

Marta García-Jiménez
Asunción Ríos-Jiménez
Purificación Pérez-García
(coord.^{as})

Formación para entrenadores de fútbol adaptado

Personas con discapacidad
intelectual y empleabilidad



Formación para entrenadores de fútbol adaptado

Personas con discapacidad intelectual
y empleabilidad

El trabajo que presentamos forma parte del proyecto de investigación titulado *Identidad de los entrenadores de fútbol adaptado (perfil técnico, didáctico y socioemocional) y su relación con la empleabilidad de los entrenados*, financiado por la Cátedra UGR-Vivagym-Fundación Adecco (03/21 IEFA y 03/22 IEFA), en convocatoria pública.



Cátedra
UGR - VivaGym
Fundación Adecco



UNIVERSIDAD
DE GRANADA



FUNDACIÓN ADECCO



Fundación
GranadaCF

Marta García-Jiménez, Asunción
Ríos-Jiménez y Purificación Pérez-García
(coords.^{as})

Formación para entrenadores de fútbol adaptado

Personas con discapacidad
intelectual y empleabilidad

Colección Horizontes-Universidad

Título: *Formación para entrenadores de fútbol adaptado: personas con discapacidad intelectual y empleabilidad*

Nota: a fin de dar mayor fluidez a la lectura, a lo largo de este libro se utilizará el masculino genérico para referirse a las personas de cualquier sexo.

Primera edición: febrero de 2025

© Marta García-Jiménez, Asunción Ríos-Jiménez y Purificación Pérez-García
(coords.^{as})

© De esta edición:
Ediciones OCTAEDRO, S.L.
C/ Bailén, 5 – 08010 Barcelona
Tel.: 93 246 40 02
octaedro@octaedro.com
www.octaedro.com

Esta publicación está sujeta a la Licencia Internacional Pública de Atribución/
Reconocimiento-NoComercial 4.0 de Creative Commons. Puede consultar las
condiciones de esta licencia si accede a: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

ISBN: 978-84-10282-85-8

Maquetación: Fotocomposición gama, sl
Diseño y producción: Octaedro Editorial

Publicación en acceso abierto - *Open access*

Sumario

Presentación	9
--------------------	---

PARTE I: CARACTERIZAR AL ENTRENADOR DE FÚTBOL ADAPTADO

1. Identidad de los entrenadores de fútbol adaptado.	13
ASUNCIÓN RÍOS-JIMÉNEZ; MARTA JIMÉNEZ-GARCÍA; AMELIA MORALES-OCAÑA; PURIFICACIÓN PÉREZ-GARCÍA	
2. Necesidad formativa para entrenadores de fútbol adaptado.	21
MANUEL TORRES-MOLINA; ENCARNACIÓN GIMÉNEZ-MARTÍNEZ; MARÍA JOSÉ LATORRE-MEDINA; PURIFICACIÓN PÉREZ-GARCÍA	

PARTE II: FORMACIÓN DEL ENTRENADOR DE FÚTBOL ADAPTADO

3. Formación en competencias didácticas para entrenadores de fútbol adaptado	35
AMELIA MORALES-OCAÑA; MARÍA JOSÉ LATORRE-MEDINA; PURIFICACIÓN PÉREZ-GARCÍA	
4. Formación sobre personas con discapacidad intelectual	71
JAVIER MULA-FALCÓN; ASUNCIÓN RÍOS-JIMÉNEZ; MARTA GARCÍA- JIMÉNEZ; AMELIA MORALES-OCAÑA	

5. Competencias socioemocionales del entrenador de fútbol adaptado: marco teórico.....	101
MARÍA ISABEL JIMÉNEZ MORALES; DOLORES VILLENA MARTÍNEZ; YOLANDA ARAGÓN CARRETERO	
6. Formación en competencias intrapersonales e interpersonales del entrenador de fútbol adaptado: proactividad, percepción de la realidad, asertividad y empatía	119
DOLORES VILLENA MARTÍNEZ; CARMEN VERDEJO LUCAS; YOLANDA ARAGÓN CARRETERO	
7. Formación en competencias de adaptabilidad, control del estrés y humor del entrenador de fútbol adaptado	175
YOLANDA ARAGÓN CARRETERO; ISABEL JIMÉNEZ MORALES; MARÍA JOSÉ LATORRE MEDINA	
Sobre las coordinadoras	233

Presentación

Este libro tiene como objetivo presentar una propuesta formativa para entrenadores de fútbol adaptado. Lo que la hace relevante y única es que surge de las voces de los propios entrenadores de fútbol adaptado, recogidas a través de un proyecto de investigación, sufragado por la Fundación Adecco, Vivagym y Universidad de Granada, que ha contado con la colaboración de la Fundación Granada Club de Fútbol.

Los pilares sobre los que proponemos que se sustente la formación destinada a los entrenadores de fútbol adaptado se apoyan en datos científicos, recopilados desde test estandarizados, cuestionarios y entrevistas biográfico-narrativas. El diseño de la formación mostrado obedece a evidencias aportadas desde la investigación, aunque también a la revisión teórica preceptiva.

La monografía se divide en siete capítulos, distribuidos en dos partes: una destinada a indagar sobre la figura del entrenador de fútbol adaptado, primer y segundo capítulos; y la otra, sobre la formación de este profesional, capítulos tres, cuatro, cinco, seis y siete.

El capítulo 1, «Identidad de los entrenadores de fútbol adaptado», aborda la necesidad de estudiar la identidad, así como destacar las variables que contribuyen a definir su identidad, como son las competencias, las funciones y la formación.

El capítulo 2, «Propuesta formativa para entrenadores de fútbol adaptado», revisa los caminos desde los que se forma un entrenador de fútbol y se pone el acento en la nula formación de

los entrenadores de fútbol adaptado, aportando una propuesta formativa.

El capítulo 3, «Formación en competencias didácticas para entrenadores de fútbol adaptado», sugiere claves a los entrenadores de fútbol adaptado sobre la comunicación y gestión de grupos.

El capítulo 4, «Formación sobre personas con discapacidad intelectual» aporta lucidez sobre el trabajo con personas con discapacidad intelectual y la repercusión en su empleabilidad.

Los capítulos 5, «Competencias socioemocionales del entrenador de fútbol adaptado: marco teórico», 6, «Formación en competencias intrapersonales e interpersonales del entrenador de fútbol adaptado: proactividad, percepción de la realidad, asertividad y empatía», y 7, «Formación en competencias de adaptabilidad, control del estrés y humor del entrenador de fútbol adaptado», ofrecen herramientas para tratar el ámbito socioemocional entre los entrenadores de fútbol adaptado.

Formación en competencias intrapersonales e interpersonales del entrenador de fútbol adaptado: proactividad, percepción de la realidad, asertividad y empatía

DOLORES VILLENA MARTÍNEZ
CARMEN VERDEJO LUCAS
YOLANDA ARAGÓN CARRETERO

*Lo más importante es que necesitamos ser entendidos.
Necesitamos alguien que sea capaz de escucharnos
y entendernos. Entonces, sufrimos menos.*

Thich Nhat Hanh

1. Introducción

La formación en competencias intrapersonales e interpersonales de los entrenadores de fútbol adaptado reviste una importancia crucial en el desarrollo integral de los deportistas con discapacidad intelectual. Este capítulo explora algunas dimensiones de estas competencias, destacando su relevancia y aplicabilidad en el ámbito deportivo adaptado.

El fútbol adaptado se presenta no solo como una disciplina deportiva, sino también como un vehículo de inclusión social, desarrollo personal y bienestar emocional para las personas con discapacidad intelectual. En este contexto, el rol del entrenador se convierte en un pilar fundamental para garantizar una experiencia deportiva enriquecedora y significativa. La formación en

competencias intrapersonales e interpersonales proporciona a los entrenadores las herramientas necesarias para abordar de manera efectiva las diversas situaciones que pueden surgir en el proceso de entrenamiento.

La *proactividad*, entendida como la capacidad de anticiparse a las necesidades y desafíos, permite a los entrenadores fomentar un ambiente de aprendizaje dinámico y preventivo. Esta competencia es esencial para la adaptación y respuesta a las particularidades de cada deportista, facilitando, así la creación de estrategias personalizadas que potencien sus habilidades y fortalezas.

La *percepción de la realidad* es otra competencia clave que se aborda en este capítulo. Los entrenadores deben ser capaces de interpretar de manera precisa y realista el contexto en el que se desenvuelven sus deportistas, reconociendo tanto sus limitaciones como sus capacidades. Esta habilidad no solo permite un enfoque más adecuado y ajustado a la realidad de cada individuo, sino que también contribuye a la planificación de objetivos alcanzables y motivadores.

La *asertividad*, definida como la habilidad para expresar opiniones, necesidades y sentimientos de manera clara y respetuosa, se presenta como una competencia indispensable para la comunicación efectiva entre entrenadores y deportistas. La asertividad facilita la creación de un entorno de confianza y respeto mutuo, donde cada deportista se sienta valorado y comprendido. Esta competencia es especialmente relevante en el contexto del fútbol adaptado, donde la interacción constante y la retroalimentación constructiva son fundamentales para el progreso de los deportistas.

Por último, la *empatía* se destaca como una competencia transversal que permea todas las demás. La capacidad de ponerse en el lugar del otro y comprender sus emociones y perspectivas es vital para construir relaciones de apoyo y colaboración. La empatía permite a los entrenadores establecer una conexión profunda con sus deportistas, reconociendo y valorando su singularidad y promoviendo un ambiente inclusivo y motivador.

La utilidad y conveniencia de la formación en estas competencias radica en su impacto directo sobre la calidad del entrenamiento y el bienestar de los deportistas con discapacidad intelectual. Un entrenador formado en proactividad, percepción de la realidad, asertividad y empatía estará mejor preparado para en-

frentarse a los retos y aprovechar las oportunidades que surgen en el contexto del fútbol adaptado. Asimismo, la transferencia de estas competencias a los deportistas contribuye a su desarrollo personal y social, promoviendo habilidades que trascienden el ámbito deportivo y mejoren su calidad de vida.

Este trabajo se presenta con un matiz eminentemente aplicado, centrándose en la implementación práctica de las competencias descritas y su impacto tangible en el día a día del entrenamiento. A través de ejemplos concretos, estudios de caso reales y recomendaciones prácticas, se pretende proporcionar a los entrenadores una guía clara y accesible para integrar estas competencias en su práctica profesional. La formación en competencias intrapersonales e interpersonales no es un fin en sí mismo, sino un medio para transformar el fútbol adaptado en una experiencia profundamente enriquecedora y transformadora tanto para los entrenadores como para los deportistas.

En conclusión, este capítulo subraya la importancia de una formación integral que aborde las competencias intrapersonales e interpersonales como pilares fundamentales para el éxito y bienestar en el fútbol adaptado. La proactividad, la percepción de la realidad, la asertividad y la empatía no solo mejoran la calidad del entrenamiento, sino que también potencian el desarrollo humano de los deportistas con discapacidad intelectual, contribuyendo a su inclusión y participación plena en la sociedad.

2. Sesión de trabajo n.º 1: De reactivo a proactivo

2.1. Introducción

Una mayor consciencia y comprensión psicológica garantiza un mejor desempeño, eficacia y satisfacción en todas las áreas de nuestra vida. Vivir de manera consciente es más que el mero hecho de darnos cuenta y conocer: significa actuar sobre lo que vemos y conocemos. Es observar, reflexionar, ponderar, conocer, analizar y decidir. Este uso adecuado de la consciencia no es automático, necesita ser entrenado, es una elección y de ello depende nuestro bienestar y el de las personas que nos rodean. Proponemos un entrenamiento de la consciencia mediante el desarrollo de la capacidad de atención al momento presente o *mindfulness*.

En esta sesión veremos qué es la atención plena y cómo puede contribuir a pasar del modo reactivo al modo proactivo. Veremos la importancia de tomar consciencia de las necesidades básicas de seguridad, bienestar y conexión ligadas a la supervivencia y dependientes de estructuras cerebrales más primitivas y la estrategia STOP.

2.2. Metodología

En todo proceso de promoción de competencias las personas y especialmente las personas con algún tipo de diversidad, lo que necesitan para su desarrollo son modelos de los que aprender maneras de ser, hacer y relacionarse. Por ese motivo, el entrenador debe tomar consciencia de cómo actúa, se siente, piensa y se comunica, haciéndolo de manera coherente e íntegra. De esta manera, no solo reflejará sus valores, sino que será el modelo para sus entrenados. Además, las competencias que manifieste en el manejo de su estado de ánimo y comportamientos marcarán el clima emocional en cada sesión de entrenamiento, facilitando u obstaculizando el proceso.

En el desarrollo de competencias es importante reconocer que solo y principalmente se hace a través de la experiencia y la práctica, por lo cual hemos elegido en este programa la secuencia de cuatro pasos de Kolb.

2.3. Atención plena o *mindfulness*

2.3.1. Comer una pasa con atención plena

Es un texto adaptado del libro *Vivir con plenitud las crisis* (Kabat-Zinn, 2016).

Paso 1. Experimentación

Se necesita un par de pasas para cada participante. Se puede aprender de memoria o leer el guion siguiente para realizar la experiencia. Lo escrito en cursiva de la guía no se dice en voz alta.

Sostener

En primer lugar, coge una pasa y sostenla en la palma de la mano.

Concéntrate en ella, como si acabaras de llegar de Marte y nunca antes hubiera visto un objeto como este.

Mirar

Tómate tiempo para verla realmente; mira la pasa con detenimiento, prestándole toda tu atención.

Permite que tus ojos exploren cada milímetro de la pasa, examinando los relieves en los que brilla la luz, si hay zonas más brillantes u opacas, las partes más hundidas y oscuras, el color, si es el mismo por todas partes o hay matices diferentes, los pliegues y protuberancias, así como cualquier asimetría o característica especial...

Tocar

Ahora, sostén la pasa entre los dedos índice y pulgar. Haz girar la pasa entre tus dedos, explorando su textura, forma, si es blanda o dura, las rugosidades... Puedes hacerlo con los ojos cerrados si esto amplifica tu sentido del tacto.

Escuchar

Observa las sensaciones que produce el movimiento y todo lo que hace el brazo al llevar la pasa hacia la oreja y, ahí, mueve la pasa entre tus dedos y nota si produce algún sonido...

Oler

Aproxima la pasa a tu nariz y, con cada inhalación, absorbe cualquier olor, aroma o fragancia que pueda surgir. Mientras haces esto, nota cualquier cosa interesante que pueda estar teniendo lugar en tu boca o en tu estómago.

Llevarla a la boca

Ahora llévate lentamente la pasa a los labios, notando que la mano y el brazo saben exactamente en qué lugar colocarla y cómo. Suavemente, sitúa la pasa en la boca, sin masticar. Limita-te a notar cómo entra en su boca y los movimientos que tienes que hacer. Dedica unos instantes a explorar las sensaciones que te provoca el hecho de tenerla en la boca y al explorarla también con la lengua, quizás puedas notar la forma, la textura, las rugosidades, puede que desprenda algún sabor...

Saborear

Cuando sientas que es el momento, prepárate para masticar la pasa, notando cómo y dónde necesitas colocarla para poder

masticarla y los movimientos que tienes que hacer. A continuación, muy conscientemente, másticala una o dos veces y advierte qué ocurre en los instantes subsiguientes, experimentando cualquier ola de sabor que emane de ella mientras sigues masticando. Todavía sin tragar la pasa, nota las sensaciones desnudas del sabor y la textura en la boca y cómo estas pueden cambiar de un instante a otro, momento a momento, así como cualquier cambio que se produzca en la pasa en sí.

Tragar

Cuando te sientas preparado para tragar la pasa, observa si antes puedes detectar la intención de tragarla mientras surge, de modo que puedas experimentar conscientemente dicha intención antes de tragar realmente la pasa. Observa qué sensaciones provocan los movimientos de tu lengua, boca, garganta.

Seguir

Finalmente, mira si puedes sentir qué ha quedado de la pasa mientras se mueve hacia tu estómago y observa cómo se siente tu cuerpo en su conjunto después de terminar este ejercicio de comer con atención plena.

Paso 2. Observación

- ¿Cómo ha sido la experiencia de comerse una pasa con atención plena?
- ¿Es esta vuestra forma habitual de comer?
- ¿Qué habéis descubierto?

Segunda pasa

Ahora puedes comerte la segunda pasa, hazlo como tú quieras.

- ¿Cómo ha sido la experiencia de comerte la segunda pasa?
- ¿Qué diferencias has encontrado?
- ¿Qué has descubierto?

Paso 3. Conceptualización

Atención plena o mindfulness

Hacerles ver que una experiencia tan habitual como el comer, que lo hacemos varias veces al día, y que probablemente hayan

comido pasas en otras ocasiones, cuando añadimos la consciencia, la experiencia se transforma. Cada experiencia es única. Después de comerse la segunda pasa, y haber hecho las preguntas pertinentes, haremos hincapié en que las dos pasas son diferentes, formas, texturas, sabores... distintos y nosotros también hemos cambiado, la anterior experiencia con la pasa nos ha modificado. Queremos hacer ver que todo está continuamente cambiando, pero que, al hacer las cosas de forma automática, no notamos las diferencias.

La consciencia es como los ojos que nos otorgan la capacidad de ver lo que ya está ahí, aunque siempre necesitan de la luz para ello, de igual manera para ser conscientes y poder darnos cuenta de las cosas, necesitamos la atención que es la luz de nuestra consciencia. El propósito será aumentar la capacidad innata de ser conscientes y lo haremos entrenando y flexibilizando la atención para poder ver con claridad la realidad tal cual es y saber dirigir, mantener y cambiar el foco de la atención. Además, en *mindfulness* esta observación de la realidad se hace con una actitud de apertura, con aceptación y amabilidad. Normalmente esto se hace con prácticas dirigidas a fortalecer la atención de las sensaciones, emociones, pensamientos, necesidades, tendencias de acción, etc.

La atención como proceso cognitivo es la capacidad de concentración de los sentidos o de la actividad mental de forma espontánea o voluntaria en los estímulos, información o experiencias, mientras se ignoran otros aspectos perceptibles. Pero la atención plena o *mindfulness* va más allá, es un conjunto de habilidades psicológicas que nos ayudan a llevar una vida con sentido, satisfactoria y efectiva. Es la consciencia que aparece cuando prestamos atención de forma deliberada a cada momento presente sin interferencias de juicios, ideas preconcebidas o expectativas (Kabat-Zinn, 2010).

Actitudes de la práctica del mindfulness

La atención plena es traer consciencia a lo que pasa en el momento presente en el exterior e interior de uno mismo, en vez de quedarnos atrapados en pensamientos del pasado o futuro, en emociones dolorosas o sensaciones. El *mindfulness* nos proporciona herramientas prácticas, ejercicios y actitudes para estar «aquí y ahora», es decir, estar presente y hacer de cada momento

un lugar más interesante y agradable, ya que es el único momento real del que dispones y se hace con las siguientes actitudes:

- *Aceptación*: que significa el reconocimiento de la realidad tal cual es e implica aceptar desde sentimientos dolorosos a saborear experiencias placenteras.
- *Apertura y curiosidad*: acercarnos a todas las experiencias con el interés y curiosidad de un niño que explora algo por primera vez, en lugar de ignorar, huir o luchar contra las experiencias.
- *Amabilidad*: la atención consciente es amable y compasiva, comprende que la realidad del ser humano es compleja y condicionada tanto por factores evolutivos y biológicos como sociales que nos empujan a actuar de la manera que lo hacemos. Necesitamos empatía, comprensión y grandes dosis de paciencia para aprender otras formas de proceder.

*Práctica de la pausa atenta*¹ (texto adaptado del método «¡La atención funciona! Método de Eline Snel»).

A veces necesitas una pausa, unos pocos minutos para ti mismo..., sobre todo cuando aparecen en tu cabeza cosas como: «Uff, tengo tantas cosas en la cabeza que no sé cómo seguir», «esto me supera», «ya no puedo más», etc. En esos momentos, o cuando tú lo decidas, puedes hacer una pausa atenta y tomar aliento para descubrir qué está pasando en tu mundo interior, después puedes seguir con lo que hacías en el mundo exterior..., quizás más fresco, despierto... Es como una invitación a salir por un instante del «modo hacer» y permitirte el «modo ser».

Así que, para de hacer lo que sea que estés haciendo..., para por un momento con tener que hacer algo, con esperar algo de ti o de los demás, incluso con pretender un resultado de esta experiencia..., frena un momento, tomándote el tiempo que necesites para sentir cómo te estás en este instante..., qué está pasando..., cómo te sientes por dentro, ¿qué emociones sientes?, ¿dónde las sientes en tu cuerpo?, ¿qué piensas?, ¿te encuentras bien o al contrario?, dándote cuenta de cómo estás aquí y ahora.

Solo observando..., no tienes por qué cambiar lo que sientes, piensas o está pasando..., solo descubrir cómo estás en este mo-

1. <https://www.elinesnel.com/es/el-metodo-eline-snel>

mento, permaneciendo atento a ello..., un momento de atención desnuda, sin juicios..., no se trata de si lo que sientes es bueno o no, se trata de prestar atención a cómo estás ahora mismo... Una atención amable...

Ahora lleva tu atención, igualmente amable, a tu respiración, a las sensaciones que produce el aire al entrar y salir en tu abdomen, descubriendo cómo es tu respiración en este momento. ¿Qué notas de tu respiración?... Si no tratas de influir en ella, si la dejas ir como va ahora, quizás sientas que tu respiración es profunda y relajada o quizás un poco intranquila y corta..., abandonándote al movimiento de tu respiración confiadamente... Sin que te parezca bien o mal, sigues la profundidad y el ritmo de la respiración...

Llegando a la última parte de esta corta pausa, puedes llevar tu atención a todos los lugares de tu cuerpo en los que puedas sentir algo..., lugares que duelen..., lugares de calma..., lugares con tensión... a todos los lugares que capturen tu atención independientemente de si están bien o no...

Esta conciencia abierta y amable de ti en este momento puede contribuir a calmar tu mente para que puedas estar despierto a la corriente cambiante de la vida que te recorre.

Nuestra disposición a acallarnos y a prestar atención a nuestra vivencia, sea la que sea, es lo que planta la semilla de la aceptación. Con la práctica, irás desarrollando la capacidad de no dejarte arrastrar por lo que pasa, sientes o piensas y a relacionarte con claridad profunda y con bondad con tus vivencias del momento, durante la meditación y en la vida cotidiana.

Con esta pausa atenta te tomas el espacio para conectar contigo, tomar aliento y luego continuar con más claridad, como si hubieras recargado las pilas... Hacer una pausa regularmente te ayuda a que no te quedes vacío, sin energía. Para finalizar te des-perezas, si quieres estirándote bien para continuar con aquello que quieras hacer...

Te deseo que tengas un buen día.

Paso 4. Transferencia

- Practicar en casa la pausa atenta con el audio.
- Realizar una actividad cotidiana que tú elijas, con atención plena (lavarte los dientes, ducharte, comer una pieza de fruta, etc.) De manera similar a como te comiste la pasa.

- Rellenar la hoja de registro sobre las prácticas y señalar la puesta en práctica de las tres «A» (actitudes del *mindfulness*: apertura/aceptación/amabilidad).

2.3.2. Cuento de las necesidades básicas

Paso 1. Experimentación

En esta dinámica de grupo, se divide el grupo en varios más pequeños. Según sea el tamaño del grupo de participantes, se les pide que cuenten sucesivamente cada uno diciendo un número, 1,2, 3..., a continuación, se les pide que se junten todos los unos, dos, tres... Cuando ya estén distribuidos en grupos de 3 a 5 participantes cada uno, se les pide que lean el cuento y cada grupo interpretará una parte.

*El monstruo que se alimenta de la ira, la insatisfacción
y la desconexión*

Érase una vez un rey que vivía en un hermoso palacio rodeado de paz, abundancia y felicidad. La gente era feliz, se sentían seguros, satisfechos y reinaba la armonía entre ellos. Un día el rey tuvo que ausentarse por un asunto de extrema importancia y durante su ausencia, un monstruo llegó a puertas del palacio. Era un monstruo realmente horrible, se le veía muy enfadado, famélico y solitario. Era tan feo, tan apestoso y sus palabras tan hirientes y desagradables que los guardianes se quedaron petrificados e inmóviles por la impresión, el miedo y la indecisión.

Así que el palacio quedó indefenso y el monstruo llegó hasta la sala del trono del rey, allí decidió sentarse en el trono pidiendo a gritos que le trajesen comida, un sillón más grande, cojines para acomodarse y personas que lo sirvieran y entretuviesen. Nadie se atrevía a acercarse y él seguía chillando y emitiendo sonidos aterradores.

Cuando los guardianes recuperaron un poco de fuerza y valentía, entraron en el palacio y ordenaron al monstruo a voces y con amenazas que se levantara de allí y abandonase el palacio. Con cada palabra desagradable, griteríos e insultos, el monstruo se volvía más grande, más feo, más apestoso y violento. Así que la furia de los guardianes fue en aumento y empezaron blandir sus espadas y lanzas, utilizando la violencia para desalojar al monstruo. Pero este

no dejaba de crecer y crecer hasta que acabó ocupando toda la sala. El olor era nauseabundo, el monstruo se hacía cada vez más feo, más peligroso y desagradable.

Por fin, regresó el rey que era un hombre sabio y amable, y al ver el enfrentamiento entre el monstruo y los guardianes, se detuvo, respiró para serenarse, observó la situación y comprendió perfectamente lo que tenía que hacer. Dirigiéndose al monstruo, en un tono amable y cálido, con una reverencia, sonrió y exclamó:

—¡Bienvenido seas a mi palacio!

A continuación, le pregunto si le habían ofrecido una taza de té o algo de comida.

Dijo a sus súbditos:

—Traed una buena taza de té y unas pastas para nuestro invitado—. El monstruo nada más oír esto empezó a hacerse más pequeño y con cada sorbo de la taza de té, menguaba. El rey amablemente le ofreció las pastas y otros alimentos, el monstruo continuó encojiéndose y empezó a cambiar de aspecto. Cada vez era menos feo, dejó de oler mal y se dulcificaban sus facciones y maneras con cada gesto de amabilidad del rey, quien a continuación le ofreció un masaje completo. Lo acomodó entre cojines, lo acarició y masajear. Al final el monstruo presentaba un tamaño gracioso y diminuto, y con un último gesto amable del rey, acabó por desaparecer.

Paso 2. Observación

- ¿Cómo os habéis sentido realizando esta experiencia?
- ¿Qué habéis descubierto sobre las necesidades?
- Explica cómo la fuente de tu malestar podría ser un monstruo que se alimenta de tu miedo, ira, insatisfacción y soledad.

Paso 3. Conceptualización

Reactividad y proactividad

El entrenamiento de la consciencia dotará a los entrenadores de estrategias para desactivar lo que llamamos el «piloto automático» o reacciones impulsivas y posibilitará el dar respuestas basadas en la observación, la reflexión, la anticipación de las consecuencias, la serenidad y la ecuanimidad.

Funcionar con el piloto automático puede traernos problemas en todas las circunstancias, especialmente en aquellas que son desafiantes y necesitan de nosotros una atención flexible y

ajustes importantes para responder de manera inteligente y efectiva. Reaccionar impulsivamente significa dejarnos arrastrar por (Alidina, 2019):

- Pensamientos inconscientes que distorsionan la realidad.
- Emociones basadas en carencias referidas a las necesidades básicas contra las que luchas, intentas evitar o dejar aflorar de manera destructiva, provocando un aumento de la ansiedad o estrés.
- Sensaciones corporales que no atiendes y que incluso pueden llevarte a enfermar.
- Hábitos de conducta que te hacen manifestar enfado, aislamiento, bloqueo, quejas, compulsiones...

Ser proactivo es responder desactivando esta hiperreactividad, concediéndonos la alternativa para elegir actuar de forma consciente y reflexiva, aprendiendo a desengancharnos de pensamientos, emociones, sensaciones y rutinas, estando en conexión con nosotros mismos, con los demás y el entorno, ayudándonos de nuestros valores como guía que nos orientan hacia la clase de persona que queremos ser, en este caso, como entrenadores de chicos y chicas con discapacidad intelectual.

Necesidades básicas

Los seres humanos tenemos tres necesidades básicas: seguridad, bienestar y conexión, que son la fuente de la motivación primigenia que nos impulsa a evitar el peligro, el dolor y el sufrimiento; buscar el placer y el bienestar; perseguir la conexión con otros y la pertenencia al grupo. Todas ellas están ligadas a la supervivencia y dependen de estructuras cerebrales subcorticales del sistema límbico, principalmente del hipotálamo, el tálamo y la amígdala.

Traeremos consciencia a estas necesidades porque, si en este nivel básico estas necesidades no están suficientemente cubiertas, es decir, si uno se siente inseguro, insatisfecho y rechazado, será muy difícil pasar de reaccionar, funcionando con el piloto automático, a responder de manera consciente y efectiva, así como poder procesar información y aprender. Las facultades de las estructuras cerebrales más evolucionadas, de la corteza cerebral, principalmente del córtex prefrontal, quedarán anuladas.

Conocer que detrás de las emociones hay carencias o satisfacción de estas necesidades va a permitir a los entrenadores un mayor manejo de su propio mundo emocional y el de sus entrenados.

Trasladarnos a este nivel primario de las necesidades, ocupándonos de que estén suficientemente atendidas y cubiertas, tanto en el entrenador como en el entrenado, hará al entrenador más respetuoso de la diversidad y los abocará a ofrecerles con equidad más apoyo, orientación precisa y acompañamiento y se irán convirtiendo en personas significativas para sus deportistas, ofreciéndoles un vínculo seguro, consciente de sus necesidades y coherente con sus valores.

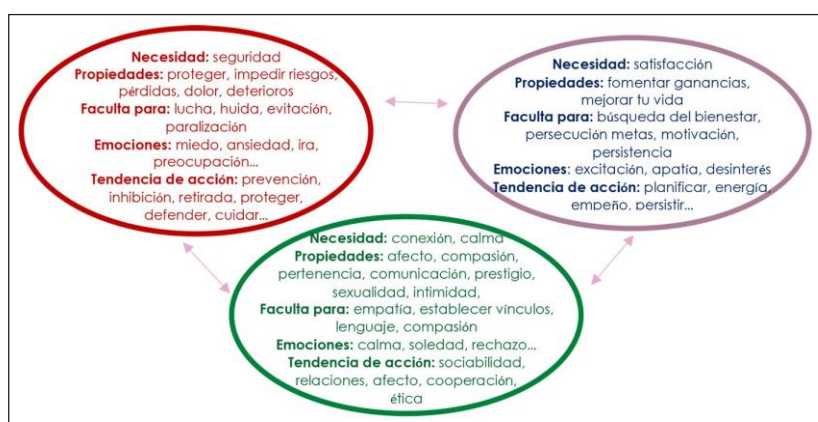


Figura 1. Necesidades y sistemas de regulación emocional. Fuente: adaptación del libro *Cultiva la felicidad*, de Rick Hanson (2013)

Las necesidades están relacionadas con los sistemas de regulación emocional. La necesidad de seguridad con el sistema de amenaza y defensa, estrechamente vinculado a la respuesta de estrés. El de satisfacción, al sistema de búsqueda de oportunidades e incentivos, relacionado con la motivación y el refuerzo y el de conexión, al sistema de apego que nos faculta para establecer vínculos a través del afecto, el respeto y la comprensión.

Estrategia STOP

La estrategia STOP es una estrategia básica que utilizamos en el *mindfulness* para darnos la oportunidad de elegir nuestras respuestas en vez de reaccionar impulsivamente. STOP es un acrónimo que utilizamos los pasos siguientes:

- S: *STOP*, para, creando un espacio para poder observar.
- T: toma *tiempo* para respirar y tranquilizarte, solo desde la calma podremos ver con objetividad, sin urgencia.
- O: *observa* qué está sucediendo, el acontecimiento, describiéndolo de forma objetiva sin interpretaciones y observa en el interior para darte cuenta de qué sensaciones, pensamientos, emociones, necesidades sientes.
- P: *Procede* a elegir la respuesta.

Paso 4. Transferencia

- Práctica el STOP en situaciones cotidianas.
- Rellena la hoja de registro de la práctica del STOP que hayas realizado.

2.4. Ficha de sesión de trabajo

Justificación

Para ser un entrenador de fútbol de personas con discapacidad intelectual, es importante, además de poseer conocimientos teóricos y técnicos sobre el deporte y sobre los distintos tipos de discapacidades y lo que las caracteriza, desarrollar una serie de competencias para hacer más efectivo su entrenamiento y que ello repercuta en las personas entrenadas ayudándoles a su vez a desarrollar competencias para la vida (*LifeComp*).

Sin duda alguna, tanto en entrenados como entrenadores, serán muchas las competencias que se han de desarrollar y promoverse, tales como la paciencia, la empatía, la amabilidad, las habilidades de comunicación efectiva, la motivación intrínseca, etc. Para nosotros, de las más relevantes y útiles en ambas partes, va a ser la flexibilidad unida a la capacidad de adaptación para ser cada vez más resilientes, puesto que la incertidumbre y la diversidad que tendrán que afrontar van a ser factores que estén presentes en cada sesión de entrenamiento.

Así que hay que considerar natural que, frente a las situaciones desconocidas, los cambios inesperados y las dificultades que puedan surgir, las personas tendemos a reaccionar dejándonos llevar por las situaciones, las emociones, los impulsos, creencias, ideas preconcebidas, juicios o hábitos de conducta. Por ello, vemos imprescindible que los entrenadores traigan consciencia y autoconocimiento a la manera en que nos conducimos los seres humanos y conocer qué es lo que nos domina e impulsa a ser reactivos. Creemos que es necesario dotarlos de estrategias para desactivar ese «piloto automático» y posibilitar dar respuestas basadas en la observación, la reflexión, la anticipación de las consecuencias y la serenidad.

En esta sesión nos vamos a centrar en explicar la metodología que vamos a adoptar para desarrollar competencias socioemocionales. Una metodología activa y participativa basándonos en los cuatro pasos de la secuencia de Kolb, ya que nos servirá de base en todas las sesiones.

Por otro lado, veremos cómo pasar del modo reactivo al modo proactivo. Trabajando la consciencia de nuestras necesidades básicas de seguridad, bienestar y conexión ligadas a la supervivencia, dependientes de las estructuras cerebrales más primitivas. Haciéndoles ver que, si a este nivel básico las necesidades no están suficientemente cubiertas, es decir, si uno se siente inseguro, insatisfecho y rechazado, será muy difícil pasar de reaccionar y funcionar con el piloto automático a responder de manera consciente y efectiva.

Conocer que detrás de las emociones hay carencias o satisfacción de estas necesidades tan primarias, que, además, son la base de la motivación primigenia que nos impulsa a evitar el dolor y el sufrimiento; buscar el placer y el bienestar; y perseguir la conexión con otros y la pertenencia al grupo va a permitir a los entrenadores un mayor manejo de su propio mundo emocional y el de sus entrenados, permitiéndoles tratarlos con respeto a su diversidad, con equidad para ofrecerles apoyo, orientación y acompañamiento. De esta manera, los entrenadores se irán convirtiendo en personas significativas para sus deportistas. En todo proceso de promoción de competencias, las personas, y especialmente las personas con algún tipo de diversidad, lo que necesitan para su desarrollo son modelos de los que aprender maneras de ser, hacer y relacionarse, por ese motivo el entrenador debe tomar consciencia de cómo actúa, piensa y se comunica porque ello no solo reflejará sus valores, sino que su estado de ánimo y comportamientos marcará el clima emocional en cada sesión de entrenamiento. De esta forma podrá utilizar su propia pasión para motivar a los deportistas.

Título de la sesión	Competencias a desarrollar
De reactivo a proactivo	• Consciencia: atención-observación • Autoconocimiento • Consciencia de los sistemas de regulación emocional • Autorregulación • Capacidad de tomar decisiones de manera reflexiva y efectiva

Objetivos

Objetivo 1. Desarrollar la capacidad de atención y observación utilizando estrategias de *mindfulness*.

Objetivo 2. Practicar la pausa atenta.

Objetivo 3. Indagar sobre los sistemas de regulación emocional y las necesidades a las que responden.

Objetivo 4. Distinguir entre reaccionar y responder.

Objetivo 5. Emplear estrategia STOP para pasar de reactivo a proactivo.

Objetivo 6. Comprender la necesidad de entrenar estas habilidades.

Contenidos

Los contenidos a desarrollar en esta sesión son:

- Atención plena o *mindfulness*
- Actitudes de la práctica de *mindfulness*
 - Apertura

- Aceptación
- Amabilidad
- Reactividad
- Proactividad
- Estrategia STOP
 - S (STOP, para)
 - T (Toma tiempo para respirar, tranquilízate)
 - O (Observa qué pasa fuera y dentro de ti: sensaciones, emociones, pensamientos...)
 - P (Procede, elige la respuesta)

Duración	Materiales
El tiempo necesario para llevar a cabo la sesión será de 2 horas.	• Presentación de PowerPoint • Pasas • Grabación o texto para meditación • Hojas de registro

Desarrollo (modelo Kolb)

Actividad 1 <i>Experiencia concreta</i>	Duración	Descripción
Presentación programa (actividad expositiva y grupal)	30 min	• Presentación del programa • Dinámica para conocer a los miembros del grupo • Establecer las normas de funcionamiento • Explicación de la metodología
Actividad 2 <i>Observación reflexiva</i>	Duración	Descripción
Atención plena (actividad individual y grupal)	45 min	• Paso 1 (Experimentación). - Comer una pasa con atención plena • Paso 2 (Observación /indagación) - ¿Cómo ha sido la experiencia de comerse una pasa con atención plena? - ¿Es esta vuestra forma habitual de comer? - ¿Qué habéis descubierto? • Paso 3 (Conceptualización) - Atención plena o <i>mindfulness</i> - Actitudes de la práctica de <i>mindfulness</i> (Apertura, Aceptación y Amabilidad) • Paso 4 (Transferencia) - Indicaciones sobre audios para practicar en casa la pausa atenta

- Realizar actividades cotidianas con atención plena
- Rellenar hoja de registro sobre las prácticas y señalar la puesta en práctica de las tres A (apertura/aceptación/amabilidad)

Actividad 3 <i>Conceptualización abstracta</i>	Duración	Descripción
Reactividad vs. proactividad (actividad individual y grupal)	45 min	• Paso 1 (experimentación) - Dinámica de grupo sobre los tres sistemas de regulación emocional • Paso 2 (observación/indagación) - ¿Cómo os habéis sentido realizando esta experiencia? - ¿Qué habéis descubierto sobre las necesidades? • Paso 3 (conceptualización) - De reactivo a proactivo - Estrategia STOP ◊ S (STOP, para) ◊ T (Toma tiempo para respirar, tranquilízate) ◊ O (Observa qué pasa fuera y dentro de ti: sensaciones, emociones, pensamientos...) ◊ P (Procede, elige la respuesta) • Paso 4 (transferencia) - Practica el STOP en situaciones cotidianas - Rellena la hoja de registro de las prácticas que hayas realizado

Evaluación y transferencia a los entrenados

La evaluación de los contenidos de la sesión se llevará a cabo mediante:

- Realizar el MAAS (*Mindfulness Attention Awareness Scale*)
- Responder si supuestas situaciones que se les plantean ejemplifican el modo responder o reaccionar.
- Plantearles situaciones para que identifiquen la necesidad que hay detrás de las emociones o respuestas que se reflejan.
- Presentar las hojas de registros de prácticas en la vida cotidiana y de situaciones que se les haya presentado o imaginen en sus entrenamientos donde hayan aplicado el STOP.

2.5. Referencias bibliográficas

- Alidina, S. (2019). *Vencer el estrés con mindfulness*. Paidós
- European Commission, Joint Research Centre, Caena, F. y Punie, Y. (2019). *Developing a European Framework for the Personal, Social & Learning to Learn Key Competence (LifEComp): literature review and analysis of frameworks*. Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2760/172528>
- Hanson, R. (2013). *Cultiva la felicidad. Aprende a modelar tu cerebro y tu vida*. Sirio.
- Kabat-Zinn, J. (2010). *Mindfulness en la vida cotidiana*. Kairós.
- Kabat-Zinn, J. (2016). *Vivir con plenitud las crisis*. Kairós.
- Kostov, I. (2013). *Cuaderno de ejercicios de plena consciencia*. Terapias verdes.

2.6. Anexos

Anexo 1

Hoja de registro de la práctica formal

Rellena el siguiente formulario cada vez que lleves a cabo una práctica formal. Observa tu proceso, pensamientos, sentimientos y sensaciones que afloran durante esta práctica y cómo te sientes a continuación: ¿reconoces algunas pautas que te vayan funcionando mejor? ¿Qué cambios podrías realizar que facilitasen el ejercicio?

Fecha y práctica formal	Hora	Observaciones

Hoja de registro sobre la práctica informal

Tómate un tiempo al día para reflexionar sobre un caso, al menos, de práctica informal. También puedes utilizar lo que hayas aprendido durante esa reflexión para profundizar en tu práctica informal cotidiana.

Práctica	¿Cuál fue la situación?	Observaciones antes y después	¿Qué aprendí?

Anexo 2

- 1. STOP (para)
- 2. Toma tiempo para respirar

Día	Situación en la que empleaste el STOP	¿Qué has experimentado?	¿Qué consecuencias ha tenido?

Anexo 3

MAAS (Mindfulness Attention Awareness Scale)

Responde a este cuestionario, pensando en el modo en que en general reaccionas en tu vida. Indica, ayudándote de la escala que va del 1 (casi siempre) al 6 (casi nunca), la frecuencia con la que vive cada una de las experiencias que se indican. Suma los puntos que obtengas y divide por 9 el resultado. Tendrás, sobre 10, tu puntua-

ción de predisposición a la plena consciencia, por lo que, cuanto más elevada sea la nota mucho mejor será.

CUESTIONES	1	2	3	4	5	6
A veces experimento una emoción y no me doy cuenta hasta tiempo después.						
Rompo o tiro cosas porque no pongo atención o porque se me va el santo al cielo.						
Suelo caminar rápido para ir a donde quiero llegar, sin prestar atención a lo que sucede durante el trayecto.						
No suelo darme cuenta de las señales de tensión física o de incomodidad hasta que verdaderamente captan mi atención.						
Me olvido del nombre de una persona, casi inmediatamente después de haberlo oído por vez primera.						
Me parece que voy «en piloto automático» sin ser muy consciente de lo que hago.						
Hago las cosas muy rápidamente, sin prestarle la atención que debería.						
Estoy tan centrado en el objetivo que quiero alcanzar que pierdo de vista lo que estoy haciendo para lograrlo.						
Hago trabajos o tareas de manera automática, sin darme cuenta de lo que estoy haciendo.						
A veces me pongo a escuchar lo que alguien me está diciendo, pero sin dejar de hacer otra cosa a la vez.						
Cuando conduzco, voy «en piloto automático» y muchas veces he llegado al sitio sin casi ni darme cuenta.						
A veces me como la cabeza, preocupándome por el futuro o por el pasado.						
A veces me sorprendo haciendo cosas a las que no presto atención.						
Picoteo, sin darme cuenta de que estoy comiendo.						
Total						
Total	/9 =					

3. Sesión de trabajo n.º 2: Percepción de la realidad

3.1. Introducción

Las personas estamos siempre inmersas en procesos de explicación de la realidad, tanto de lo que pasa en el mundo exterior, sucesos y situaciones como en el interior de nosotros mismos, sensaciones, pensamientos, creencias, emociones o tratando de comprender lo que les pasa a los demás, qué sienten, piensa, qué les motiva. Quisiéramos creer que estos procesos son mayoritariamente conscientes y objetivos, es decir, que nuestra mente simplemente refleja como un espejo la realidad que percibe sin más; pero sabemos que, más que mostrarnos, lo que recoge, lo que hace nuestra mente es crear las experiencias vitales con la realidad basándose en los datos presentes, las memorias que almacena, las propias expectativas, deseos, anticipando el futuro y el propósito que tenga. La hipótesis que elabore en cada momento y a la que concedamos veracidad va a determinar la clase de emoción que experimentemos y afectará a nuestras decisiones y acciones. Por este motivo, es de vital importancia para los entrenadores de personas con discapacidad intelectual, traer consciencia a cómo funciona la mente y comprender la importancia que tiene la interpretación de las situaciones o de lo que les acontece porque, en cada situación y frente a cada persona, su cerebro-mente-cuerpo mediante complejos procesos asociativos, bioquímicos y neuronales va a dar sentido a la experiencia y ello va a determinar la manera en que reaccionan a nivel emocional y cómo actúan.

¿Vemos o construimos la realidad?

Paso 1. Experimentación

Dividir a los participantes en pequeños grupos. Los participantes se numeran en voz alta para hacer pequeños grupos, van diciendo cada uno un número del 1 al número de personas que queremos que haya en cada grupo, luego se juntan todos los 1, los 2, los 3... En función de cuantos sean en total, se elige el número de participantes por grupo.

A continuación, realizarán la siguiente actividad:

- Imagina un bosque y una serie de personajes que se adentran en él. ¿Qué crees que vería cada uno y cómo se sentirían? Si fueras cada una de esas personas, describe y dibuja que verías, ¿cómo te sentirías?, ¿qué harías?
 - Si fueses un cazador.
 - Una persona que busca plantas medicinales.
 - Una pareja de enamorados.
 - Un senderista.
 - Un pintor o fotógrafo.
 - Un fugitivo que está huyendo de la policía.

Paso 2. Observación

- ¿Cómo ha sido la experiencia? ¿Qué has sentido?
- ¿Por qué, siendo el mismo bosque al que se adentran, los personajes ven cosas tan distintas? ¿A qué crees que se debe?
- ¿Cómo ha sido la experiencia de indagar sobre a qué atendemos?
- ¿De qué manera influye la intención o el propósito en nuestra atención?
- ¿Qué necesidad básica cubre cada personaje y cómo sesga la atención y la interpretación?
- ¿Cómo sería la reacción de cada uno de ellos si alcanzasen sus objetivos o no los lograran?
- ¿Cómo nuestra razón confunde lo que ve e interpreta con la realidad?
- ¿Cómo nuestras ideas preconcebidas sobre la discapacidad pueden condicionarnos?
- ¿Qué habéis descubierto al realizar esta actividad?

Paso 3: Conceptualización

Esquema AISAC

No es que creamos la realidad, es que creamos una u otra experiencia dependiendo de la manera en la que nos estamos relacionando con las circunstancias que estamos viviendo. (Alonso, 2017)

Las personas vivimos y nos desarrollamos en un contexto físico y social donde continuamente están pasándonos cosas. Frente a lo que nos sucede, como somos seres vivos y sintientes, empu-

jados por el instinto de supervivencia y de adaptación a los cambios, reaccionamos a todo lo que nos acontece (A) y que tiene una resonancia afectiva o se hace referencia a nuestras necesidades con emociones y comportamientos. Generalmente, si tuviéramos que explicar o justificar nuestras respuestas, lo haríamos en función de lo que ha sucedido, como si fuéramos simples autómatas sometidos a estímulos externos que nos inducen a responder de la manera en que lo hemos hecho. Sin embargo, como hemos visto en la dinámica del bosque y los distintos personajes, no es así, todos penetran en el mismo bosque, pero desde una programación distinta, con una intención diferente que va a sesgar su atención en función de sus experiencias pasadas y expectativas futuras. Esto hará que cada uno se fije en aspectos diferentes e interprete (I) la situación de forma distinta, y será el significado que le dé a su experiencia, lo que hará que experimente unos sentimientos (S) u otros y lo que le llevará a actuar (A) en una dirección u otra. Volviendo a la actividad realizada, por ejemplo, el mundo que van a percibir los enamorados no tendrá nada que ver con el que verá el que busca plantas medicinales, el cazador o el fugitivo y lo que sientan cada uno estará en función de si se cumplen o no las expectativas, imaginemos que los enamorados querían ver una puesta de sol desde un lugar donde saben que es bellísima, imagina que cogen el sendero equivocado y no ven nada por la espesura del bosque, ¿cómo se sentirían y qué harían?

Por otro lado, lo que pensamos y sentimos determinará nuestras acciones, la manera en que nos comportamos frente a los hechos, que será lo que realmente va a repercutir en nosotros mismos, en los demás y en el contexto, es decir, va a tener consecuencias (C).

Podríamos explicarlo con el siguiente esquema (figura 2):

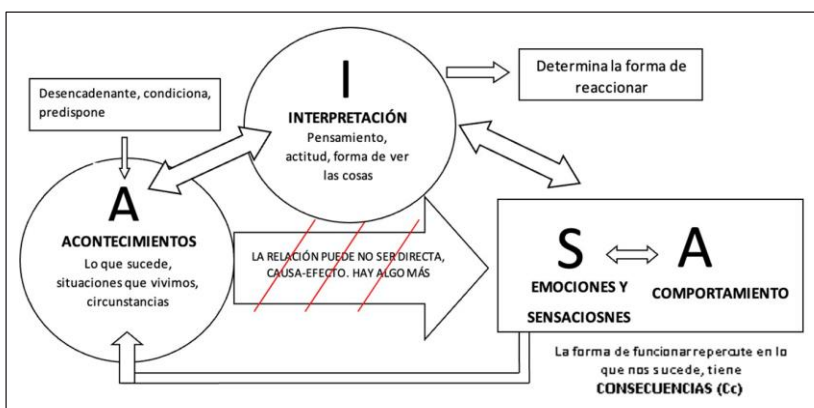


Figura 2. AISAC. Fuente: adaptado de la terapia cognitiva, por Carmen Verdejo

En el ejemplo anterior, los enamorados, al no poder contemplar la puesta de sol, podrían sentirse frustrados y empezar a echarse la culpa el uno al otro:

Ya te dije que no era por ahí, que nos estábamos equivocando de sendero, pero como tú siempre tienes que llevar la razón...

Nunca llegamos a tiempo a nada porque siempre te entretienes...

Lo que prometía ser una bonita excursión se convierte en una fabulosa discusión y esto traerá consecuencias.

Un cerebro social

Para comprender cómo realizamos estas lecturas e interpretaciones de la realidad, hemos de considerar que son aprendidas y que están condicionadas por muchos aspectos, tales como las experiencias que hemos tenido a lo largo de nuestra vida, el estilo de crianza de nuestros padres, la instrucción o educación recibida, la cultura, el lugar dónde nacimos, el momento histórico, la religión, etc. Además, depende de estructuras cerebrales más evolucionadas, la corteza cerebral, principalmente el córtex prefrontal, que se va desarrollando lentamente por influencia del entorno social y las experiencias vividas, y que es responsable, entre otras muchas otras funciones, de regular las emociones, el pensamiento y la conducta. En personas sin discapacidad el desarrollo de esta parte del cerebro no se completa hasta, aproxi-

madamente, los 25 años. Las investigaciones actuales apuntan a que las personas con cualquier tipo de dificultad o disfuncionalidad tienen problemas en la función ejecutiva que principalmente les afectará a los procesos de inhibición y regulación.

El entrenador ha de conocer esta realidad y saber que solo podemos conseguir un desarrollo óptimo de estas funciones a través de la experiencia y con la práctica, por lo que el deporte es una oportunidad extraordinaria para su desarrollo y requiere del entrenador las actitudes del *mindfulness*: no juzgar, confiar, paciencia, amabilidad, compasión...

Interdependencia

Como hemos dicho todas las influencias recibidas va conformando nuestra mente y nuestra identidad, desarrollando un sistema de creencias e ideas acerca nosotros mismos, el mundo que nos rodea y los demás, que aplicamos a la hora de evaluar e interpretar la realidad, una perspectiva que nos hará videntes para ciertos aspectos de la realidad e invidentes para otros. La mayor parte de las veces no somos conscientes de ello ni de los pensamientos que acuden a nuestra cabeza, si bien el hecho de no darnos cuenta de que hemos dado una versión determinada de la experiencia que tengamos no quiere decir que no vaya a repercutir en nosotros.

También en el esquema vemos cómo las flechas que hemos utilizado son bidireccionales, lo hemos hecho para tratar de reflejar que es un proceso muy dinámico e interactivo que no sigue un orden, sino que todo puede repercutir y modificar a lo demás. Enlazando con el tema visto en la sesión anterior, si una de nuestras necesidades básicas no está cubierta, no nos sentimos seguros, es muy probable que todo lo que suceda lo interpretemos como una posible amenaza. Por ejemplo, imaginemos uno de los deportistas que acude al entrenamiento, observamos que no goza de autonomía porque su madre le ayuda a vestirse, calzarse, le limpia la cara, lo lleva de la mano y le da toda una serie de recomendaciones al entrenador para que no vaya a hacerse daño o le hagan daño los demás. Es muy probable que el chico se sienta inseguro, tenga miedo, desconfianza y muestre rechazo a quedarse solo sin su madre y entrenar. Es posible que las simples instrucciones del entrenador las interprete como amenazas de que algo malo le va a pasar, al sentir miedo actuará a la defensiva o se paralizará. El entrenador puede interpretar que no presta aten-

ción, que será muy difícil enseñarle las reglas, sintiendo desconfianza respecto a su aprendiz y en su capacidad de entrenar, probablemente sintiéndose frustrado y actuando con enfado...

Mindfulness y pensamientos

Por este motivo, la atención plena o *mindfulness* tiene el poder de proporcionarnos grados de libertad respecto de estos condicionantes, ya que prestamos atención deliberadamente al momento presente, liberándonos de pensamientos sobre el pasado o el futuro, aproximándonos a las experiencias con aceptación o reconocimiento de la realidad como es, una atención exenta de juicios, ideas preconcebidas y expectativas.

Si conseguimos estar en un estado de equilibrio (seguros, contentados y conectados), en un estado de ecuanimidad donde nuestras carencias no van a producir desvíos de la atención y sesgos interpretativos, podremos observar la realidad tal cual es y ser proactivos, es decir, si aceptamos que lo que nos sucede no lo elegimos y en muchas ocasiones, una vez sucedido, no podemos controlarlo y también somos conscientes de que sí que podemos elegir desde que perspectiva nos vamos a situar frente a la realidad, podremos decidir cómo vamos a actuar.

El entrenamiento de la atención plena nos permite flexibilizar la atención y ser dueños de dirigir el foco, mantenerlo o cambiarlo. Volviendo a la actividad realizada en la fase de experimentación, si entro en el bosque a buscar plantas medicinales, mi atención principalmente estará focalizada en ello, pero puede venirme a la cabeza todo lo que me he dejado pendiente por hacer en casa, eso me preocupa y voy distraída pasándome inadvertidas muchas de las plantas. Al ir oscureciendo, puedo sentirme frustrada por no poder distinguir bien las plantas y me puede pasar desapercibida una extraordinaria puesta de sol. Si hubiera podido soltar lo que me distraía y hubiera mantenido el foco en mi tarea, mi búsqueda habría sido más efectiva. Si hubiera cambiado el foco frente a la puesta de sol, que era lo que ocurría en ese momento, podría haber disfrutado de ese momento presente.

Sobre todo, esta flexibilidad de la atención es importante en las situaciones complicadas donde fácilmente nos dejamos arrastrar por los pensamientos que afloran, les damos veracidad absoluta y nos llevan a actuar de maneras poco efectivas alejándonos de la clase de persona que queremos ser.

¿Qué nos aleja de la persona que queremos ser?

En este apartado proporcionaremos algunos de las razones que nos apartan de esa persona que anhelamos ser y cómo nos gustaría comportarnos. La principal causa de este desajuste la produce la falta de consciencia. Si no soy consciente de lo que me lleva a actuar como lo hago, ¿cómo podría modificarlo? Así que darnos cuenta el paso inicial, como dijimos en el anterior tema, no se trata solo de ver y conocer, sino de actuar sobre ello. Las dificultades y problemas que podemos tener si no las vemos, es imposible dejar de tropezar con ellas. A continuación, sugerimos algunas de ellas.

- *Falta de clarificación en los valores:* necesitamos hacer una revisión de los valores que nos guían para tenerlos presentes en cada momento y poder saber con claridad si la manera en que decidamos actuar, en cada momento, está en consonancia con ellos o no, y así poder elegir aquellos comportamientos que nos aproximen a la clase de persona que queremos ser y abandonar los que apuntan en dirección contraria.
- *Parcialidad negativa:* dado que nuestro cerebro ha evolucionado para la supervivencia, no para la felicidad, existe en nosotros una tendencia natural a prestar más atención a lo negativo y memorizarlo mejor. Ser conscientes de ello nos permite ajustar este sesgo y dirigir una mirada más objetiva hacia lo que acontece.
- *Juicios, valoraciones, ideas preconcebidas:* nuestra mente evalúa las experiencias como agradables, neutras y desagradables a un nivel muy primario, si no somos conscientes de ello, de cómo influye en nuestro estado emocional y cómo marca una tendencia de acción, nos dejaremos arrastrar por esas tendencias sin cuestionarnos que probablemente sean ideas preconcebidas aprendidas.
- *Resistencia y rechazo:* relacionado con lo anterior y también impulsado por nuestro cerebro más primitivo que nos impela a luchar o huir de todo lo que pueda suponer peligro o sufrimiento, esta tendencia, dependiendo de la programación que cada uno tenga, nos genera un estrés tremendo o respuestas de evitación.
- *Confundir pensamientos con la realidad:* identificamos nuestros pensamientos con la realidad y creemos que somos nuestros

pensamientos. Hemos visto cómo el pensamiento es el producto de complejos procesos que empiezan en aquello a que atendemos y que escoge los datos en función de los propios deseos o expectativas, situándonos desde una perspectiva concreta, inducida, entre otras cosas, por la propia experiencia de vida y el aprendizaje. Es necesario ver los pensamientos como el producto de la mente sin fusionarnos con ellos y distanciarnos de ellos.

- *No asumir la propia responsabilidad*: otro aspecto esencial es asumir que la realidad es la que es y que lo que está en nuestras manos es elegir la forma de relacionarnos con lo que sucede, tanto en el exterior, situaciones y circunstancias, como en nuestro interior, sensaciones, emociones y pensamientos. Solo responsabilizándonos y pasando a la acción podemos sentirnos mejor y acercarnos a esa persona que en realidad queremos ser.
- *Perdernos en el tiempo*: el material del que están hechos nuestros pensamientos son la mezcla de datos del presente, pasado y futuro, esto es inevitable, pero ser consciente de ello puede ayudarnos a situarnos desde una perspectiva más objetiva, considerando que lo pasado, ya no existe y no lo podemos cambiar, que el futuro lo desconocemos y no lo podemos controlar. Lo importante de nuevo es cómo nos relacionamos con el presente, el pasado y el futuro observando cómo nos afecta.
- *Dejarnos llevar por las emociones*: las emociones son involuntarias y efímeras, son señales que nos avisan que algo puede estar comprometiendo nuestra integridad y nuestro bienestar. Si a ellas empezamos añadir pensamientos, las convertiremos en sentimientos, estados de ánimo y, a base de insistir en ellas, en rasgos de personalidad. Así que habrá que aprender a gestionarlas.

Paso 4. Transferencia

Meditación de los pensamientos (texto adaptado del libro *Meditar día a día*)

- Elige un lugar alejado de ruidos y distracciones, preferiblemente haz esta meditación sentado, con la espalda recta, pero

no rígida..., cierra suavemente los ojos e inicia la práctica tomando conciencia de la postura de tu cuerpo y de tu presencia en el lugar que estés aquí y ahora... Ajusta la postura para que sea cómoda, segura y procura mantenerte relajado e inmóvil durante la práctica...

- A continuación, céntrate en la respiración, observando cómo es en este momento..., dejándote llevar por el flujo de tu respiración... Acompaña a cada respiración en todo su recorrido, desde que empieza la inhalación hasta que acaba, y desde que comienza la exhalación hasta que termina, y así sucesivamente... No intentes controlarla o modificarla para que sea de una forma determinada, solo dándote cuenta de cómo es instante tras instante, siéntelo...
- Al adentrarte en la conciencia de tu respiración, puede que poco a poco sientas que la mente, el cuerpo y la respiración van entrando en una especie de sintonía especial, produciéndose una sensación de serenidad, como si la mente y el cuerpo se tranquilizasen... No te preocupes si no es así. Recuerda que en *mindfulness* permanecemos abiertos a lo que surja, sea lo que sea...
- Ahora prueba a darle un poco de libertad a tu mente, permitiendo que tus pensamientos fluyan con espontaneidad..., quizás te des cuenta de que van a toda velocidad, como si hubieses soltado el collar de un perro que has sacado a pasear y lo dejases corretear por donde a él se le antojase... Aunque, a veces la mente, ante la posibilidad de ir donde quiera, paradójicamente se queda quieta, pero no aguantará mucho así, pronto empezará de nuevo a producir pensamientos...
- Notando qué hace tu mente, quizás descubras que hay algo que te preocupa, o que estás reflexionando sobre algún asunto, o te estés diciendo que tú tienes toda la razón del mundo, o tienes ideas interesantes sobre algo que te gustaría hacer... Por un momento presta atención a todos esos pensamientos... Quizá puedas verlos con cierta distancia, con una mirada interesada y curiosa observando los distintos pensamientos...
- Permaneciendo tranquilamente puedes imaginar todo ese flujo de pensamientos como si estuvieras sentado frente a una pantalla en la que se suceden las imágenes que componen una película, incluso, a veces, adviertes que no tienen demasiado sentido...

- ¿En qué piensas ahora mismo?... Puedes notar que los pensamientos vienen por sí mismos, permanecen por unos instantes, siguen su curso y luego desaparecen... Quizás puedas detectar el inicio de un pensamiento concreto..., o que sigues su trayectoria... Sin alimentarlo, verás cómo se agota para acabar muriendo de inanición..., y, al poco, comenzará a emerger otro, que también desaparecerá a su debido tiempo..., y así una y otra vez...
- También puedes escuchar a qué se refieren tus pensamientos..., quizás se trate de algo de hoy, de ayer o se trate de algún recuerdo más lejano, o algo que no debes olvidar hacer... Quizás sean planes para futuro o fantasías...
- Incluso puede que observes que algunos de esos pensamientos hacen que afloren emociones como: miedo, preocupación, ansiedad, enfado, culpa, alegría, impaciencia, envidia, celos... Percatándote poco a poco cómo se va tejiendo la actividad mental ordinaria como una tela de araña, a la que nos hemos acostumbrado, soportándola en nuestras cabezas durante muchas horas al día...
- Puede resultarte útil etiquetar cada uno de los elementos que componen el diálogo interior, una vez identificados, puedes nombrarlos diciendo internamente algo así como: planes, recuerdo, emoción, pensamiento, sensación, algo pendiente, juicio... Nombrarlos puede facilitar hacerte consciente de tu actividad mental y simultáneamente puede ayudarte a que te distancies de los propios contenidos de la mente...
- No siempre tenemos que hacer lo que la mente nos dice, nuestra mente no lo sabe todo... Tampoco se trata de luchar contra ella o intentar cambiarla..., solo contemplamos la charla interna, cómo se desarrolla y evoluciona... Advirtiéndote que, como todos los fenómenos de la naturaleza, los contenidos de nuestra mente también son efímeros y caducos, nacen, viven un cierto tiempo y desaparecen... Puedes comprobarlo...
- Al percibir así la naturaleza de tu mente, podrás caer en la cuenta de que los pensamientos no son la realidad, pese a que con frecuencia los confundimos con ella, creyéndonos las historias que nos cuentan, la realidad es una cosa y los pensamientos otra...
- El propósito de esta meditación es que podamos contemplar con cierta distancia la película de la mente en acción... com-

prendiendo que esta retahíla inabarcable de procesos mentales no somos nosotros. Podemos decimos: «Yo no soy la película, soy el espectador que la está viendo, soy un mero observador».

En tu día a día prueba a observar cuándo confundes pensamientos con la realidad y contempla las consecuencias que eso acarrea. Esta distinción puede traer mucho bienestar y salud mental a nuestras vidas.

- Para finalizar, regresa a las sensaciones de la respiración... conecta con las sensaciones de tu cuerpo y con los sonidos... y, cuando esté bien para ti, puedes salir de la meditación...

Indagación

- ¿Quién quiere comentar algo de la práctica?
- ¿Qué habéis sentido?
- ¿Te resulta raro abrirte a los pensamientos sin querer que desaparezcan, sin dejarte arrastrar por ellos?
- ¿Quieres aportar algo más sobre esto?

STOP para los pensamientos

Regular los pensamientos no es eliminarlos, es gestionar la manera de relacionarnos con ellos, sin fusionarnos o identificar pensamientos y realidad, para poder elegir la forma de actuar en la dirección de la persona que queremos ser y nuestros propósitos. Para ello, aplicaremos nuestra estrategia STOP.

- S: *STOP*, para y dirige la atención hacia ti.
- T: tómate *tiempo* para respirar, tranquilízate, activa tu sistema de calma.
- O: *observa*, date cuenta qué estás pensando, puedes poner nombre a tus pensamientos preguntándote: ¿son juicios, creencias, cosas del pasado, predicciones...?
- P: *procede*, elige la forma de responder, acepta tus pensamientos y elige distanciarte de ellos, son solo el producto de tu mente, no son la realidad. Decide cómo actuar o céntrate en lo que estás haciendo.

Sugerencias para casa

- Práctica formal: meditación de los pensamientos (realizar una meditación a diario)
 - Registro de la práctica formal
- Práctica informal:
 - Realizar una actividad cotidiana con atención plena (la misma durante la semana)
 - Registro de práctica informal
 - Toma consciencia del esquema explicado en la sesión y de cómo la forma de interpretar la realidad determina qué sientes y tu comportamiento, realizando el registro de AISA
 - Practica el STOP para los pensamientos en la vida cotidiana. Puedes realizar la hoja de registro y comprobar el efecto que tiene en ti.

3.2. Ficha de sesión de trabajo

Justificación

En esta sesión seguiremos indagando sobre la importancia de traer consciencia a nuestra vida, centrándonos en la percepción e interpretación de la realidad y cómo afecta a nuestras emociones y comportamientos. En la sesión anterior, «De reactivo a proactivo», nos focalizamos en entrenar la consciencia para desactivar el «piloto automático» o hiperreactividad, tratando de alcanzar un equilibrio suficiente en nuestros sistemas de necesidades básicas y regulación emocional. Al ponderar estos sistemas y cubrir las necesidades, permitimos que las habilidades de nuestro cerebro más evolucionado entren en juego: analizar, razonar, planificar, tomar decisiones... Desde ese mayor equilibrio y serenidad podemos responder de manera más consciente, reflexiva y efectiva guiados por unos valores que nos capacitan para alcanzar nuestro propósito y objetivos.

Escogimos el entrenamiento de la atención plena o *mindfulness*, y, si ya has realizado las prácticas de forma regular, te habrás percatado de la intensa y abrumadora actividad mental: ideas, pensamientos, fantasías, recuerdos... que nos asaltan. No es de extrañar porque las personas, mientras estamos despiertas, estamos involucradas en procesos de evaluación e interpretación de la realidad, recogiendo y procesando información de nuestros propios cuerpos, de lo que sentimos, del mundo que nos rodea y de los demás. Lo curioso es que gran parte de todo ello sucede de manera inconsciente, aunque eso no quiere decir que no nos afecte, al contrario, el resultado de todos estos procesos complejos repercute y determina la clase de emociones y sensaciones que tenemos, las decisiones y acciones que llevamos a cabo. En ausencia de nuestra consciencia, la mayor parte del tiempo, la mente, asocia y mezcla datos del pasado, presente y futuro y nos va haciendo propuestas o lanzando hipótesis acerca de la realidad que estamos experimentando. Lo malo es que creemos a pies juntillas que eso es la realidad y esta fusión con lo que pensamos nos perjudica notablemente.

Título de la sesión	Competencias a desarrollar
Percepción de la realidad	• Consciencia: atención-observación de la mente • Autoconocimiento • Consciencia de los sistemas de regulación emocional • Difusión cognitiva • Capacidad de tomar decisiones de manera reflexiva y efectiva
Objetivos	
Objetivo 1. Desarrollar la capacidad de atención y observación utilizando estrategias de <i>mindfulness</i>. Indagar sobre cómo la percepción de la realidad depende de la intención y la atención. Objetivo 2. Comprender la relación entre pensamientos, emociones y acciones. Objetivo 3. Tomar consciencia sobre la capacidad de elegir la perspectiva desde la cual interpretamos la realidad. Objetivo 4. Practicar <i>mindfulness</i> para desarrollar la capacidad de observación de los pensamientos. Objetivo 5. Aumentar la capacidad de desidentificación de los pensamientos. Objetivo 6. Emplear estrategia STOP para poder elegir las respuestas. Objetivo 7. Comprender la necesidad de entrenar estas habilidades.	
Contenidos	
Los contenidos a desarrollar en esta sesión son: • Esquema AISAC • Cerebro social • Interdependencia • <i>Mindfulness</i> y pensamientos • Estrategia STOP – S (<i>STOP</i>, para) – T (Toma <i>tiempo</i> para respirar, tranquilízate) – O (<i>Observa</i> qué pasa fuera y dentro de ti: sensaciones, emociones, pensamientos...) – P (<i>Procede</i>, elige la respuesta)	
Duración	Materiales
El tiempo necesario para llevar a cabo la sesión será de 2 horas.	• Práctica formal • Práctica informal • Hoja de registro AISAC • Hoja de registro STOP • Grabación o lectura de la meditación de los pensamientos

Desarrollo (modelo Kolb)		
Actividad 1 <i>Experiencia concreta</i>	Duración	Descripción
Recordando la sesión anterior (actividad expositiva y grupal)	45 min	• Recordando la sesión anterior. • Revisión de las prácticas en pequeño grupo (tríos o más dependiendo del número de participantes). Puesta en común: beneficios, dificultades y qué podemos hacer para superarlas. • Dinámica para sobre percepción de la realidad: ¿vemos o construimos la realidad?
Actividad 2 <i>Observación reflexiva</i>	Duración	Descripción
Indagación y reflexión (actividad individual y grupal)	10 min	Rellenar la tabla de registro 1.
Actividad 3 <i>Conceptualización abstracta</i>	Duración	Descripción
Esquema AISAC (actividad individual y grupal)	30 min	Explicación por parte del formador de los siguientes contenidos: • Esquema AISAC • Cerebro social • Interdependencia • <i>Mindfulness</i> y pensamientos • ¿Qué nos aleja de la persona que queremos ser?
Actividad 4 <i>Experimentación activa (aplicación)</i>	Duración	Descripción
Transferencia (actividad individual)	35 min	• Meditación • Indagación • STOP para los pensamientos • Sugerencias para casa • Hojas de registros
Evaluación y transferencia a los entrenados		
La evaluación de los contenidos de la sesión se llevará a cabo mediante la realización de las hojas de registros de prácticas en la vida cotidiana.		

3.3. Referencias bibliográficas

Alonso Puig, M. (2017). *¡Tómate un respiro! Mindfulness*. Espasa.
André, C. (2013). *Meditar día a día*. Kairós.
Hanson, R. y Mendius, R. (2011). *El cerebro de Buda. La neurociencia de la felicidad, el amor y la sabiduría*. Milrazones.
Harris, R. (2016). *En tiempos difíciles, haz lo importante*. OMS.
Harris, R. (2020). *La trampa de la felicidad*. Planeta.
McKay, M., Davis, M. y Fanning, P. (1985). *Técnicas cognitivas para el tratamiento del estrés*. Martínez Roca.

3.4. Anexos

Hoja de registro de la práctica formal

Rellena el siguiente formulario cada vez que lleves a cabo una práctica formal. Observa tu proceso, pensamientos, sentimientos y sensaciones que afloran durante esta práctica y cómo te sientes a continuación: ¿reconoces algunas pautas que te vayan funcionando mejor? ¿Qué cambios podrías realizar que facilitasen el ejercicio?

Fecha y práctica formal	Hora	Observaciones

Hoja de registro sobre la práctica informal

Tómate un tiempo al día para reflexionar sobre un caso, al menos, de práctica informal. También puedes utilizar lo que hayas

aprendido durante esa reflexión para profundizar en tu práctica informal cotidiana.

Práctica	¿Cuál fue la situación?	Observaciones antes y después	¿Qué aprendí?

Anexo 2

- *STOP (para)*
- *Toma tiempo para respirar*

Día	Situación en la que empleaste el STOP	¿Qué has experimentado?	¿Qué consecuencias ha tenido?

4. Sesión de trabajo n.º 3:
Potenciando mi asertividad

4.1. Introducción

La *autoasertividad* se define como la «clase de comportamiento que constituye un acto de expresión sincera y cordial de los sentimientos propios y de respeto a los propios valores, gustos, deseos o preferencias», mientras que la *heteroasertividad* hace referencia a la

«clase de comportamiento que constituye un acto de respeto a la expresión sincera y cordial de los sentimientos y de valores, gustos, deseos o preferencias de los demás». Por consiguiente, el comportamiento asertivo se caracteriza por el equilibrio de niveles medios y altos en ambos (García y Magaz, 2011, p. 13), lo cual implica tener el mismo respeto a los derechos propios que a los de los demás, es decir, considerarnos iguales, ni superiores ni inferiores.

4.2. Derechos asertivos

Sin duda, es necesario conocer cuáles son estos derechos asertivos que nos corresponden por el hecho de ser humanos y que todos poseemos:

Para García y Magaz (2011, p. 13), tenemos derecho a:

- Actuar de modo diferente a como los demás desearían que actuasen.
- Hacer las cosas de manera imperfecta.
- Equivocarse alguna vez.
- Olvidarse de algo.
- Pensar de forma propia y diferente.
- Cambiar de opinión.
- Aceptar críticas o quejas que consideren justificadas.
- Rechazar críticas o quejas que consideren injustas.
- Decidir la importancia que tienen las cosas.
- Ignorar algo.
- No entender algo.
- Formular peticiones.
- Rechazar peticiones.
- Expresar sus sentimientos (alegría, tristeza, ira, miedo...).
- Elogiar y recibir elogios.

Según Castanyer (2010, p. 56), todo individuo tiene derecho a:

- Ser tratado con respeto y dignidad.
- Tener y expresar los propios sentimientos y opiniones.
- Ser escuchado y tomado en serio.
- Juzgar sus necesidades, establecer sus prioridades y tomar sus propias decisiones.
- Decir «no» sin sentir culpa.

- Pedir lo que quiere, dándose cuenta de que también su interlocutor tiene derecho a decir «no».
- Cambiar.
- Cometer errores.
- Pedir información y ser informado.
- Decidir no ser asertivo.
- Ser independiente.
- Decidir qué hacer con sus propiedades, cuerpo, tiempo, etc., mientras no se violen los derechos de otras personas.
- Tener éxito.
- Gozar y disfrutar.
- Su descanso, aislamiento.
- Superarse, aun superando a los demás.

4.3. Patrones de conducta comunicativa

El reconocimiento y uso de estos derechos nos induce a desarrollar unos estilos de comportamiento o patrones de conducta (Castanyer, 2010, p. 30):

	SUMISO	AGRESIVO	ASERTIVO
Patrón de respeto	Respeto a los demás pero no sí mismo	Se respeta a sí mismo pero no a los demás	Se respeta a sí mismo y a los demás
Comportamiento externo	- Bajo volumen de voz, vacilaciones, escasa fluidez verbal - Cara tensa, huye el contacto ocular, mirada baja - Inseguridad para saber qué hacer y decir	- Alto volumen de voz, habla tajante, usa insultos y amenazas - Contacto ocular retador, invade el espacio personal - Tendencia al contraataque	- Habla segura, tranquila - Contacto ocular directo, pero no desafiante - Se defiende sin agresión, expresa los sentimientos positivos y negativos
Patrones de pensamiento	- No importa lo que ellos piensen o sientan, sino los demás son los importantes - Se sacrifican para no molestar a los nadie - «Es necesario ser querido y apreciado por todos»	- No le interesa lo que piensen o sientan los demás - Lo sitúan todo en términos de ganar-perder - «Es horrible que las cosas no salgan como a mí me gustaría»	- Creen en unos derechos para sí y para los demás - Tienen convicciones «racionales»

Sentimientos Emocionales	- Sentimientos de culpa, ansiedad, frustración	- Ansiedad, soledad, frustración - Enfado, que se extiende a más personas y situaciones - Baja autoestima (si no, no se defenderían tanto) - Expresan lo que sienten sin engañar a nadie	- No se sienten superiores ni inferiores a nadie - Sensación de control emocional - Buena autoestima
Consecuencias	- Pérdida de autoestima - Pérdida del respeto o del aprecio de los demás	- Rechazo o huida por parte de los demás	- Los demás se sienten respetados y valorados - Son considerados «buenos» pero no «tontos»

Todos mostramos los tres patrones de conducta en diferentes situaciones. El problema se da cuando, de manera habitual, empleamos el patrón agresivo o pasivo.

4.4. Impacto del patrón de conducta comunicativa

Cada uno de estos estilos de comunicación impacta de forma diferente en las relaciones del entrenador con sus jugadores (Castanyer, 2010).

Comunicación asertiva

- Impacto: fomenta un ambiente de respeto mutuo y confianza entre el entrenador y los jugadores.
- Resultados: mejora la motivación, el compromiso y el rendimiento de los jugadores.
- Relaciones: se construyen relaciones sólidas basadas en la apertura, la honestidad y la empatía.
- *Comunicación pasiva*
- Impacto: puede generar confusión, frustración y falta de claridad en las expectativas.
- Resultados: los jugadores pueden sentirse desmotivados, desorientados o ignorados.

- Relaciones: se pueden deteriorar las relaciones debido a la falta de comunicación efectiva y la percepción de falta de interés por parte del entrenador.

Comunicación agresiva

- Impacto: crea un ambiente tenso, intimidante y desalentador para los jugadores.
- Resultados: los jugadores pueden sentir miedo, ansiedad o resentimiento, lo que afecta negativamente su rendimiento y bienestar emocional.
- Relaciones: se deterioran las relaciones debido a la falta de respeto, la imposición autoritaria y la ausencia de empatía por parte del entrenador.

En definitiva, la comunicación asertiva promueve relaciones positivas y el desarrollo personal, mientras que la comunicación pasiva y agresiva pueden obstaculizar el crecimiento de los jugadores y del equipo.

4.5. Técnicas de comunicación asertiva

Como las conductas asertivas se aprenden, se han diseñado numerosas técnicas para ayudarnos a mejorar el comportamiento asertivo desde los tres ámbitos descritos: pensamiento, emoción y conducta. Dada la finalidad de esta sesión y las características de la población final, indicaremos algunas técnicas destinadas a la optimización de la conducta observable y que se utilizan cuando no queremos que la otra persona se sienta herida:

- *Técnica del disco rayado*: ante una petición a la que te quieres negar, se responde repitiendo siempre una misma idea, de forma tranquila y sin entrar en discusiones ni argumentaciones. No se ataca a la otra persona, incluso, si es pertinente se le puede dar la razón.
- Para decir algo que nos desagrada y pedir un cambio de conducta, se puede emplear la técnica Fórmula «XYZ», que consta de tres pasos (Bach y Forés, 2008):
 - Se expresa qué aspectos del comportamiento del otro nos han molestado o no nos han gustado. El foco se pone en la conducta.

- Se expresa cómo nos sentimos ante esa conducta que emite la otra persona. El foco se pone en cómo me siento.
- Se expresa cómo nos hubiera gustado que se hubiera comportado la otra persona. Si es posible, se ofrecen varias alternativas.
- Para ofrecer retroalimentación, se puede emplear la técnica del Sándwich, comentada en capítulos anteriores, que incluye tres pasos:
 - Debemos ponernos en el lugar del otro y transmitirle que comprendemos los motivos que le han llevado a comportarse así.
 - Le comunicamos el mensaje que deseamos, es decir, lo que queremos que haga.
 - Le expresamos nuestro ánimo, apoyo y confianza en que puede hacerlo.

En todas las situaciones es importante usar frases sencillas, un tono de voz calmado y un lenguaje positivo ausente de críticas, juicios y culpas.

4.6. Ficha de sesión de trabajo

Justificación

La asertividad es una habilidad intrapersonal orientada a optimizar la calidad de las relaciones interpersonales desde el respeto a uno mismo y al otro. El entrenador de personas con discapacidad intelectual, dadas las características comportamentales de los entrenados, puede vivir situaciones que le desborden, por lo que necesita desarrollar la habilidad de interactuar con ellos de forma asertiva, propiciando que se sientan respetados y considerados. Los entrenados necesitan saber que su entrenador los escucha, los comprende y los atiende. Esto solo se puede hacer desde el comportamiento asertivo, en el que se configura como condición necesaria la congruencia entre el lenguaje verbal y no verbal.

Con esta sesión se pretende que el entrenador observe el grado de desarrollo de su comportamiento asertivo y trabaje sobre los elementos que necesite potenciar. Además, dado que el entrenador es un modelo de comportamiento y que la conducta asertiva es una habilidad que «se va aprendiendo por imitación y refuerzo» (Castanyer, 2010, p. 50), se favorece, así, que los entrenados la aprendan.

Título de la sesión

Potenciando mi asertividad

Competencias a desarrollar

Comunicación asertiva

Objetivos		
Objetivo 1. Capacitar a los entrenadores de fútbol para comunicarse de manera aser- tiva con jugadores con discapacidad intelectual.		
Objetivo 2. Identificar y comprender los diferentes estilos de comunicación (asertiva, pasiva y agresiva) y su impacto en las relaciones con los jugadores.		
Objetivo 3. Proporcionar estrategias y habilidades para mejorar la comunicación efectiva y el liderazgo dentro del equipo.		
Contenidos		
Los contenidos que se trabajarán en esta sesión son:		
• El concepto de <i>asertividad</i> • Derechos asertivos • Técnicas asertivas		
Duración	Materiales	
El tiempo necesario para llevar a cabo la sesión Lápiz, papel y pizarra será de 2 horas.		
Desarrollo (modelo Kolb)		
Actividad 1 <i>Experiencia concreta</i>	Duración	Descripción
Lluvia de comportamientos relacionales habituales (actividad grupal)	10 min	Act. 1.1. En pequeño grupo, los entrena- dores harán una puesta en común sobre las experiencias, momentos o situaciones en las que los entrenados demandan algo de ellos o les hacen una petición a la que no siempre pueden ceder, y qué y cómo se lo dicen.
	10 min	Act. 1.2. Un portavoz de cada pequeño grupo expondrá al gran grupo las dificul- tades encontradas, la similitud o dispa- ridad de situaciones y la reflexión a la que les ha llevado esta actividad.
Actividad 2 <i>Observación reflexiva</i>	Duración	Descripción
Mi conducta relacional (actividad individual)	10 min	Act. 2.1. Cada entrenador elegirá y descri- birá una situación relacional tipo, es de- cir, la que con mayor frecuencia se sucede durante sus entrenamientos. Para ello, se ayudará de la tabla1.

Actividad 3 <i>Conceptualización abstracta</i>	Duración	Descripción
Detective de mi conducta relacional (actividad expositiva e individual)	20 min	Act. 3.1. El formador hablará de la asertividad y los derechos asertivos, como elementos del comportamiento relacional, y de las técnicas asertivas.
	10 min	Act. 3.2. Cada entrenador analizará la situación que ha descrito comparándola con los elementos teóricos explicados. Se ayudará de la tabla 2.
Actividad 4 Experimentación activa (aplicación)	Duración	Descripción
Entrenamiento de la conducta asertiva (actividad individual y puesta en común)	10 min	Act. 4.1. El entrenador analizará los elementos recogidos en los puntos 2 y 3 del cuadro 2 y seleccionará los que considere más viables de introducir en su comportamiento relacional con los entrenados, en aras de alcanzar un comportamiento más asertivo, y también indicará los que emite correctamente.
	5 min	Act. 4.2. El entrenador que lo desee tendrá la oportunidad de expresar su opinión sobre lo aprendido y sobre la viabilidad de ponerlo en práctica.

Evaluación y transferencia a los entrenados

Conectado a la experimentación activa, se usa la técnica de *role playing* en pequeño grupo como método de aplicación y evaluación de lo aprendido.

Título: *Ganando en el juego y en la comunicación*

- Objetivo: practicar los diferentes estilos de comunicación (asertiva, pasiva y agresiva) en un contexto deportivo para mejorar la relación entre el entrenador y los entrenados.
- Materiales: Tarjetas con situaciones de comunicación propias de un entrenador con sus jugadores
- Tiempo: 30 minutos.
- Desarrollo de la actividad:
 1. Los entrenadores se dividen en grupos pequeños.
 2. Cada grupo recibe una tarjeta con una situación de comunicación específica entre un entrenador y un jugador con discapacidad intelectual.
 3. Los grupos representarán la situación utilizando los tres estilos de comunicación: asertivo, pasivo y agresivo. En estas situaciones simuladas, los entrenadores practicarán utilizando la técnica del sándwich.

4. Después de cada representación, se facilita una breve discusión para reflexionar sobre las diferencias en el impacto que cada estilo de comunicación ha tenido en ellos, como entrenadores y como entrenados.
- Evaluación de la actividad:

Indicador	Sí	Parcialmente	No
Utiliza un tono de voz claro y adecuado para la situación			
Emplea un lenguaje positivo y constructivo			
Se expresa de manera directa y sin ambigüedades			
Evita el uso de críticas personales o despectivas			
Mantiene contacto visual con los jugadores			
Utiliza gestos y expresiones faciales coherentes			
Demuestra una postura abierta y receptiva			
Respeto el espacio personal de los jugadores			
Demuestra calma y control emocional			

Evaluación del taller:

La evaluación de la sesión de trabajo se desarrollará mediante una puesta en común, al final de esta y con una duración de 15 minutos, para valorar si se han alcanzado los objetivos previstos.

La transferencia de este aprendizaje a los entrenados dependerá de la decisión del entrenador de querer desarrollar su asertividad, lo que le llevará a poner en práctica estos recursos no solo en los entrenamientos, sino en su vida diaria.

Actividad 2.

Mi conducta relacional

Tabla 1. Indicadores para guiar el análisis y la reflexión

Indicador	Asertivo	Pasivo	Agresivo
Expresa claramente expectativas y directrices	Expresa sus expectativas de manera directa y clara.	Es vago o indeciso al comunicar expectativas.	Impone sus expectativas de manera autoritaria.
Brinda retroalimentación constructiva y específica	Ofrece retroalimentación de manera objetiva y positiva.	Evita dar retroalimentación para evitar conflictos.	Critica de manera agresiva sin ofrecer soluciones.
Escucha activamente a los jugadores	Escucha atentamente las opiniones de los jugadores.	Ignora las opiniones de los jugadores.	Interrumpe constantemente a los jugadores.

Resuelve conflictos de manera respetuosa	Busca resolver los conflictos mediante el diálogo y la negociación.	Evita los conflictos y los deja sin resolver.	Utiliza la confrontación como primera opción para resolver conflictos.
Demuestra empatía hacia las necesidades de los jugadores	Muestra comprensión y empatía hacia las necesidades individuales de los jugadores.	No muestra interés por las necesidades de los jugadores.	Ignora las necesidades individuales y trata a todos por igual.
Utiliza un tono de voz adecuado	Habla con un tono de voz firme pero respetuoso.	Habla con un tono de voz suave y poco convincente.	Habla con un tono de voz elevado y dominante.
Controla las emociones y evita reacciones impulsivas	Mantiene la calma y controla sus emociones.	Se deja llevar por sus emociones y reacciona de manera exagerada.	Tiende a enfadarse fácilmente y a perder el control.

Actividad 3.

Detective de mi comportamiento comunicativo

Tabla 2. Indicadores para guiar el análisis y la reflexión

1. Señala los elementos de tu conducta asertiva que se corresponden con la teoría
2. Señala los elementos que cambiarías
3. Señala los elementos que añadirías
4. ¿Qué derecho asertivo subyace?
5. ¿Qué cambiaría en ti el gestionar la situación comunicativa con tus entrenados de esta manera?

4.7. Referencias bibliográficas

- Bach, E. y Forés, A. (2008). *La asertividad. Para gente extraordinaria*. Plataforma.
- Castanyer, O. (2010). *La asertividad, expresión de una sana autoestima*. Desclée De Brouwer. <https://elibro.net/es/ereader/ugr/47614>
- García Pérez, M. y Magaz Lago, A. (2011). ADCAs. *Autoinformes de Actitudes y Valores en las Interacciones Sociales*. Grupo Albor-Cohs.

5. Sesión de trabajo n.º 4: El poder de la empatía

5.1. Introducción

Incluir el trabajo de empatía en la formación de los entrenadores de atletas con discapacidad intelectual parte, por un lado, de la consideración de las características que suelen presentar estos deportistas (cognitivas, afectivas, de comprensión y expresión del lenguaje emocional, de relación con el entorno, etc.) y de las necesidades asociadas a ellas en el contexto de un equipo deportivo. Por otro, de la necesidad de adoptar un comportamiento empático en la relación con los entrenados. Esto contribuirá a generar un clima de entrenamiento amigable y con gran poder educativo.

Para que los entrenados, además, aprendan a empatizar necesitan de modelos de entrenadores empáticos que les hagan sentir que entienden sus emociones y que las atienden. Por tanto, el entrenador debe trabajar su empatía para responder a su papel de facilitador de los aprendizajes; al tiempo que también debe hacerlo en pro de su bienestar personal.

Popularmente se habla de *empatía* como un concepto unitario referido a la capacidad para ponerse en el lugar del otro. Sin embargo, esto implica desarrollar la capacidad de entender la perspectiva de la otra persona, teniendo en cuenta sus pensamientos (*empatía cognitiva*) y la capacidad de sentir y de compartir lo que la otra persona siente (*empatía emocional*). Esto también implica emitir respuestas encaminadas a satisfacer las necesidades emocionales del otro para restablecer su bienestar.

En algunas personas, la empatía emocional puede llegar a alcanzar niveles demasiado intensos, provocando daños en ellas mismas y/o comportamientos de sobreprotección hacia los otros. Sachdev *et al.* (2020, p. 479) encontraron que «la empatía excesiva y la falta de reconocimiento de sus límites pueden conducir a un deterioro de la toma de decisiones y del desempeño». Por eso, tiene que ser regulada. Esta autorregulación implica poder establecer límites entre uno mismo y los demás, buscando el equilibrio entre ser capaz de sentir *como si* se estuviera en el lugar del otro, pero sin llegar a estarlo. En tal caso se estaría produciendo una identificación con las emociones del otro, que llevaría a hacer propio lo que es ajeno y a lesionar la propia integridad emocional.

También debemos tener en cuenta que, tal y como han demostrado las investigaciones, puede ocurrir que mostremos preocupación empática por algunas personas y no por otras. En tal caso, esto podría provocar que los entrenadores no dieran un trato igualitario a todos los entrenados. En tal caso, habría que detectar y modificar las actitudes y barreras personales que estarían provocando ese trato desigual. Asimismo, algunos autores también han demostrado que el «poder inhibe la toma de perspectiva» (Sachdev *et al.*, p. 479).

Es útil, pues, conocer cómo es nuestra empatía y tomar conciencia de la necesidad de regularla. Son numerosos los instrumentos de evaluación que se han desarrollado con tal fin. Así, por ejemplo, uno de los más usados con poblaciones adultas es el Test de Empatía Cognitiva y Afectiva (TECA) (López-Pérez *et al.*, 2008), el cual, más allá de aportar una medida global de empatía, proporciona medidas para las distintas escalas que la integran (pp. 10-12):

- Dimensión cognitiva:
 - Adopción de perspectivas: hace referencia a la capacidad intelectual o imaginativa de ponerse uno mismo en el lugar de otra persona.
 - Comprensión emocional: se refiere a la capacidad de reconocer y comprender los estados emocionales, las intenciones y las impresiones de los otros.
- Dimensión afectiva:
 - Estrés empático: es la capacidad de compartir las emociones negativas de otra persona, es decir, de sintonizar emocionalmente con esta.
 - Alegría empática: es la capacidad de compartir emociones positivas de otra persona.

Para Goleman *et al.* (2022, p. 237), la verdadera empatía incluye no solo la empatía cognitiva y afectiva, sino que añaden un tercer tipo al que denominan *interés empático*, refiriéndose a él como «la capacidad de entender lo que la otra persona necesita de ti».

Por consiguiente:

La empatía es fundamental para establecer relaciones de comprensión y es imprescindible para las relaciones de ayuda porque nos

permite sintonizar con la frecuencia emocional de una persona y comprenderla. (Bermejo, 2012, p. 41)

Ahora bien, para entender y sentir lo que los demás sienten, necesitamos previamente desarrollar nuestra autoconciencia emocional. Sin ella, no podremos identificar sus emociones ni responder adecuadamente a sus necesidades. En esta identificación, ayuda observar no solo el lenguaje verbal, sino también el no verbal, como la postura, el tono de voz, la mirada, los silencios, los gestos, etc., ya que en las personas con discapacidad intelectual pueden ser más indicadoras de sus emociones que el propio lenguaje verbal, al presentar dificultades para interpretar sus propias emociones.

5.2. Escucha activa

Una forma de expresar empatía es prestar atención a lo que los entrenados cuentan, lo que se puede hacer mediante la escucha activa. Entendemos por *escucha activa* la habilidad de «atender, observar, oír, acoger, estando muy centrados en la persona que comunica» (Bermejo, 2012, p.52), con el fin de evaluar e interpretar lo que la persona comunica y cómo lo comunica. Con esta actitud de escucha, que también se manifiesta con el lenguaje corporal (mantener el contacto visual, mover la cabeza, expresiones faciales, etc.), el entrenador le muestra a sus entrenados que está realmente interesado por lo que le cuentan y por cómo se sienten; estimulando, así, la comunicación y aumentando la confianza en él y en ellos mismos. De este modo, se favorece que el entrenador se convierta en una persona significativa para los entrenados y tiempo que les hace sentirse a gusto a ellos.

Ente los obstáculos de la escucha activa y, por ende, de la empatía, encontramos (Moreno García, 2023, pp. 32 y 43):

- Escuchar con prejuicios, dejando que las propias ideas y creencias influyan a la hora de interpretar el mensaje del interlocutor.
- Quitar importancia a lo que cuenta el emisor.
- Juzgar a la persona.
- Sentir lástima.
- Darle la razón siguiéndole la corriente.

- Distraerse durante la interacción o hacer otras cosas.
- Interrumpir al entrenado cuando habla.

Por tanto, se consideran reglas básicas de la escucha activa las siguientes:

1. Escuchar sin interrumpir: permitir que la persona que está hablando exprese sus ideas o sentimientos sin interrupciones.
2. Hacer contacto visual: mantener contacto visual con la persona que está hablando para demostrar interés y atención.
3. Mostrar interés: utilizar gestos como asentir con la cabeza o inclinarse ligeramente hacia adelante para mostrar que se está escuchando activamente.
4. Repetir o parafrasear: repetir o parafrasear las ideas principales expresadas por la persona que habla para confirmar la comprensión y mostrar empatía.
5. Evitar la distracción: vencer distracciones como mirar el teléfono móvil o distraerse con otros pensamientos mientras se escucha a alguien.
6. Evitar la crítica o el juicio: no juzgar o criticar las ideas o sentimientos expresados por la persona que habla, y en su lugar, mantener una actitud abierta y receptiva.

Si bien es importante el papel del entrenador, para que los entrenados aprendan a ser empáticos, también requieren que se les «muestren las necesidades de los demás y los efectos que su conducta tiene sobre ellos» (Down España, 2017, p. 15).

5.3. Ficha de sesión de trabajo

Justificación

En el contexto de la inteligencia emocional, la empatía es considerada una competencia necesaria para el adecuado manejo de las relaciones interpersonales. Se define como la capacidad para «percibir, inferir y compartir los sentimientos y emociones de otras personas» (Bisquerra, 2020, p. 253), para lo que se requiere el uso de un lenguaje comprensible y adecuado a sus sentimientos (Bermejo, 2012).

Si bien nacemos con la capacidad de ser empáticos, es necesario desarrollarla y entrenarla en aras de encontrar un equilibrio en el comportamiento empático en la relación con el otro.

Con esta sesión se pretende que el entrenador, por un lado, tome conciencia del grado de desarrollo de empatía individual que posee para caminar siempre hacia una

empatía sana, y por otro, que conozca recursos que le ayuden a ser empático con los entrenados durante los entrenamientos, ya que estos «necesitan de modelos de respuestas emocionales adecuadas» (Down España, 2017, p. 15).

Título de la sesión	Competencias a desarrollar
El poder de la empatía.	Comportamiento empático y escucha activa

Objetivos

- Objetivo 1. Conocer el concepto de *empatía* y los beneficios del comportamiento empático del entrenador en la relación con sus entrenados.
- Objetivo 2. Tomar conciencia de su conducta empática.
- Objetivo 3. Reconocer comportamientos empáticos y no empáticos que pueden darse en las situaciones de entrenamiento y, en su caso, plantear otros alternativos.

Contenidos

Los contenidos que se trabajarán en esta sesión son:

- Empatía
- Escucha activa

Duración	Materiales
El tiempo necesario para llevar a cabo la sesión será de 2 horas.	Lápiz, papel y pizarra

Desarrollo (modelo Kolb)

Actividad 1 <i>Experiencia concreta</i>	Duración	Descripción
Imagina tu experiencia durante los entrenamientos como persona con discapacidad intelectual	15 min	Parte 1. Para comenzar la sesión: Entre todos los entrenadores se describirá una situación «tipo» donde los entrenados se activen con una emoción negativa. Hay que pensar en que dicha situación pueda darse de forma habitual durante los entrenamientos (el formador va tomando notas en la pizarra). Dividimos el grupo de entrenadores en dos subgrupos: el de entrenadores y el de entrenados y, sin que el otro grupo escuche, les pedimos que respondan individualmente a las siguientes preguntas: • Al subgrupo de entrenadores: - Cómo crees que se sienten los entrenados en esa situación

- Cómo se han comportado los entrenados en esa situación
- Cuál crees que ha sido la finalidad de la conducta de los entrenados
- Al subgrupo que adopta el rol de entrenados:
 - Cómo se sentirían ellos en esa situación si fueran los entrenados. Hay que hacer énfasis en que no queremos que piensen cómo creen ellos que se sienten los entrenados, sino cómo se sentirían ellos si estuvieran en su lugar.
 - Qué necesitarían de su «entrenador», en esa situación, para volver a un estado de bienestar.

Cuando terminen, deberán guardarlas para retomarlas al finalizar la sesión.

Lluvia de comportamientos empáticos	10 min	Act. 1.1. En pequeño grupo se hará una puesta en común de experiencias, momentos o situaciones emocionalmente positivas y negativas en las que los entrenadores se comportaron de manera empática con sus entrenados.
	10 min	Act. 1.2. Un portavoz de cada pequeño grupo expondrá al gran grupo las dificultades encontradas, la similitud o disparidad de situaciones, el volumen de situaciones detectadas y la reflexión a la que les ha llevado esta actividad.

Actividad 2 <i>Observación reflexiva</i>	Duración	Descripción
Mi conducta empática (actividad individual)	10 min	Act. 2.1. Desde su concepto de <i>empatía</i> , cada entrenador describirá una situación emocionalmente negativa en la que se comportó de forma empática con sus entrenados. Para ello, se ayudará de la tabla 1.

Actividad 3 <i>Conceptualización abstracta</i>	Duración	Descripción
Detective de mi conducta empática (actividad expositiva e individual)	20 min	Act. 3.1. El formador hablará sobre la empatía y la escucha activa, como elementos del comportamiento empático.
	10 min	Act. 3.2. Cada entrenador analizará la situación que ha descrito comparándola con los elementos teóricos explicados. Se ayudará del cuadro 2.
Actividad 4 <i>Experimentación activa (aplicación)</i>	Duración	Descripción
Entrenamiento de la conducta empática (actividad individual y puesta en común)	10 min	Act. 4.1. El entrenador analizará los elementos recogidos en los puntos 2 y 3 de la tabla 2 y seleccionará los que considere más viables de introducir en su comportamiento empático con los entrenados, recogiendo formas concretas de hacerlo.
	5 min	Act. 4.2. El entrenador que lo desee tendrá la oportunidad de expresar su opinión sobre lo aprendido y sobre la viabilidad de poner en práctica.

Evaluación y transferencia a los entrenados

Imagina tu experiencia durante los entrenamientos como persona con discapacidad intelectual

Parte 2. Para finalizar la sesión:

Se retoman las anotaciones de la actividad inicial y se hace una puesta en común, anotando en la pizarra las aportaciones del grupo de los entrenadores y las del grupo de los entrenados con la finalidad de contrastarlas, valorarlos y reconducir aquello que sea necesario.

ENTRENADORES	ENTRENADOS
Cómo crees que se sienten los entrenados	Cómo os habéis sentido
Cómo te comportarías en esa situación	Cómo necesitarías que tu entrenador se comportara
Cuál sería la finalidad de tu conducta	Cuál sería la finalidad de tu conducta
→ Aprendizaje y bienestar emocional ←	

La evaluación de la sesión de trabajo se desarrollará mediante una puesta en común, al final de esta y con una duración de 15 minutos, para valorar si se han alcanzado los objetivos previstos. Si se considera necesario y como apoyo se visualizará un trozo de la película *Campeones*, «Marco conoce a su equipo» (5.18’): <https://www.youtube.com/watch?v=hnRTeZcp9fk>

Actividad complementaria:

Círculo de escucha: Fortaleciendo la conexión entre los entrenadores

Objetivo: practicar la escucha activa al mismo tiempo que se fomenta un ambiente de confianza y apertura entre los entrenadores

Materiales: espacio amplio para formar pequeños grupos, sillas, hojas de evaluación, lápices y tarjetas con situaciones de escucha durante los entrenamientos.

Tiempo: duración total, 30 minutos.

Desarrollo de la actividad:

- Atendiendo al número de participantes se hacen pequeños grupos de trabajo donde cada uno adoptará un rol: entrenador, entrenado y observador, que será rotatorio.
- El facilitador reparte las tarjetas, de manera que mientras el entrenador y el entrenado simulan la situación descrita en ellas, el observador anotará en la hoja de evaluación que se le entregue cómo es la escucha activa del entrenador. Esto se repite, con nuevas tarjetas, hasta que todos los miembros del grupo hayan pasado por todos los roles.

Tabla de evaluación de la conducta del entrenador

Indicador	Nunca	A veces	Frecuente- mente	Siempre
Hace contacto visual con los jugadores.				
Asiente o utiliza gestos de afirmación.				
Repite o parafrasea lo que ha dicho el jugador.				
Formula preguntas abiertas para profundizar en la conversación.				
Evita interrumpir al jugador mientras habla.				
Refleja emociones y sentimientos expresados por el jugador.				
Presta atención a los aspectos no verbales del jugador.				

- **Discusión y reflexión:** finalizada la actividad, se abre un espacio para discutir las experiencias compartidas y las reflexiones.

La transferencia de este aprendizaje a los entrenados dependerá de la decisión del entrenador de tener un comportamiento empático, lo que le llevará a poner en práctica estos recursos no solo en los entrenamientos, sino en su vida diaria.

Actividad 2.

Mi conducta empática

Tabla 1. Indicadores para guiar el análisis y la reflexión

- Describe brevemente la situación.
- ¿Mantienes el contacto visual con los jugadores mientras habláis?
- Muestras señales de que está escuchando activamente, como asentir con la cabeza o utilizar gestos de afirmación?
- ¿Repites o parafraseas las palabras del jugador para demostrar comprensión y confirmar que ha escuchado correctamente?
- ¿Permites que los jugadores hablen sin interrupciones, mostrando respeto por su turno de palabra?
- ¿Observas y reconoces los gestos, expresiones faciales y lenguaje corporal de los jugadores para entender mejor su comunicación no verbal y poder interpretarla?
- ¿En algún momento pensaste qué estaba sintiendo el entrenado?
- ¿Cómo te sentiste al observar cómo se estaba siendo la persona?
- Además de sus palabras, observaste su cara, su tono de voz, sus gestos...
- ¿Pensaste cómo te sentirías tú si te estuviese ocurriendo a ti?
- ¿Cuál fue tu conducta en esta situación?

-
12. ¿Antes de actuar pensaste si era eso lo que el entrenado necesitaba de ti?
-
13. ¿De alguna manera le comunicaste que comprendías lo que estaba sintiendo?
-
14. Valora de 1 a 5 la intensidad con la que viviste los sentimientos del entrenado en aquella situación: (1) ninguna, (2) poca, (3) moderada, (4) mucha, (5) muchísima
-

Actividad 3.
Detective de mi conducta empática

Tabla 2. Indicadores para guiar el análisis y la reflexión

1. Señala los elementos de tu conducta empática que se corresponden con la teoría
-
2. Señala los elementos que cambiarías
-
3. Señala los elementos que añadirías
-
4. ¿Qué cambiaría en ti el gestionar la situación de esta manera?
-

5.4. Referencias bibliográficas

Bermejo Higuera, J. C. (2012). *Empatía Terapéutica: la compasión del sanador herido*. Descleé De Brouwer. <https://elibro.net/es/ereader/ugr/47979>

Bermejo, R. (2020). *Emociones: instrumentos de medición y evaluación*. Síntesis.

Down España (2017). *Emociona-Down. Programa de educación emocional*. <https://www.sindromedown.net/wp-content/uploads/2018/01/Programa-Emociones.-Gui%CC%81a-del-mediador.pdf>

Goleman, D., Mackee, A., David, S. y Gallo, A. (2022). *Inteligencia emocional. Cómo las emociones intervienen en nuestra vida personal y profesional*. Reverté. <https://ebookcentral.proquest.com/lib/ugr/reader.action?docID=29197522>

López-Pérez., B., Fernández-Pinto, I. y Abad García, F. J. (2008). *TECA, Test de empatía Cognitiva y Afectiva*. TEA.

Sachdev, A. R., Lapine, C. M. y Sachdeva, A. (2020). Balancing empathy: Can professors have too much? *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 13(4), 479-481. <https://doi.org/10.1017/iop.2020.83>

Sobre las coordinadoras

Marta García-Jiménez

Profesora sustituta en el Departamento de Educación, el área de Didáctica y Organización Escolar de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Almería. Sus líneas de investigación están relacionadas con las metodologías de enseñanza, las estrategias de aprendizaje y la formación inicial docente. Ha colaborado en proyectos competitivos nacionales e internacionales vinculados con la formación del profesorado y también ha sido coinvestigadora principal en la Cátedra Universidad de Granada-VivaGym-Fundación Adecco. <https://orcid.org/0000-0003-2427-7285>

Asunción Ríos-Jiménez

Contratada predoctoral en el Departamento de Didáctica y Organización Escolar de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Granada. Sus líneas de investigación se centran en la tecnología educativa y la formación inicial del profesorado. Ha colaborado en proyectos competitivos nacionales e internacionales relacionados con la formación docente y ha sido coinvestigadora principal en la Cátedra Universidad de Granada-VivaGym-Fundación Adecco. <https://orcid.org/0000-0002-8185-2779>

Purificación Pérez-García

Catedrática en el Departamento de Didáctica y Organización Escolar de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universi-

dad de Granada. Sus líneas de investigación giran en torno a la formación inicial del profesorado, el Prácticum y la enseñanza universitaria, así como al diseño de materiales docentes para la ética profesional y las habilidades blandas. Ha dirigido y colaborado en proyectos competitivos nacionales e internacionales, así como en la Cátedra Universidad de Granada-VivaGym-Fundación Adecco, relacionados con la formación docente. <https://orcid.org/0000-0002-0697-9876>

Formación para entrenadores de fútbol adaptado

Personas con discapacidad intelectual y empleabilidad

Estamos ante un libro pionero que formula una propuesta formativa a partir de datos fruto de una investigación, en que se diagnostica la situación de la formación de los profesionales que entrenan a personas con discapacidad y, avanzando un paso más, se diseña una propuesta formativa para entrenadores de fútbol adaptado, basada en los resultados obtenidos.

En el primer bloque se abordan conceptos como la identidad de estos profesionales y la necesidad formativa. En el segundo se desarrollan las dimensiones que los entrenadores han considerado relevantes y sobre las cuales precisan formación: conocimiento sobre las personas con discapacidad intelectual, manejo de habilidades didácticas y de comunicación, adquisición de competencias socioemocionales, intrapersonales e interpersonales tales como la proactividad, la percepción de la realidad, la asertividad y la empatía, y, por último, posesión de competencias de adaptabilidad, control del estrés y humor.

La reflexión que aporta a la comunidad científica es que los entrenadores son modelos, referentes o espejos en los que se reflejan las personas entrenadas. Son figuras que ejercen un gran liderazgo en las vidas de las personas que entrenan, que no se limita al contexto deportivo, sino que traspasa la frontera de lo personal y de lo formativo. De ahí que se considere que el entrenador puede contribuir a la empleabilidad de las personas con discapacidad, estimulando en ellas actitudes requeridas en el ámbito laboral, lo cual pasa por una formación acorde para los entrenadores de fútbol adaptado.

