

# Empoderamiento y liderazgo personal desde un abordaje de género emocionalmente inteligente como estrategias de autocuidado y optimización profesional.

#### VICENTA RODRIGUEZ MARTIN.

JORNADA FORMATIVA
CUIDARNOS PARA CUIDAR: AUTOLIDERAZGO Y OPTIMIZACIÓN DE LOS
EQUIPOS PROFESIONALES QUE TRABAJAN EN VIOLENCIA DE GÉNERO.
Madrid, 30 de enero de 2014.



Todos/as piensan en cambiar el mundo, pero nadie piensa en cambiarse a sí mismo/a".

(L. Tolstoy).

"Nunca soplan vientos favorables para quien no sabe a donde va". Proverbio chino.

# <u>OBJETIVOS SESIÓN</u>: "Pensarme para optimizarme personal y profesionalmente".

Generar un espacio para la reflexión y toma de conciencia acerca de cómo nuestro modo de configurar el mundo y nuestra realidad, tiene incidencia en nuestro quehacer profesional, facilitándolo o entorpeciéndolo.

Fomentar el empoderamiento y auto-liderazgo de los y las profesionales de tal modo que les capacite para potenciar todos sus recursos propios (inicio)

Proporcionar estrategias favorecedoras del incremento de la autoestima y satisfacción personal como requisito para una buena ejecución laboral.

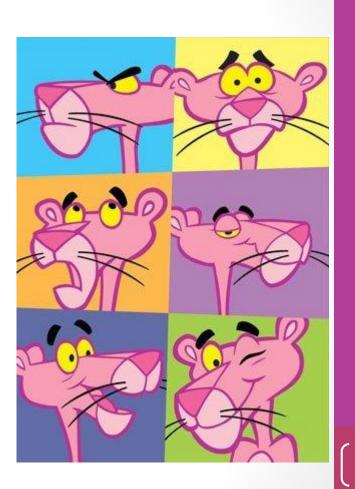
### **CONTENIDO:**

- 1) Contextualización y papel de las y los profesionales en la intervención con mujeres en situación de vulnerabilidad mujeres violentadas.
- 2) Apuntes sobre el Empoderamiento. Estrategias para facilitar los procesos de empoderamiento personales.
- 3) Liderazgo personal.

# 1: Contextualización y papel de las y los profesionales.

## **YO ANTE LA IGUALDAD:**

- **MI ACTITUD ES:**
- **ME AFECTA A MI VIDA?**
- **MIS EXPECTATIVAS:**
- **MI COMPROMISO ES:**



```
✓ SOMOS" VARON ES Y MUJER ES

✓ 1440 MINUTOS CADA DIA,

✓ 7 DIAS A LA SEMANA,

✓ 365 DIAS AL AÑO....

✓ GESTION DE CAPITAL TEMPORAL VITAL :

✓ +- 1020 MESES
```

# YO ANTE LA FORMACIÓN DE HOY:

MI ACTITUD ES:

MIS EXPECTATIVAS:

MI COMPROMISO ES:

• ... el resultado guarda relación con la inversión...



# vicenta.rodriguez@uclm.e

#### ABORDAJE DE LA IGUALDAD Y ERRADICACIÓN DE LA VG

#### DESDE UNA PERSPECTIVA EMOCIONALMENTE INTELIGENTE:

#### + CAMBIOS ESTRUCTURALES.

- +Implicación y compromiso político.
- + Actuaciones normativas -- legislativas.
- + Movimiento ciudadano.
- + Actuaciones institucionales.
- + Movimiento feminista (académico, político, de base...)

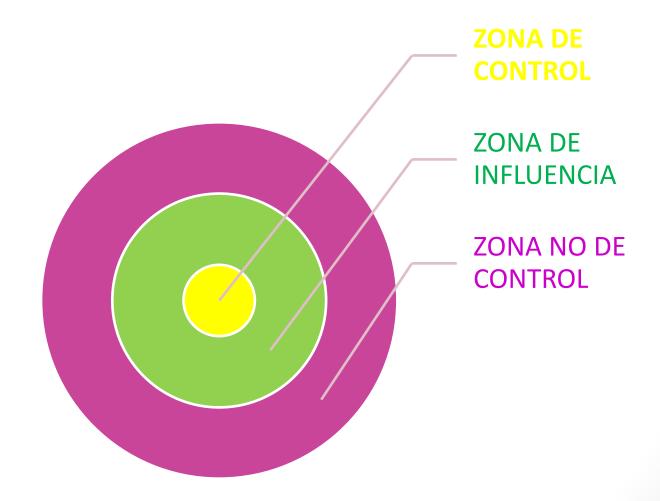
+....

+....

#### CAMBIOS INDIVIDUALES: ZONA DE CONTROL

- +Compromiso personal: proactividad y empoderamiento y auto-liderazgo.
- +Generará cambios personales y profesionales que servirán de modelos de cambio y eficacia profesional.

# EJERCIENDO AUTOLIDERAZGO: PROACTIVIDAD





#### CONFIGURACIÓN MARCO REFERENCIAL

QUE

GUIA LA IS PROFESIONAL (PARADIGMA, HÁBITO, MAPA MENTAL ...)

### <u>GENERO!!!</u>

- ✓ Conocimientos teóricos, técnicos y metodológicos, personales...
- **✓** Actitudes.
- **✓** Creencias.
- ✓ Modelos mentales.
- **✓** Valores.
- ✓ Habilidades.
- ✓ Motivos.
- **✓** Conductas.
  - ✓ Conocimientos (Qué, por qué). Deseos (quiero) y Capacidades (cómo)

## **APRENDIZAJE**

• Finalista o de conceptos (bucle único) (Martín-Asuero, 2011):

Del proceso y de modo particular del papel desempeñado por el/la profesional tanto en su aprendizaje como en su actuación profesional (doble bucle). (Krogerus y Tschappeler, 2011).

Implica **reflexionar y cuestionar lo que se hace** y se intenta romper con los propios esquemas, no haciendo algo distinto si no pensando en **QUE Y COMO**.

¿QUÉ **OBJETIVOS Y VALORES** HAY DETRÁS DE NUESTRAS ACCIONES?

LOS AUTÉNTICOS CAMBIOS SE PRODUCEN CUANDO RE-EXAMINAMOS NUESTRAS RAZONES, OBJETIVOS Y VALORES MAS ARRAIGADOS. GENERO.

# Conocimiento generativo (Shahar, 2011):

 "...Conocimiento que no se queda simplemente ahí, sino que genera una riqueza vital interior que ayuda a comprender y relacionarse mejor con el mundo"...

 Requiere la sincera dedicación a pensar y pensarse; sentir y sentirse ...

# La Intervención Social (IS) en el contexto de atención a MVVG // Promoción de la igualdad

- Acompañar, ayudar y capacitar a las personas//MVVG en sus proceso vitales para ser responsables, ser libres de elegir y ejercer la participación,
- Facilitar los cambios de aquellas situaciones que supongan un obstáculo para el desarrollo humano y la justicia social,
- Promoviendo los recursos de la PS, recursos/respuestas innovadoras y no convencionales, basadas en el potencial de las mujeres....<u>PERSPECTIVA DE</u> <u>CAPACIDAD!!!!!</u>

## EJES DE LA IS:



# La IS cristaliza en la relación profesional:

...profesional y usuaria...están presentes...

Ambos/as sufren la influencia de la relación

y por el juego de relaciones recíprocas, el/la profesional también recibe influencias.

Profesional y usuario/a se comprometen en un proceso que los modificará e introducirá cambios tanto en uno/a como en otro/a.

## Es el/la profesional de la IS quién:

(De Robertis, 2003):

Tiene la responsabilidad de controlar las influencias que ejerce, y

Explicar y escoger las intervenciones que lleve a cabo.

→EL/LA PROFESIONAL: ES INSTRUMENTO DE SU PROPIO TRABAJO.

# La intervención con Mujeres Violentadas, algunas particularidades A TENER EN CUENTA:

- Trabajo emocional: "sin protección"
- Nos hace: **testigos** del miedo, brutalidad, injusticia.
- Confrontación con los propios valores sobre las personas, las familias, sobre el mundo, sobre la justicia, etc.;
- Cuestionamiento sobre nuestras propias creencias
- Pueden producirse procesos de identificación.
- Requiere el compromiso con el secreto profesional,
- Requiere el compromiso con el secreto profesional...
- ♣ Presión mediática de éxito // control.

# La intervención con Mujeres Violentadas, algunas particularidades A TENER EN CUENTA:

- Aceptación, respeto a las decisiones.
- **Compromiso, convicción, "testimonio vital"**.
- Logros a medio/largo plazo...
- Avances "los que son".... LENTOS Y HACIA ATRÁS???????
- Los cambios legislativos, no conllevan cambios actitudinales, sociales...
- Velo de falsa igualdad.
- "Todo el mundo sabe"...
- Neosexismos o sexismos modernos...
- ¿Prestigiada socialmente la igualdad o prima el prestigio del estereotipo...

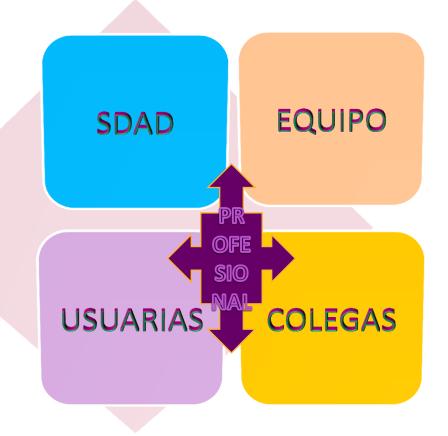
## Profesionales que trabajan con Mujeres Violentadas:

- La exposición a tareas de apoyo dirigidas a personas que atraviesan experiencias de gran sufrimiento, impotencia y riesgo de muerte, producen desgaste que más tarde pueden traducirse en consecuencias graves para la salud tanto mental como física de las y los profesionales que prestan ayuda" (OMS, 2002)
- Fillo hace vulnerables a los y las profesionales para el padecimiento de desgaste profesional y con consecuencias lesivas para su bienestar emocional y físico.
- Ande manejarse óptimamente de modo que tenga un bajo/nulo impacto sobre su persona a la vez que no merme la calidad de la atención que prestarán a las mujeres.

### PRESION PROFESIONAL// SOCIAL...

- Las y los profesionales han de implementar una serie de habilidades para poder darles curso y actuar con efectividad,
- en el sentido de lograr los objetivos solicitados con <u>la</u> <u>mayor efectividad</u>: máxima eficacia, <u>menor coste personal</u>.
- Perseverar en el compromiso con el cambio y la apuesta por las personas.
  - MODELOS DE CAMBIO

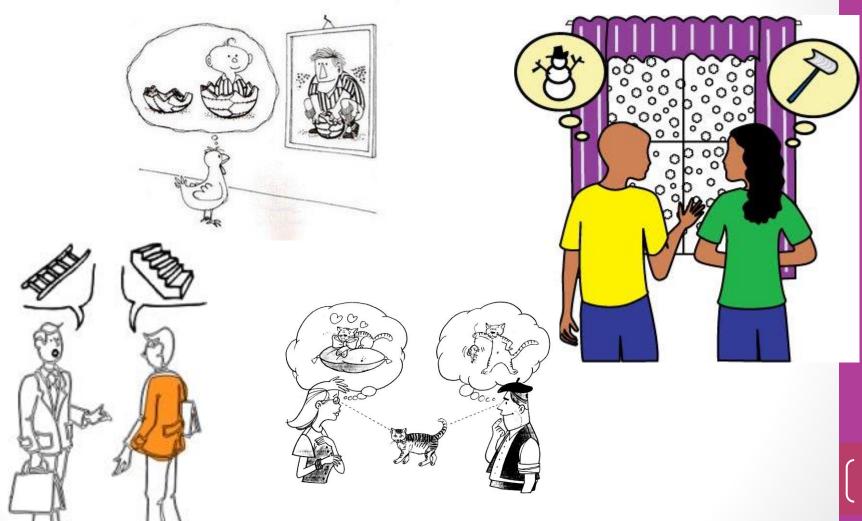
# OPTIMIZACION PROFESIONAL: **DE DENTRO HACIA FUERA**



#### **OPTIMIZACION PROFESIONAL:**

- 1: La consideración del <u>profesional</u> que trabaja con personas, como <u>un instrumento de su propio</u> <u>trabajo.</u>
- 2: El/la <u>profesional</u> es también es una <u>persona</u> inmersa en la misma realidad social organizativa, laboral y cultural que las personas que atiende.
- 3: El marco teórico que marca el objetivo a conseguir es la excelencia profesional, por tanto, ha de ser analizado desde un enfoque de inteligencia/competencia emocional.
- 4: La <u>formación</u> desde una triple dimensión: <u>cognoscitiva</u>, <u>afectiva</u> y <u>conductual</u>.

## ... ;?

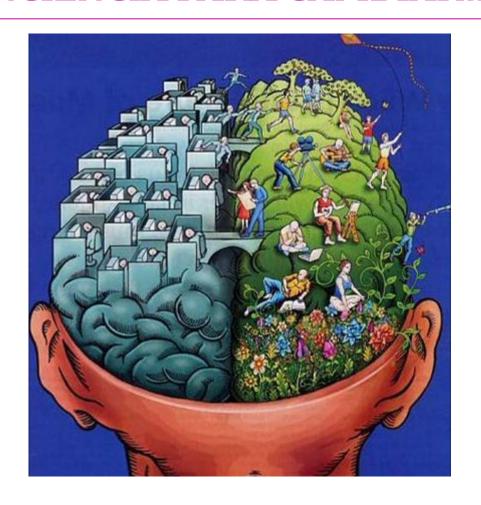


# En el contexto laboral la meta: Efectividad personal e interpersonal: (Covey,1997).

- De dentro hacia fuera: empezar por la persona (profesional de la IS)
- El modo en que vemos el problema es el problema,
- Por tanto, es posible cambiar la forma en que percibimos la realidad, cambiar nuestro esquema mental, y a partir de ahí, orientarnos hacia la efectividad. (→CONSECUCION OBJETIVOS, prevención del estrés, incremento eficacia profesional).
- Desde las capacidades y el talento: movilización de potencialidades.

# 2: PROMOVIENDO NUESTRO EMPODERAMIENTO PERSONAL.

# AUTOCONOCIMIENTO: TOMANDO CONCIENCIA PARA CAMBIAR...



 "Cuanto más abiertas y abiertos estemos hacia nuestros propios sentimientos, mejor podremos leer los de las y los demás".

Daniel Goleman

## <u>INTELOGENCIA EMOCIONAL</u> <u>competencias :</u>

- Conciencia de mí mismo/a: Capacidad de saber lo que estoy sintiendo. Grado de confianza en mí. AUTOCONOCIMIENTO
- Autorregulación: Manejo mis emociones para que me faciliten la tarea.
- Motivación: Utilizo como guía mis valores para orientarlos hacia mis objetivos. Hacia dónde voy.
- Empatía: Me doy cuenta de lo que están sintiendo las personas.
- Habilidades sociales: Manejo bien las emociones en mis relaciones: cómo comunico, lidero o negocio...

# AUTO-CONOCIMIENTO: Estrategia clave:

- Formulación de preguntas como guía de la búsqueda de respuestas y análisis de la realidad desde dimensiones y una mirada diferente.
- "Los problemas importantes a que nos enfrentamos no pueden ser resueltos con el mismo nivel de pensamiento que teníamos cuando los creamos" (Einstein)
  - "Las preguntas son como escobas, limpian la mente y dejan espacio libre" (Subirana, 2011)

# Apuntes para la Intervención con las mujeres: estrategias facilitadoras.

 ¿Desde dónde miro a las mujeres con las que intervengo?:

Mujeres desde los déficits y problemas?

 Mujeres desde las capacidades y fortalezas?

### Para el abordaje del cambio:

- Método tradicional :
- □ldentificación de problemas.
- ☐Diagnostico.
- ■Propuesta de solución.

- Lo que no está bien, Lo que no funciona... Baja participación, Culpabilización... Luchas de poder...
- Reactividad

- · Indagación apreciativa:
- Que funciona en esta mujer
- Qué hace bien.
- En qué situaciones ha tenido éxito.
- ☐ ¿Cómo lo ha conseguido?...
- Alta participación
- ignition in the major compromiso y eficacia.
- © Respeto, no enjuiciamiento
- © "Gafas de aprecio"
- © Pro actividad
- \*\*Valido también para nuestro día a día.

# Cualidades/fortalezas ¿a incrementar/ instaurar/ fomentar en las mujeres con las que trabajamos?

- Todas las mujeres tiene fortalezas.
- Todas las mujeres tienen campos de conocimiento, áreas de crecimiento y desarrollo de potencial en los que hacer crecer esas fortalezas.
- ✓ TAMBIEN NOSOTRAS Y NOSOTROS: DESDE LA CAPACIDAD Y EL TALENTO...

# vicenta.rodriguez@uclm.es

## INDAGACION APRECIATIVA

DE MI ME AGRADA: FORTALEZAS	MIS DEBILIDADES:

# Mi día a día en el trabajo es fuente de...



### ESIMPOSIBLE NO COMUNICAR

**Z**¿QUE COMUNICO A TRAVES DE MI LENGUAJE VERBAL Y NO VERBAL?

**LAS EMOCIONES SE CONTAGIAN.** 

LA VOZ ES TRANSMISORA DE EMOCIONES.

# PUNTO DE PARTIDA: MI EQUIPAJE VITAL/LABORAL ¿elegido...











## Mis logros:

Personales.

Profesionales:

• Qué me hace disfrutar de mi trabajo/conmigo? ¿Vibrar?//¿Fluir???

### **EMPODERAMIENTO:**

 Proceso de autodeterminación mediante el cuál las personas asumimos y nos responsabilizamos de la guía y control de nuestro propio camino vital.

Implica tomar conciencia de cómo el <u>género</u> afecta en el día a día a la vida de las personas, a nuestra vida, <u>limitando el desarrollo de nuestras potencialidades</u> y dificultando la resolución de nuestros problemas y necesidades <u>desde una perspectiva limitadora y limitante</u>

# EMPODERAMIENTO, EMPOWERMENT:

- Abarca tres dimensiones , (García-Prince, 2003)
  - Personal: desarrollo del poder personal, la autoconfianza, autonomía... tras tomar conciencia de desigualdades de género. CONMIGO
  - Interpersonal: desarrollar la capacidad para de influir o formar parte de las decisiones que afectan a la relación. RELACIONAL// LABORAL
  - Colectiva: tras la concienciación de las discriminaciones que sufrimos las mujeres en distintos ámbitos , como grupo generamos estrategias para promover la igualdad.

**PROACTIVIDAD** 

### **EMPODERAMIENTO:**

- ✓ La capacidad de reconocerse con potencialidades propias, legitimarlas y "Darse a sí mismo/a el poder de poder"
- ✓ La competencia emocional implica esta capacidad.: A mayor nivel de autoconocimiento y mayor control emocional,
- ✓ mayor es la convicción en los valores y potencialidades propios y ajenos,
- ✓ lo que favorece la confianza en sí misma/o y también
- √ favorece la implicación, desde el realismo,
- ✓ en la generación de cambios personales y cambios en las personas con las que trabajamos.

41

### **EL EMPODERAMIENTO:**

#### Se incentiva cuando se fomentan:

- la auto confianza,
- la asertividad;
- Pel poder para tener autoridad para tomar decisiones, realizar cambios y resolver problemas, y hacer aportaciones.
- Pla capacidad de organizarse con otras personas para alcanzar una meta común.

# EMPODERAMIENTO INDIVIDUAL : PERSONAL

- TOMAR CONCIENCIA DE LAS DESIGUALDADES DESDE UNA PERSPECTIVA DE GENERO.
- PENSARME COMO MUJER (COMO VARON)
  SOCIALIZADA EN UNA SOCIEDAD
  PATRIARCAL, LIMITANTE: CONSTRUIR LA
  PROPIA BIOGRAFIA
  - **Estereotipos**"
- \*\* REPENSARME COMO UNA MUER (O VARON) CON CAPACIDADES Y RECURSOS DESDE LA PROPIA DEFINICIÓN Y ELECCIÓN.

# <u>Autoconocimiento</u>: YO : CONOCIMIENTO GENRERATIVO Y DOBLE BUCLE...

- ▶ En mis referentes familiares qué significaba ser varón/mujer/vida en pareja sola/o. (Proceso socializador personal...
- ► Como mujer / varón soy: : roles, cualidades, valores, actitudes....
- Mi modelo ideal de mujer/ varón- pareja/no.
- Análisis de la diferencias:
  - Entre el modelo ideal y el modelo real .
  - Entre el modelo observado (heredado) y el real.

## Las diferencias nos permiten:

- ✓ Identificar las aspiraciones a través de las distancias entre lo que soy y me gustaría
- ✓ Identificar el origen de las barreras, adaptación al rol, estereotipos, techo auto-impuesto, suelo pegajoso...
- ✓ Explicitar los aprendizajes internalizados (proceso de socialización).
- ✓ Estereotipación/autolimitaciones.
- ✓ Fijar "mi hoja de ruta": marcar MI MODELO.
- ✓ Guiar a otras... modelo de cambio...

# La superación del estereotipo pasa por creer que:

- ✓ Las mujeres podemos seguir nuestro camino.
- ✓ La familia es corresponsabilidad.
- ✓ La pareja son 2 (1+1=2).
- ✓ Las barreras existe en la sociedad pero también se encuentran en nuestras mentes.
- ✓ Saber de dónde venimos, dónde estamos y a dónde vamos.
- √ "Haciéndonos cargo de las herencias sin ira".
- ✓ "Modelándonos a nosotras mismas".

Las/ los analfabetas/os del siglo XXI no serán aquellas/os que no puedan leer ni escribir sino aquellas/os que no puedan aprender, desaprender y reaprender.

Alvin Toffler.

## MI REFERENTE ANALÍTICO, EXPLICATIVO

- → ¿COMO ENTIENDES / EXPLICAS LA VIOLENCIA HACIA LA MUJER DENTRO DE LA EX/PAREJA?.
- → ¿CUALES SON MIS OBJETIVOS DE TRABAJO?.
  - → Atención directa.
  - → Prevención.
  - → Sensibilización. ...
  - → ¿Optimización ? ¿Estrés, desgaste profesional?.

#### YO COMO PROFESIONAL QUE INTERVIENE COM MVVG: INSTRUMENTO DE TRABAJO:

- → Mi <u>repertorio</u> de habilidades, actitudes, conocimientos, valores, creencias son:
  - → Cuáles de ellas son <u>facilitadoras</u> de la intervención con mujeres víctimas / mujeres.
  - → Cuáles de ellas son <u>obstaculizadoras</u> de la intervención con mujeres víctimas / mujeres.
  - → ¿Qué grado de <u>autoconocimiento</u> y <u>autocontrol</u> tengo sobre ellas?

49

# Punto de partida : MI MIRADA ¿Qué pienso de...

- **ℳ**Mi trabajo?
- Mi profesión?
- Las personas con las que trabajo,
- DE CADA UNA DE LAS PERSONAS QUE TRABAJO?...
  EXPECTATIVAS...
- **QUE SIENTO ANTE CADA PERSONA CON LAS QUE TRABAJO??**
- Mis colegas de EQUIPO?
- La política social?
- **DE MI VIDA?**



¿Qué ME MUEVE CADA MAÑANA A LEVANTARME?



# EMPODERAMIENTO <u>PERSONAL</u> DESDE LA GENERACIÓN DE CAMBIOS INDIVIDUALES: PROACTIVIDAD

- Significa <u>decidir</u> en cada momento lo que queremos hacer y cómo lo vamos a hacer, en las <u>coordenadas tiempo y espacio</u>.
- Se sustentan en SUS valores, saben lo que necesitan y actúan en consecuencia.
- La conducta individual es función de las decisiones propias, ya que no tenemos control sobre las condiciones: DESIGUALDAD DE GENERO ¿CÓMO LO GESTIONO YO CONMIGO MISMA/0?
- Significa que somos responsables de nuestra propia vida.
- VERSUS REACTIVIDAD: concepto opuesto o tomar una actitud pasiva y ser sujeto de las circunstancias y por ende, de los problemas.

- "Como individuos estamos a menudo tan atareados cortando maleza
- que ni siquiera nos damos cuenta de que trabajamos en la selva equivocada".(Covey, 2003).



### **AUTO-LIDERAZGO:**

- Tener <u>un fin en la mente</u> nos permite:
  - mantener la motivación y
  - fijar nuestra atención en las metas en lugar de en los obstáculos.
- Significa saber a dónde se está yendo,
  - > de modo que podamos comprender dónde estamos y
  - > dar los pasos adecuados en la dirección correcta.

### LIDERAZGO Y AUTO - LIDERAZGO.

- Liderazgo: Es la actividad de influenciar a la gente para que se empeñe voluntariamente en el logro de los objetivos del grupo.
- El <u>liderazgo personal (autoliderazgo)</u> es el proceso que consiste en mantener la perspectiva y los valores ante una/o misma/o y llevar una vida acorde con ellos.(Covey, 2006).
- Movilización de recursos para guiarlos hacia los objetivos personales sustentados en valores personales.

### MI MIRADA SOBRE:



- MIS OBJETIVOS PROFESIONALES SON:
- MIS LÍMITES PROFESIONALES SON:
- LOS VALORES QUE SUSTENTAN MI TRABAJO SON:
- MIS EXPECTATIVAS DE ÉXITO/PROGRESO SON:
- ¿TODO ELLO ES ACORDE A LO QUE MI CONTEXTO LABORAL PUEDE OFRECERME?

### Yo, para <u>desempeñar competentemente</u> mi trabajo con MVG :

#### EXPECTATIVAS REALISTAS:

- 1º:LIMITES INSTITUCIONALES: Desde donde trabajo: ¿Cuáles son los objetivos REALES, a conseguir?
- 2º LIMITES PROFESIONALES: Desde mi perfil profesional, hasta donde puedo llegar.
- 3º DESEOS PERSONALES.
  - √ RESPETO A LA DECISIÓN DE LAS MUJERES

### Yo, para <u>desempeñar competentemente</u> m trabajo con MVG

- 1º: ¿ QUÉ NECESITO?
- 2°:¿QUIEN PUEDE PROPORCIONARLO?: INTERNO/EXTERNO...
- 3°: SOLUCIONES ... MIENTRAS LLEGAN... YO,
  - ¿QUE PUEDO HACER?→ ACCIÓN FRENTE A QUEJA
  - ¿CÓMO AFECTA A LAS PERSONAS QUE ATIENDO?
  - ¿CÓMO AFECTA A MI VIDA PROFESIONAL?
  - ¿COMO A FECTA A MI VIDA PERSONAL?
  - **????????**....
- La vida (MI) vida es eso que pasa mientras estamos haciendo planes.

#### EN CADA DIA DE NUESTRA VIDA, A LAS 12 DE LA NOCHE:

- DEPOSITAN EN NUESTRO BANCO DEL TIEMPO:
  - 24 HORAS Ó 1.440 MINUTOS:
- **₹** ¿Qué HACEMOS CON ELLOS?
- *I* **¿LOS RENTABILIZAMOS?**
- **₹LOS INVERTIMOS EN LO QUE QUEREMOS REALMENTE?**
- - Cada día que pasa, no vuelve".
    - **1020 MESES...**

### COACHING...

- Proceso consistente en el entrenamiento de una persona para la consecución de una serie de objetivos o la adquisición de determinadas capacidades y habilidades.
- A partir de la identificación de sus necesidades, explicitación de valores e identificación de objetivos vitales y profesionales
- De forma que le permita desarrollar de un modo extraordinario su trabajo y vivir de un modo pleno y feliz su vida.
- ✓ Mediante la movilización de todas sus potencialidades.
- SUSTENTADO EN (Whitimore, 2003) : autoconocimiento, empoderamiento, proactividad y optimalismo

# El empoderamiento clave para generar procesos de cambio individuales y profesionales así ser capaces de crear relaciones emocionalmente saludables

- oque nos permitan tener un crecimiento emocional saludable y
- 💙 donde respetemos y seamos respetados/as,
- ipodamos expresar nuestras necesidades y legitimarlas,
- podamos resolver constructivamente los conflictos que surjan mediante la generación de estrategias orientadas a la obtención de beneficios de todas las partes implicadas.
  - Podamos vivirnos en plenitud y ...FELICES!!!!

No dejes que las percepciones limitadas de las y los demás te definan. Virginia Satir.

Yo solo quiero ser todo aquello de lo que soy capaz" Katherine Mansfield.

"No hay poder más valioso que el que cada una y cada uno se da a sí mismo..." Vicenta Rodríguez.



©vicenta.rodriguez@uclm.es