



3. ¿Por qué no soy asertivo? Principales causas de la falta de asertividad

Si echo mi misma sombra en mi camino, es porque hay una lámpara en mí que no ha sido encendida (R. Tagore)

¿Por qué hay personas a las que, aparentemente, les resulta tan fácil tener una respuesta adecuada, “quedar bien” y salir dignos de las situaciones y personas para las que lo mismo significa un mundo? ¿Qué ocurre o ha ocurrido en la vida de unos y otros? Veamos las principales causas por las que una persona puede tener problemas de asertividad:

- a) La persona no ha aprendido a ser asertiva o la ha aprendido de forma inadecuada

Las conductas o habilidades para ser o no ser asertivo se aprenden: son hábitos o patrones de conducta, como fumar o beber.

No existe una “personalidad innata” asertiva o no asertiva, ni se heredan características de asertividad. La conducta asertiva se va aprendiendo por imitación y refuerzo, es decir, por lo que nos han transmitido como modelos de comportamiento y como dispensadores de premios y castigos nuestros padres, maestros, amigos, medios de comunicación, etc.

Ocurre a veces, que la persona no asertiva no da con la solución a su problema, porque la busca sin salirse de su patrón de conducta y pensamiento. Por ejemplo: Elena, la persona sumisa descrita anteriormente, era considerada la “buena” de la familia, el “apoyo de su madre”. Eso la reforzaba mucho, la hacía sentirse realizada

como persona, entre otras cosas, porque no recibía ningún otro refuerzo de otro lado. Al plantearse un cambio hacia una conducta más asertiva, Elena reaccionó muy en contra, pese a estar deseándolo en teoría, porque temía volverse “revolucionaria” y perder así el afecto y el único refuerzo que tenía en su vida: su madre.

En la historia de aprendizaje de la persona no asertiva pueden haber ocurrido las siguientes cosas:

- Castigo [4] sistemático a las conductas asertivas: entendiéndose por castigo no necesariamente el físico, sino todo tipo de recriminaciones, desprecios o prohibiciones.
 - Falta de refuerzo [4] suficiente a las conductas asertivas: puede ocurrir que la conducta asertiva no haya sido sistemáticamente castigada, pero tampoco suficientemente reforzada. La persona, en este caso, no ha aprendido a valorar este tipo de conducta como algo positivo.
 - La persona no ha aprendido a valorar el refuerzo social: si a una persona le son indiferentes las sonrisas, alabanzas, simpatías y muestras de cariño de los demás, no esgrimirá ninguna conducta que vaya encaminada a obtenerlos.
 - La persona obtiene más refuerzo por conductas sumisas o agresivas: este es el caso de la persona tímida, indefensa, a la que siempre hay que estar ayudando o apoyando. El refuerzo que obtiene (la atención) es muy poderoso. En el caso de la persona agresiva, a veces, el refuerzo (por ejemplo, “ganar” en una discusión o conseguir lo que se quiere) llega más rápidamente, a corto plazo, si se es agresivo que si se intenta ser asertivo.
 - La persona no sabe discriminar adecuadamente las situaciones en las que debe emitir una respuesta concreta: la persona a la que los demás consideran “plasta, pesado” está en este caso. Esta persona no sabe ver cuándo su presencia es aceptada y cuándo no, o en qué casos se puede insistir mucho en un tema y en cuáles no. También está en este caso la persona “patosa” socialmente, que, por ejemplo, se ríe cuando hay que estar serios o hace un chiste inadecuado.
- b) La persona conoce la conducta apropiada, pero siente tanta ansiedad que la emite de forma parcial

En este caso, la persona con problemas de asertividad ha tenido experiencias altamente aversivas (de hecho o por lo que ha interpretado) que han quedado unidas a situaciones concretas. En Psicología se denomina a este fenómeno “condicionamiento” o “generalización”. Dichas experiencias pueden haber sido objetivamente ansiógenas, como en el caso de un inmigrante al que se discrimina, o subjetivas, es decir, nacidas en la mente de la persona. Por ejemplo, alguien se puede haber sentido muy diferente y externo a un grupo en el que se ha visto obligado a estar (niño nuevo en una clase), aunque quizás el grupo no lo sentía así.

Situaciones de este estilo pueden dejar en la persona un poso de ansiedad tan grande, que a partir de ese momento su respuesta asertiva se ve mermada. Si la persona tiende a generalizar a otras situaciones, pronto todas sus respuestas asertivas sufrirán con esta ansiedad; si no, por lo menos las que se parezcan o tengan algo que ver con la situación inicial suscitarán reacciones de ansiedad.

c) La persona no conoce o rechaza sus derechos

La educación tradicional nos ha pretendido hacer sumisos. Algunos más, otros menos, todos hemos recibido mensajes del estilo “obediencia a la autoridad”, estar callados cuando hable una persona mayor, no expresar la opinión propia ante padres, maestros, etc. Si bien esto responde a un modelo educativo más antiguo, sorprende ver cómo personas jóvenes relatan historias llenas de reproches, padres autoritarios, prohibiciones para ser ellos mismos, etc.

Por supuesto que lo anteriormente dicho, tomado en su justa medida, es una sana aplicación pedagógica para que el niño aprenda a respetar a los demás y a ser educado, pero ¡cuántas veces se exageran estas normas en nombre de una “buena educación”!

Existen una serie de suposiciones tradicionales que a primera vista parecen “normales”, pero que, recibidas de forma autoritaria e insistente, pueden hacer mucho daño a la persona, haciéndola sentirse inferior a los demás y sin capacidad para cambiar. Estas “suposiciones tradicionales” pueden ser, por ejemplo: “Es ser egoísta anteponer las necesidades propias a las de los demás”. Según y como entendamos esta máxima, puede ser una sana declaración de principios o, por el contrario, algo que hunde a la persona que lo tome demasiado al pie de la letra. Porque algunas veces, tenemos el derecho de ser los primeros. Otra cosa que nos han transmitido a casi todos es: “hay que ser siempre lógico y consecuente”, es más, la persona que, por ejemplo, tiene claro desde pequeño la carrera que va a elegir, el trabajo al que se piensa dedicar, pasa por ser una persona seria, congruente y valorable. Pero ¿no tenemos derecho, de vez en cuando, a cambiar de línea de acción o de idea? Una tercera máxima, muy extendida, es la que indica que “es vergonzoso cometer errores. Hay que tener una respuesta adecuada siempre, no hay que interrumpir, no hacer demasiadas preguntas”. Sin embargo, todos tenemos derecho, en un momento dado, a cometer errores, a pedir aclaraciones, a quedar como ignorante si algo no se sabe realmente.

Últimamente, tal vez se prodiga menos este modelo sumiso en el niño. A cambio, medios de comunicación y agentes sociales bombardean con otro mensaje: hay que ser agresivo, subir por encima de los demás, ser “más” que otros.

En el fondo, ambos modelos no están tan diferenciados entre sí como pueda parecer: ambos supeditan a la persona a la opinión de los demás o la imagen que den al exterior, en vez de centrar la autoestima en los propios logros y respecto a uno mismo. Ambos clasifican el mundo en ganadores y perdedores, en estar “por encima” o “por debajo”, en vez de contemplar a los demás como iguales a uno mismo. En suma, ambos pasan por alto los derechos que todos tenemos y que nos harían ser personas asertivas.

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

En la siguiente página, te presentamos la lista de los principales derechos asertivos que todos poseemos. Si te los lees, seguramente pensarás: “ya, claro, eso ya lo sabía yo”, pero párate a reflexionar un momento.

¿Realmente haces uso de tus derechos, te acuerdas de ellos en momentos puntuales? Como dice P. Jakubowski:

“Si sacrificamos nuestros derechos con frecuencia, estamos enseñando a los demás a aprovecharse de nosotros”.

d) La persona posee unos patrones irracionales de pensamiento que le impiden actuar de forma asertiva

Al describir las principales características de la persona sumisa, agresiva y asertiva, reflejábamos las típicas creencias y esquemas mentales que tiene cada uno de ellos. Así, recordaremos que la persona sumisa suele guiarse principalmente por este esquema mental: “Es necesario ser querido y apreciado por todo el mundo”, mientras que la agresiva puede tener este: “Es horrible que las cosas no salgan como a mí me gustaría que saliesen”.

Estas “creencias” o esquemas mentales, así expresadas, son parte de una lista de 10 “Ideas Irracionales” que Albert Ellis ideó hace ya unos años. Vamos a explicar, de manera rápida y algo “sui géneris”, en qué consisten estas Ideas Irracionales.

Se supone que todos tenemos, desde pequeños, una serie de “convicciones” o “creencias”. Éstas están tan arraigadas dentro de nosotros, que no hace falta que, en cada situación, nos las volvamos a plantear para decidir cómo actuar o pensar. Es más, suelen salir en forma de “pensamientos automáticos”, tan rápidamente que, a no ser que hagamos un esfuerzo consciente por retenerlas, casi no nos daremos cuenta de que nos hemos dicho eso.

Una típica convicción puede ser la de que necesitamos sentirnos apoyados o queridos para sentirnos a gusto. Otra podría ser la necesidad de sentirnos competentes en algún área de nuestra vida para tener la autoestima medianamente alta.

Albert Ellis, psicólogo de los años 50, delimitó 10 de estas convicciones, que todos poseemos en mayor o menor medida. Están reflejadas en la siguiente página. Ellis las llamó “irracionales” ya que, según él, no

responden a una lógica ni son objetivas. En efecto, tomadas al pie de la letra, nadie realmente “necesita” ser amado para sobrevivir, ni “necesita” ser competente para tener la autoestima alta.

Pero dado que no somos máquinas y que, por suerte o por desgracia, amamos, odiamos, estamos tristes y somos felices, no se puede pedir a nadie que no posea estas ideas, por lo menos en algún grado. Por lo tanto, yo traduciría la teoría de Ellis en lo siguiente: todos poseemos estas ideas en algún grado. Por supuesto que casi todos nos sentimos mejor si contamos con un apoyo, si nos sentimos queridos; por supuesto que, para tener una buena autoestima se requiere, entre otras cosas, considerarse competente y saber mucho de algo.

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

Lo mismo le ocurre a la persona que necesita ser competente y hacerlo todo bien para sentir que vale algo. Esta persona pronto se convertirá en un perfeccionista, que nunca estará satisfecho con lo que haga, que se autorreproche y culpabilice ante cualquier error y que tenga puesto su listón tan alto que difícilmente pueda llegar a él. Cualquier exageración de una de estas creencias o convicciones puede proporcionar un considerable sufrimiento a la persona que las vive de esta forma, y suele traducirse en alguna conducta disfuncional. Así, la persona que tenga como necesidad suprema la Idea nº 1 (“Es necesario ser amado o aceptado por todo el mundo”), no puede ser asertiva, ya que, para ella, es intolerable no caer bien a los demás y una excesiva asertividad le parecería peligrosa para cumplir este objetivo. A la persona agresiva le ocurrirá lo mismo, pero al revés: la asertividad le parecerá demasiado amenazante porque puede quedar como excesivamente “blanda” ante los demás, sobre todo si tiene muy arraigada la Idea Irracional nº 3 (“Hay gente mala, despreciable, que debe ser castigada por ello”), y también si su Idea es la nº 4 (“Es horrible que las cosas no salgan como a mí me gustaría que salieran”), ya que la conducta asertiva implica ceder de vez en cuando y obtener las cosas con paciencia y consenso, cosas incompatibles con la rigidez mental que sugiere esta última creencia irracional.

La persona, normalmente, no tiene la “culpa” de poseer estas convicciones. La mayoría de las veces, éstas se van formando a lo largo de la educación y, si no se hace nada en contra u ocurre algo muy fuerte, se van afianzando y reforzando cada vez más.

Muy frecuentemente, se trata de máximas que van circulando por la sociedad y que se dan por hechos asumidos. Como decíamos antes, hace un tiempo se nos transmitía un patrón de conducta sumisa, ahora, el patrón de conducta tiende más hacia la agresividad, pero siempre se nos transmite una conducta defensiva. Las creencias que circulan por la sociedad desde tiempo inmemorial son del estilo: “tengo que defenderme de los demás; si no, me hacen daño”; “es peligroso mostrarse débil, se pueden aprovechar de ti”; “no puedo mostrar mis verdaderos sentimientos. Es peligroso lo que puedan pensar los demás de mí”, etc.

Repasa una a una las Ideas Irracionales de Ellis e intenta pensar qué patrones de conducta sumisa puede desencadenar cada una de ellas si se poseen como una “necesidad imperiosa” [5].

4. Trabajando con la asertividad: identificación de las conductas erróneas

Dado que los tipos “sumiso”, “agresivo” y hasta el “asertivo”, tal y como los describíamos en el capítulo precedente, no existen como “tipos puros”, puede resultar difícil saber cuándo una persona comparte con el común de los mortales algunas dificultades para comunicarse asertivamente y cuándo estas dificultades se están convirtiendo en “problema psicológico”. Desde el punto de vista cognitivo-conductual, un “problema” no es tal porque figure en los libros con una serie de síntomas descritos, sino porque una persona (y, en algunos casos, las personas cercanas) siente que las dificultades que tiene son para ella un “problema”. Es decir, si alguien es absolutamente asocial, solitario e introvertido, pero está satisfecho con esa forma de ser y no molesta a nadie que le sea cercano (y aún en este último caso habría que analizar dónde y en quién está el problema), esta persona no tiene un problema y no hay que obligarle a cambiar si él/ella no quiere. En el momento en el que esa forma de ser le traiga dificultades o le resulte molesta para la consecución de algún fin, será la propia persona la que defina sus dificultades como “problema”. El que emprenda pasos para mejorar es otro tema más complicado (existen muchas “defensas”, autoengaños, etc.) que ahora no vendría al caso. El hecho es que existen muchas personas que sufren con sus dificultades de comunicación y que existen diversas técnicas encaminadas a paliar estas dificultades.

Para ello, lo mejor es comenzar por saber exactamente qué problemas se tienen y dónde, cuándo y cómo ocurren, cosa que, frecuentemente, no se sabe con precisión. Seguramente, las personas que estéis leyendo este libro pensaréis: “pues yo sí que sé qué problemas de asertividad tengo y en qué situaciones”; es cierto, pero de “saber” a delimitar exactamente las circunstancias que hacen que se tenga esa dificultad, hay un paso. ¿Sabéis, por ejemplo, de qué dependen vuestras dificultades? ¿Habéis observado si ocurren en presencia de una persona concreta, de una situación específica, o si dependen de lo que os decís en cada momento? ¿Tenéis claro cuáles son las convicciones irracionales que están condicionando vuestra conducta?

Es sumamente importante poder responder a estas preguntas si se quiere hacer algo por solucionar un problema de asertividad. Si no se delimita exactamente el problema, no podrá solucionarse nunca.

La primera regla para entresacar la intrincada red de circunstancias que rodean una conducta es pensar: ¡no sé nada respecto a esta conducta! Es así como podremos saber realmente qué está ocurriendo, sin dejarnos influir por pensamientos como “esto ya lo sé”, “no me hace falta analizar si ya me conozco”, etc.

El segundo paso será poner en práctica una serie de métodos de observación que nos permitan conocer mejor nuestra conducta-problema y las circunstancias por las que se ve influida, a fin de poder enfocar correctamente los pasos que nos van a llevar a modificarla.

Veamos, pues, qué es lo que se necesita para saber exactamente qué ocurre con nuestra conducta-problema y cómo podemos afrontarla:

1. Una correcta formulación del problema
2. Una observación precisa y exhaustiva sobre las circunstancias que rodean la conducta-problema
3. Un análisis detallado de los datos que se hayan sacado, a fin de detectar qué está manteniendo la conducta (por qué no desaparece) y cómo podemos modificarla.

4.1. Formulación correcta del problema

Saber cuál es la conducta que nos causa problemas no basta para poder afrontarla adecuadamente. Hace falta que nos la formulemos a nosotros mismos de forma precisa y objetiva.

Así, por ejemplo, Elena y Juana, las personas con problemas de asertividad (Elena sumisa y Juana agresiva) que describíamos al principio, relataron su problema en la primera entrevista de la siguiente forma:

Elena:

“Tengo muchos problemas a la hora de hablar con la gente. Nunca sé qué decir y las conversaciones se terminan enseguida. Creo que es porque tengo tanto miedo a meter la pata que prefiero no decir nada”.

Juana:

“No sé qué me pasa con la gente. Yo creo que están acostumbrados a que siempre haya alguien que les saque las castañas del fuego y, si les fallo en ese sentido, ya les caigo mal y me ponen malas caras”.

Parece que digan mucho, pero, en el fondo, con estas palabras no nos han dicho nada. No podríamos empezar a trabajar basándonos solamente en este párrafo.

Necesitamos tener contestadas una serie de cuestiones para poder centrarnos y saber en qué consiste realmente el problema. Estas son:

- Con quién ocurre (jefes, compañeros, hombres, mujeres, niños; alguna persona o personas sueltas, etc.)
- Cuándo ocurre (momento y lugar) (en el trabajo, con los amigos, en reuniones, en actos sociales, con mi pareja...)
- Qué es lo que me preocupa de la situación (lo que piensan los demás, lo que pienso yo, quedar mal, hacer el ridículo, parecer tonto, etc.)
- Cómo lo suelo afrontar normalmente (evito las situaciones problemáticas, me “pego” a alguien, no digo nada, intento a toda costa decir algo, etc.)
- Por qué no soy asertivo/a con esta conducta concreta; dicho de otra forma: qué temo que ocurra si me mostrara asertivo (no se me acepte, se me considere un jefe duro, no se me quiera, etc.)
- Cuál es el objetivo que persigo al querer cambiar mi conducta (que se me estime profesionalmente, que se me tenga afecto, que no me tomen más el pelo, etc.)

Veamos cómo cambia la formulación de Elena si intenta contestar a las preguntas citadas anteriormente:

“En las reuniones informales, por ejemplo, en una boda o en fiestas del trabajo (no me muevo en otros ambientes), me cuesta mucho conversar con la gente. Nunca me acerco a grupos ni a personas sueltas y cuando se acercan a mi, contesto con monosílabos y no apporto nada por mi parte. Intento pensar rápidamente en algo que decir, pero me quedo bloqueada. Mi mayor temor es que pueda decir algo que moleste a los demás. Con sólo poder conversar de manera fluida cuando alguien se acerque a mí me conformaría”.

Si Juana contestara las preguntas anteriores, podría decir:

“En mi trabajo y en la Facultad (con mis amigos íntimos no), tengo dificultades para relacionarme con la gente, ya que siempre parece haber problemas de poder entre ellos y yo. Creo que me tienen para sacarles las castañas del fuego. El caso es que me siento mal cuando veo corrillos de gente cuchicheando y riéndose, porque pienso que están hablando de mí. Cuando veo esto, me encaro directamente con ellos, para que no crean que soy tonta y no me doy cuenta de las cosas. Si me mostrara más ‘blanda’, me tomarían por el pito del sereno. Lo único que pretendo es que me dejen vivir tranquila”.

Esto ya comienza a parecerse a un instrumento de trabajo y aún así, a un psicólogo no le bastaría. Hace falta más, mucho más, para saber qué condiciona exactamente la conducta y cuáles son los pasos a emprender para evitarlo.

4.2. Observación precisa

En terapia, invertimos unas cuatro sesiones en realizar una exhaustiva entrevista a la persona. En ella, nos informamos de lo que ocurre alrededor y en el interior de la persona cada vez que ocurre el problema.

Por supuesto, aquí no podemos plasmar las cuatro sesiones de entrevista que realizamos a las personas, pero sí un resumen de las cuestiones principales.

Normalmente, se divide la conducta en las tres áreas cognitiva, motórica (o comportamiento externo) y emocional. A partir de ahí, se plantean preguntas que respondan a las siguientes cuestiones:

Área cognitiva

- ¿Qué pienso exactamente antes de enfrentarme a una situación que temo?
- ¿Qué pienso o qué me digo durante la situación, mientras estoy actuando y/o actúan los demás?
- ¿Qué pienso después de finalizada la situación temida, cuando saco conclusiones sobre lo ocurrido?

Área motórica

- ¿Qué hago exactamente en las situaciones temidas? ¿Me quedo callado, contesto agresivamente, huyo de la situación...?
- ¿Qué habilidades sociales poseo de hecho? Esto lo sabré si me observo en situaciones sociales en las que no estoy tenso o lo estoy menos. En estos casos ¿tengo la misma conducta que en las situaciones temidas? ¿cuál es la diferencia?

Área emocional

- ¿Cómo me siento en las situaciones que me cuesta afrontar?
- ¿Qué síntomas físicos experimento durante la situación: taquicardia, sudoración, pérdida de visión momentánea, mareos, tartamudeo... ¿En cuánto me influyen a la hora de actuar?

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

- ¿Qué personas o tipo de personas suelen estar presentes?

- ¿Tienen algo en común las situaciones que temo, por ejemplo: mismo lugar, mismo tipo de situación (formal, informal, fiestas, reuniones...), mismas personas...?
- ¿Qué hace que me tranquilice, me sienta más seguro me tense, me sienta ansioso/a? ¿Influye en ello alguna persona, alguna reacción hacia mí, algún gesto o comentario?

Por supuesto, estas preguntas no son suficientes de cara a iniciar una terapia, pero pueden servir a las personas que estéis leyendo este libro para comenzar a explorarse y adquirir una nueva actitud hacia los problemas de asertividad.

La clave para poder contestar correctamente a estas preguntas es observar atentamente cuándo, cómo, en qué circunstancias ocurre la conducta y qué sucede a la vez en el interior de la cabeza de la persona que la está emitiendo. En terapia, como ya hemos dicho, utilizamos para ello unas cuatro sesiones y damos “deberes” (autorregistros) a la persona, para que ésta se autoobserve durante la semana. En estas páginas, no pretendemos plasmar un manual completo de autoobservación. Daremos, simplemente, unas cuantas pautas por si algún lector quiere practicar la autoobservación y mostraremos unos registros realizados por personas que hemos tenido en consulta.

4.3. Cómo autoobservarme correctamente

Para poder contestar mejor a preguntas del tipo de las expuestas anteriormente, es necesario realizar una precisa autoobservación que nos permita detectar exactamente cuándo, cómo, con quién y en qué circunstancias emitimos una conducta problemática; con qué frecuencia la emitimos y si la intensidad (más o menos fuerte) de la conducta depende de los factores anteriormente dichos. Observar cómo afrontas las situaciones es esencial, ya que te permite saber cómo reaccionas en el presente, pero también cómo vas progresando y qué tienes que hacer para cambiar tu conducta. Observar y anotar tu comportamiento te será de ayuda inmediata, ya que irás adquiriendo más y más conciencia del mismo. Además, así dispondrás de un instrumento de evaluación objetivo del cambio que se produce a lo largo del tiempo en el comportamiento sometido a observación.

A veces ocurre que el mero hecho de autoobservarte hace que modifiques tus conductas; es la llamada “reactividad” de la observación. A veces, esta reactividad es negativa: hace que la persona se obsesione más con su conducta, al tener que estar pendiente de ella. Pero en la mayoría de los casos, si se realiza correctamente, esto no ocurrirá y la posible alteración positiva del comportamiento que tenemos habitualmente, desaparecerá pronto, en cuanto nos hayamos habituado a este tipo de observación. Por ello, la autoobservación por sí sola no basta para modificar nuestra conducta. Es sólo el primer paso de toda una serie de estrategias encaminadas a modificar una conducta que nos causa problema, pero en ningún caso nos bastará sólo con observar.

Hay que tomarse un tiempo, por lo general, de tres semanas a un mes, durante el cual estaremos observando nuestra conducta externa e interna. Un período de tiempo menor no nos daría una información lo suficientemente precisa como para poder saber exactamente qué nos ocurre y podríamos incurrir en sacar conclusiones precipitadas sobre la causa de nuestro problema. Esto nos llevaría a intentar modificar nuestra conducta de forma errónea o a continuar en la misma línea que seguíamos hasta ahora. Ambos casos no nos resolverían el problema

y, en el peor de los casos, nos darían una sensación de frustración y de irremediabilidad respecto a nuestro problema.

Existen dos tipos de instrumentos que nos pueden ayudar a observar mejor nuestra conducta: las escalas y los autorregistros.

Bajo el término “escalas” se engloban todo tipo de tests, cuestionarios e inventarios que exploran de forma objetiva datos tales como los principales síntomas de un problema, su frecuencia, las circunstancias que lo rodean, etc. Para el tema de la Asertividad existen muchos cuestionarios. Entre ellos, los más utilizados son:

- Inventario de Asertividad de Rathus
- Cuestionario de Asertividad de Sharon y Gordon Bowers

– Inventario de Aserción de Fensterheim, adaptado de Rathus, Lazarus, Troy y Wolpe

Recientemente ha aparecido una escala que mide la asertividad en español, realizada por Elena Gismero. Se trata de la Escala de Habilidades Sociales (EHS) y está editada por TEA en el año 2000.

También puede ser interesante explorar el grado y tipo de tensión que se experimenta ante las situaciones que más dificultades causan. Entre otros, están los inventarios:

- Inventario de Tensión de Fensterheim y Baer
- Cuestionario de Temores, de Wolpe

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

No existe un modelo estándar de autorregistro. Lo importante es tener en cuenta que el autorregistro es un método para observar y registrar tanto la conducta manifiesta (pública) como la encubierta (pensamientos y sentimientos). Al final del capítulo os presentamos varios modelos de autorregistro. Como veréis, pueden variar los factores a registrar, dependiendo de lo que se busca, de si estamos registrando nuestra conducta antes de haberla modificado, durante o después, etc. Sin embargo, hay algunos determinantes que siempre se deben de registrar:

– la frecuencia de aparición de la conducta problema. Es decir: ¿cuántas veces ocurre al día/semana/mes? ¿Ocurre en todas las ocasiones o sólo a veces? ¿De qué depende?

Normalmente, esto se recuenta apuntando simplemente el día y la hora en que sucedió la conducta a observar y la situación y las circunstancias que la precipitaron.

– La intensidad o “gravedad” que para cada uno tenga la conducta. Interesa lo que la persona entienda como “grave”, no lo que objetivamente “debería” de ser grave o leve. Esto es así, porque lo que la persona interprete como “grave” estará influyendo en sus pensamientos y, consiguientemente, en sus sentimientos y conducta.

Para apuntar mejor la intensidad, se puede establecer un sistema de números (1-5), que vayan de menor a mayor gravedad, o poner, simplemente, “grave” - “intermedio” - “leve”.

– La conducta concreta que se haya realizado, entendiendo bajo conducta tanto la interna como la externa, es decir, lo que se ha hecho, lo que se ha pensado al respecto y lo que se ha sentido física o anímicamente.

Otros datos a poner podrían ser la repercusión (también interna o externa) que la conducta haya tenido en uno mismo o los demás, la idea irracional subyacente, las posibles cosas a modificar, etc.

Una de las ventajas de los autorregistros frente a otras formas de medir las conductas problemáticas consiste en que la persona no tiene que recordar situaciones pasadas para llegar a conclusiones sobre su problema, con la consiguiente distorsión que esto conlleva, sino que va anotando los episodios en el momento en el que ocurren (o, como muy tarde, la misma noche en que han sucedido), con lo cual, el grado de fiabilidad de la información es mucho mayor. Pero para ello, es necesario llevar un registro exacto. Es imperativo que éste sea escrito y que la persona se comprometa a rellenarlo todos los días o en todas las ocasiones en las que ocurre algo relacionado con el problema. Llevando así una hoja de datos diaria, se tendrá evidencia objetiva sobre los cambios que se van experimentando. Si no se realizan las anotaciones regularmente, se tendrá que confiar en la memoria y ésta es un método de autoobservación muy inexacto, tal y como han demostrado múltiples investigaciones.

Aún con todo lo dicho, a veces, la conducta registrada se hace de forma inexacta. Los mensajes irracionales que nos mandamos suelen ser muy poderosos y distorsionan a menudo las cosas que vemos, sobre todo, si algo nos está afectando y entronca directamente con alguna creencia irracional. Así, por ejemplo, una persona que tema mucho quedar en ridículo o que está continuamente pendiente de lo que piensan los demás de él, anotará quizás “se dieron cuenta de que estaba nervioso”, “todos me miraron con cara extrañada” y hasta “me puse colorado”, sin evidencia de que esto haya ocurrido realmente. La propia conducta se ensombrece, la persona sólo se fija en los aspectos negativos y al cabo de un tiempo de estar registrando, se sentirá muy desalentada.

Lo ideal sería que, paralelamente al autorregistro, otra persona de confianza le relate al interesado cómo “ha quedado”, visto desde fuera. Evidentemente, esta persona no puede seguirle a todas partes para observarle. Pero basta una muestra de situaciones en las que ambos puedan contrastar sus puntos de vista sobre la actuación en cuestión para que la persona interesada sepa si tiene tendencia a filtrar la realidad o si contempla las cosas de

La asertividad: expresión de una sana autoestima II

Publicado: Domingo, 20 Marzo 2022 10:36

Escrito por Olga Castanyer

forma objetiva y realista. Por ello, convendría que la persona elegida fuera alguien que compartiera con el interesado situaciones de diversa índole, es decir, que fuera su pareja, sus padres o hermanos o algún amigo de mucha confianza.

Estos son algunos ejemplos de posibles autorregistros. Están rellenos por personas que mostraban dificultades de asertividad y que acudieron a nuestra consulta.

(En este registro, se rellena una hoja por situación, mientras que en los otros que presentamos, se pueden poner varias situaciones en una misma hoja).

Olga Castanyer, en psicocarilha.com/

Notas:

⁴. Para mayor comprensión de los conceptos “refuerzo” y “castigo” ver capítulo 7.1.

⁵. La solución la tienes en el capítulo 5, “Aplicación de la Reestructuración Cognitiva a problemas de Asertividad”.