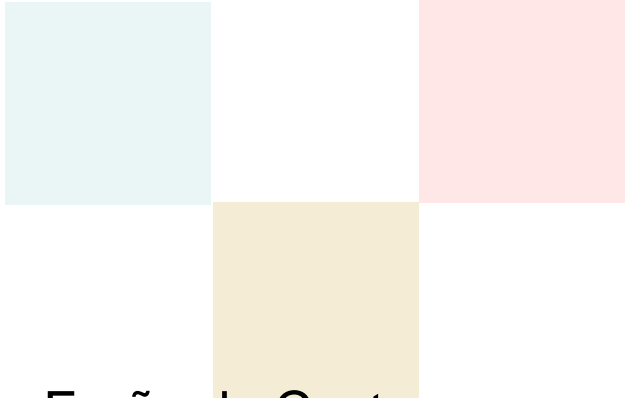




Establecimiento de objetivos

17 Mayo 2013



Iciar Eraña de Castro
Miciar.erana@uem.es



Laureate International Universities

Propósitos de Año Nuevo

~~2008~~ 2009 2010

~~Estar delgado~~
BAJAR DE PESO

no tomar
REFRESCO

~~Conseguir un mejor trabajo~~
CONSERVAR MI J

~~Encontrar el amor~~
UNA PAREJA

COGER

~~ser feliz~~
NO ESTAR TRISTE EXISTIR

~~Viajar por el mundo~~
VIAJAR A OTRO PAÍS

SALIR DE LA CIUDAD

Mejorar mi redacción
ORTOGRAFIA

CALIGRAFIA

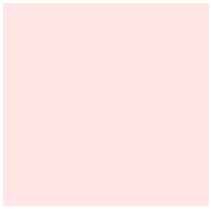
DECIR QUE LEI ~~10~~ 20 libros
10

~~Cambiar el mundo~~
A MI MISMO
NO CAGARLA

~~Transcender~~
SER POPULAR EN TWITTER

~~Dejar de fumar~~
FUMADOR ~~PERMANENTE~~ OCASIONAL

~~Cumplir mis metas~~
SER REALISTA metas



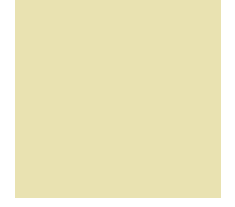
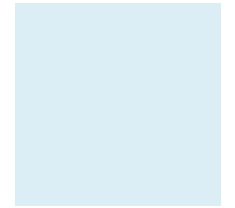
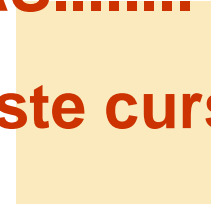
AJUSTANDO EXPECTATIVAS.....

¿De qué vamos a hablar en este curso?

Adquisición de conductas **NUEVAS**

PERFECCIONAMIENTO de conductas ya aprendidas

ELIMINACIÓN de conductas perjudiciales



Condiciones previas a tener en cuenta:

- ✓ **Capacidad para asimilar el cambio**
- ✓ **Necesidad**
- ✓ **Oportunidad**
- ✓ **Prioridad**
- ✓ **Costes/beneficios**
- ✓ **Recursos**
- ✓ **Viabilidad del plan**



Condiciones previas a tener en cuenta:

- ✓ Capacidad para asimilar el cambio
- ✓ Necesidad
- ✓ Oportunidad
- ✓ Prioridad
- ✓ Costes/beneficios
- ✓ Recursos
- ✓ Viabilidad del plan



TIPOS DE OBJETIVOS



➤ **Subjetivos vs objetivos**

➤ **Ejecución vs resultado**

➤ **Corto, medio y largo plazo**

MODIFICACIÓN DE CONDUCTAS

- **Cambiar un hábito es difícil**
- **Presuponemos la información que la gente tiene**
- **Transformar la información en conducta es complejo**
- **Se requiere el desarrollo de habilidades**

¡¡IMPORTANCIA DEL TRABAJO INTERDISCIPLINAR!!!

PAPEL DEL TÉCNICO

- Facilitar el aprendizaje y autonomía
- Anticipar dificultades
- Guiar y orientar a través de los diferentes recursos y estrategias disponibles
- Motivar, estimular, modelar
- Acompañar, apoyar, ayudar a profundizar en el proceso
- Dar feedback



Laureate International Universities

PAPEL DEL DEPORTISTA

- Responsabilizarse de su propio aprendizaje
- Desarrollar habilidades en todos los ámbitos
- Asumir un papel activo en este proceso
- Reflexionar sobre lo que hace, cómo lo hace y qué resultados logra, poniendo en práctica acciones par mejorar
- Desarrollar autonomía, pensamiento crítico y actitudes colaborativas con todas las personas implicadas en su actividad



Laureate International Universities



FASES DEL CAMBIO

1ª Fase: Fomentar la **DECISIÓN Y EL COMPROMISO**
(Est. Objetivos y matriz de decisión)

2ª Fase: Implementar **HABILIDADES Y RECURSOS** para lograr los cambios (refuerzo, feedback, solución de problemas)

3ª Fase: **CONSOLIDAR** los cambios logrados (respaldo social, control ambiental)

TIPOS DE OBJETIVOS



➤ **Subjetivos vs objetivos**

➤ **Ejecución vs resultado**

➤ **Corto, medio y largo plazo**

MODIFICACIÓN DE CONDUCTAS

- **Cambiar un hábito es difícil**
- **Presuponemos la información que la gente tiene**
- **Transformar la información en conducta es complejo**
- **Se requiere el desarrollo de habilidades**

¡¡IMPORTANCIA DEL TRABAJO INTERDISCIPLINAR!!!



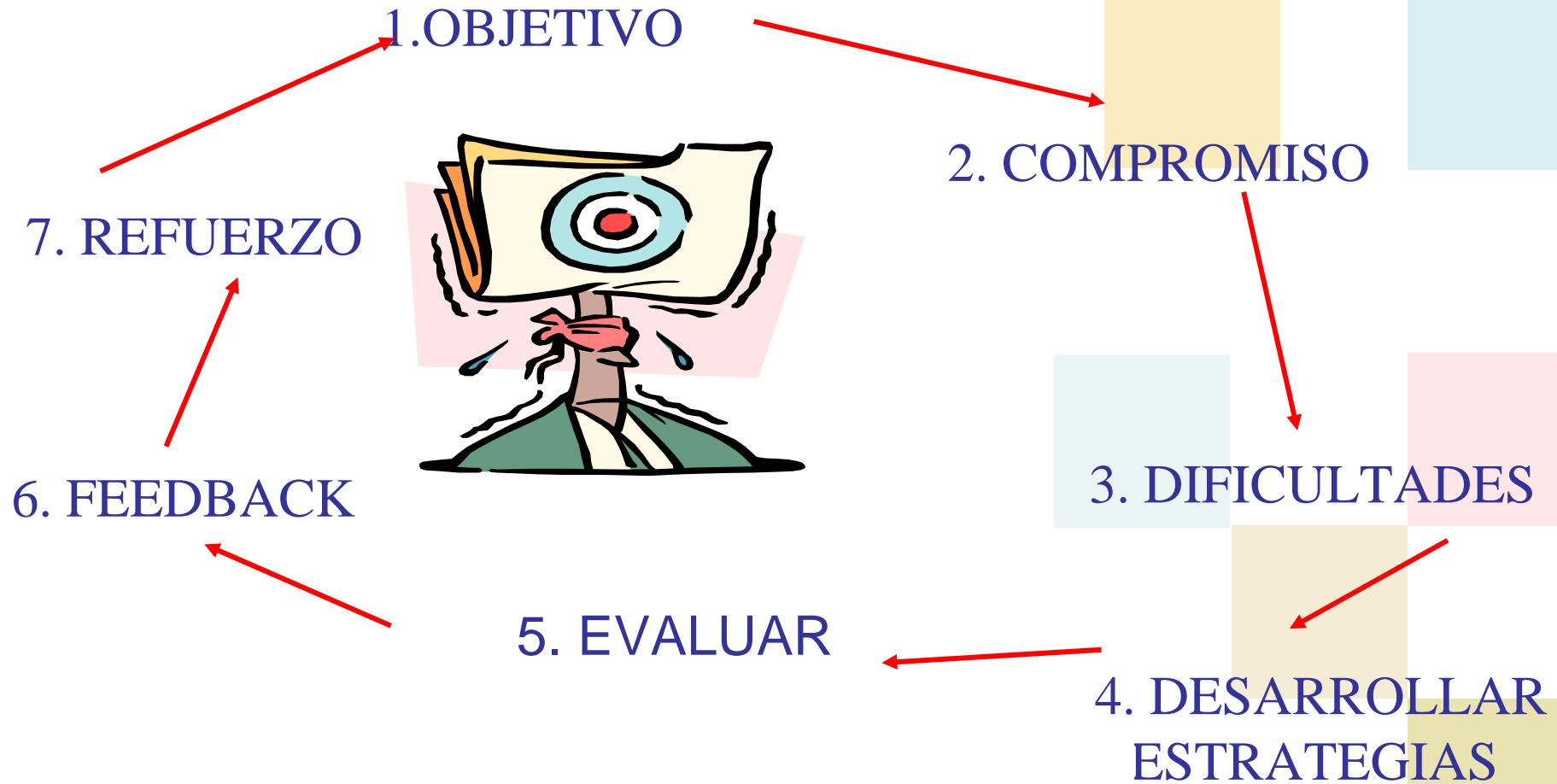
FASES DEL CAMBIO

1ª Fase: Fomentar la **DECISIÓN Y EL COMPROMISO**
(Est. Objetivos y matriz de decisión)

2ª Fase: Implementar **HABILIDADES Y RECURSOS** para lograr los cambios (refuerzo, feedback, solución de problemas)

3ª Fase: **CONSOLIDAR** los cambios logrados (respaldo social, control ambiental)

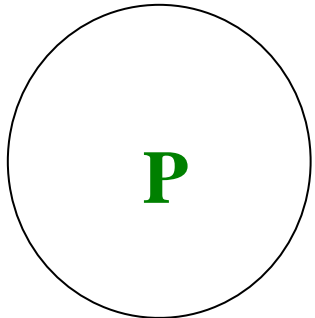
INTERVENCIÓN



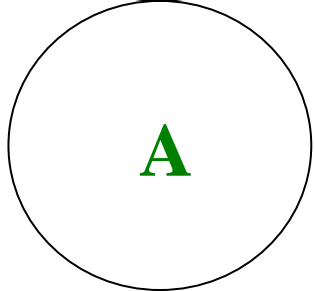
ERRORES MÁS COMÚNES

- Fracasar al establecer objetivos concretos y específicos
- Número excesivo
- No adaptarlos cuando no se alcanzan
- No establecer objetivos de tareas o rendimiento
- No evaluar no hacer seguimiento

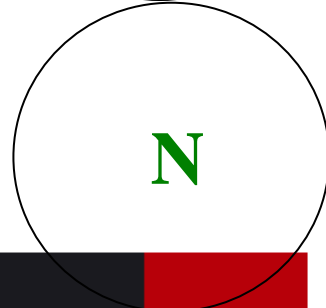
MODELO TRANSACCIONAL



Actitudes, conductas, pensamientos, que vienen de fuentes externas (padres, educadores...)



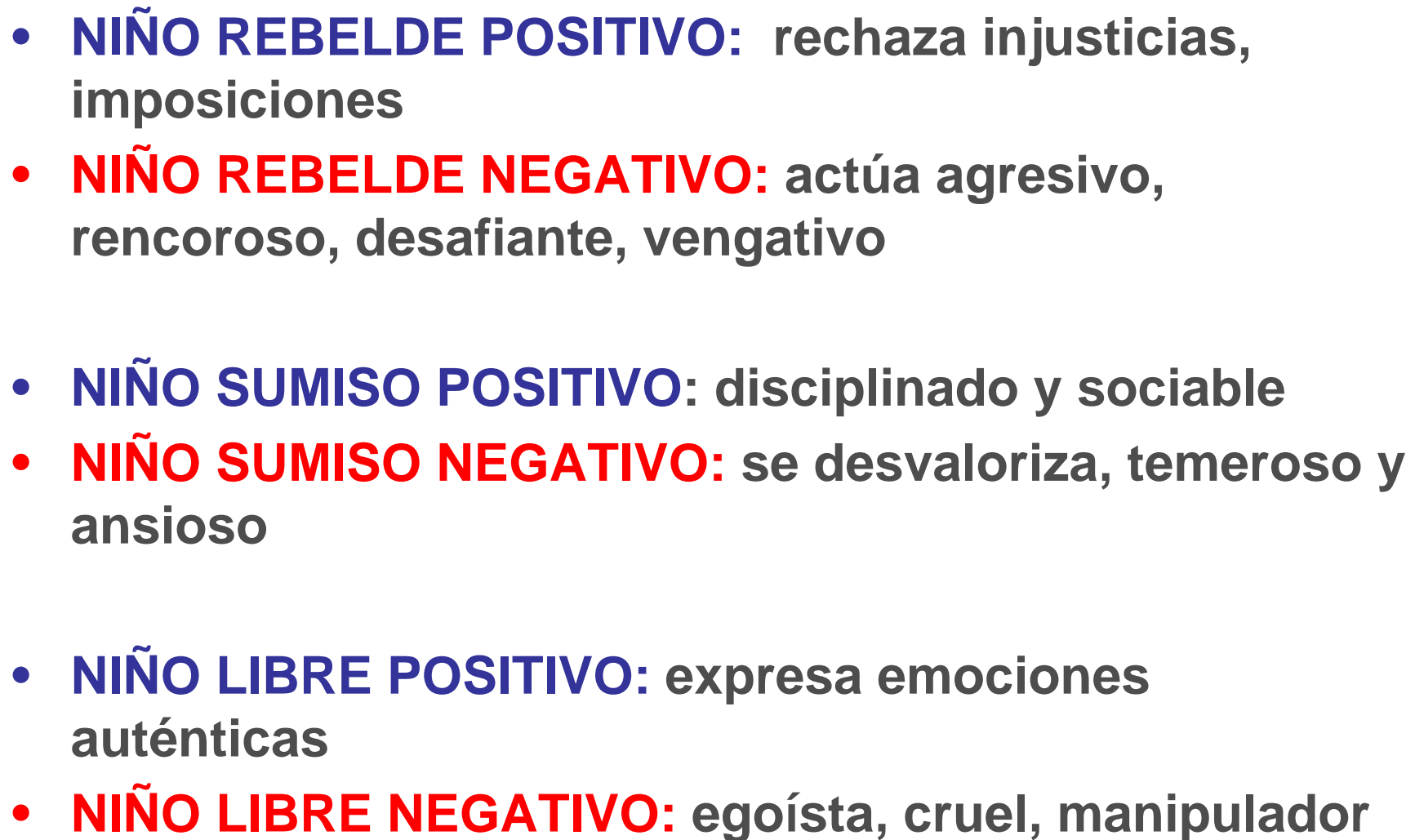
Evaluamos y analizamos objetivamente los datos disponibles de la realidad, para dar la respuesta más adecuada y conveniente a las circunstancias



Impulsos, necesidades y sentimientos que van a variar con la edad. Aquí está el registro de los Primeros sentimientos naturales y nuestras Reacciones ante ellos

ESTRUCTURA DE PERSONALIDAD

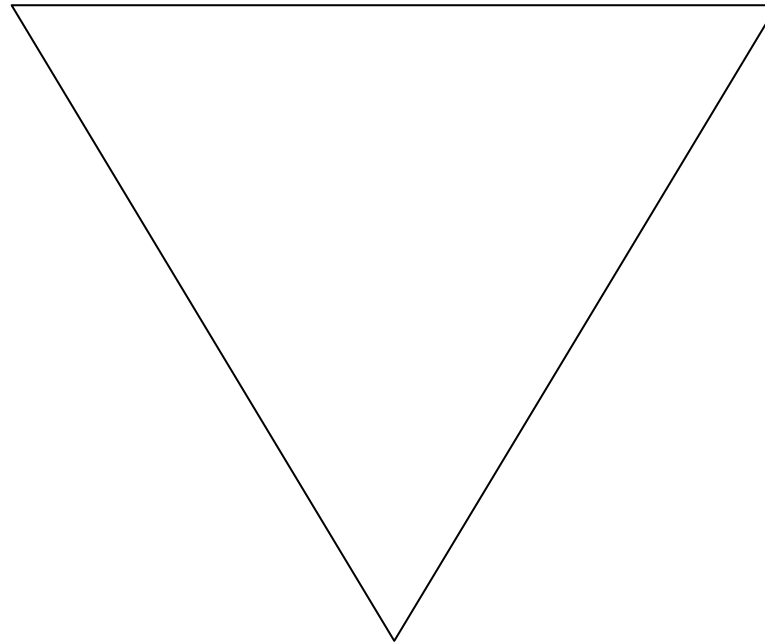
- **PADRE NUTRITIVO POSITIVO:** apoya el crecimiento Ajeno, protege, permite, educa y orienta
- **PADRE NUTRITIVO NEGATIVO:** salvador. Nutre en exceso. Hace las cosas sin que los otros se lo pidan. Impide crecer
- **PADRE CRÍTICO POSITIVO:** pone límites adecuados, es constructivo
- **PADRE CRÍTICO NEGATIVO:** descalifica, desvaloriza, exige en exceso. Es destructivo
- **ADULTO POSITIVO:** ético, informado, responsable
- **ADULTO NEGATIVO:** actúa sin afecto, robotizado

- 
- **NIÑO REBELDE POSITIVO:** rechaza injusticias, imposiciones
 - **NIÑO REBELDE NEGATIVO:** actúa agresivo, rencoroso, desafiante, vengativo
 - **NIÑO SUMISO POSITIVO:** disciplinado y sociable
 - **NIÑO SUMISO NEGATIVO:** se desvaloriza, temeroso y ansioso
 - **NIÑO LIBRE POSITIVO:** expresa emociones auténticas
 - **NIÑO LIBRE NEGATIVO:** egoísta, cruel, manipulador

JUEGOS PSICOLÓGICOS

SALVADOR

PERSEGUIDOR



VICTIMA

SOLUCIÓN DE PROBLEMAS

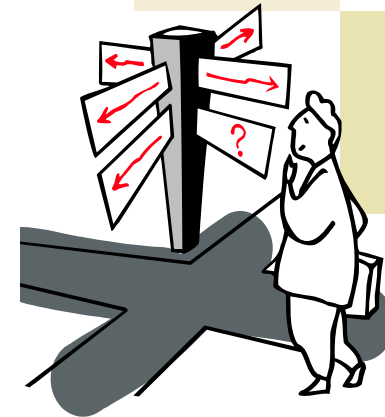
1. ORIENTACIÓN
2. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA
3. DESCRIPCIÓN ESPECÍFICA
4. GENERAR POSIBLES ALTERNATIVAS
5. TOMA DE DECISIONES
6. VERIFICACIÓN



1. ORIENTACIÓN:

“Problema existe cuando una persona está en una situación que requiere un PLAN para cambiar un estado NO DESEADO”

1. “Soluciones remiendo”
2. Implica Toma de decisión (no hay solución perfecta)
3. No existe una vida sin problemas
4. Importancia de “reconocer” los problemas



COMUNICACIÓN

Intrapersonal

Interpersonal

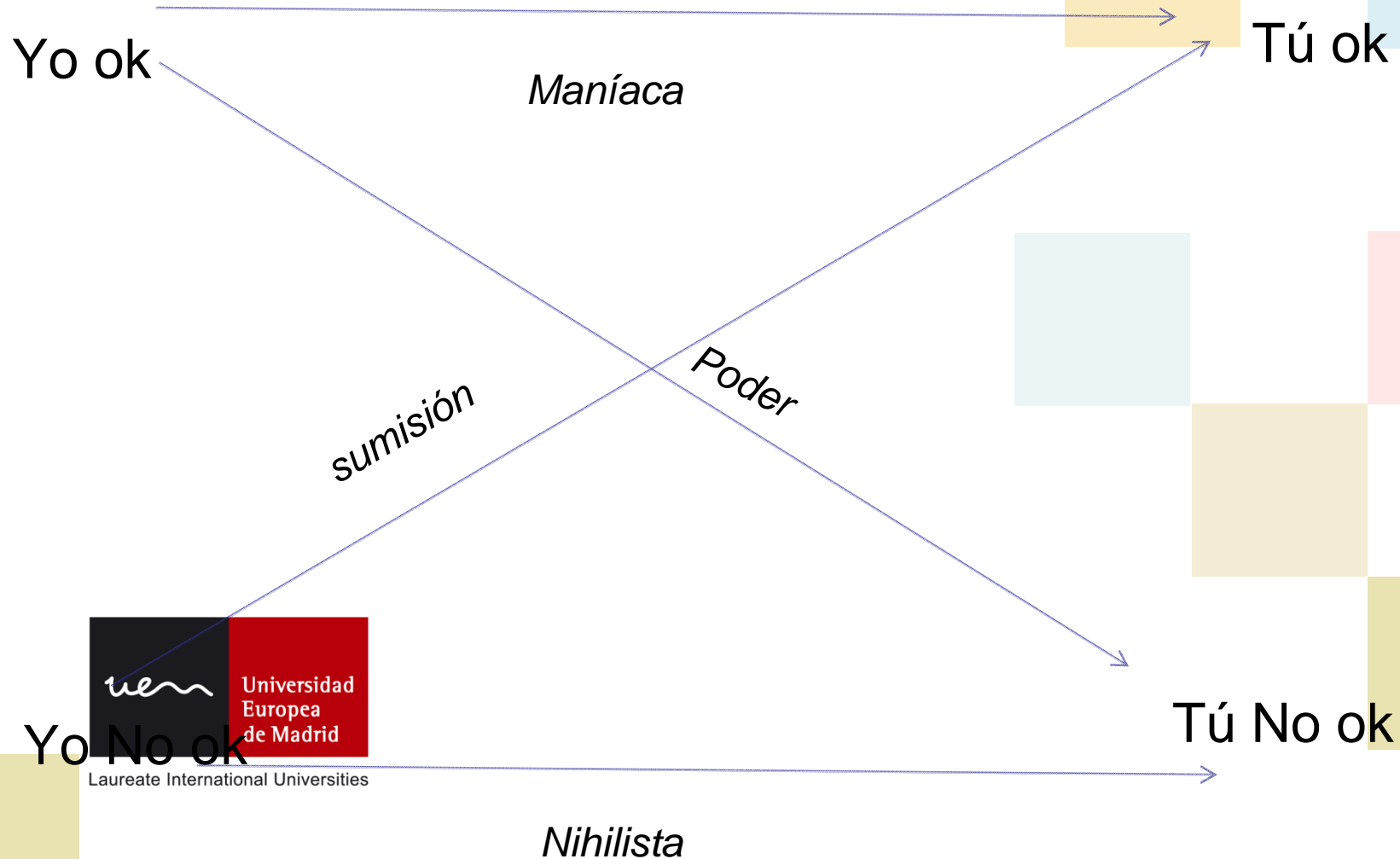
Intragrupal



Laureate International Universities



¿Desde “dónde” nos comunicamos?



Laureate International Universities

ASERTIVO?

Aquella que es capaz de manifestarse como es, decir lo que piensa, sin provocar en el otro ni mostrar conductas agresivas, de rechazo o de huida

¿SOY

Mis intereses

comunicar
negociar
cooperar/colaborar

Tus intereses



Laureate International Universities

QUE HACE “RESTAR” ASERTIVIDAD

- La necesidad de sentirse indispensable
- La necesidad de sentirse apreciado, más que respetado
- La necesidad de dominar situaciones imposibles
- La necesidad de ganar aprobación
- La necesidad de que todos te compadezcan



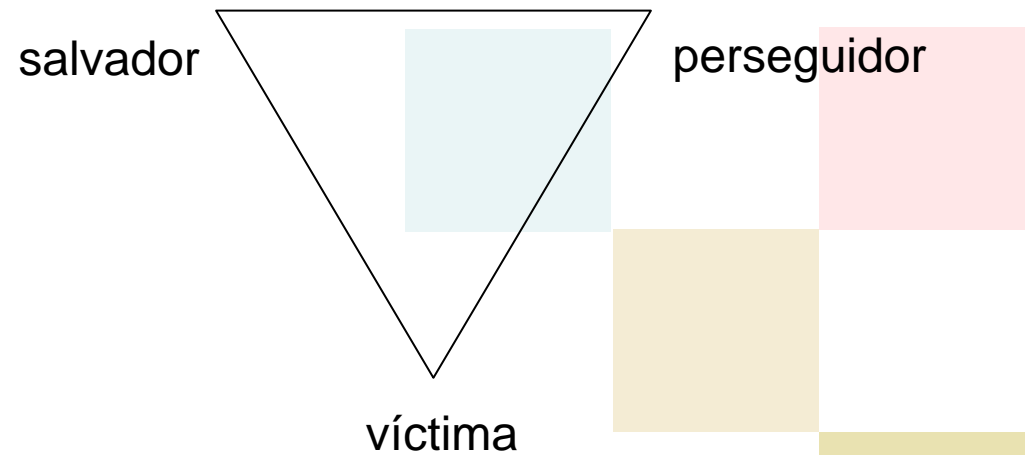
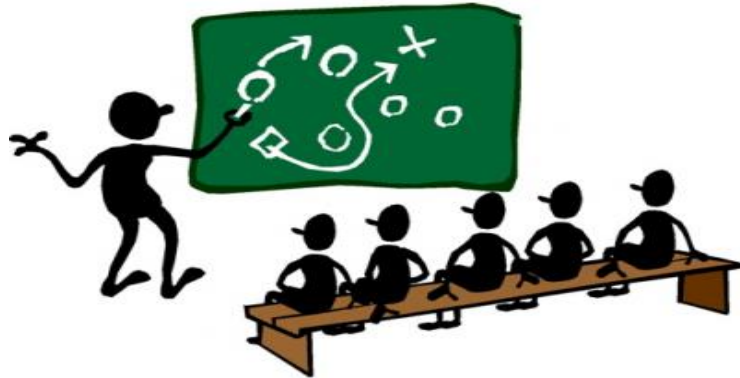
Laureate International Universities



PAUTAS PARA SER COMPETENTES

	ANTE UNA AUTORIDAD	ANTE UNA CRÍTICA O SIT. ADVERSA
AGRESIVO	NO RESPETA SE REBELA CHANTAJEA EXIGE SE APROVECHA	EXPONE QUEJAS A LA DEFENSIVA HUMILLA ELIGE POR LOS OTROS
RETRAIDO/ INHIBIDO	OBEDECE INCUMPLE NO SE RESPONSABILIZ HUYE NO ASUME	SE AUSENTA Y EVADE FRUSTRADO, HERIDO NO CONSIGUE OBJ. DEJA A OTROS ELEGIR
COMPETENTE/ ASERTIVO	RAZONA NEGOCIA SE COMPROMETE HACE PACTOS EXPRESA	RESPETA CONFIA EN SI MISMO FORMULA LAS SUYAS SE SIENTE BIEN ELIGE POR SI MISMO

Nadie es perfecto ni siempre estamos en las mejores condiciones !!!!



Laureate International Universities

Evita jugar y aceptar roles

CARACTERÍSTICAS DE ROLES ROLES DEL TRIÁNGULO

	NECESITA	INVITA A
SOBREPROTECTOR	QUE LO NECESITEN TENER LÁSTIMA PARA NO MIRAR DENTRO MANIPULAR PARA QUE EL OTRO QUEDE EN DEUDA	SENTIRSE INÚTIL, INEFICAZ, DEPENDIENTE. CULPABLE, AGRADECIDO, DEUDA
PERSEGUIDOR	DESCARGAR RABIA, QUE LO TEMAN Y TAPAR SU PROPIA INSEGURIDAD	SENTIR TEMOR, CULPA, INADECUACIÓN, RENCOR, ODIO
VÍCTIMA	QUE LO PERSIGAN, LE HUMILLEN, LE SALVEN, SENTIR CULPA	SENTIRSE SUPERIOR, A QUE LE SALVEN, LE AGREDAN, LÁSTIMA, CULPA

Recuerda que a donde quiera que vayas y hagas lo que hagas, tendrás la oportunidad de tocar y/o cambiar los sentimientos de alguien, trata de hacerlo de una forma positiva.



"Los amigos son como ángeles que nos levantan sobre nuestros pies cuando nuestras alas tienen problemas para recordar como volar".

2.DEFINICIÓN

- Listado de problemas
- Definición específica de cada uno de ellos



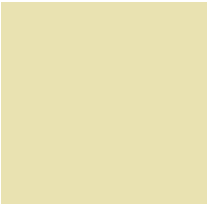


3. DESCRIPCIÓN ESPECIFICA

DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

- ¿Quién está implicado?
- ¿qué sucede o deja de suceder?
- ¿dónde sucede?
- ¿cuándo sucede?.....

DESCRIPCIÓN DE LA RESPUESTA

- ¿Qué hago o dejo de hacer?
 - ¿dónde lo hago?
 - ¿cuándo, cómo y por que...?
 - ¿cuánto dura mi conducta?.....
- 

4. GENERAR ALTERNATIVAS Y TOMA DE DECISIONES

IDENTIFICAR CRITERIOS PARA DECIDIR

ASIGNAR ORDEN DE IMPORTANCIA

DESARROLLAR TODAS LAS POSIBLES ALTERNATIVAS

EVALUAR LAS DISTINTAS ALTERNATIVAS
(costes/beneficios a corto y largo plazo)

SELECCIONAR LA MEJOR ALTERNATIVA

