea escrito y que la persona se comprometa a rellenarlo todos los días o en todas las ocasiones en que ocurre algo relacionado con el problema. Llevando una hoja de datos diaria se tendrá evidencia objetiva sobre los cambios que se van experimentando.

2.8- Técnicas para Favorecer la Asertividad

Luego de haber analizado en forma precisa la conducta problema, sabremos si las causas del problema se originan principalmente en: distorsiones cognitivas, en un déficit en habilidades sociales o si es la ansiedad excesiva la que obstaculiza la correcta emisión de la conducta.

Olga Castanyer (2001) plantea que existen tres tipos de técnicas (o paquetes de técnicas) para cada uno de los niveles de funcionamiento mencionados:

- Técnicas de reestructuración Cognitiva.
- Entrenamiento en habilidades sociales.
- Técnicas reducción de ansiedad.

Técnicas de Reestructuración Cognitiva

A grandes rasgos esta técnica consiste en:

- *Tomar conciencia de la importancia que tienen las creencias y su influencia en nuestra manera de percibir la realidad.
- *Hacer concientes por medio de autorregistros los pensamientos automáticos.
- *Analizar estos pensamientos para detectar si existen ideas irracionales

subyacentes.

*Generar pensamientos alternativos a los irracionales.

*Llevar a la práctica los argumentos racionales elegidos.

Entrenamiento en Habilidades Sociales

Este tipo de entrenamiento está enfocado a desarrollar exclusivamente los déficit conductuales del sujeto, es decir, todo lo referido al comportamiento externo que exhiba la persona con problemas de asertividad. Rara vez se requerirá solo este tipo de entrenamiento. La mayoría de las veces hay que realizar primeramente una intervención en el terreno cognitivo, para luego pasar a enseñar estas habilidades conductuales.

Lo primero que debe saber un sujeto que quiera entrenarse en habilidades asertivas es qué conductas concretas puede exhibir, por esto es necesario enseñarle a la persona cuáles son los posibles **tipos de respuesta asertiva**.

■ **Asertividad Positiva**

Expresión adecuada de lo bueno y valioso que se ve en las otras personas.

La asertividad positiva consiste en expresar, con frases adecuadas y en el momento preciso, algo positivo de la otra persona.

■ **Respuesta Asertiva Elemental**

Expresión llana y simple de los propios intereses y derechos.

Algunas de las situaciones típicas en las que es necesario utilizar esa forma básica de respuesta asertiva son interrupciones, descalificaciones,

desvalorizaciones, etc. Ejemplos de esta respuesta asertiva elemental serían: “no he terminado de hablar y quisiera hacerlo”, “por favor no insistas, te he dicho que no puedo”, “no me grites, yo tampoco lo estoy haciendo”, etc.

■ **Respuesta Asertiva con Conocimiento (o asertividad empática)**

Planteamiento inicial que transmite el reconocimiento hacia la otra persona y un planteamiento posterior sobre los propios derechos e intereses.

Este tipo de respuesta se suele utilizar cuando, nos interesa especialmente que la otra persona no se sienta herida, pero queremos defender nuestros derechos.

Ejemplos serían: “entiendo que andes mal de tiempo y no me puedas devolver mis apuntes, pero es que los necesito urgentemente para mañana”, “comprendo perfectamente tus razones y desde tu punto de vista tienes razón, pero ponte en mi lugar e intenta entenderme”

■ **Respuesta Asertiva Ascendente (o asertividad escalonada)**

Elevación gradual de la firmeza de la respuesta asertiva.

Cuando la otra persona no se da por aludida antes nuestros intentos de asertividad e intenta una y otra vez ignorarnos a nosotros y nuestros derechos, se hace necesario aumentar escalonadamente y con paciencia la firmeza de nuestra respuesta inicial. Por ejemplo “por favor no me interrumpas”...“te pedí antes que no me interrumpieras. Me gustaría terminar lo que quería decir”...”podrías no interrumpirme, no puedo hablar” etc.

■ **Asertividad Subjetiva**

Descripción, sin condenar del comportamiento del otro

Descripción objetiva del efecto del comportamiento del otro

Descripción de los propios sentimientos

Expresión de lo que se quiere del otro

El esquema de esta respuesta sería

- a) “Cuando tu haces...”
- b) “El resultado es que yo...”
- c) “Entonces yo me siento...”
- d) “Preferiría...”

Este tipo de respuesta se utiliza en casos en los que tenemos claro que el otro no ha querido agredirnos conscientemente. Se utiliza sobre todo para aclarar situaciones que se vienen repitiendo desde hace algún tiempo.

■ **Respuesta Asertiva Frente a la No Asertividad o la Agresividad.**

Hacerle ver a la otra persona cómo se está comportando

Mostrarle cómo podría comportarse asertivamente.

Esta respuesta se utiliza sobre todo, como defensa ante ataques agresivos,

pero también se puede aplicar para aclarar dudas ante una persona que no es asertiva. Consiste en salir del contenido de lo que se está hablando para mostrarle a la otra persona cómo se está comportando y cómo su conducta está dificultando una comunicación asertiva. Ejemplos podrían ser: “Veo que estás enojado y no me escuchas”; “Por qué no parás un momento y oís lo que te quiero decir”; “Como no me decís nada me siento un poco confundido ¿no podrías aclararme un poco lo que quieres decir?”

Para que la persona adquiriera los tipos generales de respuesta asertiva, en terapia, se suele utilizar la técnica de ensayo de conducta. Esta técnica, a grandes rasgos, consiste en la simulación de situaciones de la vida real en el consultorio. Su propósito general es entrenar a la persona en una nueva conducta más eficaz.

En algunas investigaciones, entre ellas: Eisler, Hersen y Agras, (1973); Hersen, Eisler, Miller, Johnson y Pikston, (1973); Mc.Fall y Lillesand, (1971); Mc. Fall y Marston (1970); Mc. Fall y Twentyman (1973); se demostró que el ensayo de conducta constituye un modo eficaz de facilitar la conducta asertiva.

Primeramente hay que elegir situaciones concretas en las cuales a la persona se le dificulte responder en forma asertiva. Cada persona deberá proporcionar una lista detallada de aquellas interacciones que más trabajo le cuesta llevar a cabo.

A continuación se mencionan algunas técnicas asertivas para emplear en discusiones

Las técnicas que se describen a continuación tienen como propósito posibilitar a la persona llevar una discusión de forma asertiva.

Técnica del Disco Roto o Rayado

Consiste en repetir el propio punto de vista una y otra vez, con tranquilidad, sin entrar en discusiones ni provocaciones que pueda hacer la otra persona.

Banco de Niebla

También se llama “técnica de la claudicación simulada”

Consiste en dar la razón a la persona en lo que se considere puede haber de cierto en sus críticas, pero negándose a la vez a entrar en mayores discusiones. Así, se dará un aparente ceder el terreno, sin cederlo realmente, ya que, en el fondo, se deja claro que no se va a cambiar de postura.

La persona demuestra que cambiará solo si lo estima conveniente, pero no porque el otro se empeñe en ello

Aplazamiento Asertivo

Es una respuesta muy útil para personas indecisas y que no tienen la posibilidad de emitir una respuesta rápida en esa situación determinada o para momentos en los que la persona se siente abrumada y no se siente capaz de responder con claridad.

Consiste en aplazar la respuesta que vayamos a dar hasta que nos sintamos más tranquilos y capaces de responder correctamente.

Técnica para Procesar el Cambio

Consiste en desplazar el foco de discusión hacia el análisis de lo que está

ocurriendo entre las dos personas.

Quizás lo más difícil en una discusión es precisamente lo que propugna esta técnica: ser capaces de mantenernos fríos y darnos cuenta de lo que está ocurriendo.

Técnica de Ignorar

Esta técnica es parecida a la anterior. Es aplicable cuando vemos a nuestro interlocutor sulfurado e iracundo y tememos que sus críticas deriven en insultos, sin llegar a tener nosotros la posibilidad de defendernos.

Como en la técnica del Banco de Niebla, en esta también es muy importante controlar el tono de voz con el que se emite. Un tono despectivo o brusco sólo suscitaría mayor agresividad en el otro, ya de por sí enfadado, porque lo interpretaría como una provocación. Lo mejor es adoptar un tono especialmente amable y comprensivo, respetuoso con el enfado de la persona.

Técnica de Acuerdo Asertivo

Esta técnica se parece en algo a la del banco de niebla, pero va un poco más allá, ya que no se queda en ceder terreno sin mayores comentarios, sino que deja claro, además, que una cosa es el error cometido y otra, el hecho de ser buena o mala persona. Es útil en situaciones en las que reconocemos que la otra persona tiene razón al estar enojado, pero no admitimos la forma de decírnoslo.

Esta técnica logra “apaciguar” al interlocutor al admitir el error, pero separa claramente el “hacer” del “ser”.

Técnica de la Pregunta Asertiva

Consiste en “pensar bien de” la persona que nos critica y dar por hecho que su crítica es bienintencionada (independientemente de que realmente lo sea).

Por medio de preguntas lo obligamos a nuestro interlocutor a ser más específico y a darnos mayor información acerca de sus argumentos

2.8.1- Técnicas de Reducción de Ansiedad

Determinadas situaciones de interacción social provocan en las personas poco asertivas reacciones o respuestas con un nivel muy elevado de ansiedad, de tal manera que en ocasiones pueden incapacitar total o parcialmente al sujeto para emitir una conducta adecuada.

Para reducir la ansiedad de forma física, existen fundamentalmente dos técnicas, complementarias entre sí: la **relajación** y la **respiración**.

La respiración

Las técnicas de respiración son de gran ayuda para la reducción de la ansiedad y se suelen utilizar en forma conjunta con las técnicas de relajación.

La relajación

Existen básicamente dos tipos de relajación: la relajación progresiva muscular de Jacobson y el entrenamiento autógeno de Schultz.

Relajación muscular progresiva de Jacobson

La técnica de Jacobson nos permite aprender a identificar los músculos que están más tensos y a distinguir entre la sensación de tensión y de relajación profunda.

Los grupos musculares que se trabajan en una relajación progresiva son:

- Músculos de la mano, antebrazo y bíceps.
- Músculos de la cabeza, cara, cuello.
- Músculos del tórax, región lumbar, estómago y abdomen.
- Músculos de los muslos, nalgas, pantorrillas y pies.

La técnica de relajación de Jacobson consta de dos fases:

Durante la primera fase la persona aprende a discriminar entre un músculo tenso y el mismo músculo relajado. Para ello colocándose tumbado o sentado en una silla, va tensando un músculo específico y, tras 3 o 4 segundos, lo relaja progresivamente para apreciar la diferencia entre la sensación de tensión y la de relajación.

En la segunda fase la persona ya discrimina perfectamente cuándo un músculo está tenso. Sabiendo relajarlo, por lo tanto, no necesitará tensarlo para relajarse, sino que practicará directamente la relajación inducida, sin tensión previa de los músculos.

Entrenamiento Autógeno

El entrenamiento autógeno es un método de relajación descrito por el Neurólogo J.H. Schultz en el primer tercio del siglo XX, que ha sido avalado por

numerosos estudios científicos, que confirman su eficacia en el terreno de la psicohigiene, pedagogía, prevención y terapia de numerosas alteraciones conductuales y orgánicas.

El entrenamiento autógeno consiste en la ejercitación de la mente, en forma voluntaria, para influir en el comportamiento del resto del organismo. Los cambios fisiológicos provocados ponen de relieve que el método queda lejos de ser una simple persuasión.

Este entrenamiento no está recomendado en personas con serios padecimientos psíquicos, y en los pacientes con arritmias cardíacas.

Los principales objetivos de esta técnica son:

Autotranquilización conseguida por relajación interna.

Restablecimiento corporal y psicohigiene.

Autorregulación de funciones orgánicas (cardio-circulatorias, respiratorias, digestivas, etc.).

Aumento de rendimiento (memoria, etc.)

Supresión del dolor.

Autodeterminación mediante la formulación de propósitos concretos, consiguiendo afrontar mejor muchas situaciones vitales estresantes.

Capacidad de autocrítica y autodominio, al mejorar nuestra visión interior.

Formulación de propósitos (posibilita la obtención de metas humanas dentro de la ética).

Los ejercicios propuestos por Schultz son:

Ejercicio 1: El peso (relajando los músculos)

Los músculos voluntarios son los más conocidos por nosotros mismos, y por tanto, supuestamente los que mejor controlamos. El mundo actual somete al hombre a situaciones difíciles que, en la mayoría de casos, conllevan tensiones musculares asociadas a una cierta angustia vital. Ambos elementos interactúan provocando un círculo vicioso, que no es fácil romper. Precisamente este

ejercicio, puede conseguirlo.

El ejercicio se realiza pidiéndole a la persona que se diga a sí misma, con la máxima concentración y visualizando interiormente la parte del cuerpo que se va a trabajar la siguiente frase: “*mi mano (ó mi brazo) derecha (izquierda, si es zurdo) pesa mucho*” y *que la repita 6 veces*” y luego que la frase “*estoy completamente tranquilo*”, una vez. Es muy importante que la persona permanezca sólo alrededor de 3 minutos en este estado de concentración.

Ejercicio 2: El calor (relajando los vasos sanguíneos)

Se ha demostrado que, en condiciones normales, podemos aprender a dominar el sistema vascular a través del entrenamiento autógeno. La mayor o menor apertura de los vasos sanguíneos está regulada por el sistema nervioso, y por tanto, siguiendo las bases del método de Schultz podemos conseguir dicho objetivo.

Este ejercicio se realiza cuando la persona ha aprendido el ejercicio anterior, para realizar este ejercicio se sigue la siguiente secuencia:

“*Mi mano (ó mi brazo) derecha (izquierda, si es zurdo) pesa mucho*”, 6 veces;
“*estoy completamente tranquilo*”, 1 vez

“*Mi mano (ó mi brazo) derecha (izquierda, si es zurdo) está caliente*”, 6 veces”

Ejercicio 3: Regulación del corazón

Es muy importante entender, que este ejercicio no consiste en disminuir la frecuencia de los latidos del corazón (que podría ser peligroso), sino de aprender a sentirlo.

Una vez aprendidos los ejercicios anteriores, seguir la siguiente secuencia:

“*Mi mano (o mi brazo) derecha (izquierda, si es zurdo) pesa mucho*”, 6 veces”,
“*estoy completamente tranquilo*”, 1 vez.

“*Mi mano (ó mi brazo) derecha (izquierda, si es zurdo) está caliente*”, 6 veces
“*estoy completamente tranquilo*”, 1 vez.

“El corazón late tranquilo y normal”, 6 veces

Ejercicio 4: Regulación de la respiración

En ocasiones la relajación interna elaborada a través de una relajación muscular, vascular y cardíaca se extiende de manera natural a la respiración. En este ejercicio, debemos dejar que la respiración se desarrolle de forma automática, sin el deseo expreso de la voluntad. Evitaremos efectuar ejercicios respiratorios voluntarios, pues la respiración tranquila y serena debe surgir automáticamente.

Una vez aprendidos los ejercicios anteriores, seguir la siguiente secuencia:

“Mi mano (ó mi brazo) derecha (izquierda, si es zurdo) pesa mucho”, 6 veces”,
“estoy completamente tranquilo”, 1 vez.

“Mi mano (o mi brazo) derecha (izquierda, si es zurdo) está caliente”, 6 veces”
estoy completamente tranquilo”, 1 vez.

“El corazón late tranquilo y normal”, 6 veces.

“La respiración es tranquila y automática” ó *“algo respira en mí”*.

Ejercicio 5: Regulación abdominal

En este caso se pretende que la persona sienta en toda la región abdominal una sensación de calor agradable, similar al que se siente en el ejercicio número dos sobre la mano. Para conseguirlo, es preciso concentrarse a unos 5-7 centímetros por encima del ombligo.

Una vez aprendidos los ejercicios anteriores, seguir la siguiente secuencia:

“Mi mano (o mi brazo) derecha (izquierda, si es zurdo) pesa mucho”, 6 veces”,
“estoy completamente tranquilo”, 1 vez.

“Mi mano (ó mi brazo) derecha (izquierda, si es zurdo) está caliente”, 6 veces;
“estoy completamente tranquilo”, 1 vez.

“El corazón late tranquilo y normal”, 6 veces.

“La respiración es tranquila” o *“algo respira en mí”*.

“Mi abdomen irradia calor”.

Ejercicio 6: Enfriamiento de la frente

En este momento del entrenamiento la persona debería sentir que todo su cuerpo descansa tranquilo, con sensación de peso, calor, y una actividad cardio-respiratoria agradable.

Una vez aprendidos los ejercicios anteriores, seguir la siguiente secuencia:

“Mi mano (o mi brazo) derecha (izquierda, si es zurdo) pesa mucho”, 6 veces”,
“estoy completamente tranquilo”, 1 vez.

“Mi mano (o mi brazo) derecha (izquierda, si es zurdo) está caliente”, 6 veces;
“estoy completamente tranquilo”, 1 vez.

“El corazón late tranquilo y normal”, 6 veces.

“La respiración es tranquila” o “algo respira en mí”.

“Mi abdomen irradia calor”, 6 veces

“Mi frente está agradablemente fresca” o “fresco agradable en la frente”, 1 vez

Es importante tener en cuenta que tras la práctica de todos los ejercicios que componen el método, el sistema de retroceso o salida de la relajación es siempre el mismo.

Se debe efectuar el retroceso, siempre de la misma forma y con el mismo orden prefijado.

- Flexione y extienda los brazos y piernas varias veces, vigorosamente.
- Realice varias respiraciones profundas.
- Por último, abra los ojos.

Como todo aprendizaje, requiere tiempo, perseverancia, y el deseo firme de llevarlo a cabo.

PARTE PRÁCTICA

CAPITULO III

PARTE METODOLÓGICA

3.1- Objetivos

Objetivo general:

Profundizar sobre las características de la asertividad en mujeres empresarias que trabajan de manera dependiente e independiente.

Objetivos específicos:

- 1-Indagar el grado de asertividad que evidencian las empresarias.
- 2-Verificar si existe relación entre la asertividad y la elección de trabajar de manera dependiente o independiente en mujeres empresarias.

3.2- Hipótesis

(H1) Existencia de una relación entre la asertividad y la elección de la manera de trabajar en mujeres empresarias, ya sea de manera dependiente o independiente.

3.3- Materiales, método y procedimiento

3.3.1- Método utilizado

Diseño

En la presente investigación se realizará un estudio de tipo cuantitativo, ya

que se recogerán y analizarán datos cuantitativos.

También será un estudio descriptivo, aquel estudio en el que se busca describir situaciones y eventos. Esto es, decir cómo es y cómo se manifiesta determinado fenómeno. Se miden o evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar (Sampieri, 1998).

El proceso de investigación descriptiva rebasa la mera recogida y tabulación de los datos; supone un elemento interpretativo del significado o importancia del que los describe. Por lo tanto, el proceso de investigación se considera completo cuando luego de la recogida de datos y la referencia de las condiciones dominantes, dichos datos se organizan, analizan y deriva en conclusiones significativas. Estas conclusiones se basarán sobre comparaciones, contrastes o relaciones.

El estudio descriptivo tiene como propósito describir situaciones y eventos, es decir, cómo es y cómo se manifiesta el fenómeno de dicha investigación. Las conclusiones quedan circunscriptas al estudio del tema abordado (León y Montero, 1997).

3.3.2- Sujetos

La muestra está compuesta por 20 personas, todas de sexo femenino, con edades que se encuentran entre los 28 y los 38 años. Las variables que se tuvieron en cuenta para seleccionar la muestra fueron: la edad, el sexo, la profesión y la relación de trabajo independiente o dependiente.

3.3.3- Tipo de muestra

Es un diseño no experimental, con una muestra no probabilística de carácter intencional, es decir, que los sujetos son elegidos intencionalmente por medio de referencias, por poseer características relevantes para la investigación. Estas características fueron:

Sexo: femenino

Edad: entre 28 y 38 años

Ocupación: empresarias

Relación laboral: relación de dependencia o independiente.

Las conclusiones no podrán ser generalizadas a toda la población, únicamente para los sujetos examinados.

3.3.4- Instrumento

A los 20 sujetos que conformaron la muestra se les administró la siguiente escala.

“ Escala de Asertividad” de Rathus (1990) la cual tiene una serie de treinta proposiciones y una escala valorativa de seis rangos que va de *totalmente verdadero a totalmente falso*.

La variable que nos incumbe observar, a través de la toma del cuestionario, es la Asertividad .Consta de treinta ítems en forma de oraciones afirmativas a las cuales se les pone un puntaje que refleja cuánto sintió el sujeto que estas oraciones lo describían.

El código es el siguiente:

+3 Totalmente verdadero

+2 Verdadero

+1 Más verdadero que falso.

-1 Más falso que verdadero

-2 Falso

-3 Totalmente falso

3.3.4.1- Principales fuentes de error

Es importante destacar que existe el sesgo del investigador, es decir, que podría existir una modificación de la información dada por el sujeto debida a los

intereses y valores del mismo. También la deseabilidad social que se define como el sesgo de emitir respuestas socialmente aceptables para transmitir una imagen positiva.

3.3.5- Procedimiento

La muestra con la que se trabajó está compuesta por 20 mujeres, en las que se buscó como requisito básico su profesión como empresarias. Formando 2 grupos, las que trabajan de forma dependiente por un lado, y las que trabajan de manera independiente por otro lado.

La aplicación del instrumento se realizó bajo el principio de voluntariedad en todas las mujeres empresarias. Los instrumentos son anónimos y fueron contestados de una sola vez sin entrevista previa.

Como se trata de una muestra no probabilística, las conclusiones que se derivan de este trabajo no pueden ser generalizadas a toda la población sino que son válidas para aquellos sujetos que participaron de la investigación.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1-Presentación de los resultados:

A continuación se presenta la integración de los resultados obtenidos. El análisis y discusión de los mismos se hará de acuerdo a las muestras.

La **muestra número 1** está compuesta por mujeres entre 28 y 38 años, las cuales en el momento de la toma de la escala se encontraban trabajando de manera dependiente en una empresa. Es decir, su profesión es la de empresarias, 9 son administradoras de empresas y 1 es comunicadora social. Se observa que de las 10 mujeres que integran la muestra, 4 son casadas, de las cuales 2 tienen hijos y las 6 que restan son solteras sin hijos. El promedio de edad de esta muestra de mujeres empresarias dependientes es de 30 años.

La **muestra número 2** está compuesta por mujeres entre 28 y 40 años, las cuales en el momento de la toma de la escala se encontraban trabajando de forma independiente en una empresa. Es decir, ellas guiaban la empresa, 5 son arquitectas, 3 son ingenieras agrónomas y 2 no tenían estudios universitarios. Se observa que de las 10 mujeres que integran la muestra, 9 son casadas, de las cuales 8 tienen hijos y 1 es soltera sin hijos. El promedio de edad de esta muestra de mujeres empresarias independientes es de 34 años.

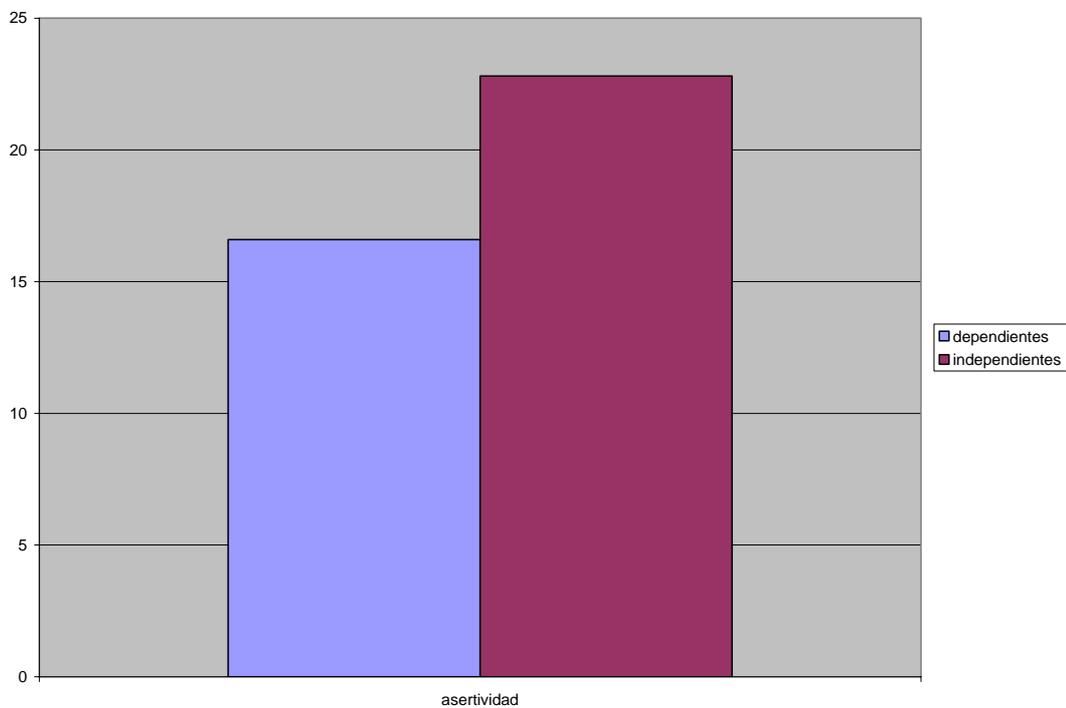
MUESTRA 1 “Mujeres empresarias que trabajan de manera dependiente”

Nro	Edad	Dependte	Estudios	Hijos	Casada	Asertividad
1	28	X	X	0	X	10 ligeramte. asertiva
2	30	X	X	0	X	18 ligeramte. asertiva
3	38	X		3	X	-03lige. poco asertiva
4	28	X	X	0		16 ligeramte. asertiva
5	28	X	X	0		26 ligeramte. asertiva
6	33	X	X	2	X	16 ligeramte. asertiva
7	28	X	X	0		13 ligeramte. asertiva
8	28	X	X	0		35 bastante asertiva
9	28	X	X	0		19 ligeramte. asertiva
10	28	X	X	0		16 ligeramte. asertiva
10	30	10	9	0	4	166 16,6
						Ligeramenteasertiva

MUESTRA 2 “Mujeres empresarias que trabajan de manera independiente”

Nro	Edad	Independte	Estudios	Hijos	Casada	Asertividad		
1	32	X	X	2	X	44	bastante asertiva	
2	32	X	X	2	X	25	ligeramte. asertiva	
3	35	X	X	3	X	06	ligeramte. asertiva	
4	34	X	X	2	X	50	bastante asertiva	
5	32	X	X	0	X	25	ligeramte. asertiva	
6	28	X	X	0		27	ligeramte. asertiva	
7	28	X	X	1	X	10	ligeramte. asertiva	
8	39	X		2	X	26	ligeramte. asertiva	
9	40	X	X	2	X	30	bastante asertiva	
10	38	X		2	X	-15	ligerte. poco asertiva	
10	35	10	8	0	9	228	22,8	
							Ligeramente asertiva	

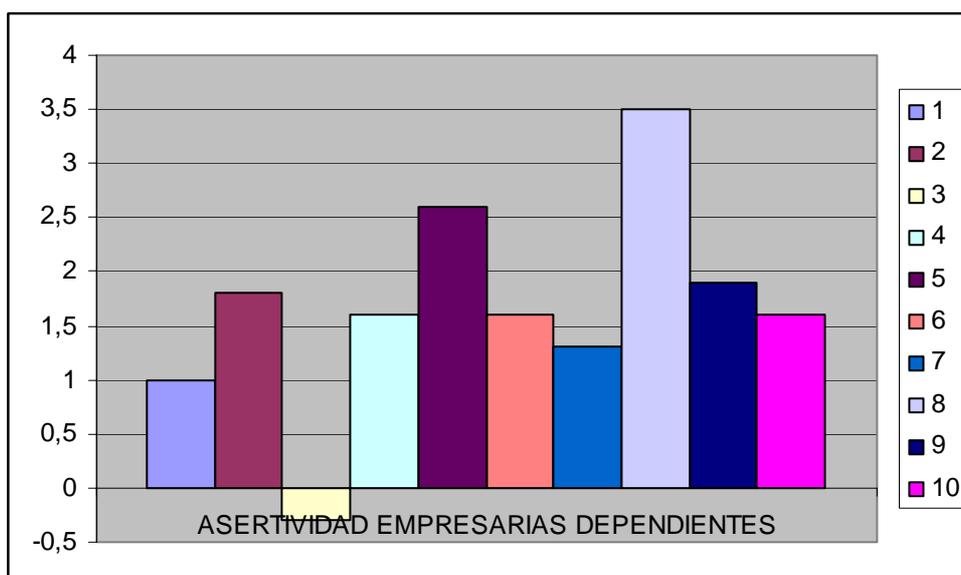
En función del objetivo general planteado, que consiste en profundizar acerca de los niveles de asertividad en mujeres empresarias que trabajan de manera dependiente e independiente.



Este gráfico refleja la diferencia que presentan las 2 muestras presentadas, si bien las 2 muestras, tanto la de mujeres empresarias dependientes como la de mujeres empresarias independientes, caen en la categoría ligeramente asertivas; se puede observar que el puntaje de asertividad de las empresarias independientes es mayor que el puntaje de asertividad de las empresarias dependientes.

En función de los objetivos específicos planteados que consisten en: indagar el grado de asertividad que evidencian las empresarias y verificar si existe relación entre el grado de asertividad y la elección de trabajar de manera dependiente o independiente en la población de empresarias.

Muestra mujeres empresarias dependientes

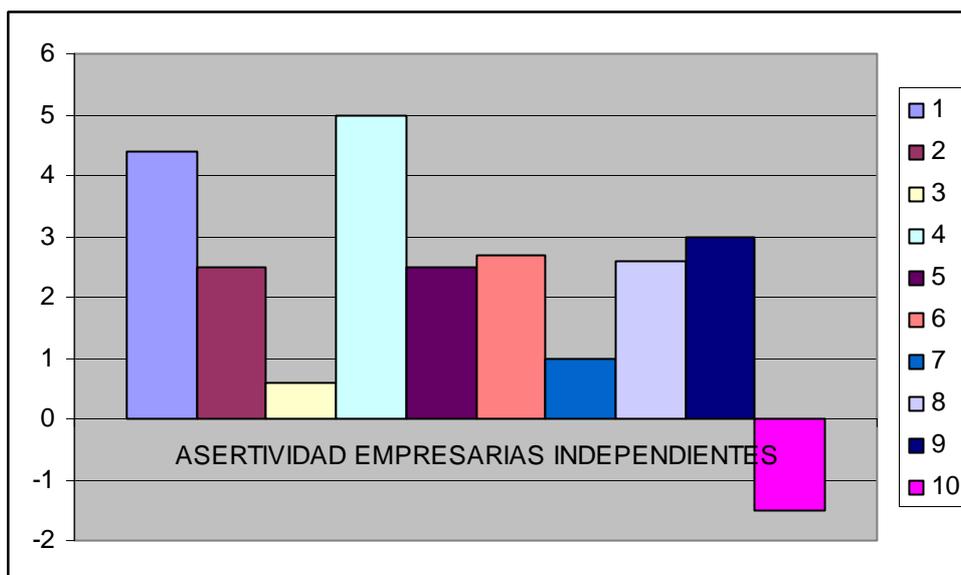


- . 9 sujetos presentan puntajes menores a la media que es de 30 (ligeramente asertivas).
- 1 sujeto presenta puntaje mayor a 30 (bastante asertiva)
- 1 sujeto presenta puntaje negativo (ligeramente poco asertiva)

El puntaje promedio, obtenido de los sujetos evaluados en esta muestra de mujeres empresarias que trabajan de manera dependiente, es de **16.6**, lo cual indica que los niveles de asertividad se mueven dentro de lo normal bajo, es decir, que en este caso encontramos niveles bajos de asertividad. Considerando que esta escala de Rathus tiene un amplio rango de valoración (-90 a 90), es importante tener en cuenta que en esta muestra los puntajes promedio se han distribuido entre -0.3 y 3.5 lo que en su mayoría, da una valoración que se ubica en la categoría **ligeramente asertiva**.

Descriptivamente puede observarse que de los 10 sujetos, 9 sujetos obtuvieron puntajes positivos, de los cuales 7 obtuvieron puntajes inferiores a 20 puntos y 1 sujeto obtuvo un puntaje mayor a 20 puntos. Un sólo sujeto presentó 35 puntos reflejando presencia de asertividad, es decir que, sería una persona bastante asertiva en la situación laboral que estamos investigando. Cabe destacar que también 1 sólo sujeto obtuvo un puntaje negativo lo que lo ubica en la categoría ligeramente poco asertiva, reflejando ausencia de asertividad en esta situación laboral anteriormente nombrada.

Muestra mujeres empresarias independientes



- . 7 sujetos presentan puntajes menores a 30 que es la media (ligeramente asertiva).
- 3 sujetos presentan puntajes mayores a 30 (bastante asertiva).
- 1 sujeto presenta puntaje negativo (ligeramente poco asertiva)

El puntaje promedio, obtenido de los sujetos evaluados en esta muestra de mujeres empresarias que trabajan en forma independiente, es de **22.8**, lo cual indica que los niveles de asertividad se mueven dentro de lo normal bajo, es decir que se pueden observar, niveles bajos de asertividad. El puntaje promedio de esta muestra se ubica también dentro de la categoría **ligeramente asertiva**.

Descriptivamente observando, se presentaron 9 puntajes positivos, de los

cuales 2 obtuvieron puntajes menores a 20, 4 obtuvieron puntajes mayores a 20, arrojándolos a la categoría ligeramente asertivas. De estos 9 sujetos también 3 obtuvieron puntajes mayores o iguales a 30, ubicándolos en la categoría bastante asertivas. Esto último no puede apreciarse en la muestra de mujeres empresarias dependientes. También en esta muestra 1 sujeto presentó un puntaje negativo de -15 lo que pertenece a la categoría ligeramente poco asertiva, reflejando ausencia de asertividad en la situación laboral que estamos abordando.

4.2-Análisis y discusión de los resultados:

El puntaje promedio de asertividad, más alto lo obtiene la muestra de mujeres empresarias independientes con un 22, 8. El puntaje promedio de la muestra de las mujeres empresarias dependientes es de 16,6. Cabe destacar que a pesar de la diferencia de puntaje, las 2 muestras se ubican en la categoría “ligeramente asertiva”.

Las variables que pueden influir en esta diferencia de puntaje podrían ser las siguientes:

- edad (experiencia)
- estudios universitarios realizados
- estado civil
- relación de dependencia laboral

La muestra de mujeres empresarias independientes sería más asertiva que la muestra de empresarias dependientes. Es decir, estas mujeres tendrían mayor capacidad de decisión, podrían confiar en su propio juicio y serían capaces de expresar sus opiniones y sentimientos, haciendo respetar sus derechos. Igualmente, estas conductas no estarían tan presentes, sino que se deberían trabajar y afianzar, necesitarían ser más desarrolladas. Ya que el puntaje promedio de la muestra se encuentra en una categoría límite de asertividad, reflejando la presencia de la misma, pero ligeramente.

Con respecto a la variable edad, las independientes presentan una edad promedio mayor que las dependientes (35 edad promedio). De lo que se podría

inferir que la edad o la experiencia en el ámbito laboral podrían facilitar las conductas asertivas. Es decir, el ya haber enfrentado más responsabilidades y obligaciones posiblemente haya generado en ellas más recursos internos, y por lo tanto mayor confianza en si mismas. La muestra de empresarias dependientes al presentar una edad promedio menor (30), podría tener menos experiencia laboral, lo que las llevaría a estar más pendientes de los demás, preocupándose de más por lo que dicen, piensan o sienten, comportándose de manera menos asertiva. Por lo expuesto se podría plantear que la asertividad en la mujer empresaria se relaciona de manera positiva con la experiencia, es decir, con su percepción de logros (como tener una familia, por ejemplo) y proyectos futuros.

Con respecto a los estudios universitarios realizados, dejando de lado la comparación de las 2 muestras. Los 2 puntajes negativos, sujetos ligeramente poco asertivos, son las 2 mujeres de las 20 que componen la población que no han realizado estudios universitario, siendo un dato muy significativo. Se podría deducir, que esta carencia de conductas asertivas tenga su origen en los condicionamientos sociales que nos rigen. Ya que se espera que el título universitario sea garantía del éxito económico y laboral. Lo que generaría menor seguridad y las impulsaría a disminuir sus conductas asertivas.

Debido a que las mujeres empresarias independientes en su mayoría están casadas, se podría decir que este estado civil las puede tornar más seguras de si mismas y con mayor autocontrol, llevándolas a una mayor percepción de auto competencia y a una mayor capacidad para manipular contextos y adecuarlos a sus propias necesidades e intereses. Las dependientes en su mayoría son solteras por lo que se podría deducir que tienen mayores dificultades en aceptar las situaciones de la vida diaria y se auto perciben con mayor incapacidad para modificar su ambiente.

También se podría explicar la diferencia en nivel de asertividad de las 2 muestras por el hecho de trabajar en relación de dependencia. Es decir que las conductas asertivas serían menores debido a que, al trabajar en relación de

dependencia en una empresa, deberían asumir conductas conciliadoras, comprensivas, tolerantes y pasivas, siempre manteniendo su posición. Teniendo dificultades para decir no y para resistir a las presiones institucionales. Toda esta situación anteriormente descrita las impulsaría a disminuir sus conductas asertivas.

Sin embargo, la homogeneidad de los resultados en la población de mujeres empresarias, sugeriría la necesidad de realizar una evaluación más amplia de los sujetos. Debido a que existirían déficit en diferentes niveles de respuesta ante situaciones complejas que requieren la presencia de ciertas habilidades sociales (asertivas, por ejemplo) para resolverlas. Es decir, que se podría afirmar que la gran mayoría presenta escasas a medianas habilidades asertivas para resolver situaciones que implican una dificultad; en este caso en el campo laboral. Habilidades como: defender sus derechos y evitar problemas, no ser tratada injustamente, mantener la convivencia con los demás, expresar opiniones o pensamientos propios. Habilidades que tienen que ver con la adaptación al medio social y laboral/institucional en que se está interactuando ya sea de manera dependiente o independiente en una empresa. Entonces, estas capacidades junto con las comunicacionales, necesitarían ser más desarrolladas para lograr conductas más asertivas en las funciones en las que se desempeñan estas 2 muestras.

Respecto a la hipótesis:

(H1) Existencia de una relación entre el grado de asertividad y la elección de la manera de trabajar en mujeres empresarias, ya sea de manera dependiente o independiente.

Vemos que el grado de asertividad en las mujeres encuestadas es mayor en las mujeres empresarias independientes, pero que las 2 muestras pertenecen a la categoría ligeramente asertiva. Por esta diferencia en los porcentajes promedio, se podría deducir que, a mayor asertividad prevalece la elección de trabajar de forma independiente en mujeres empresarias.

CONCLUSIONES

En el capítulo I se puede ver cómo la mujer a lo largo de la historia, ha ido cambiando su rol, desde una sumisión en la mayoría de los aspectos de su vida (acentuando en lo laboral), hacia una independencia y autonomía creciente. El movimiento feminista realizó grandes aportes para cambiar los paradigmas sociales que no la dignificaban como mujer. Actualmente se puede observar que al perder poder o disminuir la dependencia de la mujer, se está logrando un cambio en los roles tradicionales. Es decir, la mujer está logrando protagonismo, autonomía y una satisfacción de las motivaciones que la llevan o empujan a trabajar.

En el capítulo II se investigó el tema de la asertividad como la capacidad de la persona para transmitir a otros sus opiniones, pensamientos o sentimientos de manera eficaz, respetando los derechos de los demás. El desarrollo asertivo constituye un aporte sustancial para una autoimagen positiva, seguridad, bienestar emocional y la realización personal.

Cabe destacar que el ser humano es una totalidad en la cual sus partes interactúan y se comunican. Cada aprendizaje positivo en un área repercute positivamente en las otras. De esta manera se puede construir un círculo virtuoso en donde la autoimagen, la autonomía y la asertividad se influyen mutuamente facilitando el éxito.

Es importante conocerse a sí mismo, y a partir de allí, fijarse los propios objetivos. Saber cuál es la real resistencia tanto física o emocional ante las presiones o los obstáculos del medio laboral actual. Es decir que frente al dilema de trabajar en una empresa de manera dependiente o independiente, es fundamental poder llevar adelante la propia elección, respecto a la carrera laboral que se desea encarar. Hacer carrera no quiere decir para todos lo mismo, significa obtener y conquistar lo que a cada uno particularmente más le interesa y motiva.

Las siguientes conclusiones, extraídas del trabajo de campo, son sólo válidas para la población estudiada. Esto se debe a que la muestra con la que se trabajó fue de carácter intencional no probabilística, y siempre teniendo en cuenta que las puntuaciones obtenidas están de acuerdo con la valoración que realizaron los sujetos de su propia asertividad.

El objetivo general se centró en profundizar sobre las características de la asertividad en mujeres empresarias que trabajan de manera dependiente e independiente. Se encontró que el grado de asertividad fue mayor en aquellas mujeres que se encontraban trabajando de manera independiente en una empresa, en el momento de la toma de la escala. Es decir que se encontró una diferencia ligeramente significativa entre los dos puntajes promedio, siendo mayor el puntaje de la muestra de mujeres empresarias independientes.

Por lo que las empresarias que trabajan en relación de dependencia, tendrían una mayor dificultad para poder expresar sus sentimientos, actitudes, deseos, opiniones o derechos de un modo adecuado a la situación y respetando esas mismas conductas en los demás.

Sin embargo, ambas muestras entran en la categoría “ligeramente asertiva”, reflejando límite de presencia de asertividad. Es decir, igualmente los resultados de toda la población evidenciaron bajos niveles de asertividad. Esto implicaría, entre otras cosas, que frente a una situación laboral estresante estas personas pondrían en marcha sus recursos internos (estrategias cognitivas) para comprender y para prepararse para dicha situación. Pero al ser baja su capacidad asertiva, existiría una tendencia a comportarse de manera pasiva, resignada frente a problemas de diferente índole que se les presenten en el ámbito laboral. Esto las podría conducir a sentimientos de culpa, ansiedad, depresión, baja autoestima, bajo rendimiento y absentismo laboral.

La asertividad es una habilidad social que puede ser aprendida, que cuenta con lineamientos concisos, como aprender a no acomodar las opiniones para agradar a los otros o para no entrar en conflicto; aprender a actuar con firmeza,

claridad y convicción, sin ser por eso hostil y expresar en forma directa los propios sentimientos, deseos, derechos legítimos y opiniones sin amenazar o castigar a los demás y sin violar los derechos de esas personas. Todos estos elementos sumados a un continuo feedback de sus capacidades y potencialidades pueden ser plasmados rápidamente en sus conductas y contribuir, de alguna manera a su satisfacción personal en el ámbito laboral, ya sea de manera dependiente o independiente en una empresa.

Como conclusión última, se trató de proporcionar un abordaje preventivo y favorecedor de conductas asertivas. Espero que este trabajo resulte útil para continuar futuras investigaciones sobre la temática, que logre despertar la inquietud o interrogante de quien lo lea, para que genere un espacio de pregunta sobre las variables trabajadas.

BIBLIOGRAFÍA

- . Alles, M. (2000). *La mujer y el trabajo: 90 ideas para el autoempleo*. Buenos Aires : Granica ediciones.
- . Alles, M. (2005). *Mujeres, trabajo y autoempleo*. Buenos Aires: Granica ediciones.
- . Beck, A. (1979). *Terapia cognitiva de la depresión*. Madrid: Desclée de Brouwer.
- . Castanyer, O. (1997). *La asertividad, expresión de una sana autoestima*. Bilbao, España: Desclée de Brouwer.
- . Centro científico de desarrollo psicológico. (1990). *Ficha de evaluación clínica integral*. Santiago, Chile: CECIDEP.
- . Garípoli, B. (2007). *Satisfacción vital y asertividad en mujeres frente a su rol actual y en relaciones de pareja*. Tesina para optar el título de Licenciatura en Psicología, Universidad del Aconcagua, Mendoza, Argentina.
- . Jeffrey A, J. (1987). *Entrenamiento de las habilidades sociales*. Bilbao, España: Desclée de Brouwer.
- . León, O & Montero, I. (1993). *Diseño de Investigaciones. Introducción a la lógica de la investigación en Psicología y Educación*. Madrid, España: Mc.Graw-Hill ediciones.
- . Opazo C, R. (1990). *Biblioterapia para el desarrollo asertivo*. Santiago, Chile: Cyan Impresores Ltda.
- . Sampieri, R. (1998). *Metodología de la Investigación* (2 ed). México: Mc.Graw-Hill ediciones.
- . Seligman, M. (2003). *La auténtica felicidad*. España: Ediciones Vergara.

APÉNDICE

INVENTARIO DE ASERTIVIDAD DE RATHUS

Indica, mediante el código siguiente, hasta qué punto te describen o caracterizan cada una de las frases siguientes.

- +3 Muy característico de mí, extremadamente descriptivo.
- +2 Bastante característico de mí, bastante descriptivo.
- +1 Algo característico de mí, ligeramente descriptivo.
- -1 Algo no característico de mí, ligeramente no descriptivo.
- -2 Bastante poco característico de mí, no descriptivo.
- -3 Muy poco característico de mí, extremadamente no descriptivo.

Lee detenidamente las siguientes afirmaciones y coloca su puntuación sobre la línea situada a la derecha.

1. Mucha gente parece ser más agresiva que yo. _____

2.He dudado en solicitar o aceptar citas por timidez._____

3.Cuando la comida que me han servido en un restaurante no está hecha a mi gusto me quejo al camarero/a._____

4.Me esfuerzo en evitar ofender los sentimientos de otras personas aun cuando me hayan molestado._____

5.Cuando un vendedor se ha molestado mucho mostrándome un producto que luego no me agrada, paso un mal rato al decir "no"._____

6.Cuando me dicen que haga algo, insisto en saber por qué._____

7.Hay veces en que provoco abiertamente una discusión._____

8.Lucho, como la mayoría de la gente, por mantener mi posición._____

9.En realidad, la gente se aprovecha con frecuencia de mí._____

10.Disfruto entablado conversación con conocidos y extraños._____

11.Con frecuencia no se que decir a personas

atractivas del otro sexo._____

12.Rehuyo telefonar a instituciones y empresas._____

13.En caso de solicitar un trabajo o la admisión en una institución preferiría escribir cartas a realizar entrevistas personales._____

14.Me resulta embarazoso devolver un artículo comprado._____

15.Si un pariente cercano o respetable me molesta, prefiero ocultar mis sentimientos antes que expresar mi disgusto._____

16.He evitado hacer preguntas por miedo a parecer tonto/a._____

17.Durante una discusión, con frecuencia temo alterarme tanto como para ponerme a temblar._____

18.Si un eminente conferenciante hiciera una afirmación que considero incorrecta, yo expondría públicamente mi punto de vista._____

19.Evito discutir sobre precios con dependientes o vendedores._____

20.Cuando he hecho algo importante o meritorio, trato de que los demás se enteren de ello._____

21.Soy abierto y franco en lo que respecta a mis sentimientos._____

22.Si alguien ha hablado mal de mí o me ha atribuido hechos falsos, ¡lo/la busco cuanto antes para dejar las cosas claras._____

23.Con frecuencia paso un mal rato al decir "no"._____

24.Suelo reprimir mis emociones antes de hacer una escena._____

25.En el restaurante o en cualquier sitio semejante, protesto por un mal servicio._____

26.Cuando me alaban con frecuencia, no se que responder._____

27.Si dos personas en el teatro o en una conferencia están hablando demasiado alto, les digo que se callen o que se vayan ha hablar a otra parte._____

28.Si alguien se me cuele en una fila, le llamo abiertamente la atención._____

29.Expreso mis opiniones con facilidad._____

30.Hay ocasiones en que soy incapaz de decir nada._____

Valoración:

Para evaluar este cuestionario se deben cambiar los signos de las respuestas a las oraciones: 1, 2, 4, 5, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 19, 23, 24, 26 y 30. Se suman las respuestas a todas las preguntas y entonces dará un resultado entre -90 y $+90$ representando el primero la mínima asertividad y el último la máxima.

Los intervalos tomados son:

- De 0 a 30 = Ligeramente asertivo.
- De 30 a 60 = Bastante asertivo.
- De 60 a 90 = Muy asertivo.
- De 0 a -30 = Ligeramente poco asertivo.
- De -30 a -60 = Bastante poco asertivo.
- De -60 a -90 = Muy poco asertivo.

Es importante considerar que ningún cuestionario de asertividad proporciona información detallada acerca de las situaciones concretas en que la persona tiene dificultades o acerca de cómo se comporta realmente en esas

circunstancias. A pesar de ello, los cuestionarios de autoinforme cubren un importante dominio a tener en cuenta, en tanto se refieren a la *autodescripción general* que hace la propia persona de su competencia asertiva.

Desarrollo de la Escala:

El entrenamiento asertivo se ha revelado estos últimos años como un instrumento terapéutico extremadamente importante en el aprendizaje de conductas sociales.

Los esfuerzos tendientes a desarrollar instrumentos de medida que faciliten la investigación y la práctica clínica de la asertividad son cada vez más fructíferos.

Rathus construye en 1973 una escala de 30 ítems que se basan, por un lado, en ciertas situaciones de asertividad de los tests de Wolpe (1969), de Wolpe y Lazarus (1966) y por otro, en algunos, ítems de las escalas de Allport (1928) y de Guilford y Zimmerman (1956). Los ítems restantes que componen la escala fueron seleccionados por el autor a partir de una “lista de comportamientos” confeccionada por alumnos universitarios; en ella, inventariaban los comportamientos que les hubiese gustado adoptar de no tener en cuenta las consecuencias sociales aversivas.