



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES IZTACALA  
Sistema de Universidad Abierta y Educación a Distancia

Manuscrito Recepcional  
Programa de Profundización en Psicología Clínica

ESTRATEGIAS DE REGULACION EMOCIONAL Y  
COMUNICACIÓN EFECTIVA DESDE LA TERAPIA DIALÉCTICA  
CONDUCTUAL A PERSONAS DE LA COMUNIDAD "UN NUEVO  
SENDERO 4º Y 5º PASO"

REPORTE DE PRACTICA DE SERVICIO

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

P R E S E N T A:

Diana Hortensia Favela Pérez

Director: Mtro. Javier Darío Ríos Castillo

Dictaminador: Mrta. Addalid Sanchez Hernández

Los Reyes Iztacala Tlalnepantla, Estado de México, 2 de junio 2022





Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.





**PARA PODER VOLAR ES NECESARIO CORRER**

**PARA CORRER ES NECESARIO CAMINAR**

**PARA CAMINAR ES NECESARIO ERGUIRSE**

**PARA ERGUIRSE ES NECESARIO VIVIR EN EL MOMENTO**

**Y PARA VIVIR EN EL MOMENTO TE DARÁS CUENTA QUE YA ESTAS VOLANDO**

## Índice

Resumen.....	6
Introducción.....	7
Análisis de la demanda de intervención.....	8
Descripción de Actividades de la Comunidad.....	9
Misión del grupo Un Nuevo Sendero 4° y 5° paso.....	10
Experiencia Espiritual en la Hacienda.....	11
Historia.....	9
Descripción de la comunidad.....	9
Características del grupo y evaluación de necesidades .....	14
Justificación de la intervención.....	16
Objetivo General del trabajo.....	18
Objetivos específicos.....	18
Marco teórico.....	19
Antecedentes de Alcohólicos Anónimos.....	21
Derivación de los 12 pasos.....	22
Antecedentes del 4° y 5° paso.....	25
Definición de Terapia Dialéctica Conductual.....	27

Los 3 paradigmas de la TDC.....	29
El paradigma de la Aceptación.....	32
El paradigma del Cambio.....	34
El paradigma Dialéctico.....	36
Antecedentes del trabajo con usuarios de sustancias con Terapia Dialéctica	
Conductual.....	37
Antecedentes de Alcohólicos anónimos con Terapia Dialéctica Conductual	
grupál.....	38
Definición de Entrenamiento de Habilidades de la Terapia Dialéctica Conductual.....	39
Habilidades y actitudes del terapeuta.....	40
Definición de Efectividad Interpersonal según la Terapia Dialéctica Conductual .....	42
Compatibilidades entre la TDC y el programa de los 12 pasos .....	45
Propósito de la intervención.....	48
Teoría de cambio.....	47
Hipótesis causal.....	48
Objetivo general de la intervención.....	48
Objetivos específicos.....	48
Método.....	50
Sesión 1.....	50

Sesión 2.....	57
Sesión 3.....	61
Sesión 4 .....	65
Participantes.....	69
Descripción del escenario de práctica.....	69
Técnicas de intervención.....	69
Cronograma de trabajo.....	70
Materiales e instrumentos utilizados.....	70
Consideraciones éticas.....	71
Resultados.....	72
Discusión.....	77
Referencias.....	80
Anexos y/o apéndices.....	87



## Resumen

El presente trabajo aborda el acercamiento e intervención realizado a lo largo del año en la comunidad de Un Nuevo Sendero 4° y 5° paso. Se utilizaron estrategias de la Terapia Dialéctica Conductual teniendo en cuenta la proximidad al programa de los 12 pasos para brindar estrategias de regulación emocional (2022-1) y comunicación efectiva (2022-2).

Para abordar el problema se decidió ofrecer estrategias utilizadas en la Terapia Dialéctica Conductual (TDC) creado por la psicóloga Linehan, debido a que uno de sus principales enfoques es la disregulación emocional. Además uno de los aspectos centrales de la TDC es brindar habilidades que permitan un mejor manejo de las dificultades día a día. Entre las diferentes habilidades que brinda la TDC se enfocara solo en habilidades de regulación emocional y habilidades interpersonales.

A continuación, el presente trabajo pretende satisfacer la necesidad en la comunidad de *Un Nuevo Sendero 4° y 5° paso* por medio de estrategias de la TDC.

**Palabras clave:** Regulación emocional, alcoholismo, relaciones interpersonales, Terapia Dialéctica Conductual.

## Introducción

El abuso y dependencia al alcohol es un problema de salud pública con consecuencias a nivel físico, psicológico y social. La OMS (2011) define al alcoholismo como un patrón de consumo de grandes cantidades de alcohol: más de 70 g de alcohol en una ocasión para hombres, y más de 50 g para mujeres. La distinción por sexo se debe a las diferencias entre masa corporal y metabolismo (Secretaría de Salud, 2016).

La etiología del alcoholismo involucra factores genéticos, psicosociales y ambientales. Teniendo en cuenta los factores, para poder acertar en su estudio hay que observar los tres niveles básicos de la vida del paciente: individual, familiar y social (Ochoa, 2009).

A través de una mezcla entre lo que se conoce de la psicología, la práctica y experiencia clínica con la población que padece trastorno límite de la personalidad (TLP) se desarrolló la Terapia Dialéctica Conductual (TDC), que es un tratamiento psicológico basado en evidencia. Una de las razones que hace esta terapia única es que tiene sus bases en la filosofía dialéctica y es usada por los terapeutas y pacientes para balancear estrategias de cambio-aceptación y síntesis (Chapman, 2006).

Se ha encontrado que la TDC se puede adaptar como tratamiento a diferentes trastornos, entre ellos al Trastorno de uso de sustancias (Cavicchioli et al, 2019). Según el modelo TDC hay una falta de habilidades y en consecuencia hay conductas disfuncionales. Hay una sección de la terapia TDC que se enfoca en brindar habilidades en 4 módulos (mindfulness, regulación emocional, tolerancia a la angustia y efectividad interpersonal).

Este trabajo se enfoca en brindar el núcleo de las habilidades interpersonales de la TDC a la comunidad un nuevo sendero 4° y 5° paso.

### **Análisis de la Demanda de Intervención**

En la identificación de necesidades de la comunidad *Un Nuevo Sendero 4° y 5° paso* para la práctica 0803 - Psicología Aplicada de Elección IV en 8° semestre se detectó a través de las historias que compartían que los usuarios tenían deficiencia de habilidades de comunicación, entre no poder decir no a alguna petición, no poder comunicarse con su pareja sobre alguna situación que le molestaba, no saber como pelear por sus derechos, hacer peticiones y manejo de interacciones difíciles.

Al indagar con la comunidad que hacen para manejar diferentes escenarios en el área de relaciones interpersonales una de las respuestas más comunes es gritar, en esos momentos tienden a ser impulsivos y no tienen la capacidad de medir las consecuencias de esa interacción, también percibí rigidez en su manera de pensar en donde es obtener su objetivo a su manera y no hay negociación.

## **Descripción de las Actividades de la Comunidad:**

Esta comunidad está conformada por líderes, padrinos y madrinas junto con sus respectivos integrantes.

Se reúnen de Lunes a Sábado de 7 a 9 p.m. con duración de 2 horas por cada junta, entre sus actividades se encuentra:

Brindan reuniones de preparación para la Experiencia Espiritual en donde se abordan los cuatro instintos:

- Instinto sexual
- Instinto material
- Instinto emocional
- Instinto social

Las personas que dan la reunión hablan sobre su desajuste con el instinto abordado en la sesión. Al final de cada sesión, se hace un círculo donde se toman las manos y hay una corta meditación.

Los integrantes que hayan asistido a las reuniones de preparación a la Experiencia Espiritual tienen la oportunidad de ir a un Retiro Espiritual que brinda la comunidad para superar el 4° y 5° paso.

De manera ocasional abordan temas más específicos para brindar diferentes habilidades (e.g. liderazgo, convivencia, habilidades comunicativas, etc.).

### **Misión del grupo *Un Nuevo Sendero 4° y 5° paso*:**

“Si estamos bien todo va a estar bien, no podemos dar lo que no tenemos”

### **Historia:**

La sede de *Un Nuevo Sendero 4° y 5° paso* que se encuentra al sur de la CDMX acaba de cumplir dos años de abrir sus puertas. Se encarga de brindar un espacio grupal para acompañar a personas con problemas de drogadicción, alcoholismo en recuperación, personas depresivas, dependientes, es un espacio diseñado donde cualquiera pueda ir a trabajar con la emoción y tener soporte.

De los 12 pasos en el programa, el enfoque principal de *Un Nuevo Sendero 4° y 5° paso* es en el paso 4 y 5, debido a que se considera que pasando estos pasos es se tendrá sobriedad duradera y la tranquilidad de espíritu (Bill, 1992):

- 4° Sin miedo hicimos un minucioso inventario moral de nosotros mismos.
- 5° Admitimos ante Dios, ante nosotros mismos, y ante otro ser humano, la naturaleza exacta de nuestros defectos.

El primer acercamiento a la comunidad se realizó a través de una charla casual con dos conocidos que son integrantes del grupo *Un Nuevo Sendero 4° y 5° paso*, al preguntar sobre las posibles necesidades en su comunidad, algunos ejemplos citados fueron: falta de estructura en el día de los integrantes, mala alimentación, falta de regulación emocional.

Al contactarme con una de las líderes del grupo me reiteró la necesidad de la regulación emocional ya que es uno de los enfoques principales del grupo, el trabajo emocional.

También para conocer la opinión de los demás integrantes de la comunidad diseñe una encuesta para conocer sobre sus necesidades (Anexo 1).

Para poder completar información relacionada con la comunidad de *Un Nuevo Sendero 4° y 5° paso* se realizó una entrevista con la líder del grupo.

Uno de los aspectos importantes que la líder remarcó es la importancia del anonimato por lo que se marcó que las respuestas que diera la comunidad serán anónimas y los datos recolectados serán utilizados únicamente con fines académicos. También, se comentó la importancia en no indagar sobre el 4° y 5° paso ni en las actividades que se realizan en el retiro espiritual para superar el 5° paso.

### ***Experiencia Espiritual en Hacienda***

Fue finales de Octubre del 2021 que me invitó la comunidad de AA *Un Nuevo Sendero 4° y 5° paso* para conocer y ser parte de la Experiencia Espiritual, fue un requisito de la comunidad pasar por esta *experiencia* si es que quería trabajar con ellos y brindarles mi intervención para la práctica de Psicología Aplicada de Elección IV - 803. La Experiencia Espiritual consistía en ir con el grupo a la Hacienda para hacer el inventario moral mencionado en los pasos 4to y 5o.

Decidí participar en las 4 sesiones de pláticas de preparación para la Experiencia Espiritual en donde se abordan los cuatro instintos.

Las personas que dan la reunión hablan sobre su desajuste con el instinto abordado en las sesiones y con la finalidad de que la persona conozca el trabajo por realizar para hacer su inventario moral en la Hacienda.

La actividad de la experiencia espiritual la realicé del 29 y 31 de Octubre 2021, en un terreno que se encuentra por el Ajusco, CDMX. Fui con otros 2 miembros que también iban a pasar el 4° y 5° paso a esta *Hacienda* (así se le conoce al terreno donde se lleva a cabo la *experiencia*) fuimos acompañados por los padrinos y madrinas de la comunidad que ya han pasado por la Experiencia Espiritual, su labor es brindar apoyo para que la persona haga su inventario moral, responder dudas, alientan a las personas de ser honestos, escribir y enfrentar situaciones desagradables de su vida el cual han querido escapar con el alcohol.

La experiencia tiene como propósito encontrar el origen de los defectos de carácter al hacer el inventario moral y al compartir este inventario (5° paso) se espera que la persona sienta alivio y liberación de las emociones que lo hacían beber. (Amor Y Servicio, 2022)

Me habían pedido no buscar nada sobre las actividades que se realizaban en la *Hacienda*, por lo que al llegar me encontraba con completa ignorancia de lo que iba a pasar. Iniciaron las actividades y rápidamente me arrepentí de mi decisión de aceptar su invitación, pues tenía sueño, frío, cansancio, me sentía enojada y desesperada de regresar a mi casa.

Analizando en retrospectiva la Experiencia puedo ver porque las actividades que se llevan a cabo en la Experiencia Espiritual para pasar el 4° y 5° paso podrían ayudar a una persona alcohólica a mantener la sobriedad al hacer el inventario moral y luego confesar ese inventario significa liberarte y hacer catarsis de las experiencias desagradables que han llevado a la persona alcohólica a fugarse en el alcohol, a pesar de esto, no lo veo como una experiencia ni tratamiento apto para todos.

Después de pasar por la experiencia espiritual me fue permitido entrar a las reuniones las cuales están basadas en brindar apoyo grupal con enfoque en alguno de los 12 pasos, la persona que da la sesión lee partes del capítulo del libro azul, brinda reflexiones y comparte como ese paso le ha ayudado y/o integrado en su vida junto con dificultades que ha tenido con el paso, luego invita a los integrantes a *dar tribuna* y compartir sus experiencias, historias, frustraciones, etc.

A partir de mi experiencia y mis conocimientos previos sobre la TDC, decidí indagar más sobre las posibilidades que tiene este modelo terapéutico para la atención de las personas con trastornos por uso de alcohol, específicamente en el dominio del manejo emocional y la efectividad interpersonal.



## Características del Grupo y Evaluación de Necesidades

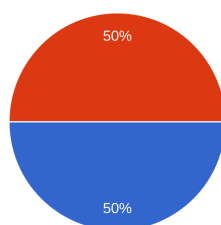
Es un grupo diverso conformado por hombres y mujeres, el rango de edad es variado, para ser miembro de la comunidad el único requisito es querer dejar de beber.

Los datos sociodemográficos recolectados en el primer acercamiento fueron los siguientes:

Figura 1.

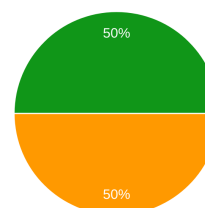
### Datos sociodemográficos

Sexo  
4 responses



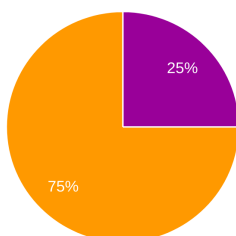
Estado civil  
4 responses

Mujer  
Hombre



Soltero/a  
Casado/a  
Unión libre  
Divorciado/a

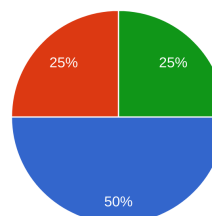
¿Cuál es el nivel escolar más alto que alcanzó?  
4 responses



Preescolar  
Primaria  
Secundaria  
Bachillerato  
Carrera técnica  
Licenciatura  
Otro

I

¿Cuál de las siguientes categorías describe mejor su situación laboral?  
4 responses



Empleado/a trabajando a tiempo completo  
Empleado/a trabajando a tiempo parcial  
Desempleado/a, buscando trabajo  
Desempleado/a, SIN buscar trabajo  
Jubilado/a  
Con discapacidad, no puedo trabajar

Nota. Los gráficos representan un primer acercamiento con la comunidad *Un Nuevo Sendero 4 y 5 paso*.

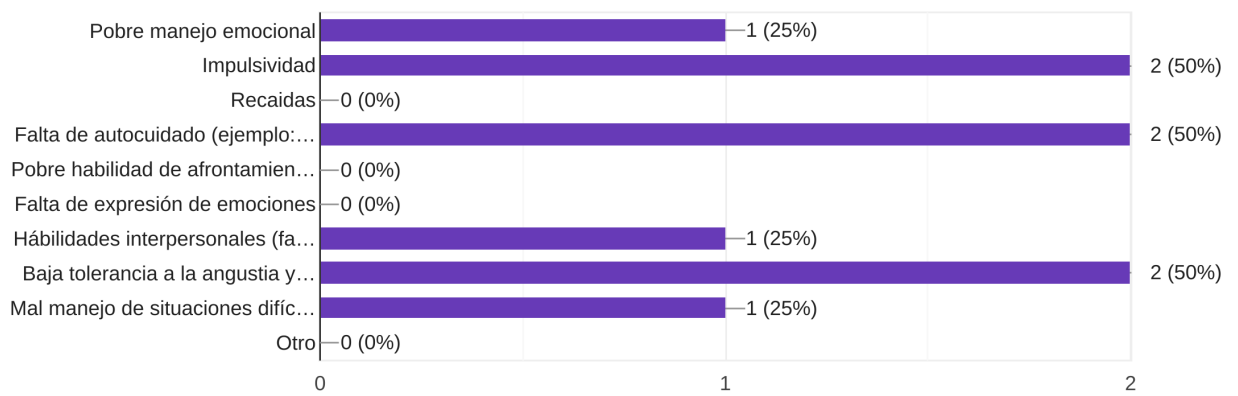
## Necesidades Identificadas

Figura 2.

### Necesidades identificadas

¿Qué problemas notas en tu comunidad? (a continuación se presentan algunos ejemplos y se dejará un espacio para comentar, se puede seleccionar más de una opción)

4 respuestas



*Nota.* Entre los datos seleccionados podemos observar que sus respuestas van encaminadas a necesidades de regulación emocional.

También se les pidió expresar su opinión sobre las posibles necesidades de la comunidad, sus respuestas fueron:

- *“Más, orientación en lo emocional”*
- *“Yo creo q es falta de empatía el ser humano se ha vuelto demasiado egoísta”*
- *“Más vigilancia”*
- *“Mayor comunicación”*

## **Justificación de la intervención**

La presente intervención se enfocará en brindar entrenamiento en habilidades interpersonales usando la teoría de la TDC con acercamiento al programa de 12 pasos a la comunidad de Un Nuevo Sendero 4° y 5° paso.

Puesto que fue detectada esta necesidad durante mi acercamiento con la comunidad en 8° semestre 2022-1, se percibió la necesidad de contar con estrategias para las relaciones interpersonales en su día a día, debido a los efectos del alcohol es una comunidad impulsiva sin medir los efectos de sus acciones y tiende a caer en sesgos cognitivos.

Se decidió utilizar la TDC con la comunidad de AA debido se consideran pueden tener una buena aceptación por parte de los participantes y que tienen correspondencia con un elemento del programa de 12 pasos de AA, es la Aceptación, un ejemplo de cómo se expresa este elemento es a través de actividad como la oración de la serenidad:

“Dios concédeme la serenidad para aceptar las cosas que no puedo cambiar, el valor para cambiar las cosas que puedo, y la sabiduría para reconocer la diferencia.”

En la TDC se identifica que el componente de mindfulness o atención plena dirige a las personas a aceptar los sucesos, experiencias y emociones como surgen, sin juzgarlas o desear modificarlas. Esto abre la posibilidad de acercar otros componentes de la TDC a la intervención con personas del grupo de AA: en este

trabajo se optó por acercar las habilidades de interpersonales y efectividad interpersonal.

En los siguientes capítulos comongo los argumentos teóricos con los que se apoya el uso de estrategias emanadas de la TDC con personas de la comunidad de AA. Áreas en común en la forma en que las tradiciones de AA conciben el papel de la persona con problema de alcoholismo en el manejo de sus relaciones interpersonales y la forma en que la TDC entrena para desempeñarse con Efectividad Interpersonal; esta habilidad se refiere a la capacidad de interactuar con los demás e incluye la capacidad de atender a las relaciones, hacer un balance entre las prioridades y las demandas, mantener equilibrio entre los “quiero” y los “debería”, crear respeto por uno mismo y desarrollar un sentido de dominio en la habilidad (Vivyan, 2015).

### **Objetivo General del trabajo:**

Desarrollar una intervención breve con participantes del grupo “nuevo sendero de 4to y 5to paso” dirigida a mejorar sus habilidades de comunicación interpersonal.

### **Objetivos Específicos:**

1. Identificar los elementos que apoyan el uso de estrategia de la TDC con personas usuarios de sustancias psicoactivas.
2. Diseñar una intervención con componentes de la TDC para mejorar la comunicación interpersonal
3. Aplicar la intervención con los miembros del grupo *Un nuevo sendero 4° y 5° paso* en cuatro sesiones entre las fechas 17 y 27 de mayo.
4. Evaluar la recepción de esta intervención por parte de los miembros *Un nuevo sendero 4° y 5° paso*.

## Marco Teórico

Se ha intentado explicar por qué las personas caen en alcoholismo, el autor Cloninger (1987) usando la perspectiva biopsicosocial propone un modelo para diferenciar entre alcohólicos con dependencia precoz en donde a mayor carga genética hay mayor psicopatología. Existe diferencia entre 2 tipos de alcohólicos, de tipo I tienden a tener un comienzo tardío (a partir de los 25 años) donde responde al ambiente y no cuenta con conductas problemas asociadas. De tipo II, hay un comienzo precoz y de rápida evolución, hay predisposición familiar, se asocia con ciertas personalidades. (Echeburúa et al, 2008).

Echeburúa menciona que la comorbilidad asociada a la dependencia del alcohol se presenta en forma de problemas psicopatológicos y trastornos de la personalidad. Estos pacientes presentan alto nivel de impulsividad junto con búsqueda de sensaciones (2008).

En este mismo sentido, la Terapia de Esquemas propone que los problemas en el área de regulación emocional se originan como consecuencias adversas de experiencias que llevan a la persona a tenerle miedo a las emociones, lo que conlleva a evadirlas afectando al individuo en sus relaciones interpersonales. (Azizi et al, 2010).

Los usos de habilidades de regulación emocional son importantes por aprender debido a que varios alcohólicos y adictos utilizan alcohol o sustancias para manejar su desregulación emocional. Los autores Aharonovich, Nguyen, y Nunes (2001) encontraron que personas que abusan sustancias presentan mayores niveles de angustia emocional junto con dificultad de regulación emocional. (Azizi, 2010).

De acuerdo con Fox, Hong, Sinah et al. (2009), la pobre regulación emocional entre los alcohólicos, está asociada a algunos factores como la baja conciencia de las emociones y la inhabilidad para controlar impulsos al experimentar emociones negativas. Estos autores encontraron que el problema de regulación emocional es más prominente en personas dependientes del alcohol a comparación con personas que solo son bebedores sociales. También hay evidencia que muestra que las personas alcohólicas son más susceptibles a las recaídas cuando hay estados de ánimo y emociones negativas. Aunado a lo anterior se sabe que en personas alcohólicas las dificultades de regulación emocional están relacionados con la dependencia del alcohol.

Otro factor importante en que las personas pueden tener pobre regulación emocional es la familia debido a que representa un agente significativo en la vida de los niños y jóvenes a causa de que a través de ella se desarrollan habilidades y capacidades esenciales para facilitar la integración del mundo social (Méndez et al, 2013), por lo que el efecto de la falta del apoyo parental en adolescentes está asociado a actitudes de riesgo (entre ellos el consumo de alcohol) en donde hay baja calidad en la relación con los padres, mayor rechazo y expresión des adecuada de emociones en la familia (Bataz et al, 2020).

La explicación ecológica se basa en la idea de que las actuaciones humanas dependen de contextos más amplios, es decir, el resultado de la conducta humana depende de la acomodación mutua entre el ser humano y las propiedades cambiantes de los entornos inmediatos donde vive. Desde esta perspectiva, se considera el uso de sustancias como un fenómeno integral y problema social que incluye al individuo,

familia, comunidad, sociedad, sistema histórico-cultural, sistema político, sistema económico, sistema jurídico y la sustancia donde los efectos sobre el individuo que desarrolla su comportamiento por los contextos ya mencionados. (Pons & Buelga, 2011)

En el contexto social cultural y mediático en los años cincuenta se propuso la “hipótesis Ledermann” acerca de la distribución del consumo de bebidas alcohólicas en una sociedad donde es aceptada como parte de los usos y costumbres de la sociedad, propone que hay una relación esencial donde la proporción de bebedores excesivos aumenta al cuadrado del consumo promedio per cápita de la población a la que pertenecen, en otras palabras, a mayor cantidad de consumo global, mayor probabilidad de encontrar consumidores abusivos. (Pons & Buelga, 2011)

Continuando con el discurso de factores socioculturales, los autores Pons & Buelga (2011) reconocen a la cultura como un factor para el consumo temprano de alcohol en donde la persona joven busca integrarse a la cultura social en donde está normalizado el consumo de alcohol.

### **Antecedentes de Alcohólicos Anónimos**

El abuso y dependencia al alcohol es un problema de salud pública con consecuencias a nivel físico, psicológico y social. El grupo de Alcohólicos Anónimos nace como respuesta a la necesidad de que los individuos puedan recuperarse del alcoholismo y alcanzar el estado de sobriedad a través del programa de 12 pasos (Pelegriño et al, 2015).



La historia de AA se inició en 1935 en el estado de Ohio, Estados Unidos, cuando Bill W. conoció al Dr. Bob Silkworth, ambos eran alcohólicos. Bill consideraba que el alcoholismo era una enfermedad de la mente, las emociones y el cuerpo. Bill utilizó su experiencia en la recuperación para ayudar a que el Dr. Silkworth también se pudiera recuperar. Juntos comenzaron a ayudar a otros alcohólicos en el Hospital Municipal de Akron e iniciaron a construir una comunidad.

En 1939 se publicó la primera edición del libro AA donde Bill W. explicaba la filosofía, métodos y los 12 pasos de recuperación. En la actualidad la comunidad de AA ha llegado a ser una comunidad mundial. (Bill, W., 1992)

### ***Derivación de los 12 Pasos***

Ante las dificultades que el alcohólico se enfrenta una de las principales estrategias para lidiar con la enfermedad del alcoholismo fue la razón por la que surgió el Grupo de Alcohólicos Anónimos, y mediante el programa de los “Doce pasos” (Bill, 1992) cuyos principios sustentan la recuperación del alcohólico para alcanzar la sobriedad:

1. Admitimos que éramos impotentes ante el alcohol y que nuestras vidas se habían vuelto ingobernables.
2. Llegamos a creer que un Poder superior a nosotros podría devolvernos el sano juicio.
3. Resolvimos confiar nuestra voluntad y nuestra vida al cuidado de Dios,

según nuestro propio entendimiento de Él.

4. Sin temor, hicimos un sincero y minucioso examen de conciencia.

5. Admitimos ante Dios, ante nosotros mismos y ante otro ser humano la naturaleza exacta de nuestras faltas.

6. Estuvimos enteramente dispuestos a que Dios eliminase todos estos defectos de carácter.

7. Pedimos a Dios humildemente que nos librase de nuestras culpas.

8. Hicimos una lista de todas las personas a quienes habíamos perjudicado, y estuvimos dispuestos a reparar el mal que les ocasionamos.

9. Reparamos directamente el mal causado a esas personas cuando nos fue posible, excepto en los casos en que el hacerlo les hubiese infligido más daño o perjudicado a un tercero.

10. Proseguimos con nuestro examen de conciencia, admitiendo espontáneamente nuestras faltas al momento de reconocerlas.

11. Mediante la oración y la meditación, tratamos de mejorar nuestro contacto consciente con Dios y le pedimos tan sólo la capacidad para reconocer su voluntad y las fuerzas para cumplirla.

12. Habiendo logrado un despertar espiritual como resultado de estos pasos, tratamos de llevar este mensaje a otras personas y practicar estos principios en todas nuestras acciones.

También en el programa de AA se encuentran “Las Doce Tradiciones”, sus principios permiten una buena relación entre los compañeros.

1. Nuestro bienestar común debe tener preferencia; la recuperación personal depende de la unidad de A.A.
2. Para el propósito de nuestro grupo sólo existe una autoridad fundamental, un Dios amoroso tal como se expresa en la conciencia de nuestro grupo. Nuestros líderes no son más que servidores de confianza. No gobiernan.
3. El único requisito para ser miembro de A.A. es querer dejar de beber.
4. Cada grupo debe ser autónomo, excepto en asuntos que afecten a otros grupos o a A.A., considerado como un todo.
5. Cada grupo tiene un solo objetivo primordial: llevar el mensaje al alcohólico que aún está sufriendo.
6. Un grupo de A.A. nunca debe respaldar, financiar o prestar el nombre de A.A. a ninguna entidad allegada o empresa ajena, para evitar que los problemas de dinero, propiedad y prestigio nos desvíen de nuestro objetivo primordial.
7. Todo grupo de A.A. debe mantenerse completamente a sí mismo, negándose a recibir contribuciones de afuera.
8. A.A. nunca tendrá carácter profesional, pero nuestros centros de servicio pueden emplear trabajadores especiales.

9. A.A. como tal nunca debe ser organizada; pero podemos crear juntas o comités de servicio que sean directamente responsables ante aquellos a quienes sirven.

10. A.A. no tiene opinión acerca de asuntos ajenos a sus actividades; por consiguiente su nombre nunca debe mezclarse en polémicas públicas.

11. Nuestra política de relaciones públicas se basa más bien en la atracción que en la promoción; necesitamos mantener siempre nuestro anonimato personal ante la prensa, la radio y el cine.

12. El anonimato es la base espiritual de todas nuestras Tradiciones, recordándonos siempre anteponer los principios a las personalidades.

### ***Antecedentes del 4° y 5° paso***

Alcohólicos Anónimos surge ante el problema social de alcoholismo, ha desarrollado un método, a través de los *doce pasos*, para la rehabilitación del alcoholismo basado en la religiosidad. (Gutiérrez et al, 2014)

Es importante tomar en consideración que su programa gira en torno a la espiritualidad, es considerado como el factor fundamental para la sobriedad debido a que tienen la concepción de que el alcoholismo es una enfermedad del espíritu. (Puente et al, 2019)

Aquí es importante destacar que en la comunidad de AA hay una inclusión de todo tipo de fe, se encuentra la frase “Dios como nosotros lo concebimos” en el libro

Grande, teniendo la perspectiva personal de un Ser Supremo, donde cada individuo puede tener su propia definición de espiritualidad y está delineada por su orientación personal (Puente et al, 2019).

El 4° y 5° paso es considerado el punto central del programa de rehabilitación ya que pasando estos pasos se obtendrá la sobriedad duradera y la tranquilidad del espíritu (Bill, 1992).

Estos grupos surgen en 1991 en el Distrito Federal, por la fragmentación de un grupo de Alcohólicos Anónimos llamado *Insurgentes* debido a que hubo una serie de conflictos entre los integrantes, algunos miembros estuvieron en desacuerdo citando que las juntas de preparación para realizar el retiro de 4° y 5° paso no se alineaban con los lineamientos del grupo (Cruz et al, 2018).

En la actualidad los Grupos de Cuarto y Quinto Paso se encuentran esparcidos por todo México, como su nombre lo dice, estas agrupaciones se enfocan en dos de los 12 pasos de AA. Cualquier persona puede fundar uno de estos grupos, por lo general es alguien con experiencia en este tipo de grupos y son considerados como grupos de “autoayuda”. Su objetivo principal es curar a las personas que están enfermas del alcoholismo, drogadicción o alguna *enfermedad* emocional a través del método de la *experiencia espiritual* en donde los *escribientes* son guiados por una serie de preguntas para hacer su inventario moral y plasman sus respuestas en torno a sucesos trágicos de su vida para luego confesar estos sucesos con otros integrantes. (Cruz et al, 2018)

## **Definición de Terapia Dialéctica Conductual**

La Terapia Dialéctica Conductual es un tratamiento que parte de las llamadas terapias de la tercera ola que han partido de la Terapia Cognitiva Conductual, el modelo de la TDC está basado en que hay un déficit de habilidades y ve el comportamiento disfuncional como una consecuencia de emociones desreguladas o un enfoque desadaptativo de la regulación emocional (Neacsiu et al, 2014).

La terapia del TDC se caracteriza por combinar la Terapia Cognitivo Conductual (TCC) clásica para el cambio conductual con principios provenientes del Zen que se enfoca en la aceptación y la validación, por lo que la TDC pretende proveer un marco que permita lograr una síntesis entre el cambio y la aceptación. (Soler et al, 2016). Fue desarrollado por Marsha M. Linehan PhD, cuyo desarrollo fue inicialmente como tratamiento para individuos con tendencias suicidas crónicas y posteriormente fue extendido a pacientes con trastorno límite de la personalidad (TLP), (Giannelli et al, 2019).

La palabra *Dialéctica* es un término inspirado en los principios de la filosofía dialéctica que destaca el proceso de síntesis de las oposiciones (tesis y antítesis). En la TDC es fundamental el juego con las polaridades del cambio y la aceptación, hay una necesidad de que los pacientes se acepten como son en el momento y su necesidad por el cambio. (Linehan & Wilks, 2015d).

El tratamiento TDC consiste en una combinación de cuatro modos de terapia (Gonzalez et al, 2018):

-Psicoterapia individual: un terapeuta entrenado en TDC trabaja con los pacientes para aplicar las habilidades adquiridas hacia los desafíos personales.

-Entrenamiento en habilidades grupales: en un grupo con otros pacientes se entrenan nuevas habilidades, se hacen juegos de roles para observar nuevas interacciones y se completan tareas.

-Coaching telefónico: hay una persona a la disposición del paciente en caso que necesite orientación para afrontar alguna situación difícil que se pueda presentar en la vida del paciente.

-Equipo de consulta de terapeutas: se reúne el equipo terapeuta para la supervisión de casos clínicos donde obtienen orientación para navegar casos difíciles y complejos.

La terapia está orientada a la educación activa de habilidades para que los pacientes puedan desarrollar y transferir las conductas adaptativas a su día a día. La TDC cuenta con 5 funciones que se deben cumplir (Gonzalez et al, 2018):

- Potenciando las capacidades: La TDC se centra en la suposición de que hay un déficit de habilidades o necesidad de mejorar estas habilidades importantes para la vida.
- Generalizar las habilidades aprendidas: Las tareas que se dejan ayudan en practicar lo aprendido y aplicar los recursos brindados a la vida del paciente.
- Mejorar la motivación al cambio y reducción de conductas disfuncionales:

esto se logra a través de las sesiones individuales con el terapeuta, en cada sesión se discuten conductas disfuncionales y construir “una vida que valga la pena ser vivida” (Linehan, 2015b).

- Mantener y aumentar la motivación del terapeuta: El equipo de consulta se reúne una vez por semana, para brindar apoyo, retroalimentación, proposición de estrategias en desafíos clínicos y continuamente se mantienen unos a otros dentro del marco de TDC.
- Estructurar el ambiente: para que el paciente no regrese a conductas mal-adaptativas o problemáticas, la función de estructurar el entorno es promover el progreso y el crecimiento personal.

### ***Los 3 Paradigmas de la TDC***

Swenson (2016) relata parte de los orígenes de la TDC donde a través de ensayo y error, se fueron formando los 3 paradigmas de la TDC. En un inicio Linehan se basó en el Conductismo como plan de tratamiento para la población de TLP (paradigma del cambio) y encontró que solo enfocándose en tratamiento orientado al cambio fue difícil para los pacientes tolerar. Linehan cambió de estrategias hacia un tipo de terapia basada en la validación y compasión (paradigma de Aceptación), esto causó que los pacientes se sintieran entendidos y seguros pero no progresaban en el tratamiento, por lo que Linehan inicio a cambiar entre ambos estilos de intervención orientando al paciente hacia el cambio, manteniendo la atención en las emociones del paciente, cambiar hacia la aceptación (de ser necesario), regresar a impulsar hacia el cambio, etc.



Finalmente, el paradigma Dialéctico fue introducido a la terapia cuando observaron que a menudo había enfrentamientos en temas particulares cayendo en patrones de inflexibilidad entre el terapeuta y el paciente creando conflictos, en consecuencia, el progreso en tratamiento frecuentemente se demoraba.

Una manera de superar estos retos fue introduciendo el paradigma, con la intención de dejar a un lado tener la razón y enfocar la atención en buscar una síntesis de ambas perspectivas y opiniones.

Cada uno de los paradigmas provee una guía hacia diferentes estrategias dirigidas a ayudar en resolver dificultades por lo que son utilizados de manera intercambiable dependiendo de lo que el paciente necesita en el momento.

Cada paradigma dio origen a estrategias que forman parte del núcleo de TDC; el paradigma de Cambio trajo consigo estrategias de resolución de problemas (Regulación emocional, efectividad interpersonal), el paradigma de Aceptación estrategias de validación (Mindfulness y Tolerancia a la angustia) y el paradigma Dialéctico estrategias en torno a la dialéctica.

En un ejemplo de caso, Swenson (2016) enseña cómo cambia entre cada uno de los paradigmas dentro de una sesión de TDC para manejar de manera efectiva la sesión:

Tracy es una paciente diagnosticada con TLP, llegó a la sesión y procedió a hablar sobre una situación que la tenía exasperada y abrumada, su ex. Swenson tomando el tono de voz y señales no verbales del paciente, se

orientó hacia el paradigma de Aceptación, validando, reflejando los comentarios y articulando en palabras lo que ella no podía.

Tracy continuó sacando su enojo hacia su ex-pareja, Swenson podía sentir su impulso emocional construyéndose, habiendo visto este patrón en ella antes, si la dejaba continuar iba a ser difícil interrumpir y no podrían continuar con la estructura de la TDC.

Se podía mantener el paradigma de Aceptación en el fondo, pero en este punto de la sesión la TDC recomienda iniciar a trabajar con su Tarjeta de Diario para determinar cuáles serían las conductas objetivo para la sesión por lo que cambió hacia un paradigma de Cambio y uso de estrategias de resolución de problemas.

Esto hizo sentir invalidada a Tracy, en consecuencia, ella se retiró y se negó a hablar, continuando con el paradigma del Cambio, Swenson pidió disculpa y le recordó que en TDC hay que establecer un objetivo para la sesión, pero esta respuesta solo hizo que encendiera más su enojo.

Swenson reconoció que ambos quedaron estancados y para avanzar resolvió hacer un cambio de paradigma al Dialéctico donde validaba ambos puntos (su interrupción y la respuesta de Tracy) para llegar a una síntesis. Swenson planteó “Tracy, creo que fui un poco torpe en la forma en que te interrumpí, pero me pregunto si esto te sucede a veces, y me pregunto si podemos aprender algo de esto, los dos, que nos ayude a aguantar el uno con el otro”.

El cambio de paradigma destrabó la sesión, con Tracy respondiendo que en efecto fue muy torpe de su parte e iniciaron a comentar la Tarjeta de Diario por lo que Swenson regresó al paradigma del Cambio debido a que la paciente había dejado de llenarlo.... Durante el resto de la terapia se continuó con el cambio de paradigmas para navegar la sesión.

### **El Paradigma de la Aceptación.**

El paradigma de la aceptación es una de las bases para el TDC y su origen está basado en los principios y prácticas del mindfulness (atención plena), son centrales para cada uno de los módulos vistos de la TDC, por eso se le conocen como el núcleo en habilidades de mindfulness. (Swenson, 2016)

Su desarrollo tiene una larga historia puesto que se puede rastrear sus orígenes en el budismo hace 2,500 años, sus principios básicos se pueden encontrar en todas las tradiciones espirituales en todo el mundo. El mindfulness es una capacidad de la mente humana de conscientemente enfocar la mente al momento presente con un enfoque contemplativo sin juicios ni aferrarse al momento, mientras se hace esta práctica se ve la realidad como es ya que no se hacen interpretaciones de lo que está pasando. (Linehan, 2015b)

Swenson (2016) comenta que hay 5 principios del mindfulness que no solo usan los pacientes, sino que también el terapeuta aplica en sí mismo para promover la conciencia, aceptación y compasión:

1.- Conciencia hacia el presente: La mente al enfocarse en el pasado se queda fijada en una historia y la enfocarse en el futuro está en una fantasía. Traer a la mente al momento presente significa estar participando en la realidad.

2.- Desapego: En un contexto terapéutico se refiere al desapego de creencias, percepciones, posesiones, preferencias y estados mentales.

3.- Inter-ser: Un punto importante durante la terapia es dejar ir al constructo de límites y del ser hacia el inter-ser que va más allá de la empatía en donde a través de intuición y contemplación puede llevar al terapeuta a tener otro nivel de datos del paciente.

4.- Impermanencia: Reconocimiento que los cambios constantemente están ocurriendo, la realidad es un proceso de constante transformación.

5.- “El mundo es perfecto tal como es”: Significa que el mundo es exactamente como es, exactamente como debería ser, y que todo será causado por lo que llegó antes, en otras palabras, todas las semillas que se plantan hoy tendrán consecuencias para mañana. El terapeuta puede usar este principio de la TDC para motivar al paciente al cambio haciéndole ver cómo sus acciones del pasado han influido a su estado actual y ver hacia el futuro usando acciones del presente para llegar hacia algo diferente.

Se utiliza el paradigma de la aceptación como un prerrequisito en las terapias cognitivas conductuales y estrategias dialécticas. Dentro del paradigma de la Aceptación tanto el terapeuta como el paciente se involucran para orientarlo hacia una

vida que vale la pena vivir.

Utilizando los principios de aceptación, el terapeuta entra a cada sesión terapéutica con la mente abierta, compasión y aceptación, utilizando estrategias de validación y comunicación receptiva para crear una atmósfera de seguridad y confianza.

### **El Paradigma del Cambio.**

Tal como lo expresa en su nombre, el paradigma del Cambio encapsula todo lo relacionado con lo que se conoce sobre la teoría y práctica cognitivo-conductual (con adaptación a la población TLP) para orientar al paciente al cambio de conducta.

La TDC es una terapia dirigida en torno a resultados, cada una de las metas conductuales se subdividen en objetivos específicos que se tienen que cumplir de manera secuencial. Los objetivos son monitoreados de manera diaria a través de autorregistros para ser revisados semanalmente por terapeutas. Cada una de las sesiones con el terapeuta deben de tener un objetivo concreto para mantenerse en cumplimiento con lo que dicta la TDC.

Linehan (1993a) desarrolló un protocolo diseñado para la resolución de problemas, se encuentra estructurado de tal manera para que las sesiones puedan ser dirigidas a conductas que pongan en peligro la integridad del paciente:

- 1.- Se inicia con el análisis de la cadena de comportamiento para identificar las variables que influyen en el comportamiento.
- 2.- Búsqueda de patrones y generación de hipótesis para explicar los patrones.
- 3.- Análisis de soluciones que consiste en la generación de diferentes soluciones para orientar al paciente a conductas objetivo. Se involucra al paciente enseñando las posibles soluciones y entre ambos seleccionan cuales son factibles de implementar.
- 4.- Se usa una mezcla de 4 diferentes modelos basados en la teoría conductual para orientar al cambio (entrenamiento en habilidades, reestructuraciones cognitivas, procedimientos de contingencia, control de estímulos y técnicas de exposición).
- 5.- Uso de habilidades dialécticas, estrategias de orientación y estrategias de compromiso.

A pesar de ser una buena guía de cómo organizar cada sesión, Swenson (2016) argumenta que a pesar de que es una buena guía de inicio, no siempre se puede seguir al pie de la letra debido a que hay necesidad de atender alguna situación de manera urgente y el terapeuta se tenga que desviar del plan, por lo que una de las habilidades que necesita el terapeuta es la improvisación debido a que se necesita *flexibilidad* y *fluidez* para cambiar de enfoque basado en lo que está o no funcionando en el momento.

## **El Paradigma Dialéctico.**

El paradigma dialéctico es el enfoque que hace única este tipo de terapias, hay un constante balanceo entre el cambio-aceptación y la síntesis de esos opuestos ayudan para fluir en la terapia ya que al sintetizar polaridades se reconoce la sabiduría de ambos lados y permite que haya una mejor colaboración entre la relación terapeuta-paciente.

Swenson (2016) narra los principios del paradigma dialéctico para tener un mejor entendimiento sobre lo que significa tener una concepción del mundo dialéctico.

En el primer principio dentro del marco de la TDC, la realidad consiste en opuestos que se encuentran en constante tensión entre sí (tesis y antítesis), pero por sí solos son incompletos y se necesita del otro opuesto para ser balanceados y sintetizados entre sí. Un claro ejemplo está en el desarrollo de la TDC en donde al solo enfocarse en orientación al cambio fue una estrategia incompleta ya que los pacientes se sentían invalidados de sus experiencias, faltaba equilibrar con aceptación, de igual manera si la terapia solo se hubiera enfocado en la aceptación y validación, los pacientes no hubieran podido avanzar en su tratamiento ya que necesitaban hacer cambios en su vida si es que querían ver mejora en su tratamiento.

Una de las principales ventajas del paradigma dialéctico es que se puede mantener el flujo en la terapia, hay un constante juego de movimiento en donde a pesar de los obstáculos y las trabas se continua el uso de diferentes estrategias hasta llegar al progreso.

## ***Antecedentes del trabajo con usuarios de sustancias con Terapia Dialéctica Conductual***

Cavicchioli et al. (2019) buscaban observar cambios en las áreas de regulación emocional, estrategias de afrontamiento y severidad de abuso de sustancias en un programa de entrenamiento en habilidades de DBT con personas con trastornos de abusos de sustancias. Enrolaron a 108 individuos con trastornos de uso de sustancias a un programa de 3 meses en Entrenamiento de Habilidades de TDC. El número de participantes que terminaron con el programa fueron 103, de ellos el 79.6% mantuvo la abstinencia durante el programa, el resto tuvo al menos una recaída. Se encontró que las estrategias de afrontamiento fueron los mediadores de cambio en la severidad de abuso de sustancias. Hubo mejoras significativas en torno a los Días Consecutivos de Abstinencia, en la severidad de Abuso de Sustancias y Regulación Emocional. Se concluye que se puede usar el entrenamiento de habilidades de la TDC como una intervención independiente para el trastorno de uso de sustancias y encontraron que las estrategias de regulación emocional junto con estrategias de afrontamiento brindan a paciente mecanismos terapéuticos relevantes para las características clínicas relacionadas con el trastorno de uso de sustancias.

El autor Haktanir et al. (2020) realizaron un estudio meta-analítico en donde examinaron 6 estudios basados en la TDC para la reducción de uso de sustancias en comparación con otros tipos de tratamiento. De 497 artículos identificados, 6 fueron los que cumplieron con el criterio de inclusión, con un total de 278 participantes. Al final del análisis concluyeron que la TDC es un tratamiento efectivo para la reducción de trastorno de abuso de sustancias con la población muestra estadounidense, se vio que



más allá de la evaluación post-tratamiento se mantuvieron los beneficios terapéuticos de la TDC al realizar seguimiento.

En otro estudio piloto desarrollado por Beckstead, Lambert, DuBose, y Linehan (2015), aplicaron la intervención DBT con prácticas específicas a nivel cultural, tradicional y espiritual a un grupo de adolescentes indígenas estadounidenses / nativos de Alaska que habían sido diagnosticados con trastornos por consumo de sustancias. 299 participantes se aplicó el Cuestionario de Resultados de la Juventud versión de Autoinforme antes y después del tratamiento para comparar las puntuaciones totales. Los resultados del estudio de investigación mostraron que el 96% de los adolescentes se "recuperaron" o "mejoraron" utilizando criterios de cambio clínico significativo. Además, las diferencias entre los puntajes previos y posteriores a la prueba del grupo fueron estadísticamente significativas.

### ***Antecedentes de Alcohólicos Anónimos con Terapia Dialéctica Conductual Grupal***

Se ha demostrado que el uso de la TDC como tratamiento independiente, ha sido eficaz en el tratamiento de diferentes desórdenes, entre ellas el alcoholismo que se caracteriza por una desregulación emocional. Maffei et al. (2018) diseñó un estudio con el objetivo de evaluar la duración de abstinencia en personas alcohólicas y los cambios en regulación emocional usando un programa de DBT por 3 meses. Los resultados arrojaron que entre los 157 pacientes en el programa el 73.2% habían logrado mantener la abstinencia al final del programa con mejora en su regulación emocional, independientemente de la severidad inicial del paciente en cuestiones de

consumo de alcohol y desregulación emocional se observó una mejora en regulación emocional por lo que concluyen que un factor relevante a considerar para el tratamiento de alcoholismo es la regulación emocional.

### ***Definición de Entrenamiento de Habilidades de la Terapia Dialéctica Conductual***

El Entrenamiento de Habilidades de la TDC tiene como objetivo enseñar habilidades para reducir el comportamiento disfuncional, cambiar patrones de pensamiento, emocionales, pensamiento e interpersonales por comportamientos más funcionales en su día a día (Linehan, 2015b). La TDC brinda 60 diferentes habilidades concretas que agrupa en 4 módulos:

- a) Habilidades de atención plena. - Se enfoca en la observación, describir y participar en el momento presente de manera efectiva y sin juicio.
- b) Habilidades de regulación emocional. - Incluye estrategias para cambiar emociones y cambiar la respuesta emocional.
- c) Habilidades interpersonales. - navegar con habilidad las interacciones personales, desde ser asertivos hasta mantener respeto personal.
- d) Habilidades para manejar emociones angustiantes. - su propósito es controlar acciones impulsivas y aceptar radicalmente los acontecimientos difíciles de la vida.

La autora Neacsiu (2014) considera que estas habilidades ofrecen una intervención de manera integral ante la falta de habilidades adaptativas y evita el uso de estrategias desadaptativas que se presentan cuando hay desregulación emocional.

### ***Habilidades y Actitudes del Terapeuta en la Terapia Dialéctica Conductual***

La TDC fue originalmente diseñado para tratar a un sector de la población con alto riesgo de conducta suicida diagnosticadas con Trastorno Límite de la Personalidad, esta población es altamente estigmatizada inclusive entre los profesionales de la Salud Mental, Linehan (2015b) propone que la actitud del terapeuta, dado a que su población objetivo son personas diagnosticadas con TLP, sea de compasión y flexibilidad. (Gonzalez et al, 2018)

El mindfulness es el núcleo en el cual está basado la DBT es fundamental que el terapeuta conozca sobre esta práctica y la meditación (utilizado para lograr la aceptación de sentimientos, emociones, tolerancia a la frustración y validación personal).

Debido a la naturaleza dialéctica de la terapia los terapeutas se esfuerzan por equilibrar y sintetizar continuamente la aceptación y el cambio en las sesiones. El uso de trabajo dialéctico exige que el terapeuta tenga la habilidad de improvisación para poder descubrir maneras creativas en cómo llegar a la síntesis de las estrategias de aceptación y cambio (Swenson, 2016).

Una de las técnicas más comunes en TDC es el uso de metáforas y narración de historias como estrategia para transmitir eventos complejos que puede tener varios significados (Linehan, 2015b), por lo que el terapeuta debe de tener la habilidad de fluidez y competencia verbal. (Barraca et al, 2009).

Saber trabajar en grupo con otros terapeutas. En este tipo de terapias se trabaja cercanamente con el equipo de consulta de TDC, una de las funciones de este equipo es incrementar la efectividad del terapeuta y evitar el burnout. (Swenson, 2016)

Manejo y balance de 2 diferentes tipos de comunicación, el primer estilo se conoce como *comunicación recíproca* (receptividad, divulgación voluntaria, ambiente afectuoso, autenticidad) su función es reducir la percepción de desbalance de poder entre el terapeuta y el cliente, haciéndose ver más vulnerable para cliente. El otro estilo se conoce como comunicación irreverente, su función es empujar al cliente fuera de balance para llamar su atención, al decir algo que no se esperaba la información es procesada de manera más profunda que la información que es esperada. (Linehan, 2015b)

Al ser una terapia que lidia con personas con TLP el terapeuta debe de conocer y tener las habilidades para trabajar con las emociones y su regulación. Chapman (2006), propone las siguientes habilidades como esenciales para un terapeuta:

- Habilidad de notar las emociones y su rol en comportamientos problemáticos.
- Habilidades perceptivas sobre las reacciones emocionales del paciente (a través de cambios en la expresión facial, lenguaje corporal, tono de voz, etc.)
- Conciencia emocional para ayudar al paciente a etiquetar con precisión los estados emocionales.
- Habilidad para validar las respuestas emocionales cuando es adecuado.
- Habilidad de discriminar habilidades útiles para los pacientes.
- Habilidades de enseñanza para enseñar a los pacientes como aplicar estrategias en situaciones donde se sienten abrumados por la emoción.

### ***Definición de Efectividad Interpersonal según la Terapia Dialéctica Conductual***

De acuerdo con Linehan (2015b) la Efectividad Interpersonal se refiere a que los usuarios adquieran habilidades para navegar las interacciones interpersonales, de modo que, puedan reflexionar sobre sus interacciones, hacer peticiones de forma efectiva para obtener resultados deseados y decir no a alguna petición.

Las habilidades brindadas en el módulo van dirigidas para ser efectivo en una relación interpersonal, los siguientes puntos se describen las estrategias para llevarlo a cabo:

**-Clarificación de prioridades.** - En TDC es esencial la tarea de saber qué es lo que quieres y que tan importante es para ti, en comparación de mantener una relación positiva con la otra persona y mantener el respeto propio.

**-Efectividad en los objetivos (DEAR MAN).** - Es un acrónimo en Inglés de un conjunto de habilidades que permiten obtener un objetivo o meta.

**D**escribe la situación actual a la cual estás reaccionando.

**E**xpresa tus emociones y opiniones sobre la situación.

Se **A**sertivo al PEDIR lo que quieres, DECIR lo que quieres o DECIR NO con claridad. No asumir que otros se darán cuenta de lo que quieres.

**R**eforzar (recompensar) a la persona con anticipación explicando los efectos positivos de obtener lo que desea o necesita.

**M**antén la atención en tus metas.

**A**parenta tener confianza, utiliza un tono de voz seguro. No tartamudees, mires al suelo o retrocedas de tu punto.

**N**egocia.

**-Efectividad en la relación (VIGA/GIVE).** - Acrónimo en inglés que se refiere a habilidades de efectividad en las relaciones y están dirigidas a mantener o mejorar la relación con otra persona mientras tratamos de obtener lo que queremos en la interacción. (GIVE por sus siglas en inglés que significan (be) Gentle, (act) Interested, Validate, and (use an) Easy manner)

**Validar** significa comunicar a la otra persona que comprendes sus sentimientos, pensamientos y acciones de otras personas.

(actuar) **Interesado**, Escuchar el punto de vista de la otra persona, sin interrumpir, ni asumir sus intenciones sin verificarlo primero.

(ser) **Gentil/Amable**, abordar la situación sin ataques, amenazas, juzgar ni faltas de respeto.

**Aliviar** el ambiente, usar un poco de humor, sonreír, durante la interacción.

**-Efectividad en el auto respeto (JUgANDo Va Sincero/FAST).** - Responde a la pregunta *¿Cómo puedo sentirme bien conmigo mismo cuando me relaciono?*. Se refiere a actuar de una manera que mantiene o aumenta tu auto respeto después de una interacción interpersonal. (FAST por sus siglas en inglés que significan (be) Fair, (no) Apologies, Stick to values, (be) Truthful.)

(Ser) **Justo**, contigo y con la otra persona en tus intentos de obtener lo que quieres.

**N D** (no sobre pedir) Disculpas, Solo pedir disculpas en momentos apropiados.

**V** Apégate a tus valores, evita vender tus valores o integridad para lograr el objetivo.

**Sinceridad**, no mentir, actuar con impotencia, ni exagerar. Un patrón de deshonestidad a lo largo del tiempo erosiona tu auto-respeto.

**-Evaluación de las opciones.** - Ser efectivo interpersonalmente requiere pensar y tener en consideración si es apropiado pedir algo o decir no a una petición.

### ***Compatibilidades entre la TDC y el Programa de los 12 Pasos***

Giannelli (2019) y colegas al realizar una revisión meta analítica para evaluar y comparar la TDC, tratamiento usual y los 12 pasos, encontraron una serie de compatibilidades entre la TDC y el programa de los 12 pasos:

- Tanto la TDC y el programa de 12 pasos de AA ven al uso de sustancias como una enfermedad y hacen énfasis en abstinencia como la meta final del tratamiento.
- Ambos tipos de tratamiento buscan generar una comunidad para facilitar el proceso de recuperación.
- En la TDC se hay un concepto llamado la abstinencia dialéctica (la polaridad dialéctica entre aceptación y cambio cuando hay recaídas), en el programa de



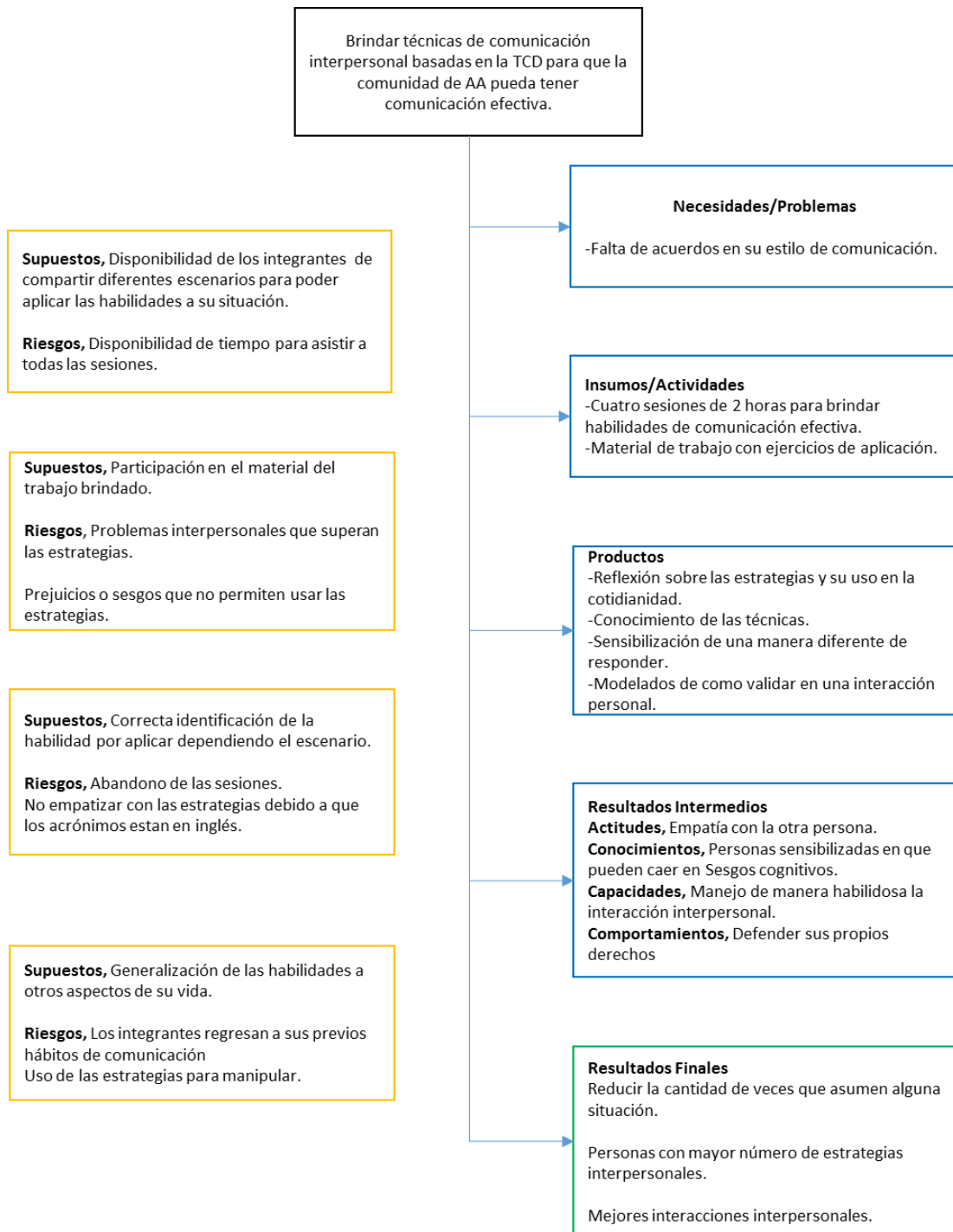
12 pasos es expresado a través de la oración a la Serenidad.

- Ambos tipos de modelos se enfocan en desarrollar actividades que no son compatibles con beber alcohol, se orientan al cambio de conducta, la identificación de sesgos cognitivos y conductas disfuncionales.

# Teoría de cambio

Figura 3.

Teoría de cambio



## **Propósito de la intervención.**

El propósito de la intervención es brindar a la comunidad de AA estrategias de comunicación efectiva utilizando el modelo de la TDC cuyas estrategias dan una guía al usuario en cómo hacer una petición, decir no a alguna petición, conservar una relación y cómo mantener el respeto propio. Se espera con la intervención sensibilizar a la comunidad a otras maneras de responder ante una situación.

## **Hipótesis causal**

Si las sesiones psicoeducativas para la comunicación efectiva producen en la comunidad reflexiones de las estrategias, conocimiento de las técnicas, sensibilización para responder de manera diferente y modelado para validar en una interacción personal, esto debería conducir a reducir la cantidad de sesgos cognitivos, la comunidad tendrá mayor número de estrategias interpersonales y mejores interacciones personales, contribuyendo a que la comunidad mejore su estilo de comunicación.

## **Objetivo general de la intervención:**

Desarrollar la efectividad interpersonal en los participantes del grupo “nuevo sendero de 4to y 5to paso” a través de un taller de 4 sesiones con estrategias de TDC.

## **Objetivos específicos:**

- Desarrollar el proceso de identificación de prioridades de la TDC en interacciones personales. en interacciones interpersonales.

- Modelar la estrategia de DEAR MAN de TDC para obtener objetivos, hacer peticiones y declinar peticiones de manera habilidosa.
- Brindar estrategias para crear y/o mantener una relación positiva en una interacción interpersonal.
- Ejemplificar las habilidades de JugaNDo Va Sincero/FAST de TDC para que el usuario pueda mantener respeto propio mientras intenta obtener un objetivo.

## Método

**Sesión 1** (Cada sesión tiene un tiempo de 2 horas)

Nombres de la actividad	Descripción general de la actividad	Procedimiento (pasos)	Recursos
<p>Introducción al módulo de habilidades interpersonales</p> <p>(Linehan, 2015c)</p>	<p>Se dará una introducción a las metas del módulo, las cuales se enfocarán en habilidades interpersonales para obtener objetivos mientras se mantienen relaciones y el respeto propio, a través de discusiones con el grupo.</p>	<p>Después de dar la introducción se hará una pequeña discusión en donde se les hará una serie de preguntas dirigidas a conocer las fortalezas y debilidades en sus propias habilidades interpersonales.</p> <p>Preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Se te hace más difícil pedir por algo que necesitas o decirle no a alguien?</li> <li>- ¿Hay momentos o personas en el que se te es más difícil ser asertivo?</li> <li>¿Cuándo es más fácil ser asertivo?</li> <li>- ¿Cómo ven sus propias habilidades interpersonales?</li> </ul> <p>Obtener de la participación las situaciones y habilidades donde los participantes hablan de sus fortalezas y debilidades en las interacciones</p>	<p>Computadora</p> <p>Presentación</p> <p>Proyector</p>

		interpersonales.	
Factores que reducen la efectividad e identificación de objetivos  (Linehan, 2015c)	Falta de habilidad, indecisión, interferencia de las emociones, priorización de objetivos a corto plazo sobre objetivos a largo plazo. objetivos a largo plazo, la interferencia del entorno y los mitos interpersonales pueden hacer que las relaciones interpersonales efectivas muy difícil.	<p>Mitos sobre las relaciones interpersonales</p> <p>Ejercicio práctico: se tendrán diferentes declaraciones de diferentes mitos (e.g. No merezco obtener lo que quiero o necesito) y los participantes jugarán a ser el “abogado del diablo” donde buscarán argumentos en contra de la declaración.</p> <p>(Folleto #2A de efectividad interpersonal, pág. 119)</p> <p>A continuación se verán los temas:</p> <p>Factores que disminuyen la efectividad interpersonal: (Folleto #2 de efectividad interpersonal, pág. 118)</p> <p>A. Falta de habilidades</p> <p style="padding-left: 40px;">a.1. Falta de habilidades vs falta de motivación</p> <p style="padding-left: 40px;">a.2. Habilidad, observación y modificación.</p> <p>B. Indecisión</p> <p>Punto de discusión: Se pedirá que los participantes discutan los extremos de pedir algo (o decir no) ,contra, no hacer la petición (o ceder).</p>	<p>-Folleto #2 de efectividad interpersonal (pág. 118)</p> <p>-Folleto #2A de efectividad interpersonal (pág. 119)</p>

		<p>C. Interferencia de emociones</p> <p>Punto de discusión:</p> <p>Preguntar por ejemplos de fuertes emociones interfiriendo con la habilidad de pedir algo.</p> <p>D. Poniendo en prioridad metas a corto plazo sobre metas de largo plazo.</p> <p style="padding-left: 40px;">d.1 Baja tolerancia a la angustia.</p> <p style="padding-left: 40px;">d.2 No considerar las consecuencias.</p> <p>E. Interferencia del ambiente.</p>	
<p>Clarificación de prioridades</p> <p>(Linehan, 2015c)</p>	<p>La clarificación de prioridades es uno de las principales y más importantes habilidades interpersonales por obtener, hay 3 puntos por considerar:</p> <p>Es importante conocer</p>	<p>A. Clarificación de prioridades</p> <p>-Punto de discusión: ¿Cuándo tuvieron problema en saber qué querían de una interacción interpersonal? ¿Cómo salió esa interacción?</p> <p>B. 3 potenciales metas:</p> <p>1. Obteniendo objetivos, la pregunta clave es ¿Cuál es el resultado específico que quiero o cambio de esta interacción?</p> <p>Punto de discusión: Preguntar a los participantes cuáles son sus metas</p>	<p>-Folleto #4 de efectividad interpersonal (pág. 124)</p>

	<p>(1) que es lo que realmente quieres y que tan importante es, en comparación con (2) mantener una relación positiva y (3) mantener tu respeto propio.</p>	<p>más importantes (hacer peticiones, decir no, defenderse) y cuales se les dificulta más.</p> <p>2. Efectividad en las relaciones, la pregunta clave es ¿Cómo quiero que la otra persona se sienta de mi después de que se termine la interacción? (independientemente de los resultados o cambios que yo quiera)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-a. Mejorar una relación puede ser un objetivo principal</li> <li>-b. Hacer siempre de la relación el objetivo principal no funciona.</li> </ul> <p>Punto de discusión: Pedir ejemplos de cuando los participantes sobre-priorizaron relaciones a expensas de su respeto propio.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-c. Subvertir las necesidades personales en una relación no funciona.</li> </ul> <p>Punto de discusión: pedir la participación de los participantes en cómo constantemente suvertir sus necesidades personales ha funcionado en su vida.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>d. Los comportamientos extremos pueden ser efectivos a corto plazo, pero no a largo plazo.</li> </ul> <p>Punto de discusión: Pedir a los participantes que imaginen que la otra persona se comporte con ellas en un sentido extremo y preguntar cómo</p>	
--	---	--	--



		<p>se sentirían.</p> <p>3. Respeto propio, la pregunta clave es ¿Cómo quiero sentirme conmigo mismo después de esta interacción?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Mejorar el respeto propio puede ser un objetivo principal.</li> <li>b. Hacer siempre del respeto propio el objetivo principal no funciona.</li> <li>c. Violar nuestros propios valores morales disminuye el respeto propio a largo plazo.</li> <li>d. Actuar impotente también disminuye el respeto por uno mismo a largo plazo.</li> </ul> <p>Punto de discusión: Discutir con los participantes momentos en los que hayan hecho cosas en las relaciones que hayan reducido su sentido de respeto propio. ¿Cuándo han actuado de manera que mejoró su sentido de respeto propio? ¿Dónde necesitan mejorar sus habilidades?</p> <p>C. Decidir sobre la importancia de los tres tipos de efectividad (Objetivo, relación, respeto propio)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1. Los 3 siempre tienen que ser considerados.</li> <li>2. Cada tipo de efectividad puede ser más o menos importante</li> </ul>	
--	--	---	--

		<p>dependiendo la situación.</p> <p>3. La efectividad de un comportamiento en una situación particular depende de las prioridades de una persona.</p> <p>C. Decidiendo las prioridades en una relación interpersonal. Se brindarán ejemplos de diferentes situaciones navegando los 3 tipos de efectividad.</p> <p><b>Punto de discusión:</b> Pedir ejemplos de los participantes en que se han arriesgado a perder lo que quieren, una relación, o su respeto propio por una ganancia de relación a corto plazo.</p> <p><b>Ejercicio práctico:</b> Pedir que los participantes comuniquen áreas donde necesitan hacer una petición o decir no a algo, se trabajará con ellos para incorporar los 3 tipos de efectividad y encontrar cual es el más importante para ellos.</p> <p>Se les agradecerá por su participación y pedirá su opinión y se hará una pequeña sesión de preguntas y respuestas sobre los temas que se acaban de ver.</p>	
Diario de campo	Redacción de diario de campo al finalizar la sesión	<p>Anotaciones en los siguientes rubros:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.- Interés por las estrategias en TDC</li> <li>2.- Cómo fue recibido por la comunidad</li> <li>3.- Áreas por mejorar</li> </ol>	Celular

## Sesión 2

Nombres de la actividad	Descripción general de la actividad	Procedimiento (pasos)	Recursos
<p>Repasando la sesión anterior e introducción</p>	<p>Se busca obtener la opinión de los participantes sobre la aplicabilidad de lo visto en la sesión pasada a su vida.</p> <p>En esta sección se describen las habilidades que se deben usar cuando una persona quiere pedir algo, decir no, mantener una posición o punto de vista, o lograr algún otro objetivo interpersonal.</p>	<p>Se les preguntará a los participantes su opinión y aplicabilidad de la sesión pasada.</p> <p>Luego se dará una introducción a las habilidades de comunicación efectiva.</p>	<p>Computadora</p> <p>Presentación</p> <p>Proyector</p>

<p>DEAR MAN (Linehan, 2015c)</p>	<p>Las habilidades son Describir, Expresar, Afirmar, Reforzar, Mantenerse atento, Aparentar confianza y Negociar.</p>	<p>A. ¿Qué es la efectividad de los objetivos?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-“Hacer que otros hagan lo que les pides que hagan”.</li> <li>-“Decir no a las solicitudes no deseadas”.</li> <li>-“Resolver conflictos interpersonales o hacer cambios en las relaciones”.</li> <li>-“Hacer que se respeten tus derechos”.</li> <li>-“Hacer que se tome en serio tu opinión o punto de vista”.</li> </ul> <p>Efectividad en los objetivos (DEAR MAN).- Es un acrónimo en Inglés de un conjunto de habilidades que permiten obtener un objetivo o meta.</p> <p>1.- Describe la situación actual a la cual estás reaccionando.</p> <p><b>-Ejercicio de práctica:</b> Se pedirá a los participantes describir una situación donde pidan una petición, enfocándose solo en describir la situación.</p> <p>2.- Expresa tus emociones y opiniones sobre la situación.</p> <p><b>-Ejercicio de práctica:</b> Se pedirá a los participantes expresar diferentes sentimientos y se pedirá su opinión en la experiencia de escuchar a las otras personas decir sus sentimientos.</p> <p>3.- Se Asertivo al PEDIR lo que quieres, DECIR lo que quieres o DECIR NO</p>	<p>-Folleto #5 de efectividad interpersonal (pág. 125-126)</p> <p>-Folleto #5A de efectividad interpersonal (pág. 127)</p> <p>-Hoja de trabajo #4, Scripts de efectividad interpersonal (pág. 174)</p> <p>-Hoja de trabajo #4, Seguimiento de de efectividad interpersonal (pág. 175)</p>
--------------------------------------	---	---	---

		<p>con claridad. No asumir que otros se darán cuenta de lo que quieres.</p> <p><b>-Ejercicio de práctica:</b> Se pedirá a los participantes ser asertivos al hacer una petición a la persona que está a lado de ellos y discutir cómo se sienten al ser asertivos.</p> <p>4.-Reforzar (recompensar) a la persona con anticipación explicando los efectos positivos de obtener lo que desea o necesita.</p> <p>5.-Mantén la atención en tus metas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. El disco roto</li> <li>b. Ignorando Ataques y Desviaciones</li> </ul> <p><b>-Ejercicio de práctica:</b> Se practicarán las estrategias del disco roto e ignorando ataques en un juego de roles, en donde cada participante se juntarán en parejas y usando ejemplos de situaciones personales practicarán la M de la estrategia.</p> <p>6.- Aparenta tener confianza, utiliza un tono de voz seguro. No tartamudees, mires al suelo o retrocedas de tu punto.</p> <p>7.- Negocia</p> <p><b>-Ejercicio de práctica:</b> Se les pedirá a los participantes voltear la situación a</p>	
--	--	---	--

		<p>la otra persona y pedirle por soluciones alternativas.</p> <p>B. Aplicación de DEAR MAN a situaciones difíciles</p> <p>Se les explicará a los participantes cómo pueden aplicar las estrategias vistas a una interacción difícil.</p> <p><b>-Ejercicio de práctica:</b> Usando el Folleto #5A de efectividad interpersonal (pág. 127) se les pedirá a los participantes leer los diferentes tipos de respuesta (uno efectivo y otro inefectivo) y se discutirán los diferentes tipos de respuestas emocionales de las declaraciones.</p>	
		Finalizará la sesión explicando que los participantes harán una serie de actividades en donde van a activamente buscar escenarios para aplicar la técnica de DEAR MAN que se acaba de ver.	
Diario de campo	Redacción de diario de campo al finalizar la sesión	<p>Anotaciones en los siguientes rubros:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.- Interés por las estrategias en TDC</li> <li>2.- Cómo fue recibido por la comunidad</li> <li>3.- Áreas por mejorar.</li> </ol>	Celular

### Sesión 3

Nombres de la actividad	Descripción general de la actividad	Procedimiento (pasos)	Recursos
Repasando la tarea y la sesión anterior	Se busca que los participantes comenten como les fue usando las estrategias vistas en la sesión anterior.	Iniciará la sesión con una discusión de cómo les fue a los participantes con las actividades que se les encargo, y una pequeña recapitulación de lo visto la sesión anterior.	Computadora Monitor Presentación
VIGA (Linehan, 2015c)	Las habilidades de efectividad en las relaciones están dirigidas a mantener o mejorar nuestra relación con otra persona mientras tratamos de conseguir lo que queremos en la interacción. El	Introducción a qué es la efectividad en las relaciones  A. ¿Qué es la efectividad en las relaciones?	-Folleto #6 de efectividad interpersonal (pág. 128)  -Folleto #6A de efectividad interpersonal, Niveles de validación. (pág. 129)

	<p>término VIGA es una manera de recordar estas habilidades.</p>		
		<p>B. Brindando las habilidades de VIGA</p> <p>1.- Validar significa comunicar a la otra persona que comprendes sus sentimientos, pensamientos y acciones de otras personas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. La importancia de validar al otro a pesar de no estar de acuerdo.</li> <li>b. Cómo validar con palabras.</li> </ul> <p>Punto de discusión:</p> <p>Se contará una historia sobre des-validación de uno de los personajes, a continuación, se les preguntará a los participantes ¿cómo se ha de sentir el personaje principal y porque las respuestas de los otros personajes fueron tan abrasivas para el personaje principal y que fue lo que faltó de las respuestas?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>c. Reconociendo y validando las señales no verbales de las otras personas.</li> <li>d. Validando con acciones y no solo con palabras.</li> </ul> <p>2.- (actuar) Interesado, Escuchar el punto de vista de la otra persona, sin</p>	<p>-Folleto #17 de efectividad interpersonal, validación</p> <p>-Folleto #18 de efectividad interpersonal, cómo validar.</p>



		<p>interrumpir, ni asumir sus intenciones sin verificarlo primero.</p> <p><b>Ejercicio grupal:</b> Se agruparán a los participantes en pares, una persona de la pareja va a hablar sobre cualquier tema y la otra va a <i>actuar interesado</i>, después de 3 minutos cambiará de rol la persona que actuaba interesado ahora va a actuar lo más desinteresado posible. Después de 3 minutos cambiarán de rol y se repetirá el ejercicio. Al finalizar se discutirá la dificultad que tuvo la parte que hablaba continuar con la conversación o mantenerse organizado en el tema cuando no lo escuchaban.</p> <p>3.- (ser) Gentil/Amable, abordar la situación sin ataques, amenazas, juzgar ni faltas de respeto.</p> <p><b>-Puntos de discusión:</b> Se abre un paréntesis para enseñar cómo comunicar un deseo fuerte (e.g. me quiero lastimar o quiero tomar alcohol) de una manera que no suene como una amenaza. También se preguntará a los participantes alguna situación en donde se han sentido juzgados para que puedan empatizar la importancia de no juzgar. Finalmente, se le preguntará alguna situación donde los participantes hayan comunicado de manera no verbal que no les importa la opinión de la otra persona y como se sienten cuando les hacen lo mismo.</p> <p>4.- Alivianar el ambiente, usar un poco de humor, sonreír, durante la interacción.</p>	
--	--	--	--

		Punto de discusión: Preguntar por situaciones en donde había mucha tensión, explicar que utilizar esta estrategia da la impresión de que la otra persona puede ser vulnerable contigo.	
		Se finaliza la sesión con ejemplos de aplicación de esta estrategia junto con la de DEAR MAN se buscará que los participantes digan situaciones de su vida donde pudieron utilizar las estrategias y cómo.	
Diario de campo	Redacción de diario de campo al finalizar la sesión	Anotaciones en los siguientes rubros: 1.- Interés por las estrategias en TDC. 2.- Cómo fue recibido por la comunidad. 3.- Áreas por mejorar.	Celular

## Sesión 4

Nombres de la actividad	Descripción general de la actividad	Procedimiento (pasos)	Recursos
Repasando la tarea y la sesión anterior	Se busca que los participantes comenten como les fue usando las estrategias vistas en la sesión anterior.	Iniciará la sesión con una discusión de cómo les fue a los participantes con las actividades que se les encargó, y una pequeña recapitulación de lo visto la sesión anterior.	Computadora Monitor Presentación
JUgaNDo Va Sincero/ FAST  (Linehan, 2015c)	Las habilidades de efectividad para el respeto propio nos ayudan a mantener o mejorar nuestro respeto propio, mientras que al mismo tiempo tratamos de obtener lo que queremos en	Se dará una introducción de lo que se trata la sesión y la definición de respeto propio.  Las habilidades de efectividad para el respeto propio:  <b>1.- (Ser) Justo</b> , contigo y con la otra persona en tus intentos de obtener lo que quieres.  <b>Punto de discusión:</b> Se reflexionará sobre la declaración: Algunos individuos siempre le dan prioridad a las necesidades de otras personas sobre las propias. ¿Qué implicaciones tiene esto sobre el respeto propio?	-Folleto #7 de efectividad interpersonal, Guía para el respeto propio

	<p>una interacción. El término JUgaNDo Va Horacio</p> <p>Sincero/FAST es una forma de recordar estas habilidades.</p>	<p><b>2.- N D</b> (no sobre pedir) Disculpas, Solo pedir disculpas en momentos apropiados.</p> <p>3.- <b>V</b> Apégate a tus valores, evita vender tus valores o integridad para lograr el objetivo.</p> <p><b>Punto de discusión:</b> Se espera obtener de los participantes momentos en que han estado en una situación en la que una persona o grupo quiere que hagan o digan algo que entre en conflicto con sus propios valores morales. Se discutirán las dificultades de defender sus valores, junto con las consecuencias de ceder y violar los propios valores.</p> <p>4.- Sinceridad, no mentir, actuar con impotencia, ni exagerar. Un patrón de deshonestidad a lo largo del tiempo erosiona tu auto-respeto.</p> <p><b>Punto de discusión:</b> Obtener de los participantes momentos en los que hayan hecho cosas que reduzcan su respeto propio y cuando ha mejorado.</p>	
<p>Evaluando las opciones: Que tan intensamente</p>		<p>C. Balanceando el respeto propio y obtención de objetivos.</p> <p>D. Balanceando efectividad de respeto propio y efectividad en las relaciones.</p>	

preguntar por algo o decir no (Linehan, 2015c)			
El juego de monedas (Linehan, 2015c)	Es importante considerar si pedir algo o decir que no, y con qué fuerza pedirlo. o decir que no.	<p><b>Ejercicio práctico:</b> El juego de monedas</p> <p>1.- Pedir a un participante que dé un ejemplo de una situación en la que está tratando de decidir si pedir algo o decirle que no a alguien. Se les dará una hoja de trabajo en donde decidirán dónde poner las monedas.</p> <p>2.- En el lado izquierdo, cuente el número de respuestas "sí".</p> <p>3.-En el lado derecho, cuente el número de respuestas negativas.</p> <p>4.- Pregunte a los participantes por otra situación.</p>	<p>-Folleto #7 de efectividad interpersonal, Evaluación de opciones para hacer una petición o decir no</p> <p>Hoja de trabajo #6, El juego de la moneda</p>
Fin de la sesión		Sesión de preguntas, respuestas y opiniones.	

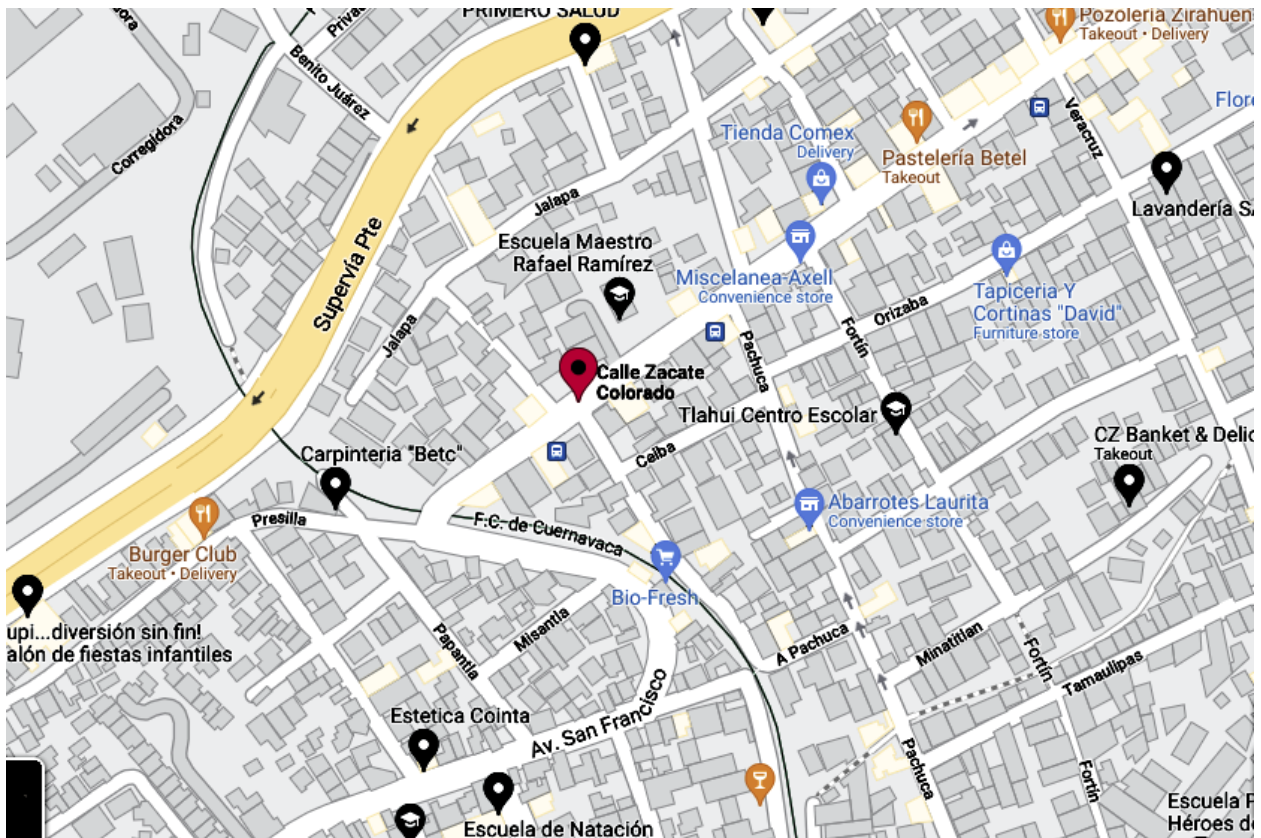
Diario de campo	Redacción de diario de campo al finalizar la sesión	Anotaciones en los siguientes rubros: 1.- Interés por las estrategias en TDC 2.- Cómo fue recibido por la comunidad 3.- Áreas por mejorar	Celular
-----------------	---	--	---------

## Participantes

Es un grupo diverso de 8 participantes conformado por hombres y mujeres con un rango de edad variado y mostraron interés en el taller y están comprometidas para asistir a las 4 sesiones.

## Descripción del escenario de práctica

Localización:



*Un Nuevo Sendero 4° y 5° paso* ubicado en San Jerónimo Aculco, C. Zacate Colorado s.n., CDMX. El lugar está cerca de la ciclopista, las calles son pequeñas y de doble sentido, hay una tiendita cerca del lugar y está rodeado de casas.

Espacio:

Es un espacio pequeño de 5x5 metros, cuenta con sillas, un escritorio, luz, agua, baño, tribuna.

### **Técnicas de intervención**

Uso de la Terapia Dialéctica Conductual, módulo de Habilidades Interpersonales Efectivas

- Clarificación de prioridades en TDC es esencial para identificar el objetivo y que tan importante es en comparación de mantener una relación con la otra persona y mantener el respeto propio.
- Habilidades de comunicación efectiva para la obtención de objetivos: DEAR MAN.
- Creando y/o manteniendo relaciones: VIGA.
- Efectividad para mantener el respeto propio: JugaNDo Va Sincero



## Cronograma de trabajo

Sesión 1	Sesión 2	Sesión 3	Sesión 4
Martes 17 de mayo	Viernes 20 de mayo	Martes 24 de mayo	Viernes 27 de mayo
Introducción al módulo de habilidades interpersonales	DEAR MAN	VIGA	JUgaNDo Va Sincero/ FAST

## Materiales e instrumentos utilizados

Se contrató a una persona que realiza traducciones profesionales y con dominio del idioma inglés para hacer la adaptación al lenguaje español mexicano de ciertas secciones del libro de trabajo escrito por la autora Linehan (2015) teniendo en mente la cultura a traducir. Se hizo una revisión para ajustar las traducciones al sentido y conservar la intención de las instrucciones y actividades.

## **Consideraciones éticas**

Considerando la importancia de la voluntariedad y respeto a la autonomía de los participantes de la comunidad, se hizo entrega y lectura en grupo de un formato de consentimiento informado para participar en la intervención (Anexo 1), en este se hizo hincapié en los derechos del participante como confidencialidad, protección de sus datos personales, y la posibilidad de retirar su consentimiento o no participar en la intervención en el momento que lo deseara. También se informó que la intervención fue desarrollada como parte de un ejercicio académico para obtener el grado de Licenciada en Psicología. Como beneficio para la población participante se estipuló que la intervención estuvo diseñada a partir de un diagnóstico con la comunidad y dirigida a atender necesidades concertadas en el mismo grupo. El formato se compartió en formato impreso, solicitando el nombre del participante, su autorización para formar de la intervención y su firma autógrafa (Anexo 2).

Al momento de iniciar la intervención se solicitó que la información se fuera a compartir dentro de la misma se quedará entre los participantes y no se comunicará ni compartiera fuera de ella (confidencialidad). Se exhortó a respetar la privacidad y generar un ambiente de confianza entre los participantes.

## Resultados

Para recabar los resultados y primeras impresiones de los participantes, se desarrolló un diario de campo (Anexo 2). Posterior a finalizar la intervención se sistematizaron las notas en tres grandes rubros:

- 1.- Interés por las estrategias en TDC
- 2.- Cómo fue recibido por la comunidad
- 3.- Áreas por mejorar

Las reuniones se llevaron a cabo los días 20, 24 y 27 de mayo de 2022. En donde se presentaron estas dificultades, reprogramación de la primera sesión por lo que tuve que ajustar el programa y las actividades para ver todos los temas, en la segunda sesión hubo un punto de tensión con una participante donde no supe como manejar la situación al momento, en la tercera sesión hubo dificultades técnicas al usar la plataforma de Zoom plan básico y en la cuarta sesión fue mucha información para una sola sesión debido al reajuste de temas. Se finalizaron las sesiones con retroalimentación de los participantes y las notas de campo se observan los siguientes resultados:

- *Reflexión de las estrategias y aplicación en su vida cotidiana:* el participante M. comentó qué:

“Había llegado a la casa y mi esposa me preguntó sobre por qué había llegado tan tarde, le conteste que fue porque había mucho

tráfico me siguió preguntando e insistiendo pero cada que me preguntaba le decía una y otra vez lo mismo, *había mucho tráfico*, fue hasta la cuarta vez que le respondí lo mismo que dejó el tema y continuamos la conversación hacia otras cosas”.

También la participante A. comentó que ha aplicado la estrategia DEAR MAN para des-escalar situaciones en torno a su hija y me comentó:

“Ya cuando veo que la situación no está llegando a ningún lado le digo *mira esto ya no va a ninguna parte así qué voy a dejar hasta aquí la conversación ya que si continuamos solo vamos a terminar enojándonos más...* y así terminó la conversación sin engancharme, sin enojos, sin peleas y me ha funcionado...”

A través de estos comentarios puede observar que hay aplicación en su vida cotidiana de las estrategias vistas en las sesiones y me da a entender que en efecto si hubo una gran necesidad por parte de la comunidad para atender a sus relaciones interpersonales ya que durante las 2 semanas que estuve haciendo la intervención iniciaron a aplicar lo visto a su día a día.

- *Comunicación y conocimiento de las técnicas del programa:* a pesar del tiempo limitado, logré dar revisión a todas las estrategias propuestas con los participantes. Una parte donde se tomó más tiempo fue en el tema de DEAR MAN ya que hubo dificultades técnicas en la sesión 3 por las constantes

interrupciones por parte de la plataforma de Zoom, por lo que decidí hacer un repaso del tema en la sesión 4. Durante el trabajo hubo más comentarios sobre la comparación entre el programa 12 pasos y las sesiones basadas de la TDC, uno de los comentarios fue:

“...varias de las cosas que vimos en la sesión son muy similares a lo que nosotros vemos en los 12 pasos pero vista de manera diferente, lo considero como una herramienta más para tener más allá de los 12 pasos”.

Este comentario me permite notar que hay ciertas áreas en común entre la TDC y el programa de los 12 pasos, como la espiritualidad, aceptación, etc. Al yo presentar esta información desde una perspectiva diferente puede ser procesado también de manera diferente y hasta más profunda debido a que no es el típico formato de una reunión de 12 pasos.

- Sensibilización para otras maneras de responder ante la situación: el participante I. al finalizar la sesión 2, comentó que:

““Nunca se me había ocurrido hablar usando mi punto de vista empleando la palabra “yo” para hablar, así como lo decía el padrino M. yo también uso “tú” y señalo a la otra persona y esta sesión me ha dado una manera diferente de como me expreso”.”.

También el participante M. hizo la observación ...en la sesión 4, comentó que ha aplicado la estrategia DEAR MAN para des-escalar situaciones en torno a su hija y me comentó:

“Es raro porque al yo aplicar las estrategias siento que se sacó de onda a las otras personas porque no estoy respondiendo de manera en la cual esperan que responda lo que hace que la otra persona también responda de manera diferente...”

A través de estos comentarios puede observar que hay sensibilización de otras maneras de expresión personal, por una parte en base al comentario del participante I. pudo ver que al poner la carga de las palabras y sentimientos en primera persona puede haber menor reactividad de la otra persona y en consecuencia mejorar sus posibilidades de obtener su objetivo en la interacción, por otra parte en base al comentario del participante M. puedo observar que hay conciencia sobre la influencia que tiene la reacción personal en la respuesta de la otra persona .

- Desafío de creencias basadas en sesgos cognitivos: se logró que los participantes reconocieran algunos de los sesgos dentro de su vida cotidiana, por ejemplo, algunos comentarios de los participantes fueron:

“Viendo esta lista me doy cuenta que reaccionó en base a este tipo de creencias por lo puedo ver en qué áreas necesitó trabajar.”

“Estuve analizando la hoja con más calma y me di cuenta de que es cierto que todas las declaraciones son mitos”.

En base a estos comentarios puedo deducir que fue importante para los participantes retar y cuestionar estas creencias, ya que así pudieron reflexionar que en su vida estaba actuando en base a estas creencias que no son reales por lo que hubo conciencia de la realidad.

## Discusión

Mi acercamiento a este grupo de AA inició desde 8° semestre donde tenía que hacer una intervención a alguna comunidad y fui referida a este grupo por la señora que trabajaba en mi casa. Llegar a integrarme al grupo no fue fácil ya que es un grupo cerrado y en general muy desconfiado de compartir experiencias, vivencias y posibles necesidades. Para que me pudieran abrir la confianza me hicieron la invitación de pasar por la Experiencia Espiritual. Después de la experiencia se mostraron abiertos y en confianza para que pudiera ir a las sesiones normales donde trabajaban con los 12 pasos, fue aquí donde pude escuchar a los integrantes del grupo y detectar sus necesidades.

La intervención que di en el semestre de 2022-1 fue muy bien recibida y la líder del grupo me hizo la invitación de realizar otra intervención con ellos y me dio algunos puntos por mejorar, entre ellos me comentó que es mucha información para una sola sesión por lo que le hubiera gustado que se expandiera en un mayor número de sesiones.

Decidí construir sobre el trabajo previo para realizar otra intervención, esta vez usando la retroalimentación que me dio el grupo para focalizar las sesiones hacia un solo tema junto con un mayor número de sesiones. Elegí profundizar en el tema de comunicación efectiva debido a que fue el tema que más causó reflexión debido a que fueron sensibilizados a responder de una manera distinta.

En el transcurso de mi acercamiento con la comunidad me invitaron a la tribuna y tome la oportunidad de hablar sobre un conflicto con una compañera de trabajo,



describí cómo maneje la situación en el momento, el porque no me fue efectivo y especifique sobre una mejor manera de haber lidiado con ella es haber simplemente aceptado la situación (técnica de la TDC) ya que ella no iba a cambiar; hablar sobre mi experiencia resonó con una integrante de la comunidad debido a que iba a tener que lidiar con una persona no grata ese fin de semana y decidió poner en práctica la aceptación, unas semanas después, en una reunión de AA me comentó que le sirvió mucho para no hacer corajes con esa persona, pasó de manera tranquila el fin y a pesar de que fue algo que su pareja le había dicho una y otra vez hacer, ella lo interpretaba que lo hacía para el beneficio de su ex-pareja, el hecho de yo haber traído cierta objetividad al exponer mi experiencia, la hizo ver como podía aplicar la técnica de aceptación.

Durante esta práctica aprendí que, a pesar de haberme adentrado en el tema y la teoría, no hay sustituto para la experiencia directa, en especial en la sesión 1 donde se presentó un punto de tensión, donde no supe cómo navegar la situación al momento pero, al hacer reflexión sobre la sesión fue cuando me di cuenta sobre la importancia del uso del paradigma de la dialéctica y como se usa para navegar situaciones de tensión o conflicto, el hecho de yo ponerlo en práctica a una situación real y ver la manera de cómo llegar a la dialéctica para la situación fue de gran aprendizaje.

Considero que me faltó tener más acercamiento hacia la perspectiva de un alcohólico en cuanto a los ejemplos que di y adecuar las técnicas hacia situaciones prácticas de su vida; otra área por mejorar sería el número de sesiones y la dinámica de las sesiones ya que en una junta típica de los 12 pasos, se ve el tema de la sesión y se discute con los participantes. Si pudiera dar de nuevo la intervención daría cada

tema en 2 ó 3 sesiones diferentes, en donde primero brindó la información y luego tener una discusión a profundidad con los participantes haciendo enfoque sobre cómo se identifican con el tema, como aplicarían lo visto a su vida diaria, que ejemplos de su vida pudieran compartir con los demás, etc.

Aprendí a hablar en público, esta fue un área de gran dificultad para mi ya que siempre había experimentado un cierto grado de nerviosismo que no me permitía expresarme ni la información con claridad por lo que esta experiencia a través de exposición pude manejar mejor mi ansiedad y combatir mi temor a hablar ante un público.

Aprendí sobre la terapia dialéctica conductual y en práctica pude ver como el uso de los módulos con la finalidad de brindar diferentes habilidades hacia los pacientes puede ser utilizado como tratamiento independiente a la terapia. Hay mucho por aprender de esta terapia inclusive en el módulo de efectividad interpersonal (yo solo di las bases del módulo en mi intervención) vienen más temas dirigidos hacia cómo manejar las diferentes relaciones en tu vida y hay otros 3 módulos de habilidades.

Me gustaría conocer más sobre el paradigma de la dialéctica y tener la habilidad de transformar puntos de tensión con pensamiento rígido hacía pensamiento con más flexibilidad, lo considero una habilidad valiosa al momento de dar cualquier tipo de terapia.

## Referencias:

Azizi, A., Borjali, A., & Golzari, M. (2010). The effectiveness of emotion regulation training and cognitive therapy on the emotional and additional problems of substance abusers. *Iranian Journal of Psychiatry*, 5(2), 60.

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3430496/>

Amor Y Servicio. (2022). *EXPERIENCIA DE 4 Y 5 PASOS - Amor Y Servicio*. [online]:

<http://www.amoryserviciiousa.org/inicio/experiencia-de-4-y-5-pasos>

Barraca Mairal, J. (2009). Habilidades clínicas en la terapia conductual tercera generación. *Clínica y Salud*, 20(2), 109-117.

[https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1130-52742009000200001#f4](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1130-52742009000200001#f4)

Bataz, A. E. E., Espinosa, M. Á. M., & Azamar, V. H. V. (2020). Prácticas parentales en la regulación emocional de adolescentes. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 23(1), 400.

<https://www.iztacala.unam.mx/carreras/psicologia/psiclin/vol23num1/Vol23No1Art19.pdf>

Beckstead, D. J., Lambert, M. J., DuBose, A. P., & Linehan, M. (2015). Dialectical behavior therapy with American Indian/Alaska Native adolescents diagnosed with substance use disorders: Combining an evidence based treatment with cultural, traditional, and spiritual beliefs. *Addictive behaviors*, 51, 84-87.

<https://doi.org/10.1016/j.addbeh.2015.07.018>

Bill, W. (1992). *Doce Pasos Y Doce Tradiciones Alcohólicos Anónimos*: World Services.

Cavicchioli, M., Movalli, M., Vassena, G., Ramella, P., Prudenziati, F., & Maffei, C.

(2019). The therapeutic role of emotion regulation and coping strategies during a stand-alone DBT Skills training program for alcohol use disorder and concurrent substance use disorders. *Addictive behaviors*, 98, 106035.

<https://doi.org/10.1016/j.addbeh.2019.106035>

Cruz González, D. (2018). *Encontrando mi enfermedad: producción de las relaciones sociales en el grupo nuevo atardecer de cuarto y quinto paso*. Tesis para obtener el grado de Maestría en Antropología Social, Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social (CIESAS-SURESTE).

<http://ciesas.repositorioinstitucional.mx/jspui/handle/1015/886>

Chapman, A. L. (2006). Dialectical behavior therapy: Current indications and unique elements. *Psychiatry (Edgmont)*, 3(9), 62.

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2963469/>

Echeburúa, Enrique, & Bravo de Medina, Ricardo, & Aizpiri, Javier (2008). Variables de personalidad, alteraciones psicopatológicas y trastornos de personalidad en pacientes con dependencia de alcohol en función de la tipología de Cloninger. *Psicothema*, 20(4),525-530.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72720403numeracion>

Giannelli, E., Gold, C., Bieleninik, L., Ghetti, C., & Gelo, O. C. (2019). Dialectical behaviour therapy and 12-step programmes for substance use disorder: A systematic review and meta-analysis. *Counselling and Psychotherapy Research*, 19(3), 274-285. <https://doi.org/10.1002/capr.12228>

Gonzalez, K. (2018). The Relation between DBT Skills Training and Attitudes Towards Individuals with BPD.

[https://academicworks.cuny.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1081&context=jj\\_etd](https://academicworks.cuny.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1081&context=jj_etd)

[s](#)

Gutiérrez Portillo, A. (2014). La religiosidad de Alcohólicos Anónimos. *Temas Antropológicos. Revista Científica de Investigaciones Regionales*, 36(2),73-96.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=455845084003>

Haktanır, A. & Callender, K. A. (2020). Meta-analysis of dialectical behavior therapy (DBT) for treating substance use. *Research on Education and Psychology*, 4(Special Issue), 74-87. <https://dergipark.org.tr/en/pub/rep/issue/54042/714846>

Linehan, M. M. (1993a). *Cognitive-behavioral treatment of borderline personality disorder*. New York: Guilford Press.

Linehan, M. M. (2015b). *DBT Skills Training Manual* (2nd ed.). Guilford Press.

Linehan, M. M. (2015c). *DBT® skills training handouts and worksheets* (2nd ed.).

Guilford Press.

Linehan, M. M., & Wilks, C. R. (2015). The course and evolution of dialectical behavior therapy. *American journal of psychotherapy*, 69(2), 97-110.

<https://psychotherapy.psychiatryonline.org/doi/full/10.1176/appi.psychotherapy.2015.69.2.97>

Maffei, C., Cavicchioli, M., Movalli, M., Cavallaro, R., & Fossati, A. (2018). Dialectical behavior therapy skills training in alcohol dependence treatment: findings based on an open trial. *Substance use & misuse*, 53(14), 2368-2385.

Méndez, S. M., y Andrade-Palos, P., y Peñaloza, G. R. (2013). Prácticas parentales y capacidades y dificultades en preadolescentes. *Revista Intercontinental de Psicología y Educación*, 15(1), 99-118.

<https://www.redalyc.org/pdf/802/80225697007.pdf>

Neacsiu, A. D., Eberle, J. W., Kramer, R., Wiesmann, T., & Linehan, M. M. (2014). Dialectical behavior therapy skills for transdiagnostic emotion dysregulation: A pilot randomized controlled trial. *Behaviour research and therapy*, 59, 40-51.

<https://www-sciencedirect-com.pbidi.unam.mx:2443/science/article/pii/S0005796714000746?via%3Dihub>

Ochoa Mangado, E., Madoz-Gúrpide, A., & Vicente Muelas, N. (2009). Diagnóstico y tratamiento de la dependencia de alcohol. *Medicina y seguridad del trabajo*, 55(214), 26-40.

[http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X200900010003](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X200900010003)

[03](#)

Pelegrino Callis, Georgia Lucila, Pérez Sánchez, Glenda, Duconger Castellanos, Rosa Delia, Martínez Muñiz, María Nela, & Ramírez Álvarez, Graciela. (2015). Conocimientos generales sobre el Grupo de Alcohólicos Anónimos. *MEDISAN*, 19(8), 1006-1019.

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1029-3019201500080001](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1029-3019201500080001)

[1http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1029-301920150008000](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1029-3019201500080001)

[11](#)

Puente, L. A. R., Luis, M. A. V., Castillo, M. M. A., Heredia, L. P. D., Bermúdez, J.

Á., García, N. A. A., & Vargas, R. A. C. (2019). Eventos estresantes, espiritualidad y consumo de alcohol en participantes del programa de 12 pasos de AA. *Ciência & Saúde Coletiva*, 24, 641-648.

<https://www.scielosp.org/article/csc/2019.v24n2/641-648/es/>

Pons, J., & Buelga, S. (2011). Factores asociados al consumo juvenil de alcohol: una revisión desde una perspectiva psicosocial y ecológica. *Psychosocial Intervention*, 20(1), 75-94.

[https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-055920110001000](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-055920110001000)

[08](#)



Secretaria de Salud (20 de abril 2016). *Aumenta el consumo de alcohol entre jóvenes*.

<https://www.gob.mx/salud/articulos/aumenta-el-consumo-de-alcohol-entre-jovenes>

[s](#)

Sinha, R., Fox, H. C., Hong, K. A., Bergquist, K., Bhagwagar, Z., & Siedlarz, K. M.

(2009). Enhanced negative emotion and alcohol craving, and altered physiological responses following stress and cue exposure in alcohol dependent individuals. *Neuropsychopharmacology*, 34(5), 1198-1208. [10.1038/npp.2008.78](https://doi.org/10.1038/npp.2008.78)

Soler, J., Eliges, M., & Carmona, C. (2016). Terapia Dialéctica Conductual: aplicaciones clínicas y evidencia empírica. *Análisis y modificación de conducta*, 42(165-66).

<http://uhu.es/publicaciones/ojs/index.php/amc/article/view/2793>

Swenson, C. R. (2016). *DBT principles in action: Acceptance, change, and dialectics*.

Guilford Publications.

Thibault, A. (2018, noviembre). Teoría de cambio [video]. Abdul Latif Jameel Poverty

Action Lab (J-PAL)

Vivyan, C. (2015). Interpersonal effectiveness: Getting on with others using DBT. *Get*

*Self Help UK*. <https://www.getselfhelp.co.uk/interpersonal.htm>

## Anexos y/o apéndices

### Anexo 1: Acercamiento con la comunidad

#### Acercamiento con la comunidad

¡Hola! Un gusto en saludarte, mi nombre es Diana Favela soy estudiante de psicología de la UNAM 8vo semestre en donde estoy cursando la materia de: Psicología Aplicada de Elección IV. Me gustaría invitarte a llenar la presente encuesta, su finalidad es presentar un panorama amplio sobre la necesidad de la comunidad para poder conocer a que áreas se puede dirigir la intervención. Sus respuestas son totalmente ANÓNIMAS, los datos obtenidos serán usados solo para fines académicos.

---

\* Required

1. Sexo \*

*Mark only one oval.*

Mujer

Hombre

2. Edad \*

---

3. Estado civil \*

*Mark only one oval.*

Soltero/a

Casado/a

Unión libre

Divorciado/a

4. ¿Cuál es el nivel escolar más alto que alcanzó? \*

*Mark only one oval.*

- Preescolar
- Primaria
- Secundaria
- Bachillerato
- Carrera técnica
- Licenciatura
- Otro

5. ¿Cuál de las siguientes categorías describe mejor su situación laboral? \*

*Mark only one oval.*

- Empleado/a trabajando a tiempo completo
- Empleado/a trabajando a tiempo parcial
- Desempleado/a, buscando trabajo
- Desempleado/a, SIN buscar trabajo
- Jubilado/a
- Con discapacidad, no puedo trabajar

6. ¿Actualmente, cuentas con los siguientes recursos tecnológicos? \*

*Check all that apply.*

- Dispositivo móvil
- Computadora
- Conexión a internet

7. ¿Qué problemas notas en tu comunidad? (a continuación se presentan algunos <sup>\*</sup> ejemplos y se dejará un espacio para comentar, se puede seleccionar más de una opción)

*Check all that apply.*

- Pobre manejo emocional
- Impulsividad
- Recaídas
- Falta de autocuidado (ejemplo: no dormir bien, no comer bien, falta de estructura en el día, etc.)
- Pobre habilidad de afrontamiento a problemas
- Falta de expresión de emociones
- Habilidades interpersonales (falta de comunicación efectiva, relaciones personales, desadecuada interacción con relaciones personales)
- Baja tolerancia a la angustia y a emociones "desagradables" Mal
- manejo de situaciones difíciles
- Otro

8. En caso de haber seleccionado "Otro" favor de especificar

---

---

---

---

---

9. ¿Qué necesidades tiene tu comunidad? (¿en dónde existe un hueco entre la situación actual y cómo debería ser esa situación?, a continuación se presentan algunos ejemplos, no es necesario contestar esta pregunta solo es para dar una idea de la posible necesidad que pueda surgir en su situación).

*Check all that apply.*

- No cumplo con el objetivo al comunicarme o hacer alguna petición (necesidad en habilidades interpersonales)
- Falta de orden en la comunidad (ya sea espacio desordenado, estructura en el día, no estoy al día en mis actividades)
- Tiendo a actuar impulsivamente dependiendo de mi estado de ánimo

10. Ahora que has visto algunos ejemplos de posibles necesidades en la comunidad, favor de expresar su opinión sobre las posibles necesidades de la comunidad. \*

---

---

---

---

---

**Características del grupo**

Esta sección tiene la finalidad de conocer a la comunidad. Sus respuestas son totalmente ANÓNIMAS, los datos obtenidos serán usados solo para fines académicos. Las respuestas van dirigidas a la comunidad que pertenecen que sería el grupo: "Un nuevo sendero"

11. ¿Desde hace cuánto tiempo pertenece a la comunidad? \*

---

12. ¿Cómo se siente con la comunidad? \*

---

---

---

---

---

13. ¿Cuáles son las áreas fuertes (cosas buenas) de la comunidad? \*

---

---

---

---

---

14. ¿Cómo puede mejorar la comunidad? \*

---

---

---

---

---

15. ¿Qué le hace sentirse orgulloso de su comunidad? \*

---

---

---

---

---

16. ¿Cuál ha sido su experiencia en programas impartidas en la comunidad "un nuevo sendero"? (Lo que quieran compartir no es necesario describir lo que pasa en los retiros o grupos, solo hablar de su experiencia con el programa) \*

---

---

---

---

---

17. ¿Esta involucrado/a activamente en la comunidad? \*

*Mark only one oval.*

- Muy frecuentemente
- Frecuentemente
- Ocasionalmente
- Raramente
- Nunca

18. ¿Hay algún cambio que le gustaría hacer en la comunidad? (qué aspectos podría mejorar, que aspectos faltan, qué le gustaría ver, etc.) \*

---

---

---

---

---

## **Anexo 2: Formato del consentimiento informado**



**Universidad Nacional Autónoma de México**

**Facultad de Estudios Superiores Iztacala**

**Psicología a distancia**

### **Consentimiento informado,**

Usted ha sido invitado a participar en el programa “Comunicación efectiva en personas la comunidad Un Nuevo Sendero 4° y 5° paso”. Este tiene como principal objetivo aumentar los recursos de comunicación efectiva a través de estrategias de la Terapia Dialéctica Conductual con acercamiento al programa de 12 pasos utilizado en AA.

Para participar se le pedirá llenar un cuestionario antes y después de conocer las estrategias. El tema visto en el programa será el de Habilidades Interpersonales. El programa está diseñado para brindar información para que el participante pueda ampliar su repertorio de estrategias para mejorar la comunicación efectiva, definiendo ésta como la capacidad para manejar las interacciones de forma habilidosa.

Este programa es parte de un proceso de formación académica como estudiante de la Lic. en Psicología del Sistema Universidad Abierta y Educación a Distancia (SUAYED), de 9° semestre, para el módulo Seminario de Titulación, bajo la tutoría del Mtro en Psic. Javier Darío Ríos Castillo.

Aunque se trata de una intervención de carácter psicológico, su aplicación es de naturaleza educativa y no terapéutica, esto implica la posibilidad de que se exploren facetas personales de su historia, sus actitudes, creencias y comportamientos. Usted tiene el completo derecho de manifestarlas en la medida en que se sienta seguro(a) de hacerlo o de abstenerse de



compartirlas. En todo momento se respetará la voluntariedad de la participación en este programa.

Usted también tiene la libertad de retirar su consentimiento de participación y/o retirarse de las actividades de esta intervención cuando lo estime conveniente y sin necesidad de justificación alguna.

Puede usted tener la confianza de que en todo momento se cuidarán sus datos personales, su privacidad y el carácter sensible de la información que proporcione, así como los datos brindados antes y después de la intervención, estos serán únicamente utilizados con fines académicos.

Al firmar y brindar sus datos, usted acepta que ha leído, entendido y dado su consentimiento para continuar con el taller. Si tiene alguna duda puede formular cualquier pregunta a la facilitadora Diana Hortensia Favela Pérez. Si no desea participar, por favor entregue este formato a la misma.

Nombre: \_\_\_\_\_

Edad: \_\_\_\_\_ años

Firma: \_\_\_\_\_

Teléfono: \_\_\_\_\_

Contacto en caso de emergencia:

Nombre y teléfono: \_\_\_\_\_

## **Anexo 3: Diario de Campo**

### **Sesión 1:**

La sesión 1 fue reprogramada por motivos de logística por parte de la comunidad, por lo que tuve que ajustar los contenidos y negociar con la comunidad tiempo extra para ver todos los temas.

### **Sesión 2:**

Redacción de diario de campo al finalizar la sesión, se hizo una serie de anotaciones en los siguientes rubros:

#### **1.- Interés por las estrategias en TDC**

Durante la sesión la comunidad respondió bien ante el tema que trataba de centrar la introducción, definición, las bases a considerar ante una interacción interpersonal.

#### **2.- Cómo fue recibido por la comunidad**

Me parece que fue bien recibido, hubo mucha participación por parte de la comunidad y pude notar que las estrategias fueron entendidas debido a que me repetían el tema visto en sus propias palabras para ver si entendieron bien el tema.

Hubo cambio de percepción al momento de hacer la dinámica “El abogado del Diablo” en donde se presentaron diferentes declaraciones y la comunidad tenía que seleccionar con cual se identificaba más y debatir esa idea. Me comentó el integrante I. “Viendo esta lista me doy cuenta que reaccionó en base a este tipo de creencias por lo puedo ver en qué áreas necesitó trabajar.”

En la sección donde veíamos el balance que se debe de tener entre el objetivo, la relación y el respeto propio, el participante I. me preguntó si constantemente estar cediendo sus necesidades para no pelear con su ex pareja afectaría su respeto propio ya que es algo que ha estado trabajando, en su carácter.

Al final de la sesión el integrante A. comentó:

“...varias de las cosas que vimos en la sesión son muy similares a lo que nosotros vemos en los 12 pasos, pero vista de manera diferente, lo considero como una herramienta más para tener más allá de los 12 pasos”.

Los demás asintieron a la declaración del integrante A.

### **3.- Áreas por mejorar**

Me faltó integrar el manejo de la dialéctica cuando veíamos el tema de mitos interpersonales ya que una integrante tenía dificultades en ver porque la creencia de “No debería tener que preguntar; deben saber lo que quiero y hacerlo” era considerada como un mito, otros integrantes y yo estábamos debatiendo el mito queriendo ayudarla a ver porque no es una declaración verdadera pero esto hizo que la usuario se pusiera a la defensiva, pude ver que iniciaba a enojarse debido a que inició a respirar de manera más profunda y el resto de la sesión ya no fue participativa.

En el momento no supe qué hacer y continuamos con el resto de la sesión, pero al reflexionar sobre la situación pude ver que me faltó ver el punto de vista de la integrante, validarlo y usar la dialéctica. Una manera diferente y más efectivo de responder en la sesión hubiera sido:

“Puedo entender porque esta declaración pareciera real, por lo que me comentas es algo que las otras personas esperan de ti y tú en efecto te adelantas a las necesidades de los otros por lo que no te tienen que pedir o preguntar, me parece que es normal llegar a esperar ese mismo nivel de demanda por parte de las demás personas de tu vida y al mismo tiempo no es algo justo que te impongan los demás sobre ti.”

Al reflexionar sobre esta respuesta decidí enviar una nota de voz por WhatsApp a la madrina con la intención de transmitirle entendimiento sobre su punto de vista.

A partir de esta reflexión me ayudó a entender la importancia que hay y el uso de la dialéctica como herramienta para navegar de manera habilidosa los puntos de tensión que eventualmente se dan me pude dar cuenta en práctica cómo la dialéctica ayuda a superar conflictos que llegan a ocurrir.

Hubo varias secciones en donde se pedía la participación de la comunidad para tener discusiones sobre diferentes temas, me percate que hubo mucha confusión en cómo fue que formule la pregunta (de manera muy literal a la traducción de inglés a español), me faltó claridad tanto en la formulación de la pregunta como en las instrucciones y en base a eso surgieron muchas dudas, pero se fueron aclarando conforme iban participando en su interpretación de lo que se les pedía o preguntaba.

Por cuestiones de tiempo no pude introducir todas las dinámicas de discusión, pero al usar ejemplos propios pude dar a entender bien el tema. Me parece que una

manera de haber introducido todos los segmentos sería dividir cada tema en 2 sesiones.

Me faltó tener mejor control del grupo en ciertas situaciones, por ejemplo, en la dinámica “el abogado del diablo” algunos terminaron más rápido que otros e iniciaron hacer mucho ruido y fue una integrante que les pidió guardar silencio en lo que terminaban los demás.

### **Sesión 3:**

#### **1.- Interés por las estrategias en TDC**

A partir de lo visto en la sesión 1 hubo muchas preguntas en torno a cómo se manejan ciertas situaciones/ interacciones por lo que les comenté que todo eso se iba a ver en la sesión 2 donde se vería cómo obtener un objetivo en la interacción.

#### **2.- Cómo fue recibido por la comunidad**

Debido a que un familiar cercano a un integrante de la comunidad salió positivo de COVID, se decidió no hacer reunión presencial por lo que esta sesión se realizó en línea, a través de la plataforma ZOOM plan básico.

Inicie con un ejemplo en mi vida y como use la estrategia de DEAR MAN para obtener un objetivo y al pedir retroalimentación me comentaron que la manera en la que la mayoría de los integrantes hubieran manejado la situación hubiera sido con reactividad.

Al dar ejemplos de cómo responder a una interacción que se está tornando difícil usando las estrategias (DEAR) y comparando con ejemplos de cómo NO hay que contestar, la integrante A. hizo la observación de que las respuestas le parecieron "... muy puntuales y directos al grano".

Pedí que usarán ejemplos de su vida para ir practicando como hacer un script DEAR MAN y fui uno por uno para escuchar cómo usar la estrategia, en la sección de Expresar y ser Asertivo note que el integrante M. estaba hablando en segunda persona, por lo que hice correcciones en torno a que utilice la palabra "yo" y hacerse

cargo de sus emociones y no cargarlo sobre la otra persona, tuve que hacer 4 veces las correcciones hasta que formuló correctamente las oraciones de Descripción y Expresión el cual era algo que no se había dado cuenta que estaba haciendo.

Fueron receptivos a la estrategia del disco rayado para navegar una interacción difícil o evitar que escale una interacción el integrante M. se dio cuenta he hizo el comentario: “ahhhhh entonces al decir una y otra vez lo mismo es difícil para la otra persona seguir debatiendo contigo”.

En cuanto a la estrategia de Ignorar Ataques la mayoría respondió que esa parte se les hará difícil por aplicar, pero al dar un ejemplo de una conversación entre 2 personas en donde uno hace una petición y la otra persona lo ataca para desviarlo de su objetivo, pregunté ¿por qué no fue útil responder al ataque?, ¿qué pasó en esta situación? el integrante I. respondió que: “Se enganchó en la situación al responder y la otra persona tomó control de la conversación”.

Al finalizar la sesión y pedir por retroalimentación u opiniones de la sesión el integrante I. me comentó:

“Nunca se me había ocurrido hablar usando mi punto de vista empleando la palabra “yo” para hablar, así como lo decía el padrino M. yo también uso “tú” y señalo a la otra persona y esta sesión me ha dado una manera diferente de cómo me expreso”.

### **3.- Áreas por mejorar**

Esta sesión fue en línea utilizando la plataforma de Zoom en plan básico por lo que cada 40 minutos nos botaba la plataforma, esto me llegó a ser frustrante debido a que cortaba el flujo de la sesión. Al conectarme de nuevo a la plataforma, algunos

integrantes se tardaron en conectarse y en consecuencia no podía continuar con la sesión hasta que todos se conectaran. También hubo dificultades técnicas por parte de un participante ya que cada que se volvía a conectar a la sesión se le olvidaba conectarse al audio por lo que no me escuchaba y tenía que guiar los pasos para que se conectara al audio.

Esta sesión me resultó muy frustrante y sentí que no pude transmitir tan bien la información como en la primera sesión debido a que tuve que balancear las dificultades técnicas, ruidos ambientales de la calle, uso de una plataforma donde solo conocía utilizar lo más básico del programa e intentar concentrar mi atención en transmitir la información de la sesión.



## **Sesión 4:**

### **1.- Interés por las estrategias en TDC**

En esta última sesión tuve que juntar las últimas 2 estrategias utilizadas para mantener la efectividad interpersonal. Había un principal interés en cómo mantener el respeto propio desde la sesión 1 en donde se habían preguntado en cómo mantener esta parte.

### **2.- Cómo fue recibido por la comunidad**

Debido a que hubo dificultades técnicas y ambientales en la sesión 2 decidí mejor hacer la sesión 3 de manera presencial tomando las precauciones necesarias.

Antes de que iniciara la sesión le pedí a la participante E. hablar sobre la dinámica de mitos interpersonales y reiteré que parte de lo que había enviado en la nota de voz validando su perspectiva y a la vez haciéndole ver que no es algo justo que le hagan los demás, pregunté si tenía alguna duda o comentario sobre esa parte y me dijo:

“Estuve analizando la hoja con más calma y me di cuenta de que es cierto que todas las declaraciones son mitos”.

Me pareció importante hacer un pequeño repaso de la estrategia DEAR MAN antes de ver los temas de la sesión. Cuando llegué a la estrategia del Disco Rayado e Ignorar ataques, el participante M. me comentó que aplicó el día anterior esa estrategia:

“Había llegado a la casa y mi esposa me preguntó sobre por qué había llegado tan tarde, le contesté que fue porque había mucho tráfico me siguió preguntando e insistiendo, pero cada que me preguntaba le decía una y otra vez lo mismo, había mucho tráfico, fue hasta la cuarta vez que le respondí lo mismo que dejó el tema y continuamos la conversación hacia otras cosas.... Es raro porque al yo aplicar las estrategias siento que se sacó de onda a las otras personas porque no estoy respondiendo de manera en la cual esperan que responda lo que hace que la otra persona también responda de manera diferente...”

También la participante E. comentó que ha aplicado las estrategias DEAR MAN para desescalar situaciones en torno a su hija:

*“Ya cuando veo que la situación no está llegando a ningún lado le digo *mira esto ya no va a ninguna parte así qué voy a dejar hasta aquí la conversación ya que si continuamos solo vamos a terminar enojandonos más...* y así terminó la conversación sin engancharme, sin enojos, sin peleas y me ha funcionado...”*

En la sección de efectividad en relaciones donde vimos la estrategia de VIGA la participante E. me comentó que esta es una parte donde va a tener mayor dificultad:

“... mira para mi es muy fácil hacer lo que dice ahí la estrategia con alguien que me cae bien pero ya cuando es con alguien que no es de mi agrado yo nada más reacciono y se me hace muy difícil llegar y validar o ser amable, es algo que hasta me haría sentir hipócrita si lo aplico con alguien que me cae mal”

Yo le hice ver que hay veces en las que se tiene que dar la buena cara para mantener una mejor relación con otras personas como con la madre de los hijos de su pareja, no es para el beneficio de ella sino para mantener la relación con las hijas y en esa parte estuvo de acuerdo.

En el tema de sentido propio un integrante resonó mucho en la parte de No sobre pedir Disculpa ya que es un área de dificultad para él, y me pregunta M.:

“... yo soy el tipo de personas que me tiendo a disculpar mucho, en caso de que sea necesario ¿cómo sería pedir la disculpa?”

A lo cual yo le respondí que se pide la disculpa una sola vez y que resiste el impulso a repetir una y otra vez la disculpa.

Al finalizar la sesión el participante I. me comentó:

“... yo he estado intentando sanar y obtener de regreso mi sentido de carácter después de haber estado en una relación tóxica que me absorbió completamente y me parece que estas sesiones son una manera de desarrollarme y crecer.”

La participante E.:

“Mucha información, mucho trabajo. Adecuada para practicar en un diario vivir”

La participante E.:

“Me identifique mucho en varias situaciones y pude pensar que teniendo estas herramientas de trabajo la situación podría haber cambiado, desde que comenzó

a darnos herramientas de trabajo empecé a practicar algunas y me sentí muy bien.”

La participante A.:

“Considero un excelente servicio.”

### **3.- Áreas por mejorar**

Pedí retroalimentación sobre las sesiones en general y la participante E. me comentó:

“Los ejemplos me parecieron bien solo que me hubiera gustado que entraras más a lo que es la mente de un alcohólico y hubieras puesto ejemplos de familia ya que las relaciones familiares es lo primero que se daña... a mí me pareció que hubo mucha información y faltó más discusión sobre los temas, creo que la manera en la que fue brindado el tema fue muy diferente a lo que estamos acostumbrados en las sesiones que nosotros damos y siento que hubo muchas que si te pude entender porque son cosas que los 12 pasos abordan pero de haber dado este taller a personas que apenas están entrando a la comunidad de AA que no han trabajado con la emoción, con los temperamentos, con los pasos yo creo que no te hubieran entendido... mi gran problema es el no saber comunicar y hablo con un muy mal tono de voz, de verdad que me enseñaste mucho, eres muy dedicada y haces un gran trabajo. A mí me es más difícil entender, a veces cierro mi mente...”.

## FOLLE TO DE EFICACIA INTERPERSONAL

### Factores en el Camino hacia la Eficacia Interpersonal

#### **NO TIENES LAS HABILIDADES INTERPERSONALES QUE NECESITAS**

##### **NO SABES LO QUE QUIERES**

- Tienes las habilidades, pero no puedes decidir lo que en verdad quieres de la otra persona.
- No puedes averiguar cómo equilibrar tus necesidades contra las necesidades de la otra persona:
  - Decir no a todo contra ceder a todo.
  - Pedir demasiado contra no pedir nada.

##### **TUS EMOCIONES SE INTERPONEN EN EL CAMINO**

- Tienes las habilidades, pero las emociones (ira, orgullo, desprecio, miedo, vergüenza, culpa) controlan lo que haces.

##### **TE OLVIDAS DE TUS METAS A LARGO PLAZO POR METAS A CORTO PLAZO**

- Pones tus impulsos y deseos inmediatos por delante de tus objetivos a largo plazo. El futuro se desvanece de tu mente.

##### **OTRAS PERSONAS SE INTERPONEN EN TU CAMINO**

- Tienes las habilidades, pero otras personas se interponen en el camino.
- Otras personas son más poderosas que tú.
- Otras personas pueden sentirse amenazadas o disgustarse si obtienes lo que quieres.
- Es posible que otras personas no hagan lo que tú quieres a menos que sacrifiques tu auto respeto, al menos un poco.

##### **TUS PENSAMIENTOS Y CREENCIAS SE ENTROMETEN EN EL CAMINO**

- Las preocupaciones sobre las consecuencias negativas si pides lo que quieres o dices que no a la solicitud de alguien interfieren en la forma de actuar de manera efectiva.
- Las creencias de que no mereces lo que quieres te detienen en tu camino.
- Las creencias de que los demás no merecen lo que quieren te hacen ineficaz.

### Clarificando objetivos en situaciones interpersonales

**EFICACIA DE LOS OBJETIVOS:** Obtener lo que se desea de otra persona

- Obtención de tus derechos legítimos.
- Lograr que otra persona haga algo que tú quieres que esa persona haga.
- Decir no a una solicitud no deseada o irrazonable.
- Resolver un conflicto interpersonal.
- Hacer que se tome en serio tu opinión o punto de vista.

#### *Preguntas*

1. *¿Qué resultados o cambios específicos quiero de esta interacción?*
2. *¿Qué tengo que hacer para obtener los resultados? ¿Qué funcionará?*

**EFICACIA DE LA RELACIÓN:** Mantener y mejorar la relación

- Actuar de tal manera que la otra persona siga queriéndote y respetándote.
- Equilibrar las metas inmediatas por el bien de la relación a largo plazo.
- Mantener las relaciones que te importan.

#### *Preguntas*

1. *¿Cómo quiero que **la otra persona se sienta conmigo** después de que termine la interacción (ya sea que obtenga o no los resultados o los cambios que quiero)?*
2. *¿Qué tengo que hacer para conseguir (o mantener) esta relación?*

**EFICACIA DEL RESPETO PROPIO:** Mantener o mejorar el respeto propio

- Respetando tus propios valores y creencias.
- Actuar de una manera que te haga sentir moral.
- Actuar de una manera que te haga sentir capaz y eficaz.

#### *Preguntas*

1. *¿Cómo quiero **sentirme conmigo mismo** después de que termine la interacción (ya sea que obtenga o no los resultados o los cambios que quiero)?*
2. *¿Qué tengo que hacer para sentirme así conmigo mismo? ¿Qué funcionará?*

## Expandiendo la V en VIGA: Niveles de Validación

1. ▫ **Prestar Atención:** Mostrarse interesado en la otra persona en lugar de aburrido (sin hacer múltiples tareas).
  
2. ▫ **Reflejarse:** Repite lo que escuchaste decir o hacer a la otra persona, para asegurarte de entender con exactitud lo que la persona está diciendo. ¡Sin lenguaje crítico o tono de voz!
  
3. ▫ **“Leer Mentes”:** Ten sensibilidad a lo que la otra persona no dice. Presta atención a las expresiones faciales, el lenguaje corporal, lo que está sucediendo, y lo que ya sabes acerca de la persona. Demuestra que entiendes con palabras o con tus acciones. Entiéndelo desde fuera y asegúrate de que estás en lo correcto. Déjalo ir si no lo estás.
  
4. ▫ **Entender:** Busca cómo la otra persona se siente, piensa o ata cabos, basado en las experiencias pasadas de la persona, situación actual y/o estado mental o condición física actual (es decir, las causas).
  
5. ▫ **Reconocer lo válido:** Busca cómo los sentimientos, pensamientos o acciones de la persona son respuestas válidas porque se ajustan a los hechos actuales, o son comprensibles porque son una respuesta lógica a hechos actuales.
  
6. ▫ **Mostrar Igualdad:** ¡Se tú mismo! No "superes" o "subestimes" a la otra persona. Trata al otro como un igual, no como frágil o incompetente.

## Pautas para la efectividad de los objetivos: obtener lo que quieres (DEAR MAN)

Una forma de recordar estas habilidades es recordar el término **DEAR MAN**:

**D**escribir

**E**xprear

(Ser) **A**sertivo

**R**ecompensar

**M**antener **A**parentar  
confianza **N**egociar

**D**  
escribe

Describe la SITUACIÓN actual (si es necesario). Quédate con los hechos. Dile a la persona exactamente a qué estás reaccionando.

"Me dijiste que estarías en casa para la cena, pero no llegaste hastalas 11".

**E**  
xpresa

Expresa tus SENTIMIENTOS y OPINIONES acerca de la situación.No asumas que la otra persona sabe cómo te sientes.

"Cuando llegas a casa tan tarde, empiezo a preocuparme por ti". Usa frases como "Yo quiero" en lugar de "Deberías", "Yo no quiero" en lugar de "No deberías".

**A**  
sertivo

Se Asertivo PIDIENDO lo que quieres o DICIENDO NO con claridad.No asumas que los demás se darán cuenta de lo que quieres.

Recuerda que los demás no pueden leer tu mente.

"En verdad me gustaría que me llamas cuando vayas a llegar tarde".

**R**  
ecompensar

Refuerza (recompensando) a la persona antes de tiempo (por así decirlo) explicando los efectos positivos de obtener lo que quiere o necesita.

Si es necesario, aclara también las consecuencias negativas de no conseguir lo que quieres o necesitas.

"Sería un alivio, y mucho más fácil vivir con esto, si haceseso".

Recuerda también recompensar el comportamiento deseado después del hecho.



**M**antén

Mantén la atención en TUS METAS.  
Mantén tu posición. No te distraigas. No te salgas del tema.

“Disco rayado”: sigue preguntando, diciendo que no o expresando tu opinión una y otra vez. Sigue diciendo lo mismo una y otra vez.

Ignora los ataques: si otra persona ataca, amenaza o intenta cambiar de tema, ignora las amenazas, los comentarios o los intentos de distraerte.

No respondas a los ataques. Ignora las distracciones. Sólo sigue diciendo tu punto. "Aun me gustaría una llamada".

**A**parenta  
confianza

Muéstrate EFICAZ y competente.  
Usa un tono de voz confiado y una actitud física; hacer un buen contacto visual, sin tartamudear, susurrar, mirar al suelo, retroceder. No decir, "No estoy seguro", etc.

**N**egocia

Debes estar dispuesto a DAR PARA RECIBIR.  
Ofrecer y pedir otras soluciones al problema. Reduce tu pedido.  
Di que no, pero ofrécete a hacer otra cosa o a resolver el problema de otra manera. Concéntrate en lo que funcionará.

"¿Qué tal si me envías un mensaje de texto cuando creas que podrías llegar tarde?"

Voltea la situación: Entrega el problema a la otra persona. Preguntapor otras soluciones.

"¿Qué crees que deberíamos hacer?... No puedo dejar de preocuparme por ti (o no estoy dispuesto a hacerlo)".

### Efectividad de las relaciones: Mantener la relación (VIGA)

Una forma de recordar estas habilidades es recordar la palabra **VIGA (DEAR MAN, VIGA)**:

Valida  
Interés  
Gentileza  
Amigable

**V**  
alidar

Con PALABRAS Y ACCIONES valida, demuestra que comprendes los sentimientos y pensamientos de la otra persona sobre la situación. Ve el mundo desde el punto de vista de la otra persona y luego di o actúa según lo que ves.

“Me doy cuenta de que esto es difícil para ti, y...”, “Veo que estás ocupado, y...”

Vayan a un lugar privado cuando la persona se sienta incómoda hablando en un lugar público.

**I**  
nterés

ESCUCHA y MUÉSTRATE INTERESADO en la otra persona. Escucha el punto de vista de la otra persona.

Enfrentate a la persona; mantén el contacto visual; inclínate hacia la persona en lugar de alejarte. No interrumpas ni hables sobre la persona.

Se sensible al deseo de la persona de tener la discusión en un momento posterior. Se paciente.

**G**  
entileza

Se GENTIL y RESPETUOSO.

No agresiones: No agresiones verbales o físicas. No golpear, apretar los puños. Sin acoso de ninguna clase. Expresa tú enojo de manera directa con palabras. Nada de amenazas: Si tienes que describir consecuencias dolorosas por no conseguir lo que quieres, descríbelas con calma y sin exagerar.

Sin declaraciones "manipuladoras", sin amenazas ocultas. No “Me mataré si tú...”

Tolera un “no”. Permanece en la discusión incluso si se vuelve dolorosa. Sal con gracia. Sin juzgar: Sin moralizar. No “Si fueras una buena persona, lo harías...”

No “Deberías...” o “No deberías...” Abandona la culpa. No burlarse: No sonreír, poner los ojos en blanco, chuparse los dientes. No cortar o alejarse. No decir: "Eso es estúpido, no estás triste", "No me importa lo que digas".

**A**  
migable

Sé amigable. Usa un poco de humor.

SONRÍE. Haz que la persona se sienta cómoda. Se alegre. Charla con dulzura. Usa una "actitud blanda" en lugar de una "actitud dura". Se "político".

Deja tu actitud en la puerta.

## EFICACIA INTERPERSONAL FOLLETO 7

### Eficacia del respeto propio: mantener el respeto por uno mismo (JUGANDo VA Sincero).

Una manera de recordar estas habilidades es recordar la palabra: JUGANDo VA Sincero (DEAR MAN, VIGA JUgANDo VA Sincero).

(Ser) **J**usto  
**ND** (no sobre pedir disculpas)  
**VA**lores  
(Ser)  
**S**incero

(Ser)

**J**  
usto

Se justo CONTIGO y con la OTRA persona. Recuerda Validar TUS PROPIOS sentimientos y deseos, así como los de la otra persona.

**ND**

No te disculpes demasiado.

No te disculpes por estar vivo o por hacer una solicitud en lo absoluto. No te disculpes por tener una opinión o por no estar de acuerdo.

**V**  
alores

No tener los ojos y la cabeza hacia abajo o el cuerpo desplomado. Sin invalidar lo válido.

(Ser)  
**S**  
incero

Apégate a TUS PROPIOS valores.

No vendas tus valores o integridad por razones que no son MUY importantes. Se claro sobre lo que crees que es la forma moral ovalorada de pensar y actuar, y "mantente firme".

No mientas. No actúes indefenso cuando no lo eres. No exageres ni inventes excusas.

Antes de pedir algo o decir que no a una solicitud, debes decidir con qué intensidad quieres mantenerte firme.

Las opciones van desde **muy baja** intensidad, en la que eres muy flexible y aceptas la situación tal como es, hasta **muy alta** intensidad, en la que pruebas todas las habilidades que conoces para cambiar la situación y obtener lo que quieres.

### Evaluación de opciones sobre si pedir algo o decir no y con qué intensidad

#### OPCIONES

##### *Baja intensidad (soltar, ceder)*

##### *Pidiendo*

##### *Diciendo no*

No preguntes; no insinúes.

Insinuar indirectamente; toma un no.

Insinuar abiertamente; toma un no.

Preguntar tentativamente, toma un no.

Pide con gracia, toma un no.

Pregunta con confianza; toma un no.

Pregunta con confianza;  
resistes al no.

Pregunta con firmeza; resistes  
al no.

Pregunta con firmeza; insiste;  
negocia; Sigue intentando.

Pregunta y no aceptes un  
no por  
una respuesta.

1 Hacer lo que la otra persona quiere sin que te pregunte.

2 No te quejes; hazlo con alegría.

3 Hazlo, aunque no estés contento con ello.

4 Hazlo, pero demuestra que  
preferirías no hacerlo.

5 Di que preferirías no  
hacerlo, pero hazlo con  
gracia.

6 Di no con confianza,  
pero reconsidera.

7 Di no con confianza;  
resístete a decir que sí.

8 Di no con firmeza;  
resístete a decir que sí.

9 Di no con firmeza;  
resístete; negocia;  
sigue intentando

10 No lo hagas

#### **Alta intensidad (mantenerse firme)**

## FACTORES A CONSIDERAR

Al decidir qué tan firme o en que intensidad quieres estar al pedir o decir que no, piensa en:

1. La capacidad de la **otra persona** o **tu propia capacidad**.
2. Tus **prioridades**.
3. El efecto de tus acciones en tu **respeto propio**.
4. Tus derechos morales y **legales** o de la otra persona en la situación.
5. Tu **autoridad** sobre la persona (o la de él o ella sobre ti).
6. El tipo de **relación** que tienes con la persona.
7. El efecto de su acción en los objetivos a **largo plazo frente a los de corto plazo**.
8. El grado de **dar y recibir** en tu relación.
9. Ya sea hacer **tareas** para prepararse.
10. El **tiempo** de su solicitud o rechazo.

1. **CAPACIDAD:**
  - ¿Es la persona capaz de darte lo que quieres? En caso afirmativo, aumenta la intensidad de PREGUNTAR.
  - ¿Tienes lo que la persona quiere? Si NO, aumenta la intensidad de decir NO.
2. **PRIORIDADES:**
  - ¿Son muy importantes tus METAS? Aumenta la intensidad.
  - ¿Tu RELACIÓN es inestable? Considera reducir la intensidad.
  - ¿Está en juego tu AUTORESPETO? La intensidad debe ajustarse a tus valores.
3. **RESPETO PROPIO:**
  - ¿Sueles hacer las cosas por ti mismo? ¿Eres cuidadoso de evitar actuar insuficiente cuando no lo eres? En caso afirmativo, aumenta la intensidad de PREGUNTAR.
  - ¿Decir que no te hará sentir mal contigo mismo, incluso cuando lo estés pensando sabiamente? Si NO, aumente la intensidad de NO.
  - ¿Está la persona obligada por ley o código moral a darte lo que quieres? En caso afirmativo, aumenta la intensidad de PREGUNTAR.
  - ¿Estás obligado a darle a la persona lo que está pidiendo?
4. **DERECHOS:**
  - ¿Decir que no violaría los derechos de la otra persona? Si NO, aumente la intensidad de NO.

- 5. AUTORIDAD:** ¿Es usted responsable de dirigir a la persona o decirle qué hacer?
- 6. RELACIÓN:**
- ¿Es lo que quieres apropiado para la relación actual? En caso afirmativo, aumenta la intensidad de PREGUNTAR.
  - ¿Lo que la persona está pidiendo es apropiado para su relación actual? Si NO, aumente la intensidad de NO.
- 7. METAS LARGO/CORTO PLAZO**
- ¿Pedir lo que quiere no mantendrá la paz ahora, pero creará problemas a largo plazo? En caso afirmativo, aumenta la intensidad de PREGUNTAR.
  - ¿Es ceder para mantener la paz en este momento más importante que el bienestar a largo plazo de la relación? Con el tiempo te arrepentirás o te molestará decir que, ¿no? Si NO, aumente la intensidad de NO.
  - ¿Qué has hecho por la persona? ¿Estás dando al menos tanto como pides? ¿Estás dispuesto a dar si la persona dice que sí? En caso afirmativo, aumente la intensidad de PREGUNTAR.
  - ¿Le debes un favor a esta persona? ¿Él o ella hace mucho por tí? Si NO, aumente la intensidad de NO.
  - ¿Has hecho tu tarea? ¿Conoces todos los hechos que necesitas saber para respaldar tu solicitud? ¿Tienes claro lo que quieres? En caso afirmativo, aumenta la intensidad de PREGUNTAR.
- 8. DAR Y RECIBIR:**
- ¿Está clara la petición de la otra persona? ¿Sabes lo que estás aceptando? Si NO, aumente la intensidad de NO.
  - ¿Es este un buen momento para preguntar? ¿La persona está “de humor” para escucharte y prestarte atención? ¿Estás captando a la persona cuando es probable que acepte su solicitud? En caso afirmativo, aumente la intensidad de PREGUNTAR.
- 9. TAREAS:**
- ¿Es este un mal momento para decir que no? ¿Deberías dejar de responder por un tiempo? Si NO, aumente la intensidad de NO. En caso afirmativo, aumente la intensidad de PREGUNTAR. ¿La persona tiene autoridad sobre usted (por ejemplo, su jefe, su maestro)? ¿Y lo que la persona está pidiendo está dentro de su autoridad? Si NO, aumente la intensidad de NO.
- 10. MOMENTO:**

## Validación

### MEDIOS DE VALIDACIÓN:

- Encontrar el núcleo de la verdad en la perspectiva o situación de otra persona; verificar los hechos de una situación.
- Reconocer que las emociones, los pensamientos y los comportamientos de una persona tienen causas y, por lo tanto, son comprensibles.
- *No es necesario* estar de acuerdo con la otra persona.
- *No validar* lo que en realidad no es válido.

### ¿POR QUÉ VALIDAR?

- Mejora nuestras relaciones al mostrar que estamos escuchando y entendiendo.
- Mejora la efectividad interpersonal al reducir:
  1. Presión por demostrar quién tiene razón.
  2. Reacción negativa.
  3. Enojo.
- Posibilita la resolución de problemas, la cercanía y el apoyo.
- La invalidación duele.

### COSAS IMPORTANTES A VALIDAR

- La validación (*y solo la validación*)
- Los hechos de una situación.
- Las experiencias, sentimientos/emociones, creencias, opiniones o pensamientos de una persona sobre algo.
- Sufrimiento y dificultades.

### RECORDAR:

- Cada respuesta inválida tiene sentido de alguna manera.
- La validación no es necesariamente estar de acuerdo.
- La validación no significa que te guste.
- ¡Solo valida lo válido!

### Una guía práctica para la validación

#### 1. ▫ Presta atención:

Muestra interés, escucha y observa. Sin rebuscar. Hacer contacto visual. Mantente enfocado. Asiente de vez en cuando. Responde con la cara (p.ej., sonríe ante declaraciones felices; muestra preocupación cuando escuches algo doloroso).

#### 2. ▫ Refléjalo:

Repite lo que escuchaste u observaste para asegurarte de que realmente entiendes lo que dice la persona. ¡Sin lenguaje crítico ni tono de voz!

Trata de “captar” realmente lo que siente o piensa la persona. Ten una mente abierta. (No estés en desacuerdo, critiques o intentes cambiar la opinión o las metas de la persona). ¡Usa un tono de voz que le permita a la otra persona corregirlo y comprobar los hechos!

Ejemplo: *“Así que estás enojado conmigo porque crees que mentí solo para vengarme de ti. ¿Lo entendí bien?”*

#### 3. ▫ “Leer Mentes”:

Se sensible a lo que la otra persona no dice. Presta atención a las expresiones faciales, el lenguaje corporal, lo que sucede y lo que ya sabes sobre la persona. Demuestra que entiendes con palabras o con tus acciones. Estar abierto a la corrección.

Ejemplo: Cuando le pides a un amigo que te lleve al final de un largo día y la persona se desploma, dile: *“Te ves muy cansado. Déjame buscar a alguien más”*.

#### 4. ▫ Entender:

Fíjate en cómo se siente o piensa la otra persona, o si tiene sentido, dada la historia de la persona, su estado mental o físico, o los acontecimientos actuales (es decir, las causas), incluso si no apruebas la opinión de la persona, su comportamiento, o si su creencia es incorrecta. Diga “Tiene sentido que tú... porque...”

Ejemplo: Si enviaste un WhatsApp y no le llegó, di: *“Puedo entender por qué pensaste que podría estar excluyéndote a propósito”*.

#### 5. ▫ Reconocer lo válido:

Muestra que ves que los pensamientos, sentimientos o acciones de la persona son válidos, dada la realidad y los hechos actuales. Actúa como si el comportamiento de la persona fuera válido.

Ejemplo: Si te critican por no sacar la basura en tu día, admite que es tu día y sácala. Si las personas presentan un problema, ayúdalos a resolverlo (a menos que solo quieran ser escuchados). Reconoce el esfuerzo que está haciendo una persona.



**6. ▫ Mostrar igualdad:**

¡Se tú mismo! No "superes" o "subestimes" a la otra persona. Trata al otro como un igual, no como frágil o incompetente.

Ejemplo: Estar dispuesto a admitir errores. Pide a otras personas sus opiniones. Deja de estar a la defensiva. Ten cuidado al dar consejos o decirle a alguien qué hacer si no se le pide o requiere que lo haga. Incluso entonces, recuerda que podrías estar equivocado.

# HOJA DE TRABAJO DE EFECTIVIDAD INTERPERSONAL (4

## Escribir guiones de eficacia interpersonal

Fecha de vencimiento: \_\_\_\_\_ Nombre: \_\_\_\_\_  
Inicio de la semana: \_\_\_\_\_

Completa esta hoja antes de practicar tus habilidades interpersonales DEAR MAN, VIGA FAST. Practica decir tus "líneas" en voz alta y también en tu mente.

**EVENTO DE IMPULSO para mi problema:** ¿Quién hizo qué a quién? ¿Qué llevó a qué?

OBJETIVOS EN SITUACIÓN (Qué resultados quiero):

PROBLEMA DE RELACIÓN (Cómo quiero que la otra persona se sienta por mí):

PROBLEMA DE RESPETO PROPIO (Cómo me quiero sentir conmigo mismo):

---

### IDEAS DE GUIÓN para DEAR MAN, VIGA Y JUGANNO VA Sincero

1. **Describe** la situación.
2. **Expresar** sentimientos/opiniones.
3. **Se Asertivo** a la solicitud (o di que no) de manera directa (encierra en un círculo la parte que usarás más adelante en el "registro rayado" para mantenerte atento si lo necesitas).
4. **Refuerza** los comentarios por hacer.
5. **Mantener** la atención y aparenta confianza en tus comentarios (en caso necesario).
6. **Negociación** de comentarios a realizar, además de comentarios alternativos (si es necesario).
7. **Validación** de comentarios.
8. **Amigabilidad** en tus comentarios.

Escribe en el reverso todas las cosas que quiere evitar hacer y decir.

# HOJA DE TRABAJO DE EFICACIA INTERPERSONAL 5 ( )

## Seguimiento del uso de habilidades de eficacia interpersonal

Fecha de vencimiento: \_\_\_\_\_ Nombre: \_\_\_\_\_ Inicio de la semana: \_\_\_\_\_

Completa esta hoja siempre que practiques tus habilidades interpersonales para tener la oportunidad de practicar.

**EVENTO QUE DESATO mi problema:** ¿Quién le hizo qué a quién? ¿Qué llevó a qué?

OBJETIVOS EN SITUACIÓN (Qué resultados quiero):

PROBLEMA DE RELACIÓN (Cómo quiero que la otra persona se

sienta de mí):

PROBLEMA DE RESPETO PROPIO (Cómo me quiero sentir conmigo mismo):

**Mis PRIORIDADES en esta situación:** Califica las prioridades 1 (la más importante), 2 (la segunda más importante) o 3 (la menos importante).

\_\_\_ OBJETIVOS                      \_\_\_ RELACIONES                      \_\_\_ AUTO RESPETO

**Desequilibrios y CONFLICTOS DE PRIORIDADES** que dificultaron ser efectivos en esta situación:

**Lo que DIJE O HICE en la situación:** (Describe y marque a continuación).

**DEAR MAN** (Obteniendo lo que quiero)

___ ¿Situación descrita? _____	___ ¿Consciente de? _____
___ ¿Expresa sentimientos/opiniones? _____	___ ¿Disco rayado? _____
___ ¿Asertivo? _____	___ ¿Ataques ignorados? _____
___ ¿Reforzado? _____	___ ¿Parecía seguro? _____
	___ ¿Negocié? _____

**VIGA** (Manteniendo la relación):

___ ¿Gentil? _____	___ ¿Interesado? _____
___ ¿Sin amenazas? _____	___ ¿Validado? _____
___ ¿Sin ataques? _____	___ ¿Amigable? _____
___ ¿Sin juicios? _____	

**JUGANDO va Sincero** (Manteniendo mi respeto por mí mismo):

___ ¿Justo? _____	___ ¿Apegado a los valores? _____
___ ¿Sin disculpas? _____	___ ¿Sincero? _____

¿Qué tan efectiva fue la interacción? \_\_\_\_\_

## HOJA DE TRABAJO DE EFICACIA INTERPERSONAL 6

### El juego de las monedas de diez pesos: averiguar con qué firmeza preguntar o decir que no

Fecha de vencimiento: \_\_\_\_\_ Nombre: \_\_\_\_\_ Inicio de la semana: \_\_\_\_\_

Para averiguar qué tan fuerte pedir algo o qué tan fuerte decir no, lee las instrucciones a continuación. Encierra en un círculo las monedas de diez centavos que pusiste en el banco y luego súmalo. Luego revisa la lista y ve si algunos elementos son mucho más importantes que otros. Verifique de manera sabia antes de actuar, si algunos elementos son mucho más importantes que otros.

<b>Decide con qué fuerza pedir algo.</b> Pon una moneda de un peso en el banco por cada una de las preguntas que obtengan una respuesta afirmativa. Cuanto más dinero tienes, más fuerte pides. Si tienes diez pesos, entonces pídelo con mucha fuerza. Si no tienes dinero en el banco, entonces no preguntes; ni siquiera insinúes.		<b>Decide con qué fuerza decir que no.</b> Pon una moneda de un peso en el banco por cada una de las preguntas que obtengan una respuesta negativa. Cuanto más dinero tienes, más fuerte dices que no. Si tienes diez pesos, entonces di que no con mucha fuerza. Si no tienes dinero en el banco, hazlo sin que te lo pidan.		
1\$	¿Es esta persona capaz de dar o hacer lo que quiero?	<b>Capacidad</b>	¿Puedo darle a la persona lo que quiere?	1\$
1\$	¿Conseguir mi objetivo es más importante que mi relación con esta persona?	<b>Prioridades</b>	¿Es mi relación más importante que decir que no?	1\$
1\$	¿Preguntar me ayudará a sentirme competente y digno?	<b>Auto Respeto</b>	¿Decir no me hará sentir mal conmigo mismo?	1\$
1\$	¿La persona está obligada por ley o código moral a hacer o darme lo que quiero?	<b>Derechos</b>	¿Estoy obligado por la ley o el código moral a dar o hacer lo que quiere, para no violar los derechos de esta persona?	1\$
1\$	¿Soy responsable de decirle a la persona qué hacer?	<b>Autoridad</b>	¿Es la otra persona responsable de decirme qué hacer?	1\$
1\$	¿Es lo que quiero apropiado para esta relación? (¿Es correcto pedir lo que quiero?)	<b>Relación</b>	¿Lo que la persona me pide es apropiado para mi relación con esta persona?	1\$
1\$	¿Es importante pedir para una meta a largo plazo?	<b>Metas</b>	A largo plazo, ¿me arrepentiré de decir que no?	1\$
1\$	¿Doy tanto como recibo con esta persona?	<b>Dar y recibir</b>	¿Le debo un favor a esta persona? (¿La persona hace mucho por mí?)	1\$
1\$	¿Sé lo que quiero y tengo los hechos que necesito para respaldar mi solicitud?	<b>Tareas</b>	¿Sé a lo que le estoy diciendo que no? (¿La otra persona tiene claro lo que se le pide?)	1\$
1\$	¿Es un buen momento para preguntar? (¿Está la persona en el estado de ánimo adecuado?)	<b>Momento</b>	¿Debo esperar un poco antes de decir que no?	1\$
\$	<b>Valor total de pedir</b> (Ajustado + _____ por Mente Sabia)		<b>Valor total de decir no</b> (Ajustado ± _____ por Mente Sabia)	\$

## HOJA DE TRABAJO DE EFECTIVIDAD INTERPERSONAL 6

PEDIR		DECIR NO
No preguntes; no insinúes.	0-1\$	Hazlo sin que te lo pidan.
Insinúas indirectamente; tomas un no.	2\$	No te quejes; hazlo con alegría.
Insinúas abiertamente; tomas un no.	3\$	Hazlo, incluso si no estás alegre al respecto.
Preguntas tentativamente; tomas un no.	4\$	Hazlo, pero demuestra que prefieres no hacerlo.
Pides con gracia, pero tomas un no.	5\$	Di que preferirías no hacerlo, pero hazlo con agradecimiento.
Preguntas con confianza; tomas un no.	6\$	Di no con firmeza, pero reconsidera.
Preguntas con confianza; resistes al no.	7\$	Di no con confianza; resiste a decir que sí.
Preguntas con firmeza; resistes al no.	8\$	Di no con firmeza; resiste a decir que sí.
Preguntas con firmeza; insistes; negocias; sigues intentando.	9\$	Di no con firmeza; resistes; negocias.
No aceptas un no por respuesta.	10\$	No lo hagas.