

VIOLENCIA: TOLERANCIA CERO

GUÍA DE EVALUACIÓN

para las intervenciones en violencia de género



Obra Social "la Caixa"

VIOLENCIA: TOLERANCIA CERO

GUÍA DE EVALUACIÓN

para las intervenciones en violencia de género



Obra Social "la Caixa"

OBRA SOCIAL. EL ALMA DE "LA CAIXA".

VIOLENCIA: TOLERANCIA CERO

GUÍA DE EVALUACIÓN

para las intervenciones en violencia de género

EDICIÓN

Obra Social "la Caixa"

AUTORÍA:

Trinidad Donoso

Esther Luna González

Anna Velasco Martínez

COORDINACIÓN

Trinidad Donoso

DISEÑO GRÁFICO Y MAQUETACIÓN

Doctor Magenta

IMPRESIÓN

Lorem Ipsum

© de los textos, sus autores

© de la edición, Obra Social "la Caixa"

DL: B-7901-2012

ÍNDICE

6

INTRODUCCIÓN

10

**CÓMO ENTENDEMOS
LA EVALUACIÓN**

14

**CONCEPTOS CLAVE QUE
SE UTILIZAN EN ESTA GUÍA.
VARIABLES QUE SE EVALÚAN CON ESTE
MODELO ESTRATÉGICO**

28

**INSTRUMENTOS QUE
SE UTILIZAN EN ESTA GUÍA**

30

Cuestionario de inicio de la evaluación
(CIE)

36

Cuestionario de salida de la evaluación
(CSE)

37

Cuestionario de permanencia del cambio
(CPC)

40

Escala de percepción del cambio

41

Estrella de autopercepción del aprendizaje

44

**CÓMO DEBE REALIZAR
LA EVALUACIÓN
EL PERSONAL TÉCNICO**

50

**REFERENCIAS
BIBLIOGRÁFICAS**

54

**ANEXO I:
INSTRUMENTOS**

64

**ANEXO II:
CÓMO CORREGIR E INTERPRETAR
CADA UNA DE LAS VARIABLES**

INTRODUCCIÓN

■ ¿Cuál es el propósito de esta guía?

El propósito de esta guía es ofrecer un modelo estratégico para evaluar las intervenciones que se realicen a través del Programa de apoyo psicosocial para mujeres de la Fundación "la Caixa". Sin embargo, por sus características, puede utilizarse para identificar los cambios que se producen en las mujeres tras cualquier intervención contra la violencia de género realizada en formato grupal con un cariz psicosocial.

Los objetivos generales del Programa de apoyo psicosocial para mujeres son los siguientes: ayudar a las mujeres que han sufrido violencia a avanzar hacia la superación de las secuelas causadas por esta situación; activar los factores críticos que las capaciten para enfrentarse a los elementos culturales que sirven de base a la violencia; y favorecer e impulsar los procesos de cambio que les permitirán regularizar su vida cotidiana.

Tal como está diseñado, este modelo estratégico constituye un plan de evaluación válido para todas las aplicaciones basadas en el Programa marco «Violencia: Tolerancia cero» y en el enfoque teórico que lo sustenta, aunque la intervención se lleve a cabo en distintas entidades y con las características diferenciales que, ineludiblemente, tendrán las usuarias.

La herramienta que presentamos permite obtener resultados respecto a:

- La eficacia del programa, es decir, en qué grado las mujeres alcanzan los objetivos al finalizar la intervención.
- La efectividad del programa, es decir, en qué medida los logros alcanzados se siguen manteniendo en el tiempo.

■ ¿Cómo se ha elaborado esta guía?

Esta guía se ha elaborado a partir de los datos recogidos en los 20 grupos de mujeres que han participado en el programa, con un total de 163 mujeres.

El modelo diseñado, junto con los instrumentos que lo componen, ha sido aplicado y analizado para comprobar, en primer lugar, si ofrecía rigurosidad metodológica y, en segundo lugar, si permitía distinguir los cambios que se producían en las mujeres antes y después de la intervención.

■ ¿Cuáles son los cambios/objetivos que mide este modelo estratégico?

Los objetivos, o los cambios en las mujeres, que pretende alcanzar el Programa de apoyo psicosocial son bastante amplios.¹ Hemos elegido aquellos que son fundamentales para que las mujeres adquieran un control de agencia personal que les permita reconocer las pautas culturales y sociales que conducen a la violencia, enfrentarse a ellas y disponer de estrategias de superación.

Estos objetivos son los siguientes:

¹ Los objetivos generales y específicos del programa así como su fundamentación teórica pueden encontrarse en: Varios autores (2006). *Programa de apoyo psicosocial para mujeres*. Fundació "la Caixa". http://obrasocial.lacaixa.es/ambitos/violenciadomestica/violenciadomestica_es.html

Que las mujeres adquieran:

- Un sentimiento de valía personal.
- Una mayor capacidad para relacionarse de manera asertiva, siendo conscientes de sus derechos y ejerciéndolos.
- Estrategias de afrontamiento de problemas.
- Capacidad para controlar sus emociones.
- Un sentimiento de satisfacción hacia la vida en general.
- Capacidad para relacionarse en el grupo, expresarse, establecer lazos y redes sociales.
- Una mejor manera de «estar» en el mundo, más consciente, segura y autónoma.
- Nuevos pensamientos y nuevas conductas que les permitan elaborar planes de futuro.

Que las mujeres se desprendan de:

- Pensamientos e ideas irracionales que delimitan su capacidad de actuación y la confianza en ellas mismas.
- Los estereotipos asignados culturalmente a cada sexo y que están en la base de las relaciones de violencia.
- Miedos elaborados a partir de las vivencias de situaciones violentas y que actúan en su contra.

■ ¿Qué clase de evaluación se realiza?

Se realizan las siguientes evaluaciones:

- Una evaluación antes de comenzar y al finalizar la aplicación del programa, con el objetivo de comparar resultados antes y después de la intervención.
- Una evaluación durante el proceso del programa, con el objetivo de analizar los procesos de cambio que se producen en las mujeres.
- Una evaluación a medio plazo, a los tres meses de finalizar la intervención, con el objetivo de comprobar la permanencia de los efectos del programa.
- Una autoevaluación de las mujeres al finalizar la intervención, con el objetivo de que ellas mismas visualicen los objetivos conseguidos y que el personal técnico pueda recabar información que le sea de utilidad.

■ ¿Cómo se organiza esta guía?

Esta guía pretende ser un documento fácil, asequible y sencillo, pero al mismo tiempo riguroso desde un punto de vista metodológico. Se inicia con una explicación de nuestra forma de entender la evaluación según los nuevos principios con los que se está abordando desde el ámbito educativo y psicosocial. A continuación, se ofrece una breve explicación de cada una de las variables que se miden en la guía y se desarrollan los instrumentos del modelo estratégico. Finalmente, se proponen una serie de recomendaciones y orientaciones para llevar a cabo la evaluación.

En el Anexo I se presentan todos los instrumentos utilizados y en el Anexo II los mismos instrumentos con una muestra de cómo deben corregirse para que sirvan de modelo de interpretación de resultados para el personal técnico. Por último, la guía se acompaña de un CD con un documento Excel donde los y las profesionales que lo deseen pueden anotar las puntuaciones obtenidas por el grupo de mujeres. El programa realiza los cálculos automáticamente, lo que permite observar e interpretar más fácilmente los resultados y los cambios.

Es importante no quedarse ni «perdersé» en las puntuaciones, sino captar el espíritu que anima este modelo estratégico y que permite comprobar el resultado de las intervenciones, ayudar a las mujeres durante el proceso, empoderarlas para que perciban sus cambios y mejorar los procesos de intervención contra la violencia de género.

CÓMO ENTENDEMOS LA EVALUACIÓN



En la mayoría de los casos, la evaluación se asocia a aspectos negativos. Esto se debe a que tradicionalmente se ha entendido como un examen y un control de resultados. Nuevas perspectivas, como la aportada por Bordas y Cabrera (2001), entienden la evaluación como la valoración del aprendizaje, no solo del producto sino también del proceso. Desde esta perspectiva, la evaluación no solo implica un cambio teórico sino también un cambio de actitud y pasa a entenderse como una valoración para mejorar el aprendizaje y un contenido que debe aprenderse para su utilización futura.

Se convierte, así, en un proceso transformador y de aprendizaje para la persona y para las instituciones, con una enorme capacidad para desarrollar habilidades de participación, de diálogo y de consenso, así como para promover el aprendizaje personal e institucional y el empoderamiento —la toma de poder— sobre la realidad y sobre el propio proceso de evaluación transformándolo en una actividad autogestionada de cambio y de aprendizaje.

Las características que definen a la evaluación entendida desde esta perspectiva son las siguientes:

A.

Su potencial para desarrollar habilidades participativas y democráticas que favorezcan el aprendizaje del personal técnico implicado; el proceso en sí mismo ha de animar el debate y la participación para facilitar la toma de decisiones futuras.

B.

Su potencial como instrumento de aprendizaje institucional; cada vez más se insiste en la evaluación como un proceso que promueve el aprendizaje sobre la realidad en la que se actúa. Esto es así en la medida en que la evaluación sea una actividad integrada en los procesos de gestión y que se establezcan mecanismos de retroalimentación y nexos informativos entre los diferentes niveles. El proceso mismo de evaluación que ayuda a crear una cultura de aprendizaje (diálogo institucional) adquiere tanta importancia como los resultados de la evaluación (generación de conocimientos), por su capacidad de contribuir a mejorar futuras decisiones sobre las intervenciones a través de la retroalimentación de lo aprendido.

C.

Su potencial como instrumento de empoderamiento (empowerment); si la evaluación es un instrumento de aprendizaje para mejorar lo que hacemos y una herramienta de control para acreditar la calidad de lo que realizamos, sin duda, permite hacerse con las potencialidades del programa que se evalúa. Asimismo, el hecho de tener en cuenta a las usuarias del programa y ofrecer una retroalimentación del mismo contribuye a empoderar a las personas beneficiarias, en este caso las mujeres. Por esta razón, hemos introducido un instrumento autoevaluativo que integra todo el trabajo realizado durante la aplicación del programa y los objetivos que se persiguen como medio para que las mujeres sean conscientes del camino recorrido.

De esta manera, entendemos la evaluación como un proceso cada vez más interno, que se realiza para mejorar, para aprender, para tomar el poder de lo que se evalúa, así como un espacio de participación democrática desde el que se generan e integran significados compartidos y responsabilidad

colectiva; es también a través de la participación y del trabajo compartido desde donde se pueden crear «visiones compartidas», aunar esfuerzos y desarrollar conocimiento colectivo e institucional y acciones de cambio coordinadas.

Desde esta perspectiva, la forma de realizar la evaluación resulta primordial. El personal técnico que lleve a cabo la evaluación debe hacer uso del proceso evaluativo de forma constructiva y reflexiva, poniendo el acento en cómo se utilizan los instrumentos y cómo esto se transmite a las mujeres (Cabrera, 2005).

**CONCEPTOS CLAVE QUE
SE UTILIZAN EN ESTA GUÍA.
VARIABLES QUE SE EVALÚAN
CON ESTE MODELO ESTRATÉGICO**



A continuación detallamos las variables que se han valorado en este modelo estratégico. Estas variables, que posteriormente se han desarrollado como objetivos por lograr o comprobar, han sido escogidas por su relación directa con las finalidades de este programa.

Tal como hemos explicado anteriormente, la importancia de estas variables reside en su capacidad para actuar transversalmente en todos los objetivos. Por ejemplo, una mujer con una asertividad fuerte y consolidada —además de otras variables condicionantes— será menos proclive a quedar atrapada en una relación abusiva y de control, ya que será consciente, defenderá sus derechos y podrá identificar previamente situaciones susceptibles de dominio. Por lo tanto, una mujer asertiva será menos vulnerable y sabrá gestionar situaciones de cariz abusivo de forma efectiva. En este apartado veremos cómo estas variables quedan afectadas por las situaciones de maltrato y cómo repercuten en la superación de la violencia de género.

OBJETIVO:

Que las mujeres puedan superar creencias irracionales basadas en patrones culturales y de género

Ellis y Grieger (1990) definen las creencias irracionales como afirmaciones dogmáticas sobre cómo debería ser el mundo, o más concretamente, la sociedad en la que vivimos. Estos autores relacionan este concepto con la activación de experiencias (problemas familiares, insatisfacción laboral, traumas infantiles tempranos y todo lo que pueda enmarcarse como productor de infelicidad), creencias o ideas (básicamente ideas irracionales y autoacusatorias que provocan sentimientos de infelicidad) y sus consecuencias o síntomas neuróticos y emociones negativas (así como el pánico depresivo y la rabia que surgen a partir de nuestras creencias) (Boeree, 1997).

A pesar de que la activación de las experiencias sea real y cause un gran dolor, son las creencias las que otorgan el calificativo de larga duración y mantienen el problema a largo plazo. Por esta razón, en el caso de las mujeres maltratadas, la intervención debe recaer en las creencias irracionales, de tal modo que la mujer pueda finalmente disfrutar de los efectos psicológicos positivos derivados de las ideas racionales. Por ejemplo, imaginemos que una persona que ha sufrido maltrato cree que tiene que ser perfecta, ya que piensa erróneamente que es lo adecuado y acertado. En muchas ocasiones, el agresor promueve en la mujer que tiene que «ser perfecta» y «hacer las cosas correctamente». Pero, ¿qué es, qué significa, qué se pretende con «ser perfecta» y «hacer las cosas correctamente»? Por ello, es necesario que la intervención recaiga en esta creencia de inadecuación de «ser perfecta» y/o «hacer las cosas correctamente».

Igualmente, sabemos que, durante un proceso de comunicación interna, determinadas interpretaciones respecto a un evento pueden afectar negativamente al bienestar emocional, a las decisiones que se toman y a la calidad de la relación con los demás (Vocate, 1994). Algunas de estas interpretaciones se sustentan en pensamientos irracionales relativamente frecuentes, que es posible aprender a controlar. De hecho, tales pensamientos tienen mayor influencia en la medida en que no son totalmente conscientes (Bargh y Tota, 1988). En este sentido, es necesario contrarrestar las ideas que nos obligan a renunciar a nuestras propias opiniones y deseos en beneficio de una supuesta concordia, dejar de culpabilizarnos porque las cosas no salen como esperábamos o fijar nuestra atención únicamente en los aspectos negativos (Adler y Towne, 2003).

Asimismo, es positivo conocer cómo estas expectativas pueden afectar a nuestro comportamiento y al de los demás a través del mecanismo de las profecías autocumplidas. Estas creencias adoptan la forma de afirmaciones absolutas. «Puedo creer que tengo que ser perfecta, convencerme de que nadie me quiere o de que siempre meto la pata.» La clave está en cuestionar estas afirmaciones para que dejen de ser creencias irracionales.

OBJETIVO:

Que las mujeres aumenten el sentimiento de valía personal

La autoestima es la percepción subjetiva de que una persona posee valor en sí misma, independientemente del contexto en que se encuentre, las circunstancias que la rodeen o la percepción que los demás tengan de ella.

El sentimiento del yo puede influir de manera positiva o negativa, según si este sentimiento tiene un polo negativo o positivo en la capacidad de autonomía de la persona, la iniciativa para dirigir proyectos propios, la percepción de competencia y autoeficacia personal que implica conocer y valorar las capacidades y cualidades personales, la posibilidad de articular un sentimiento de identidad y, por último, la percepción de seguridad relacionada con las expectativas de control sobre los acontecimientos. Por eso, una percepción positiva del «yo» no solo incluye una renovada sensación de autonomía, sino que también puede incluir el respeto para consigo misma, así como la confianza necesaria para realizar las tareas propias de la vida y relacionarse con los demás.

Si ha desarrollado un sentimiento de valía personal, la mujer reconoce su derecho al respeto y a la defensa de sus necesidades. Se siente preparada para afrontar las dificultades de la vida. Sabe equivocarse, aprender, rectificar y seguir adelante sin sentir desconfianza en sí misma. Disfruta de lo que posee —cualidades y recursos— y se siente contenta consigo misma, ya que tiene conciencia de poseer méritos legítimos.

Las investigaciones y estudios de todo tipo coinciden en que uno de los efectos de la violencia ejercida contra las mujeres es la pérdida de autoestima (Bosch, 2002). En un trabajo realizado por Echeburúa y Corral (1995) se muestran las consecuencias de la violencia hacia la mujer en forma de una serie de síntomas, entre los que se encuentran la depresión y la pérdida de autoestima, así como sentimientos de culpabilidad. La depresión está muy relacionada con el déficit de autoestima y la falta gradual de implicación en actividades lúdicas. Más en concreto, la indefensión nace de la incapacidad para predecir o controlar la violencia dirigida contra la víctima (Pelegrín y Garcés, 2004). En opinión del defensor del pueblo, el maltrato sufrido por la mujer socava su autoestima de tal manera que ésta no percibe en ocasiones la humillación a la que está sometida.

Factores de vulnerabilidad de las mujeres

La literatura especializada coincide en afirmar que existen dos grandes tipos de carencias o factores que propician la aparición de conductas violentas; se trata de la carencia de recursos (económicos, laborales, sociales, etc.) y las dificultades emocionales (empatía, frialdad emotiva, problemas de identidad y autoestima, etc.) (Pérez *et al*, 1986; Pelegrín y Garcés 2004; Ruiz y Jiménez, 2004). Por influencia de la sociedad, las mujeres no desarrollan la confianza en sus propias capacidades de

liderazgo y de autoestima y, en parte como consecuencia de ello, tienen experiencias menos positivas que los varones en estos campos de acción.

El sexismo y el androcentrismo que impregnan los estereotipos de género tienen el peligro de crear chicas y mujeres con baja autoestima y hombres dominantes. La baja autoestima es fuente de dependencia e inseguridad y de una identidad débil dispuesta a ser arrendada a bajo precio (Ballarín, 2006). La baja autoestima constituye una gran barrera para la construcción de la subjetividad y para la formación de sujetos autónomos (Amurrio et al., 2008). En un estudio realizado por Josephs, Markus y Tafarodi (1992) se observó cómo las diferencias de género influyen en la autoestima (Flores, 2005). En el orden de la sociedad patriarcal las mujeres se constituyen con relación a los demás y los hombres con relación a sí mismos. Esto puede producir mujeres con excesiva tolerancia hacia los demás que, en ocasiones, incluso ante el maltrato, se culpabilizan a sí mismas en aras de una lealtad equivocada hacia el otro.

■ **Cómo se produce esta pérdida de autoestima**

A través de la descalificación constante a que está sometida, la mujer se ve privada de todas sus cualidades; una repetición constante de que «no vale nada», de manera directa o indirecta, hace que acabe creyéndoselo. Todas las estructuras psicológicas de la persona —imagen de su cuerpo, imagen que tiene de los demás, valores e ideales—, todo lo que le da coherencia y propósito en la vida, se invaden sistemáticamente.

Esta erosión continua de la autoestima se produce a partir de vulnerabilidades existentes y puntos débiles: roles impuestos, miedos, privación social y distorsión de la realidad (Gil Rodríguez y Lloret, 2007). La desvalorización impide cualquier intento de reafirmación. La mujer, privada de su propio «yo» y confundida con la invasión psíquica por parte del agresor, puede llegar a pensar que no sería capaz de arreglárselas sola ni vivir sin él y que estaría imposibilitada para cuidar de sí misma, palabras que recibe a menudo por parte del agresor. Estas expresiones indican un intento de minusvalorarla, de minar su autoestima y, por tanto, son una forma de violencia psicológica. Sometida a la lógica del abuso de poder que está presente en todo maltrato, la mujer no «ve» la agresión y no la concibe como tal, por lo que le resulta difícil defenderse.

■ **Los efectos de la denigración del «yo»**

Algunos efectos que causa la denigración del «yo» en la mujer:

- Se compara negativamente con los demás.
- Siente vergüenza respecto a lo que hace y a lo que es.
- Se desprecia a sí misma: se siente insignificante, defectuosa. No se cree digna de ser aceptada tal como es.
- Duda constantemente de que pueda valerse por sí misma. Le cuesta tomar una decisión, emprender un proyecto, establecer prioridades.
- Tiene un sentimiento constante e irracional de culpabilidad; tiende a disculparse por todo, se reprocha constantemente los errores y equivocaciones.

Si bien estos cinco estilos parten de una situación de igualdad entre ambas partes, al referirnos a mujeres que han sufrido algún tipo de maltrato, debemos tener en cuenta que no están en este plano de igualdad. Sin embargo, podemos tomar como referencia estos cinco estilos en el marco de actuación que nos ocupa, en la medida en que podemos realizar una clasificación entre respuestas activas y pasivas.

Las respuestas activas son las que persiguen un cambio ante el problema y la situación recibida o planteada (competición, compromiso y colaboración). Un ejemplo sería buscar vías de ayuda en colaboración con otras personas ajenas o expertas en este tipo de situaciones, compartir la angustia y/o la situación, dejarse ayudar por profesionales o personas cercanas, etc.

Por su lado, las respuestas pasivas serían aquellas que no implican una transformación en la forma de actuar ante un problema. Más bien, se busca satisfacer las necesidades del otro por encima de las propias (evitación y acomodación). En este caso, hablamos de actitudes y comportamientos que intentan evitar «lo que le molesta para que no se enfade» o que implican afirmaciones sumisas del tipo «vale, lo que tú digas» a pesar de que no estemos de acuerdo con la situación o con lo ocurrido.

Las mujeres que han sufrido maltrato adoptan con frecuencia una respuesta pasiva para enfrentarse a los problemas. Follingstad, Neckerman y Vormbrock (1988) afirman que las mujeres maltratadas intentan evitar sentir o pensar en emociones que les lleven volver a experimentar lo que han sufrido porque, de esta manera, se protegen del caos, la confusión y el peligro. En un primer momento, las estrategias de evitación ayudan a la mujer a no enfrentarse totalmente al impacto emocional del incidente. Sin embargo, la utilización de este tipo de estrategias tiene consecuencias negativas a largo plazo, como presentar mayor sintomatología psicológica y/o malestar emocional y mayor dificultad para abandonar la relación abusiva. En consecuencia, en el trabajo con mujeres que han sufrido maltrato, lo más importante es transformar las respuestas pasivas en respuestas activas.

OBJETIVO:

Que las mujeres tengan un estado de ánimo positivo

La relación entre estado afectivo y comportamiento tiene, en estos momentos, dos líneas abiertas. La que considera que el estado de ánimo es una estructura general con dos dimensiones (estado de ánimo positivo y negativo) y la que sugiere que está formado por múltiples estados específicos. Existe una estrecha relación entre estados de ánimo, pensamientos y comportamientos. Es una relación cíclica que afecta a la totalidad de la persona y tiene consecuencias en múltiples mecanismos vitales. Los estados de ánimo negativos, según lo extremos que sean, crean en la persona una incapacidad para adaptarse al entorno, responder ante él, relacionarse y tener un sentido positivo de la vida, entre otras muchas consecuencias.

Los estados de ánimo positivos afectan a los pensamientos y a las cogniciones e influyen en la capacidad de autoeficacia de la persona, es decir, la capacidad de sentirse competente para abordar varias tareas. Tienen también una influencia sobre la toma de decisiones, la capacidad de pensar de manera coherente y el buen rendimiento en tareas de tipo cognitivo. Por último, los estados de ánimo influyen en la representación que se hace la persona de la realidad, ya que cuando es positivo conducirá a un replanteamiento positivo de los hechos y viceversa.

Con relación a las emociones, los estados de ánimo influyen en el sentimiento de bienestar general, la sensación de valía para empezar nuevos aprendizajes, la ilusión y la alegría con que se acometen las tareas. En cuanto a los comportamientos, el estado de ánimo está relacionado con las estrategias de afrontamiento de los problemas y la intensidad y persistencia de las propuestas de acción que se inician. Y, en un sentido global, un estado de ánimo positivo reforzará el sistema inmunológico.

Una alteración del estado de ánimo incluye síntomas como: 1) tristeza; 2) disminución del interés o de la capacidad para sentir o dar placer; 3) pérdida o aumento de peso y/o apetito; 4) insomnio o hipersomnias; 5) agitación o enlentecimiento psicomotor; 6) pérdida de energía, fatiga; 7) sentimientos de inutilidad o de culpa; 8) disminución de la capacidad para pensar, concentrarse o tomar decisiones; 9) sentimientos de desesperanza y 10) pensamientos recurrentes de muerte, ideación suicida, etc.

OBJETIVO:

Que las mujeres desarrollen la capacidad de sentirse personas con derechos que deben ser respetados

La asertividad es la capacidad de sentirse una persona con derechos propios que han de ser respetados por los demás. Se dice que la persona asertiva es capaz de exponer sus deseos, sentimientos y opiniones de forma respetuosa y no permitir que estos derechos sean socavados en interés de los derechos de los demás.

Pero la asertividad va más allá, ya que se ubica dentro de las habilidades sociales y, como cualquiera de ellas, es aprendida y se estratifica en varios niveles de concreción. Siguiendo el esquema planteado por Puig (1995) sobre el aprendizaje de valores, éstos tienen tres niveles para llegar a ser interiorizados: el nivel cognitivo, el actitudinal y el comportamental. La asertividad sigue este mismo proceso y no puede afirmarse que una persona es asertiva hasta que ha alcanzado los tres niveles. En 1967, Piaget e Inhelder propusieron el pensamiento formal como la capacidad cognitiva de abstracción necesaria para la consolidación de la identidad personal, el desarrollo del juicio moral y la comprensión de la realidad social. Años más tarde, en una publicación posterior, Spivack y Shure (1974) presentaron una propuesta referente a las capacidades cognitivas necesarias para poder desarrollar ciertas habilidades sociales —entre ellas la asertividad— de forma completa. Su teoría estaba compuesta por los «cinco pensamientos» que deberían darse en cualquier interacción interpersonal:

- **Pensamiento causal:** Es la capacidad de poder comprender el origen de un problema o un conflicto interpersonal y está estrechamente relacionado con el siguiente pensamiento.
- **Pensamiento consecuencial:** Es conocido por facilitar la anticipación de los efectos que puede ocasionar cualquier acto, y por lo tanto permite prever las consecuencias de las propias acciones.
- **Pensamiento alternativo:** Imprescindible para poder imaginar diferentes soluciones a un mismo problema. Aporta capacidad de creatividad y flexibilidad frente a situaciones interpersonales.

- **Pensamiento de perspectiva:** También conocido como empatía, permite poder situarse en el lugar de la otra persona. Es decir, plantea la posibilidad de sentir desde su punto de vista, lo que facilita la comprensión de sus sentimientos y reacciones.
- **Pensamiento de medios-fin:** Es la capacidad de saber plantear unos objetivos y los medios necesarios para conseguirlos.

Estos cinco pensamientos posibilitan un análisis profundo de las relaciones personales, los conflictos y la alteridad, componentes imprescindibles para el buen desarrollo de la asertividad. Es importante destacar que, como señalan en sus publicaciones Piaget e Inhelder (1967), estas capacidades cognitivas no empiezan a desarrollarse hasta la adolescencia.

La dimensión actitudinal de la asertividad es el segundo nivel para una correcta asertividad. Es un proceso de transición entre el desarrollo y el entrenamiento cognitivo y la aplicación de estas creencias. Por lo tanto, debe darse un proceso de reflexión y maduración en el que la persona se cuestione la importancia del respeto y la defensa de sus propios derechos y deberes, así como los ajenos. También confluyen otros aspectos como la capacidad de autoperibirse y autovalorarse de una forma sana y ajustada a la realidad que permita tener cierta seguridad en uno/a mismo/a (Gallasi, 1977; Castanyer, 1996; y Monjas, 2009).

Finalmente, para poder considerar que una persona es asertiva, estas capacidades cognitivas y actitudes asumidas han de cristalizarse en una serie de conductas características. Michelson (1987) propone la conocida clasificación de las distintas formas de enfrentarse a las interacciones interpersonales:

- **Personas agresivas:** Se caracterizan por situarse en un plano de superioridad en las relaciones interpersonales, haciendo prevalecer sus propios intereses y opiniones. Tienen muy presentes sus derechos y los deberes de las otras personas, pero parecen no ser conscientes de sus obligaciones y de los derechos de los demás.
- **Personas asertivas:** Se caracterizan por situarse en un plano de igualdad en las relaciones interpersonales. Tienen presentes sus deberes y los de las demás personas y defienden tanto sus propios derechos como los de los demás.
- **Personas inhibidas/pasivas:** Se caracterizan por situarse en un plano de inferioridad en la relación interpersonal, haciendo prevalecer los intereses y los derechos de las demás personas y llevando a un segundo plano sus propios sentimientos y opiniones. Son personas complacientes que tienen muy presentes sus deberes.

No obstante, como ya hemos comentado, la asertividad no es un constructo estático e inmodificable. La asertividad, como la agresividad o la inhibición, se aprende. Los seres humanos somos por definición seres relacionales y por eso nos constituimos en comunidad. Dentro de estas comunidades nos socializamos a través de las relaciones interpersonales y, a través de ellas, construimos nuestra identidad de género. Pero no podemos quedarnos en esta lectura superficial de la situación, ya que las relaciones interpersonales no son neutras. Mujeres y hombres se socializan de forma distinta desde el nacimiento, proyectando unas expectativas diferenciadas para cada sexo, premiando unas y reprimiendo otras que parecen salirse de lo socialmente aceptado. De este modo, y bajo el paraguas del patriarcado, una socialización «correcta» debía asegurar un patrón inclinado hacia la conducta agresiva en los hombres y otro inclinado hacia la conducta inhibida en las mujeres. Así se preparaba al varón para la competitividad del mundo público y se aseguraba

que la mujer perpetuara su papel sumiso, reproductor y cuidador del ámbito privado. En palabras de Ferreira (1992, p.177) «las influencias mencionadas configuran en la personalidad femenina una predisposición o campo fértil para admitir la relación de sometimiento a un hombre». Por lo tanto, y aunque estos estereotipos de género cada vez están más debilitados, lo deseable y/o esperado en una mujer son las conductas pasivas y las conductas esperables en un hombre son las agresivas y dominantes. Se trata de modelos antagónicos que permiten perpetuar el código patriarcal. A todo ello, sumémosle el concepto de amor romántico que algunas mujeres suelen confundir con el concepto sano de relación amorosa.

Una mujer predispuesta a complacer al otro desde la discreción y la obediencia, incapaz de reconocer sus propios derechos, es mucho más proclive a sufrir violencia (psicológica, física, sexual o económica) y a no poder o saber escapar de ella, a lo que debe añadirse, además, el fenómeno de desgaste psicológico que comporta cualquier maltrato. Son muchos autores y autoras (por ejemplo, Lorente 1998) que subrayan que el maltrato supone para la víctima una situación de amenaza incontrolable para la vida y la seguridad personal, junto con una situación de ansiedad extrema, respuestas de alerta y sobresalto permanente, depresión, pérdida de autoestima, sentimientos de culpa, falta de asertividad y otros trastornos psicológicos. Como ya sabemos, la violencia de género empieza por la devaluación psicológica de la mujer, que interioriza y asume la poca valía que le atribuye su agresor, lo que la convierte en una persona aún más inhibida si cabe y refuerza el comportamiento agresivo del maltratador. Por lo tanto, la falta de asertividad suele cruzarse con el maltrato como causa y como consecuencia.

Como podemos observar en la siguiente lista, elaborada a partir de un estudio de carácter cualitativo llevado a cabo por Altarriba (1992), el perfil de las mujeres maltratadas está estrechamente relacionado con las características definitorias de la conducta inhibida.

Algunas características de las mujeres maltratadas:

- Un componente pasivo frente a la resolución de conflictos. Vive todas las situaciones de conflicto como una incapacidad de afrontamiento y, por lo tanto, adopta una actitud pasiva o bien utiliza el mecanismo de defensa de la negación delante de la situación.
- Criterios de socialización abundantes en la desvalorización del rol de la mujer. Su experiencia social, desde la identificación con el rol materno a la educación recibida y los contactos con las otras mujeres de su entorno, ha supuesto la desvalorización de su papel como mujer.
- Una marcada capacidad de adaptación a todas las situaciones que se generan como conducta aprendida resultante de la evitación del conflicto, debido a que vive este conflicto con gran temor y con la incapacidad de afrontarlo.
- Una insuficiente resolución personal en la generación o tramitación de iniciativas, producto de la incapacidad y la desvalorización vividas.
- Una tendencia al autoposicionamiento secundario frente al rol masculino.
- Una inclinación a orientar sus comportamientos en función de las demandas masculinas, reprimiendo la propia percepción de las situaciones y reduciendo la comunicación explícita e implícita de sus propios posicionamientos.

OBJETIVO:

Que las mujeres superen los roles estereotipados que conllevan patrones de sumisión

Ideología de género es el concepto que se utiliza para definir los papeles que desde la cultura se les ha concedido a hombres y mujeres. Estos estereotipos asignados a las personas a partir del sexo biológico abarcan características físicas, económicas, sociales, psicológicas, eróticas, jurídicas, políticas y culturales (Lagarde, 1996.) Es un elemento que influye en los juicios, los comportamientos y las relaciones sociales de las personas.

El hecho de ser mujer o de ser hombre son categorías construidas que, ideológicamente, se corresponden con lo que una sociedad considera «femenino» o «masculino». Esta dicotomía establecida sobre ambos sexos dará como resultado que un género sea considerado inferior al otro o, por lo menos dotado de valores que lo diferencien y lo minusvaloren, lo que establecerá unas relaciones de poder no igualitarias.

Si algo es indiscutible para las personas es el significado que tiene ser mujer o ser hombre, los contenidos de las relaciones entre mujeres y hombres y los deberes y las prohibiciones para las mujeres por ser mujeres y para los hombres por ser hombres. Toda la vida está estructurada sobre estas normas de género y el desempeño de cada persona depende de su comportamiento y del manejo de esa normatividad (Lagarde, 1996).

De acuerdo con Lagarde, la *ideología de género* enfatiza las diferencias entre sexos y relega a las mujeres los roles de esposa, ama de casa y madre; las mujeres son consideradas personas débiles y necesitadas de protección. El hombre es, en esta concepción, el encargado de darle esa protección a la mujer, a la vez que es visto como la autoridad. Los roles asignados al hombre enfatizan su función proveedora, le otorgan un lugar privilegiado en la toma de decisiones y reservan para él la esfera pública y externa al hogar. Sin embargo, la ideología feminista, por su parte, mantiene que las diferencias de género son fundamentalmente de carácter social y que los roles, tareas y funciones de los hombres y las mujeres son, esencialmente, los mismos (Moya, Expósito y Padilla, 2006).

El análisis sobre lo que implica la adopción de una ideología de género nos permitirá entender las consecuencias en las mujeres de la asunción de estas creencias estereotipadas sobre su manera de «ser» y «estar» en el mundo:

- Las actividades que realiza quedan relegadas a un segundo plano; la mayoría de ellas invisibilizadas como «quehacer» de las mujeres. Esto se atribuye tanto a los trabajos realizados dentro del hogar como a los de fuera, ya que el trabajo femenino adquiere connotaciones de menos valor por sus características de feminización de los sectores o por estar alejados de los centros de poder.
- La afectividad, los valores, el imaginario, las fantasías y la subjetividad de la mujer se tamizan a partir de los deseos del varón, de la masculinidad.
- La identidad del sujeto o percepción de sí, de su corporalidad, de su estado de la existencia en el mundo, queda mermada como propia y como ser absoluto en el mundo para concebirse con relación a «otro».
- Los bienes, tanto materiales como simbólicos, los recursos vitales, no solo tienen una distribución desigual entre hombres y mujeres, sino que la consideración del acceso a estos bienes

y recursos queda mediatizada por la propia ideología, con lo que no se es consciente de la desigual distribución y retribución.

- La ausencia de poder de las mujeres en cualquier situación y contexto.
- El sentido de la vida y su proyección, que no puede concebirse independientemente de las tareas asignadas, de los límites impuestos como perteneciente a un género determinado (Lagarde, 1996).

En general, la *ideología de género* predispone a una relación desigualitaria y sexista del hombre hacia la mujer y a una relación de sumisión y dependencia de la mujer hacia el hombre. En este sentido, es crucial que las mujeres reflexionen sobre los valores de género que quieren transmitir a sus hijos para lograr en ellos el germen de la transformación social que requiere el problema de la violencia, contribuyendo así a su erradicación en generaciones futuras (Rojas, 1995).

OBJETIVO:

Comprobar si se han cumplido las expectativas de las mujeres respecto al programa

Las tres variables siguientes no están relacionadas de manera directa con aspectos que se consideran afectados por situaciones de maltrato. Son variables que interceden en las intervenciones, nos ofrecen información sobre qué espera la mujer de la intervención –expectativas–, si se han cumplido –cumplimiento de las expectativas–, el grado de satisfacción alcanzado por haber realizado la intervención y qué aplicabilidad se considera que tiene la intervención realizada.

Es necesario incluir estas mediciones para que el personal técnico pueda tener información sobre lo que esperan las mujeres del proceso de intervención, saber si este cubre sus necesidades y conocer su grado global de satisfacción.

■ Expectativas

La expectativa es la probabilidad percibida de que una acción produzca determinados resultados y, en gran medida, actúa como determinante del esfuerzo y de la persistencia en las actividades que se realicen, además de mediar en los patrones de pensamiento y en las respuestas emocionales. Dado que las expectativas actúan como determinantes de la conducta pueden utilizarse como predictores de la misma.

En los estudios sobre expectativas se observa que tienen un efecto directo sobre el rendimiento obtenido tras la intervención realizada. Si las expectativas son altas, la mujer se implicará a fondo en la intervención que va a llevarse a cabo.

Existe una estrecha relación entre las expectativas y las necesidades o su cumplimiento. Si la intervención responde a sus expectativas, la mujer, además de sentirse satisfecha con el programa, tendrá la percepción de que se han cumplido sus expectativas y se han cubierto sus necesidades.

OBJETIVO:**Comprobar si las mujeres se sienten satisfechas por haber realizado el programa**

La satisfacción es uno de los indicadores de calidad para medir los resultados. Puede definirse como la medida en que la intervención ofrecida cumple con una serie de requisitos, que abarcan tanto el cumplimiento de las expectativas previas sobre el programa, como aspectos logísticos y organizativos, metodología utilizada y atención recibida por parte del personal que lo ha desarrollado. Asimismo, en la satisfacción también interviene el clima del grupo y las relaciones que la mujer haya mantenido y desarrollado. En esta guía se propone una evaluación global de la satisfacción.

OBJETIVO:**Comprobar si la intervención realizada es útil para las mujeres**

Este indicador evalúa el grado de percepción que tienen las mujeres sobre los contenidos de la intervención y en qué medida el desarrollo de actividades les resulta útil y aplicable a su vida. En un programa que pretende provocar cambios cognitivos, actitudinales y comportamentales en las mujeres, esta medida ofrece un feedback de las capacidades aplicativas de la intervención a la vida real.

OBJETIVO:**Que las mujeres establezcan relaciones más abiertas y desarrollen otros aspectos personales que el maltrato puede haber anulado**

A raíz del trabajo en grupo y como consecuencia de la dinámica grupal, las mujeres desarrollan una serie de conductas beneficiosas tanto para sí mismas como para su capacidad de relación. Estos indicadores pueden agruparse en dos categorías:

- Conductas expresivas y de desarrollo.
- Capacidad de relacionarse, conectar y formar parte de un grupo de una manera constructiva.

Estas dos categorías reflejan el impacto que ha tenido el maltrato en la vida personal y relacional de la mujer. En este sentido, los indicadores de la escala valoran su proceso de desarrollo en los siguientes aspectos:

- Lenguaje verbal: En situaciones traumáticas el lenguaje verbal sufre transformaciones. Es difícil conectar los pensamientos con las palabras y eliminar las emociones de las ideas y las palabras. En el transcurso de las sesiones, las mujeres pueden pasar de un discurso incoherente —difícil de seguir, con dificultades para expresar pensamientos y emociones— a hablar con seguridad, dirigirse directamente a la dinamizadora o a las demás participantes, expresarse con claridad y coherencia, etc.

- **Lenguaje no verbal:** El aislamiento, junto con el miedo y la ansiedad que puede haber producido el maltrato, hace que muchas mujeres inicien su trabajo en el grupo con ansiedad, sin establecer contacto con el resto de participantes. En estos casos, se detectan expresiones faciales y corporales como: ceño fruncido, postura rígida, postura contrahecha, cabeza agachada, gestos manuales constantes o muletillas no verbales, manos apretadas, boca apretada, etc. Después de su paso por el grupo, el lenguaje no verbal refleja una mayor distensión y contacto con la facilitadora y las demás participantes, con una postura relajada y distendida y muestras de sentirse a gusto.
- **Capacidad de salir de sí:** La mujer tiende a encerrarse en sí misma, a no prestar atención ni al medio ni al contexto. En la mayoría de las ocasiones, este blindaje es un mecanismo de defensa hacia el exterior. Las manifestaciones varían según la mujer. En líneas generales, la entrada en el grupo está marcada por una actitud de indiferencia hacia el resto de participantes, sin dar muestras de querer implicarse en los problemas de las demás. Progresivamente, esta postura irá cambiando para mostrar una mayor apertura y colaboración.
- **Capacidad de humor:** El humor es variable y depende de las características y la personalidad de cada persona. Lo que se valora en esta categoría es que la mujer, independientemente de su propensión al humor, sea capaz de participar en el humor de las otras, intervenir en las situaciones divertidas y gozar de ellas. Es un indicador del estado de ánimo y de la satisfacción global de la mujer.
- **Comunicación con el resto del grupo:** En la mayoría de los casos, abrirse a las relaciones con el resto del grupo significará un gran esfuerzo para la mujer. Necesita afianzar la confianza en sí misma y en las demás para poder comunicarse abiertamente, intervenir en las conversaciones sin necesidad de ser preguntada o interpelada y sentir cierta seguridad para expresar sus emociones. Sus primeras intervenciones serán poco comunicativas, breves y sin implicaciones personales. Esta comunicación tendrá una relación directa con la satisfacción que le produce pertenecer al grupo, compartir, ofrecer y recibir: elementos que son artífices y efectos de la cohesión grupal.
- **Implicación e interés en las actividades que se realizan dentro del grupo:** El mismo sentido de alienación, autocompasión y embotamiento que acompaña al maltrato se reflejará en una falta de interés por lo que se vive en el grupo y por las actividades que se realizan, una actitud que, paulatinamente, se transformará en motivación e interés por las actividades.

OBJETIVO:

Comprobar el grado de satisfacción hacia la vida que tienen las mujeres como resultado de haber realizado el programa

Son numerosas las investigaciones realizadas en torno a los conceptos de bienestar subjetivo y bienestar psicológico; aun así, no existe, que conozcamos, un consenso sobre su significado. Para introducir el concepto de forma muy resumida compartimos la siguiente definición: «Grado en que una persona juzga su vida, de un modo general o global, en términos positivos» (Veenhoven, 1984). Es decir, midiendo el bienestar subjetivo lo que se pretende es estudiar en qué aspectos una persona valora su existencia de forma positiva.

En 1969, Bradburn propuso dos categorías en torno a la felicidad o el bienestar. La primera se centra en la valoración que las personas hacen de su propia vida; y la segunda, en el dominio de los sentimientos y las emociones positivas frente a las negativas. Keyes, Ryff y Shmotkin (entre otros) plantearon en 2002 otra categorización, en la que diferencian dos categorías dentro del constructo de bienestar. Por una parte, afirman la existencia de un bienestar subjetivo (centrado en los afectos, los sentimientos y la satisfacción con la vida) y un bienestar psicológico (más centrado en los indicadores de funcionamiento positivo de la vida, como el desarrollo de capacidades y el crecimiento personal) (Díaz, Rodríguez-Carvajal, Blanco, 2006). Del mismo modo, Ryan y Deci (2001) argumentan que el eje central del concepto de bienestar subjetivo lo fundamentan factores hedonistas tales como la satisfacción con la vida, la presencia de estados de ánimo positivos y la ausencia de negativos.

Por lo tanto, el bienestar es percibido a través de las distintas esferas que median en la vida de las personas. Páez (1986) propone distintas dimensiones psicosociales involucradas en la percepción de bienestar: el nivel macrosocial (que tiene en cuenta variables como el rol sexual, la clase social, la edad); el microsociales (que incluye los sucesos vitales, la red y el soporte social, los procesos de socialización, etc.); y el psicológico (como la autoestima, las competencias psicosociales, etc.).

Teniendo en cuenta los grandes campos de influencia del bienestar que acabamos de describir, en nuestra investigación se añade el factor común a todas las participantes: el hecho de haber sido víctimas de violencia de género y las características de las dimensiones que hemos citado anteriormente (creencias irracionales, autoestima, asertividad, etc.). Debido al deterioro psicológico, personal y social que comporta haber sido víctima de maltrato, la mayoría de las mujeres que participan en este programa comparten un bajo nivel de bienestar subjetivo. Es más, numerosos estudios (por ejemplo, Amurrio et al. 2008) confirman la estrecha relación entre ser una mujer maltratada y la posibilidad de padecer depresión. En consecuencia, podemos afirmar que haber sido o ser víctima de violencia de género afecta de forma inversa al bienestar subjetivo.

A través del cuestionario inicial y final hemos podido observar como las mujeres iniciaban el programa con un nivel bajo en dimensiones como la autoestima, la asertividad y las estrategias de afrontamiento activo. En cambio, puntuaban alto en las dimensiones de creencias irracionales e ideología de género. Al finalizar el taller, los resultados mostraban que las mujeres habían mejorado la percepción de todas las dimensiones medidas y, por lo tanto, habían incrementado su bienestar subjetivo. No obstante, se quiso observar si los cambios que las mujeres manifestaban al finalizar el programa se mantenían en el tiempo. Por ello, se aplicó el Cuestionario de percepción del cambio (adaptación de la Escala de bienestar psicológico de Sánchez Cánovas, 1998) tres meses después de haber finalizado el programa. En este cuestionario constaban dos escalas, cuyo objetivo era medir el grado en que las mujeres sentían que su vida había mejorado, a nivel general y a nivel específico (autoestima, proyección de futuro, creencias racionales, etc.), para poder observar y valorar su propia perspectiva frente a este proceso y la permanencia de sus avances y logros en el tiempo. De esta manera, los resultados obtenidos no solo son significativos para el técnico o la técnica que aplica el programa y el cuestionario, sino que también son una herramienta para potenciar la autopercepción y un elemento de sensibilización de los cambios experimentados para las propias mujeres.

**INSTRUMENTOS
QUE SE UTILIZAN
EN ESTA GUÍA**



Esta guía propone cinco instrumentos de evaluación. Cada uno tiene un objetivo diferente en función de las preguntas que nos hemos planteado y a las que deseamos dar respuesta. Todos ellos están disponibles en el CD adjunto de la portada.

Los instrumentos son:

- Cuestionario de inicio de la evaluación (CIE)
- Cuestionario de salida de la evaluación (CSE)
- Escala de percepción del cambio (Escala)
- Estrella de autopercepción del aprendizaje (Estrella)
- Cuestionario de permanencia del cambio (CPC)

En la Tabla 1 se presenta cada instrumento con sus objetivos, a quién va dirigido, cómo se lleva a cabo la aplicación y el momento en qué se realiza.

INSTRUMENTOS	CUESTIONARIO DE INICIO DE LA EVALUACIÓN	Objetivos	Evaluar la situación de las mujeres antes del inicio de la intervención: autoestima, creencias irracionales, asertividad, afrontamiento de problemas, estado de ánimo, ideología de género y expectativas iniciales hacia el programa.
		A quién va dirigido	A las mujeres.
		Cómo se aplica	Individualmente a cada mujer con la ayuda del personal técnico.
		Momento en que se aplica	Antes del inicio de la intervención.
	CUESTIONARIO DE SALIDA DE LA EVALUACIÓN	Objetivos	Evaluar el nivel de cambio que se ha producido en las mujeres después de la intervención: autoestima, creencias irracionales, asertividad, afrontamiento de problemas, estado de ánimo, ideología de género, cumplimiento de expectativas iniciales hacia el programa, grado de satisfacción con la intervención y grado de aplicabilidad del programa a su vida.
		A quién va dirigido	A las mujeres.
		Cómo se aplica	Individualmente a cada mujer con la ayuda del personal técnico.
		Momento en que se aplica	Al finalizar la intervención.
	ESCALA DE PERCEPCIÓN DEL CAMBIO	Objetivos	Evaluar una serie de actitudes y comportamientos observables en las mujeres.
		A quién va dirigido	Al personal técnico.
		Cómo se aplica	El personal técnico rellena una escala por cada mujer del grupo.
		Momento en que se aplica	Después de la segunda sesión de la intervención y después de la última sesión de la intervención.

ESTRELLA DE AUTOPERCEPCIÓN DEL APRENDIZAJE	Objetivos	Evaluar el grado de consecución de los objetivos de la intervención según la percepción de las mujeres.
	A quién va dirigido	A las mujeres.
	Cómo se aplica	En grupo, con el asesoramiento y la guía del personal técnico.
	Momento en que se aplica	En una sesión especialmente destinada al finalizar la intervención. Sesión de cierre.
CUESTIONARIO DE PERMANENCIA DEL CAMBIO	Objetivos	Evaluar los efectos a largo plazo que ha producido el taller en las mujeres, valorando su sensación de bienestar y aspectos cognitivos, comportamentales y afectivos.
	A quién va dirigido	A las mujeres.
	Cómo se aplica	De forma individual o en grupo.
	Momento en que se aplica	Al cabo de tres meses de haber realizado la intervención.

TABLA 1. *Relación de instrumentos.*

A continuación se explican detalladamente cada uno de los instrumentos y las escalas que los integran.

■ Cuestionario de inicio de la evaluación (CIE)

El cuestionario de inicio de la evaluación tiene una finalidad diagnóstica y evaluativa. Pretende valorar el estado de la mujer en una serie de variables que, presumiblemente, se han visto afectadas por el maltrato sufrido. Estas variables condicionan sus cogniciones, emociones y comportamientos de tal forma que impiden un desarrollo personal autónomo, rico, independiente y con capacidad de elección personal. Son, además, variables que la intervención pretende modificar y cambiar a través de las actividades. Estas variables o categorías ya han sido explicadas con detalle en el apartado 2 de esta guía. Las que mide el cuestionario inicial son las siguientes:

- Creencias irracionales
- Autoestima
- Afrontamiento de problemas
- Estado de ánimo
- Asertividad
- Ideología de género
- Expectativas hacia el programa

Todas las variables medidas utilizan una escala de tipo Likert. Este tipo de escala consta de una serie de enunciados en los que los encuestados deben evaluar, en función de su criterio, su nivel de acuerdo o desacuerdo con la afirmación, es decir, en qué medida llevan a cabo esa conducta o tienen aquel pensamiento o sentimiento.

■ Evaluación de las creencias irracionales que condicionan las emociones y los comportamientos

Los pensamientos irracionales, sin fundamento de datos y que obedecen muchas veces a estereotipos sexuales, afectan negativamente al bienestar emocional.

QUÉ MIDE	QUÉ QUEREMOS SABER	AUTORÍA	Nº ÍTEM EN EL CUESTIONARIO
Creencias irracionales	¿Tienen las mujeres creencias irracionales como consecuencia de esquemas mentales distorsionados o estereotipos normativizados, que les condicionan su bienestar emocional y las decisiones que toman?	Elaboración propia	1

TABLA 2. *Relación de los aspectos que miden las creencias irracionales.*

Corrección de la escala

La escala consta de 6 afirmaciones sobre creencias irracionales del tipo «todo o nada» (tengo que ser perfecta, lo que ocurre depende de la suerte, etc.).

La gradación de respuestas tiene 4 puntos. La corrección que debe realizarse es la siguiente:

Se asigna el siguiente valor a cada cruz que haya puesto la mujer: 1= nunca, 2= a veces, 3= muy a menudo, 4= siempre.

A continuación se suman todas las puntuaciones.

Interpretación de las puntuaciones

Los valores que pueden obtenerse oscilan entre 6 (menores creencias irracionales) y 24 (mayores creencias irracionales). Consúltese el Anexo 2 con una escala corregida como muestra y la tabla de especificaciones de las puntuaciones teóricas y las obtenidas en nuestra investigación.

■ Evaluación del sentimiento de valía personal o autoestima

La autoestima es la percepción subjetiva del valor que se tiene sobre sí misma.

QUÉ MIDE	QUÉ QUEREMOS SABER	AUTORÍA	Nº ÍTEM EN EL CUESTIONARIO
Autoestima	¿Cuál es el sentimiento de valía personal que tienen las mujeres al inicio de la intervención?	Rosenberg (1985). Se ha modificado el contenido de los ítems para adaptarlos a un lenguaje sensible al género, hacerlos más comprensibles a nuestra realidad y a diferentes colectivos.	2

TABLA 3. Relación de los aspectos que mide el sentimiento de valía personal o autoestima.

Corrección de la escala

Es una escala de aplicación simple y rápida. La escala consta de 10 afirmaciones de los sentimientos que tiene la persona sobre sí misma, 5 en una dirección positiva (ítems 1, 3, 4, 7 y 10) y 5 en dirección negativa (ítems 2, 5, 6, 8 y 9).

La gradación de respuestas tiene 4 puntos. La corrección que debe realizarse es la siguiente:

Se asigna el siguiente valor a cada cruz que haya puesto la mujer: 1= totalmente en desacuerdo, 2= en desacuerdo, 3= de acuerdo y 4= muy de acuerdo.

Se asigna el puntaje inverso a las afirmaciones negativas. Insistimos en este punto porque es primordial. Se ha de procurar no equivocarse y no cometer el error de no invertir las puntuaciones de los ítems en sentido negativo. Es decir, los ítems 2, 5, 6, 8 y 9 deben tener la siguiente puntuación: 4= muy en desacuerdo, 3= en desacuerdo, 2= de acuerdo y 1= muy de acuerdo.

A continuación se suman todas las puntuaciones.

Interpretación de las puntuaciones

Las puntuaciones que pueden obtenerse oscilan entre 10 (baja autoestima) y 40 (alta autoestima).

Consúltese el Anexo 2 con una escala corregida como muestra y la tabla de especificaciones de las puntuaciones teóricas y las obtenidas en nuestra investigación.

■ Evaluación del estilo de afrontamiento ante los problemas

El estilo de afrontamiento activo reacciona buscando estrategias para producir un cambio en los problemas y las situaciones.

QUÉ MIDE	QUÉ QUEREMOS SABER	AUTORÍA	Nº ÍTEM EN EL CUESTIONARIO
Estilo de afrontamiento activo ante los problemas	¿La mujer manifiesta un estilo de afrontamiento activo para hacer frente a los conflictos y problemas?	Elaboración propia	3

TABLA 4. Relación de los aspectos que mide el estilo de afrontamiento ante los problemas.

Corrección de la escala

La escala consta de cinco ítems que representan conductas de afrontamiento activo ante situaciones problemáticas.

La gradación de respuestas tiene 4 puntos. La corrección que debe realizarse es la siguiente:

Se asigna el siguiente valor a cada cruz que haya puesto la mujer: 1= nunca, 2= a veces, 3= muy a menudo, 4= siempre.

A continuación se suman todas las puntuaciones.

Interpretación de las puntuaciones

Los valores que pueden obtenerse oscilan entre 5 (bajo nivel de afrontamiento activo de los problemas) a 20 (alto nivel de afrontamiento activo de los problemas). Consúltense el Anexo 2 con una escala corregida como muestra y la tabla de especificaciones de las puntuaciones teóricas y las obtenidas en nuestra investigación.

■ Evaluación del estado emocional actual

El estado emocional está constituido por los estados afectivos que influyen en los pensamientos y comportamientos.

QUÉ MIDE	QUÉ QUEREMOS SABER	AUTORÍA	Nº ÍTEM EN EL CUESTIONARIO
Estados emocionales	¿Qué percepción tiene la mujer de su estado emocional considerándolo un continuo que va desde un estado negativo a uno positivo?	Basado en Echeburúa (1997) con la introducción de algunos cambios en determinadas imágenes.	4

TABLA 5. Relación de los aspectos que miden los estados emocionales.

Corrección del ítem

La gradación de respuestas tiene 5 puntos. La corrección que debe realizarse es la siguiente:

Se asigna un valor del 1 al 5 de izquierda a derecha de cada uno de los dibujos.

Se obtiene una sola puntuación que oscila entre 1 (estado de ánimo negativo) a 5 (estado de ánimo muy positivo).

Interpretación de las puntuaciones

Las dos primeras figuras de la izquierda representan un estado de ánimo negativo, y las dos de la derecha un estado de ánimo positivo. La figura intermedia representa un estado neutro. Consúltense el anexo 2 con una escala corregida como muestra y la tabla de especificaciones de las puntuaciones teóricas y las obtenidas en nuestra investigación.

■ Evaluación de la capacidad asertiva

La asertividad es la capacidad de sentirse una persona con derechos y con deberes y de tener las estrategias para hacer respetar sus derechos.

QUE MIDE	QUÉ QUEREMOS SABER	AUTORÍA	Nº ÍTEM EN EL CUESTIONARIO
Conducta asertiva	¿Qué capacidad tiene la mujer de ser consciente de sus propios derechos, deberes, deseos, sentimientos y opiniones, y de exponerlos y hacerlos respetar?	Adaptada a partir de García Pérez, M.; Magaz, A. (1994).	5

TABLA 6. Relación de los aspectos que mide la conducta asertiva.

Corrección de la escala

La gradación de respuestas tiene 4 puntos. La corrección que debe realizarse es la siguiente:

Se asigna el siguiente valor a cada cruz que haya puesto la mujer: 1= nunca, 2= a veces, 3= casi siempre y 4= siempre.

A continuación se suman las puntuaciones.

Interpretación de las puntuaciones

Los valores que pueden obtenerse oscilan entre 10 (menos asertividad) y 40 (mayor asertividad). Debe observarse que la valoración se realiza en sentido inverso, a más puntuación menor conducta asertiva. Consúltense el anexo 2 con una escala corregida como muestra y la tabla de especificaciones de las puntuaciones teóricas y las obtenidas en nuestra investigación.

■ Ideología de género

La ideología de género es el grado de asunción de los roles estereotipados de género que imperan en la sociedad patriarcal.

QUÉ MIDE	QUÉ QUEREMOS SABER	AUTORÍA	Nº ÍTEM EN EL CUESTIONARIO
Interiorización de las normas de género	¿Qué interiorización de las normas estereotipadas de género tiene la mujer?	Reelaborada a partir del trabajo de Moya, Expósito, Padilla (2006).	6

TABLA 7. Relación de los aspectos que mide la interiorización de las normas de género.

Corrección de la escala

La escala consta de 8 afirmaciones sobre creencias estereotipadas del comportamiento de hombres y mujeres.

La gradación de respuestas tiene 4 puntos. La corrección que debe realizarse es la siguiente:

Se asigna el siguiente valor a cada cruz que haya puesto la mujer: 1= totalmente en desacuerdo, 2= en desacuerdo, 3= de acuerdo, 4= muy de acuerdo.

A continuación se suman todas las puntuaciones.

Interpretación de las puntuaciones

Los valores que pueden obtenerse oscilan entre 8 (nivel bajo de ideología de género) y 36 (nivel alto de ideología de género). Consúltense el anexo 2 con una escala corregida como muestra y la tabla de especificaciones de las puntuaciones teóricas y las obtenidas en nuestra investigación.

■ Expectativas sobre los beneficios del programa en el crecimiento personal

Las expectativas condicionan los resultados de las acciones, ya que actúan sobre las motivaciones y sobre el esfuerzo que se invierte en las actividades.

QUÉ MIDE	QUÉ QUEREMOS SABER	AUTORÍA	Nº ÍTEM EN EL CUESTIONARIO
Expectativas de resultados basados en el crecimiento personal	¿Qué expectativas tiene la mujer respecto al beneficio del programa para su crecimiento personal?	Elaboración propia	7

TABLA 8. Relación de los aspectos que miden las expectativas de resultados basados en el crecimiento personal.

Corrección e interpretación de las puntuaciones

La puntuación oscila entre 1= nada y 5= muchísimo, considerando una gradación donde 1 equivale a muy pocas expectativas y 5 a expectativas altísimas. Esto permite comparar este indicador con la opinión de la mujer a la salida del taller para ver si sus expectativas se han cumplido o no y en qué grado. Consúltense el anexo 2 con una escala corregida como muestra y la tabla de especificaciones de las puntuaciones teóricas y las obtenidas en nuestra investigación.

■ Cuestionario de salida de la evaluación (CSE)

El Cuestionario de salida de la evaluación pretende valorar cómo ha afectado la intervención a las variables medidas en el cuestionario de inicio y si las mujeres han experimentado algún cambio una vez realizado el programa. Se evalúan además el nivel de satisfacción respecto a la intervención y el uso que hacen de lo aprendido en el programa.

QUÉ MIDE	QUÉ QUEREMOS SABER	Nº ÍTEM EN EL CUESTIONARIO
Creencias irracionales Autoestima Afrontamiento de problemas Estado de ánimo Asertividad Ideología de género	¿Cómo ha afectado el taller a las mujeres? ¿En qué medida se han conseguido los objetivos del taller? ¿En qué medida las mujeres han experimentado cambios en cuanto al sentimiento de valía personal, creencias irracionales, asertividad, afrontamiento de problemas, estado de ánimo e ideología de género?	Del 1 al 6
Expectativas hacia el programa	¿En qué medida se han cumplido las expectativas de las mujeres respecto al programa?	7.1.
Satisfacción respecto al programa	¿En qué grado están las mujeres satisfechas con el programa que han realizado?	7.2.
Utilidad del programa	¿En qué grado piensan las mujeres que podrán aplicar a su vida lo que han trabajado en el programa?	7.3.

TABLA 9. Relación de los aspectos que miden las variables en el Cuestionario de salida.

Corrección e interpretación del cuestionario de salida

Las escalas del cuestionario de salida son las mismas que las del cuestionario inicial, por lo que, para su corrección han de seguirse las mismas pautas que en el cuestionario inicial. En el caso de la satisfacción y la utilidad —últimos dos ítems de la pregunta 7, que solo se incluyen en el cuestionario final—, se valora del 1 al 5, de menor a mayor, la satisfacción de la mujer respecto al programa y la utilidad que consideran que puede tener en su vida.

El último paso que ha de dar el personal técnico es comparar cada una de las escalas del cuestionario de inicio con las del cuestionario final. Adjuntamos un cuadro resumen de cómo realizar las comparaciones. El CD que acompaña a esta guía permite realizar las comparaciones de manera automática.

ESCALAS	COMPROBACIÓN DEL CAMBIO EN LAS MUJERES	INTERPRETACIÓN
Creencias irracionales	Comparar puntuación cuestionario inicial y final	Si la puntuación inicial es mayor que la final, la mujer ha eliminado parte de sus creencias irracionales. Nótese que esta interpretación se realiza a la inversa. ²
Autoestima	Comparar puntuación cuestionario inicial y final	Si la puntuación inicial es menor que la final la mujer ha aumentado su autoestima.
Afrontamiento de problemas	Comparar puntuación cuestionario inicial y final	Si la puntuación inicial es menor que la final la mujer ha mejorado su afrontamiento activo de problemas.
Estado de ánimo	Comparar puntuación cuestionario inicial y final	Si la puntuación inicial es menor que la final la mujer tiene un estado de ánimo más positivo.
Asertividad	Comparar puntuación cuestionario inicial y final	Si la puntuación inicial es mayor que la final la mujer ha aumentado su asertividad. Nótese que esta interpretación se realiza a la inversa.
Ideología de género	Comparar puntuación cuestionario inicial y final	Si la puntuación inicial es mayor que la final la mujer ha disminuido su ideología de género. Nótese que esta interpretación se realiza a la inversa.
Expectativas hacia el programa	Comparar puntuación cuestionario inicial y final	Si la puntuación inicial es menor que la final la mujer ha visto cubiertas sus expectativas.

TABLA 10. Comparación de las puntuaciones obtenidas en el cuestionario inicial y final.

■ Cuestionario de permanencia del cambio (CPC)

La finalidad de este cuestionario es comprobar si los procesos de cambio que tuvieron lugar al finalizar el programa se mantienen a medio plazo. Es un cuestionario corto y, exceptuando una escala semejante a las utilizadas en los cuestionarios inicial y final, las mujeres escriben de una manera li-

² Para que el resultado sea positivo, la puntuación ha de ser menor al final que al comienzo.

bre, por lo que la interpretación por parte de los técnicos y las técnicas es básicamente cualitativa.

Las mujeres responden al cuestionario a los tres meses de finalizada la intervención. En el apartado 5 de esta guía se dan propuestas para pasar el cuestionario y las formas en que puede hacerse según el grupo y sus características.

QUÉ MIDE	QUÉ QUEREMOS SABER	AUTORÍA
Bienestar psicológico	¿Cuál es el sentimiento de satisfacción vital que experimentan las mujeres después de haber realizado el programa?	Sánchez Cánovas, J. (1998)
Cambio de comportamientos y conductas	¿Qué comportamientos o conductas ha modificado la mujer como resultado de haber realizado el programa?	Elaboración propia
Cambio en los sentimientos de inseguridad y ansiedad	¿Qué miedos cree haber superado la mujer como resultado de haber realizado el programa?	Elaboración propia
Cambios cognitivos	¿Qué ideas (sobre ella misma, sobre las relaciones de pareja, sobre las amistades, sobre los hijos, sobre el papel de hombres y mujeres, etc.) han cambiado en la mujer como resultado de haber realizado el taller?	Elaboración propia

TABLA 11. Relación de aspectos que mide el Cuestionario de permanencia del cambio.

■ Evaluación del sentimiento de satisfacción personal que experimenta la mujer

El bienestar psicológico es el grado en que una mujer juzga su vida, de un modo general o global, en términos positivos.

QUÉ MIDE	QUÉ QUEREMOS SABER	AUTORÍA	Nº ÍTEM EN EL CUESTIONARIO
Bienestar psicológico	¿Qué grado de satisfacción experimenta la mujer con relación a sí misma y a ciertos aspectos de su vida? ¿Qué grado de confianza experimenta la mujer respecto a su futuro?	Sánchez Cánovas, J. (1998)	2

TABLA 12. Relación de aspectos que mide el sentimiento de satisfacción personal.

Corrección de la escala

La escala consta de 10 afirmaciones sobre creencias y sentimientos personales de tipo positivo.

La gradación de respuestas tiene 5 puntos. La corrección que debe realizarse es la siguiente:

Se asigna el siguiente valor a cada cruz que haya puesto la mujer: 1= nunca me siento así, 2= casi nunca me siento así, 3= algunas veces me siento así, 4=bastantes veces me siento así, 5=muchas veces me siento así

A continuación, se suman todas las puntuaciones.

Interpretación de las puntuaciones

Los valores que pueden obtenerse oscilan entre 10 (bajo nivel de bienestar subjetivo) y 40 (alto nivel de bienestar psicológico). Consúltese el anexo 2 con una escala corregida como muestra y la tabla de especificaciones de las puntuaciones teóricas y las obtenidas en nuestra investigación.

■ Cuestiones abiertas sobre cambios conductuales, emocionales y cognitivos que experimenta la mujer

Los tres ítems restantes del Cuestionario de permanencia del cambio son preguntas abiertas que la mujer contesta libremente.

Interpretación de las respuestas

Los ítems de este apartado son de tipología abierta. Por lo tanto, su interpretación ha de llevarse a cabo siguiendo una metodología cualitativa. Para ello deben revisarse todos los cuestionarios buscando elementos comunes en las respuestas. Agrupando estas respuestas podemos crear categorías que utilizaremos para discernir los diferentes aspectos conductuales, emocionales y cognitivos que las mujeres han modificado tras haber realizado el Programa. A continuación, exponemos las categorías que elaboramos a partir del análisis de los resultados de la muestra de esta investigación:

Ítem: *¿Qué **comportamientos o conductas** has modificado como resultado de haber participado en el taller?*

Categorías:

- Desarrollo personal y cuidado de sí misma.
- Establecimiento de relaciones sociales.
- Nuevos comportamientos de proyección de futuro.

Ítem: *Describe los **miedos** que tenías antes de realizar el programa y que ahora crees haber superado.*

Categorías:

- Miedo a las relaciones personales y al rechazo social.
- Miedo a la dependencia afectiva.
- Miedo a reclamar los propios derechos.
- Miedo a los acontecimientos futuros.
- Miedo a la persona que ejercía el maltrato.

Ítem: Describe las **ideas** (sobre ti misma, sobre las relaciones de pareja, sobre las amistades, sobre tus hijos, sobre el papel de hombres y mujeres, etc.) **que has cambiado** como resultado de haber realizado el taller.

Categorías:

- Sentimiento de valor de sí misma.
- Establecimiento de nuevas relaciones personales y sociales.
- Cambio de posición de las mujeres en la sociedad.
- Dedicación de tiempo personal.

■ Escala de percepción del cambio

La Escala de percepción del cambio está elaborada a partir de las indicaciones que nos dio el personal técnico sobre conductas que se daban en los grupos de mujeres. Durante su estancia en el grupo, las mujeres experimentan una evolución que puede considerarse un avance en su manera de ser y comportarse.

A partir de las indicaciones ofrecidas por las técnicas y los técnicos elaboramos unas categorías donde podían incluirse cada uno de los cambios observados:

- Capacidad de relacionarse, conectar y formar parte de un grupo de una manera constructiva.
- Conductas expresivas y de desarrollo personal.

Estas dos categorías se han desarrollado con una serie de indicadores de observación donde todos los ítems están planteados como un continuo, desde una conducta considerada en el extremo más negativo a otra en el extremo opuesto -más positivo- de cada categoría.

QUÉ MIDE	QUÉ QUEREMOS SABER	AUTORÍA
<p>Procesos de cambio en cada uno de los indicadores siguientes:</p> <p>Conductas expresivas y de desarrollo personal Lenguaje no verbal Expresiones verbales Conducta alegre Capacidad de salir de sí mismas</p> <p>Capacidad de relacionarse, conectar y formar parte de un grupo de una manera constructiva Comunicación con el resto del grupo Aportaciones a las conversaciones Implicación e interés demostrados en las actividades Cohesión con el grupo Comportamiento con el grupo al finalizar las sesiones</p>	<p>¿Se perciben cambios en las mujeres durante su participación en el programa?</p>	<p>Elaboración propia basada en indicadores expresados por personal técnico que ha realizado intervenciones en mujeres que han sufrido maltrato.</p>

TABLA 13. Relación de aspectos que mide la Escala de percepción del cambio.

Corrección e interpretación de la escala

Somos conscientes de la dificultad que entraña la valoración de estas categorías y la subjetividad que implican. El personal que dinamiza el grupo debe valorar en su justa medida las apreciaciones que realiza sobre cada mujer y pensar que no suponen clasificaciones de ningún tipo. Se realizan con el único objetivo de poder servir de ayuda y de referencia para las actuaciones que se lleven a cabo.

No todas las mujeres tienen por qué ofrecer indicaciones de este tipo. La variabilidad entre ellas y dentro de cada una puede ser alta, pero puede servir como elemento de observación para comprobar en qué medida, durante el proceso de la intervención, se producen cambios que signifiquen mejoras en su sentimiento de pertenencia al grupo, en sus interacciones con las demás mujeres y con relación a ellas mismas.

El personal técnico rellena dos veces la escala: tras la segunda sesión del programa y al finalizar la última sesión. La Escala de percepción del cambio está numerada del 1 al 5 tanto para la primera valoración como para la segunda. El personal técnico valora en cada mujer cómo observa cada una de las dimensiones, siendo 1 la dimensión situada más a la izquierda y 5 la dimensión situada más a la derecha.

La escala se valora al finalizar el taller. Se observan las diferencias que hay entre la primera y la segunda valoración realizada por el personal técnico, lo que demuestra los cambios que se han producido tras el paso por el programa en las dimensiones que se analizan.

■ Estrella de autopercepción del aprendizaje

Instrumento muy valioso para crear en las mujeres sentimientos de autoeficacia y competencia al visualizar, de una manera muy gráfica, la adquisición de los objetivos del programa y los cambios experimentados.

La Estrella está compuesta por frases relacionadas con los principales objetivos que se plantea la intervención.

QUÉ MIDE	QUÉ QUEREMOS SABER	AUTORÍA
Adquisición de los objetivos por parte de las mujeres	¿En qué medida se han conseguido los objetivos que se pretendían con el programa?	Elaboración propia
Conciencia del cambio experimentado por las mujeres como efecto del programa	¿Cuál es la percepción personal de cada mujer sobre la asunción de los objetivos del programa?	
	¿Cuál es la percepción de cada mujer sobre los cambios que ha provocado el programa en sus cogniciones, emociones y conductas?	

TABLA 14. Relación de aspectos que mide la Estrella de autopercepción del aprendizaje.

Corrección e interpretación de la Estrella

En el apartado 5 de esta Guía se ha detallado cómo debe administrarse este cuestionario. Es un instrumento valioso para las propias mujeres porque perciben visualmente los cambios que se han producido en algunos aspectos de su vida.

La Estrella también es útil para el personal técnico, que puede comparar la distancia existente entre los dos puntos que ha señalado la mujer en cada uno de los aspectos medidos antes de comenzar el taller y una vez finalizado, lo que ofrece información sobre el grado de cambio que se ha producido.

CÓMO DEBE REALIZAR LA EVALUACIÓN EL PERSONAL TÉCNICO

SUPERACIÓN

CONFIANZA
CONFIANZA
CONFIANZA



A continuación se indican algunas de las consideraciones psicopedagógicas que han de tenerse en cuenta durante el proceso de evaluación para que sea un proceso dinámico, interesante, motivador, proactivo y beneficioso para todas las personas implicadas.

El personal técnico ha de conocer bien la dinámica del programa, su enfoque y las necesidades que intentan cubrirse con su aplicación; en definitiva, «debe hacerlo suyo». Solo así podrá realizar una evaluación atractiva, interesante y que no quede como elemento marginal y puntual sin conexión con todo lo que se está trabajando. El personal técnico ha de comprometerse para poder comprometer a las participantes.

En cada uno de los momentos evaluativos la motivación de las mujeres adquiere una importancia considerable. Ha de ser el personal técnico quien promueva esta motivación y busque las estrategias para conseguir interesar a las participantes. Es importante ofrecer un motivo y un por qué de la evaluación, expresar en voz alta la necesidad que representa para todas, insistir en el factor de cambio y mejora. Las mujeres deben estar y sentirse integradas en la evaluación, no actuar simplemente como meras portadoras de información.

Se aconseja no convertir el pase de los cuestionarios en simples instrumentos pregunta-respuesta. Para ello, el personal técnico debe conocer bien los cuestionarios que han de cumplimentarse.

■ Algunas consideraciones para rellenar el Cuestionario inicial

El cuestionario inicial ha de cumplimentarse antes de iniciar la aplicación del programa. Está pensado para ser rellenado individualmente por cada mujer con el asesoramiento del personal técnico. Varios motivos justifican esta decisión.

- Antes de iniciar el trabajo grupal el asesoramiento del técnico o la técnica para cumplimentar el cuestionario inicial puede servir para entablar contacto, iniciar la relación y establecer la sinergia necesaria entre la facilitadora del grupo y cada una de sus integrantes.
- Es preferible que la mujer se encuentre sola con el técnico o la técnica para que pueda sentirse cómoda, plantee las preguntas que considere necesarias, se tome el tiempo individual que necesite sin estar condicionada por el grupo o por las comparaciones de lo que respondan o tarden en responder las demás mujeres en el momento de realizarlo.
- En mujeres con alta vulnerabilidad social o con dificultades de idioma, es posible que el personal técnico deba leer los ítems de las escalas. Si es así, se aconseja introducir cada escala con explicaciones sobre lo que intenta medir adecuándolas a la comprensión de la persona.
- Se evita la frialdad que supone iniciar las sesiones grupales con escalas de autoinforme donde la mujer se siente explorada y analizada y no contribuye a la necesaria cohesión de grupo.

En el caso de que el cuestionario inicial se acompañe de datos personales y sociodemográficos, es conveniente utilizar la información que ya se posea sobre la mujer para rellenar apartados y no repetir preguntas con datos que ya se hayan obtenido.

■ Algunas consideraciones para rellenar el Cuestionario final

El cuestionario final lo rellena individualmente la mujer con la técnica o el técnico responsable una vez finalizado el programa.

La cumplimentación del cuestionario final puede servir para establecer posibles procesos de continuidad de la atención y la ayuda, así como para mantener el vínculo a fin de poder observar cómo se han instaurado los cambios que pueda haber producido el programa.

Es necesario recordar a la mujer que, aunque es posible que las escalas le suenen por haberlas realizado anteriormente, procure situarse en el momento actual y no intente recordar lo que puso anteriormente. Debe insistirse en que piense en ella misma, en sus emociones y sentimientos y no en lo que crea que es mejor.

■ Algunas consideraciones para rellenar el Cuestionario de permanencia del cambio

Este cuestionario lo realiza la mujer aproximadamente a los tres meses de haber finalizado el programa. Es un cuestionario que pretende comprobar el estado de satisfacción de la mujer consigo misma y con su vida y de qué forma permanecen los cambios que se produjeron como resultado de la intervención. Por esta razón se impone un espacio temporal entre la finalización de las sesiones y el cumplimiento del cuestionario.

El Cuestionario de permanencia del cambio puede realizarse individualmente o en grupo. Esta decisión debe tomarse a partir del conocimiento de las características del grupo y de su grado de cohesión. También influirá en la decisión la posibilidad de disponer de un espacio físico y temporal para reunir a todas las mujeres al cabo de un tiempo.

Si el cuestionario se cumplimenta individualmente, debe tenerse en cuenta lo siguiente:

Si no se ha vuelto a tener contacto con la mujer hasta el momento de rellenar el cuestionario, es mejor no cumplimentarlo de inmediato, sino darle tiempo para reiniciar la relación que se había establecido anteriormente, que explique lo que desee y pueda crearse de nuevo un clima de seguridad y confort.

El CPC es un cuestionario muy corto y básicamente se pide a las mujeres que expresen sus ideas. Según la situación de cada mujer, también puede ser el mismo técnico o técnica quien plantee las tres preguntas y las escriba, ya que, en algunos casos, eso les permitirá expresarse con mayor extensión que si son ellas quienes han de escribirlas directamente.

Si el cuestionario se cumplimenta en grupo, debe tenerse en cuenta lo siguiente:

Las características de este cuestionario permiten cumplimentarlo en grupo. Puede ser una buena oportunidad para volver a reunir al grupo, reactivar las dinámicas que se originaron con el proceso grupal y posibilitar el encuentro de todas las participantes.

Es conveniente iniciar el encuentro con dinámicas participativas, dar la palabra a las mujeres a fin de promover el intercambio de sus experiencias y la expresión de sus emociones, y, a continuación, pasar a explicar el cuestionario. Para llegar a este punto es necesario que el grupo haya alcanzado en parte sus necesidades comunicativas y expansivas, factores que se darán con seguridad si ha sido un grupo cohesionado.

Se les tendrá que explicar que básicamente se les va a pedir que escriban sobre sus pensamientos, emociones y conductas y que se tomen el tiempo necesario para hacerlo.

■ Algunas consideraciones para rellenar la Escala de percepción del cambio

El personal técnico debe rellenar una Escala para cada mujer que forma parte del grupo. Ha de cumplimentarse en dos momentos, tras la segunda sesión y al finalizar la última, en los apartados correspondientes de la columna.

Al finalizar la segunda sesión el personal técnico puntuará de 1 a 5 cada una de las dimensiones de la Escala. Procederá de la misma forma al finalizar la última sesión del programa. Al rellenar el apartado correspondiente a la última sesión, deberá centrarse en el conocimiento que tiene de la mujer en ese momento y no en las anotaciones que realizó con anterioridad a la segunda sesión.

■ Algunas consideraciones para rellenar la Estrella de autopercepción del aprendizaje

Para rellenar este cuestionario, es aconsejable dedicar una sesión grupal exclusiva o bien la última o la penúltima del programa si en su temporalización se ha previsto finalizar con una actividad lúdica. La Estrella permite reflexionar sobre los temas tratados, los conceptos trabajados y las vivencias experimentadas. Para su cumplimentación, es necesario que el grupo se tome su tiempo.

Primer paso:

El personal técnico explica el proceso para cumplimentar el cuestionario: *Aquí encontrareis una serie de frases que indican elementos que hemos trabajado: aprendizajes, maneras de hacer, actitudes ante la vida. Todas las frases están relacionadas con actividades que hemos realizado. Leed la frase y pensad en qué momento os encontrabais al iniciar el taller, qué sabías, qué hacías, cómo os sentías con relación a la situación que se describe en la frase. Puntúa de 0 a 5 lo que sabíais, hacíais o sentíais en aquel momento, teniendo en cuenta que 1 es poco (conocía poco) y 5 es mucho.*

El técnico o la técnica lee una frase para poner un ejemplo y recuerda las actividades en las que surgieron esos objetivos o en qué taller se trabajaron. *Tenéis que hacer lo mismo con las 14 frases. Cada frase está relacionada con actividades que hemos realizado. Yo iré leyendo cada frase y os recordaré el taller en el que la trabajamos.*³ Cuando todas las mujeres han acabado de puntuar las frases les pide que unan los puntos entre sí. *Así obtendréis una estrella.*

³ Véase el Anexo 2 donde se especifica el taller a que alude cada frase.

Segundo paso:

El personal técnico explica cómo proceder para cumplimentar el resto del cuestionario: *Ahora volvemos a leer las frases pensando en vuestro momento actual, qué pensáis ahora, cómo os sentís, qué estrategias o maneras de hacer habéis adquirido, qué pensáis y sabéis tras haber participado en el programa. Id leyendo cada frase de nuevo y volved a puntuarla de 1 a 5.* Se les da el tiempo necesario para que puntúen cada frase y se les pide que vuelvan a unir los puntos de esta segunda lectura con el objetivo de obtener otra estrella. *La diferencia que se ve entre la primera estrella y la segunda es el camino que habéis recorrido en este programa.*

Una vez analizados los cuestionarios y fotocopiadas las estrellas de cada mujer participante, el técnico o la técnica pueden devolvérselas para que se las lleven a casa y les sirvan para recordar la experiencia. Si se introducen las puntuaciones, el CD adjunto permite obtener una estrella de cada mujer.

■ Para finalizar

No debe olvidarse que la evaluación es un instrumento valioso para saber cómo se ha desarrollado la aplicación del programa, revisar los cambios que se han producido en las mujeres y mejorar las actuaciones.

■ Esquema de temporalización de la gestión de instrumentos evaluativos

MOMENTO DE APLICACIÓN	INSTRUMENTO	RESPONSABLE	FORMA DE APLICACIÓN
Antes del inicio del taller	CIE	Técnico/a	Individual con cada mujer o grupal según las características del grupo
Después de la segunda semana	Escala	Técnico/a	Individual (solo el/la técnico/a)
En la última sesión	Estrella de autopercepción del aprendizaje	Mujeres	En grupo pero individualmente
Después de la última sesión	Escala	Técnico/a	Individual (solo el/la técnico/a)
Finalizado el taller	CSE	Técnico/a	Individual con cada mujer
A partir de tres meses después de haber finalizado el taller.	CPC	Técnico/a	Individual con cada mujer o grupal según las características del grupo

TABLA 15. Esquema de temporalización de la gestión de instrumentos evaluativos



*Todos los instrumentos de la guía están disponibles en formato imprimible en el CD adjunto.
El CD contiene además un documento de Excel que permite introducir las puntuaciones obtenidas por todas las mujeres que han participado en un mismo grupo y realizar valoraciones conjuntas.*

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adler, R. B.; Towne, N. (2003). *Looking out/looking in*. Belmont, CA: Wadsworth/Thomson Learning.
- Altarriba Mercader, F. X. (1992). *Vivències silenciades: entrevistes a dones victimitzades*. Barcelona: Institut Català de la Dona.
- Amurrio, M. et al (2008). *Violencia de género en las relaciones de pareja de adolescentes y jóvenes de Bilbao*. Ayuntamiento de Bilbao: Área de Igualdad, Cooperación y Ciudadanía.
- Ballarín, P. (2006). «La educación “propia del sexo”». En: Rodríguez Martínez, C. A. *Aportaciones del género al estudio y práctica del currículo*. Madrid: Akal, p. 37-58.
- Bargh, J. A.; Tota, M. E. (1988). «Context-dependent automatic processing in depression: Accessibility of negative constructs with regard to self but not others». *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, p. 925-939.
- Boeree, G. (1997). *Teorías de la personalidad* [en línea]. Disponible en: <http://webpace.ship.edu/cgboer/ellisesp.html>. [Fecha de consulta: 15 de junio de 2011].
- Bordas, I.; Cabrera, F. (2001). «Estrategias de evaluación de los aprendizajes centradas en el proceso». *Revista Española de Pedagogía*. CSIC. Vol. 218, p. 25-48.
- Bosch, E.; Ferrer, V. A. (2002). *La voz de las invisibles: las víctimas de un mal amor que mata*. Madrid: Cátedra: Instituto de la Mujer.
- Cabrera, F. (2005). *Evaluación participativa. Concepto y fases de desarrollo*. Madrid: Cáritas Diocesana.
- Castanyer, O. (2004). *La asertividad: Expresión de una sana autoestima*. Bilbao: Desclée De Brouwer.
- Díaz, D.; Rodríguez-Carvajal, R.; Blanco, A., et al. (2006). «Adaptación española de las escalas de bienestar psicológico de Ryff». *Psicothema*, 18 (3), p. 572-577.
- Echeburúa, E. (1998). *Manual de violencia familiar*. Madrid: Siglo XXI.
- Ellis, A.; Grieger, R. (1990). *Handbook of rational-emotive therapy*. Nueva York: Springer Publishing Company.
- Ferrer, V. A.; Bosch, E. (2002). «Consecuencias del maltrato sobre la salud física y mental de la víctima: algunos datos empíricos». *Psychology & Health*, 12(1), p. 28-40.
- Ferreira, G. B. (1992). *Hombres violentos, mujeres maltratadas: aportes a la investigación y tratamiento de un problema social*. Buenos Aires: Edición Sudamericana.
- Flores Bernal, R. (2005). «Violencia de género en la escuela. Sus efectos en la identidad, en la autoestima y en el proyecto de vida». *Revista iberoamericana de educación*, 38, p. 67-86
- Follingstad, D. R.; Neckerman, A. P.; Vormbrock, J. (1988). «Reactions to victimization and coping strategies of battered women: the ties that bind». *Clinical Psychological Review*, 8, p. 373-390.
- Galassi, M. D.; Galassi, J. P. (1977). *Assert Yourself – How To Be Your Own Person*. Nueva York: Human Sciences Press.

- García Martín, M. Á. (2002). «El bienestar subjetivo». *Escritos de Psicología* 6, p. 18-39.
- García Pérez, M.; Magaz, A. (1994). *ADCA-1: Escala de evaluación de la asertividad*. Madrid: CEPE.
- Gil Rodríguez, E.; Lloret Ayter, I.(2007) . *La violencia de gènere*. Barcelona: Universitat Oberta de Catalunya.
- Inhelder, B.; Piaget. J. (1967). *La génesis de las estructuras lógicas elementales*. Buenos Aires: Guadalupe.
- Lagarde, M. (1996). *Género y feminismo, desarrollo humano y democracia*. Barcelona: Horas y Horas.
- Lorente, M. (1998). *Agresión a la mujer: maltrato, violación y acoso: entre la realidad social y el mito cultural*. Granada: Comares.
- Michelson, L.; Sugai, D. P.; Wood, R. P.; Kazdin, A. E. (1987). *Las habilidades sociales en la infancia*. Barcelona: Martínez Roca.
- Monjas Casares, M. I. (2007). *Cómo promover la convivencia: programa de asertividad y habilidades sociales (PAHS)*. Educación infantil, primaria y secundaria. Madrid: CEPE.
- Moya, M.; Expósito, F.; Padilla, J. L. (2006). «Revisión de las propiedades psicométricas de las versiones larga y reducida de la escala sobre ideología de género». *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 6, 3, p. 709-727.
- Páez, D., et al. (1986). *Salud mental y factores psicosociales*. Madrid: Fundamentos.
- Pelegrín Muñoz, A.; Garcés de los Fayos, E. (2004). «Aproximación teórico-descriptiva de la violencia de género: propuestas para la prevención». *Apuntes de psicología*. 22, 3, p. 353-373.
- Puig, J. M. (1996). *Construcció de la personalitat moral*. Barcelona: Paidós.
- Rojas Marcos, L. (1995). *Las semillas de la violencia*. Madrid: Espasa Calpe.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton: Princeton University Press.
- Ruiz, I.; Jiménez, J. M. (2004). «La violencia contra las mujeres en la pareja. Reflexiones metodológicas desde la sociología». *Inguruak*, 44, p. 309-320.
- Ryan, R. M.; Deci, E. L. (2001). «To be happy or to be self-fulfilled: A review of research on hedonic and eudaemonic well-being». *Annual Review of Psychology*. 52, p. 141-166.
- Sánchez Cánovas, J. (1998). *EBP. Escala de bienestar psicológico*. Madrid: TEA Ediciones.
- Spivack, G.; Shure, M. (1974). *Social adjustment of young children. A cognitive approach to solving real life problems*. San Francisco: Jossey Bass.
- Varela, N. (2002). *Íbamos a ser reinas: mentiras y complicidades que sustentan la violencia contra las mujeres*. Barcelona: Ediciones B.
- Varios autores. (2006) *Programa de apoyo psicosocial para mujeres*. Fundació "la Caixa".

Veenhoven, R. (1984). *Databook of Happiness*. Boston: Dordrecht-Reidel.

Vocate, D. R. (1994). *Intrapersonal communication. Different voices, different minds*. Hillsdale: N. J. Erlbaum.

ANEXO I: INSTRUMENTOS



CUESTIONARIO DE INICIO DE LA EVALUACIÓN CIE

ALIAS

1. Lee con atención y señala, marcando con una «x», con qué frecuencia piensas las siguientes frases:

	Nunca	A veces	Muy a menudo	Siempre
1. He de hacerlo todo bien para sentirme satisfecha.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Necesito agradar a todas las personas para sentirme bien.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Me obsesiono, le doy vueltas y no paro de pensar en hechos sin importancia.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Dejo de hacer cosas y dejo de dar mi opinión por no herir a los demás.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Que me vayan bien las cosas solo depende de la suerte.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Creo que cualquier cosa que haga saldrá mal.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. Lee y menciona tu grado de acuerdo o desacuerdo con las siguientes frases. Marca tu respuesta con una «x»:

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1. Me siento satisfecha de mí misma.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Creo que a veces no sirvo para nada.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Creo que tengo algunas buenas cualidades.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Soy capaz de hacer muchas cosas tan bien como las demás personas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. No me siento orgullosa de casi nada.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Me siento a veces muy inútil.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Valgo tanto como las demás personas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Me gustaría respetarme a mí misma un poco más.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Me inclino a sospechar que soy un fracaso.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Tengo una actitud positiva respecto a mí.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. Lee e indica, marcando con una «x», con qué frecuencia haces lo siguiente cuando tienes un problema:

	Nunca	A veces	Muy a menudo	Siempre
1. Analizo las circunstancias para saber qué hacer.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Trato de no precipitarme y de reflexionar sobre los pasos que he de seguir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Reflexiono sobre las estrategias que utilizaré.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Hago frente directamente a la situación.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Busco información con personas que saben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. Señala con qué cara te identificas en este momento:



5. Lee las siguientes frases y señala, marcando con una «x», con qué frecuencia las realizas:

	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1. Cuando alguien dice algo con lo que no estoy de acuerdo, me pone nerviosa tener que exponer mi propia opinión.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Si hago algo que creo que no gusta a los demás, siento miedo o vergüenza de lo que puedan pensar de mí.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Me disgusta que los demás me vean cuando estoy nerviosa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Si se me olvida algo, me enfado conmigo misma.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Me enfado si no consigo hacer las cosas perfectamente .	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Me pongo nerviosa cuando quiero decir algo bonito a alguien.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Si no entiendo algo que me están explicando, me siento muy mal conmigo misma.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Si me critican sin razón me cuesta defenderme.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Cuando descubro que no sé algo, me siento mal conmigo misma.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Me cuesta decir «no».	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6. Indica con una «x» hasta qué punto estás de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes frases:

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1. Cuando el/la niño/a está enfermo/a es la madre la que debe pedir permiso en el trabajo para cuidarlo/a.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. La mujer tiene más seguridad cuando el hombre trabaja que cuando trabaja ella.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Es más importante para una mujer que para un hombre llegar virgen al matrimonio.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. El hombre ayuda a la mujer con su soporte económico y ella satisface sus necesidades domésticas y emocionales.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Los pañales debería cambiarlos más la madre que el padre.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Es más desagradable que una mujer diga tacos y palabras malsonantes que el que los diga un hombre.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Las relaciones extramatrimoniales son más condenables en la mujer.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Hay trabajos que una mujer no debería hacer.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7. ¿Crees que este taller te servirá para tu crecimiento personal?

Nada Casi Nada Poco Bastante Muchísimo

CUESTIONARIO DE SALIDA DE LA EVALUACIÓN CSE

ALIAS

1. Lee con atención y señala, marcando con una «x», con qué frecuencia piensas las siguientes frases:

	Nunca	A veces	Muy a menudo	Siempre
1. He de hacerlo todo bien para sentirme satisfecha.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Necesito agradecer a todas las personas para sentirme bien.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Me obsesiono, le doy vueltas y no paro de pensar en hechos sin importancia.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Dejo de hacer cosas y dejo de dar mi opinión por no herir a los demás.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Que me vayan bien las cosas solo depende de la suerte.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Creo que cualquier cosa que haga saldrá mal.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. Lee y menciona tu grado de acuerdo o desacuerdo con las siguientes frases. Marca tu respuesta con una «x»:

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1. Me siento satisfecha de mí misma.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Creo que a veces no sirvo para nada.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Creo que tengo algunas buenas cualidades.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Soy capaz de hacer muchas cosas tan bien como las demás personas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. No me siento orgullosa de casi nada.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Me siento a veces muy inútil.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Valgo tanto como las demás personas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Me gustaría respetarme a mí misma un poco más.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Me inclino a sospechar que soy un fracaso.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Tengo una actitud positiva respecto a mí.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. Lee e indica, marcando con una «x», con qué frecuencia haces lo siguiente cuando tienes un problema:

	Nunca	A veces	Muy a menudo	Siempre
1. Analizo las circunstancias para saber qué hacer.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Trato de no precipitarme y de reflexionar sobre los pasos que he de seguir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Reflexiono sobre las estrategias que utilizaré.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Hago frente directamente a la situación.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Busco información con personas que saben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. Señala con qué cara te identificas en este momento:



5. Lee las siguientes frases y señala, marcando con una «x», con qué frecuencia las realizas:

	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1. Cuando alguien dice algo con lo que no estoy de acuerdo, me pone nerviosa tener que exponer mi propia opinión.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Si hago algo que creo que no les gusta a los demás, siento miedo o vergüenza de lo que puedan pensar de mí.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Me disgusta que los demás me vean cuando estoy nerviosa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Si se me olvida algo, me enfado conmigo misma.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Me enfado si no consigo hacer las cosas perfectamente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Me pongo nerviosa cuando quiero decir algo bonito a alguien.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Si no entiendo algo que me están explicando, me siento muy mal conmigo misma.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Si me critican sin razón me cuesta defenderme.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Cuando descubro que no sé algo, me siento mal conmigo misma.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Me cuesta decir «no».	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6. Indica con una «x» hasta qué punto estás de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes frases:

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1. Cuando el/la niño/a está enfermo/a, es la madre la que debe pedir permiso en el trabajo para cuidarlo/a.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. La mujer tiene más seguridad cuando el hombre trabaja que cuando trabaja ella.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Es más importante para una mujer que para un hombre llegar virgen al matrimonio.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. El hombre ayuda a la mujer con su soporte económico y ella satisface sus necesidades domésticas y emocionales.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Los pañales debería cambiarlos más la madre que el padre.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Es más desagradable que una mujer diga tacos y palabras malsonantes que el que los diga un hombre.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Las relaciones extramatrimoniales son más condenables en la mujer.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Hay trabajos que una mujer no debería hacer.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7. Respecto al taller en el que has participado:

	Nada	Casi nada	Poco	Bastante	Muchísimo
1. ¿Crees que te ha servido para tu crecimiento personal?	<input type="checkbox"/>				
2. ¿Estás satisfecha con el tipo de ayuda que te ha aportado?	<input type="checkbox"/>				
3. ¿Has podido aplicarlo a algún aspecto de tu vida?	<input type="checkbox"/>				

8. Si le recomendaras este taller a una amiga, cómo se lo explicarías:

1. ¿Cómo te sientes en general después de haber finalizado el taller y como resultado de haberlo realizado?

Mucho peor Peor Regular Mejor Mucho mejor

2. ¿Cómo te sientes después de haber realizado el taller?

	Nunca me siento así	Casi nunca me siento así	Algunas veces me siento así	Bastantes veces me siento así	Muchas veces me siento así
1. Me siento mejor conmigo misma.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Me gusta más divertirme.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Tengo más ilusiones.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Ha mejorado mi optimismo y mi alegría.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Creo que me sucederán cosas más agradables.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Creo que puedo superar mejor mis errores y debilidades.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Tengo más ganas de vivir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Creo que, generalmente, tengo mejor humor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Siento que ahora todo me puede ir bien.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Tengo más confianza en mí misma.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. ¿Qué **comportamientos** o **conductas** has modificado como resultado de haber participado en el taller?

1. _____
2. _____
3. _____

4. Describe los **miedos** que tenías antes de participar en el programa y que ahora crees haber superado.

1. _____
2. _____
3. _____

5. Describe las **ideas** (sobre ti misma, sobre las relaciones de pareja, sobre las amistades, sobre tus hijos, sobre el papel de hombres y mujeres, etc.) que has cambiado como resultado de haber realizado el taller.

1. _____
2. _____
3. _____

ESCALA DE PERCEPCIÓN DEL CAMBIO

ALIAS

El personal técnico valora a cada mujer del grupo en dos momentos:

Después de la **segunda sesión** y después de la **última sesión**.

Marca con una «x» el número que mejor refleje la conducta y la actitud percibida:

	2ª SESIÓN	ÚLTIMA SESIÓN
1. Lenguaje no verbal (de ansiosa y sin contacto... a distendida y con contacto. Por ej.: ceño fruncido, postura rígida, postura contrahecha, cabeza gacha, gestos manuales constantes o muletillas no verbales, manos apretadas, boca apretada a postura relajada y distendida).	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
2. Expresiones verbales (de discurso incoherente y difícil de seguir a hablar con seguridad, dirigirse a la monitora o a las demás directamente, expresarse con claridad y coherencia).	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
3. Comunicación con el resto del grupo (de comunicarse apenas a menos que se la interpele directamente... a comunicarse abiertamente con el grupo).	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
4. Risas, bromas (de no bromear nunca ni participar apenas en las bromas de las demás... a reírse abiertamente con las bromas del resto del grupo y/o participar en las mismas).	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
5. Aportaciones a las conversaciones (de hacer breves aportaciones solo si se le pregunta... a ir interviniendo paulatinamente en las conversaciones, primero sin aludir a la experiencia propia y luego refiriéndose a sus vivencias).	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
6. Implicación e interés demostrados en las actividades (de no implicarse, dejarse llevar por las actividades con cierto o total automatismo, no demostrar ningún interés a implicarse totalmente, comprometerse a que salgan bien, demostrar un elevado interés en todo lo que se hace o dice).	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
7. Cohesión con el grupo (de un discurso donde prevalece el «yo»... a un discurso que integra el «nosotras» y realiza aportaciones para ayudar al crecimiento y el desarrollo del grupo).	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
8. Capacidad de salir de sí misma (de no querer ayudar a las demás ni implicarse en sus problemas, y manifestar una actitud pasiva e indiferente o centrada sólo en sí misma a hacer aportaciones cuando habla de sus problemas y/o colaborar con ideas, expresiones y bromas para ayudar a las demás. Habla y deja hablar).	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
9. Al acabar cada sesión (de no despedirse de nadie y abandonar rápidamente la sala a tomarse su tiempo para despedirse o hacer comentarios con las demás. De situación tensa de despido a situación distendida).	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5

A continuación tienes una estrella. En cada uno de sus 14 extremos se indica un aspecto trabajado en este taller, como, por ejemplo, «distinguir los estereotipos y roles impuestos para hombres y mujeres por la sociedad». Esta estrella está graduada del 0 al 5, de manera que el centro vale 0 (nada) y los extremos 5 (mucho).

Cómo debes rellenarla:

1. Individualmente, debes valorar de 0 a 5 cada uno de los 14 aspectos según **lo que pensabas y sabías al inicio de la actividad** (antes de empezar el taller). Pon una «x» sobre el número elegido.
2. A continuación une los puntos que hayas marcado y te aparecerá una estrella.
3. Valora de 0 a 5 cada una de las 14 frases según **como piensas en la actualidad y lo que creas que has aprendido** de ese aspecto. Pon una «x» sobre el nuevo número elegido.
4. **Vuelve a unir los puntos y te aparecerá otra estrella que será tu nivel final de aprendizaje.**

Ahora el/la técnico/a te pondrá un ejemplo.

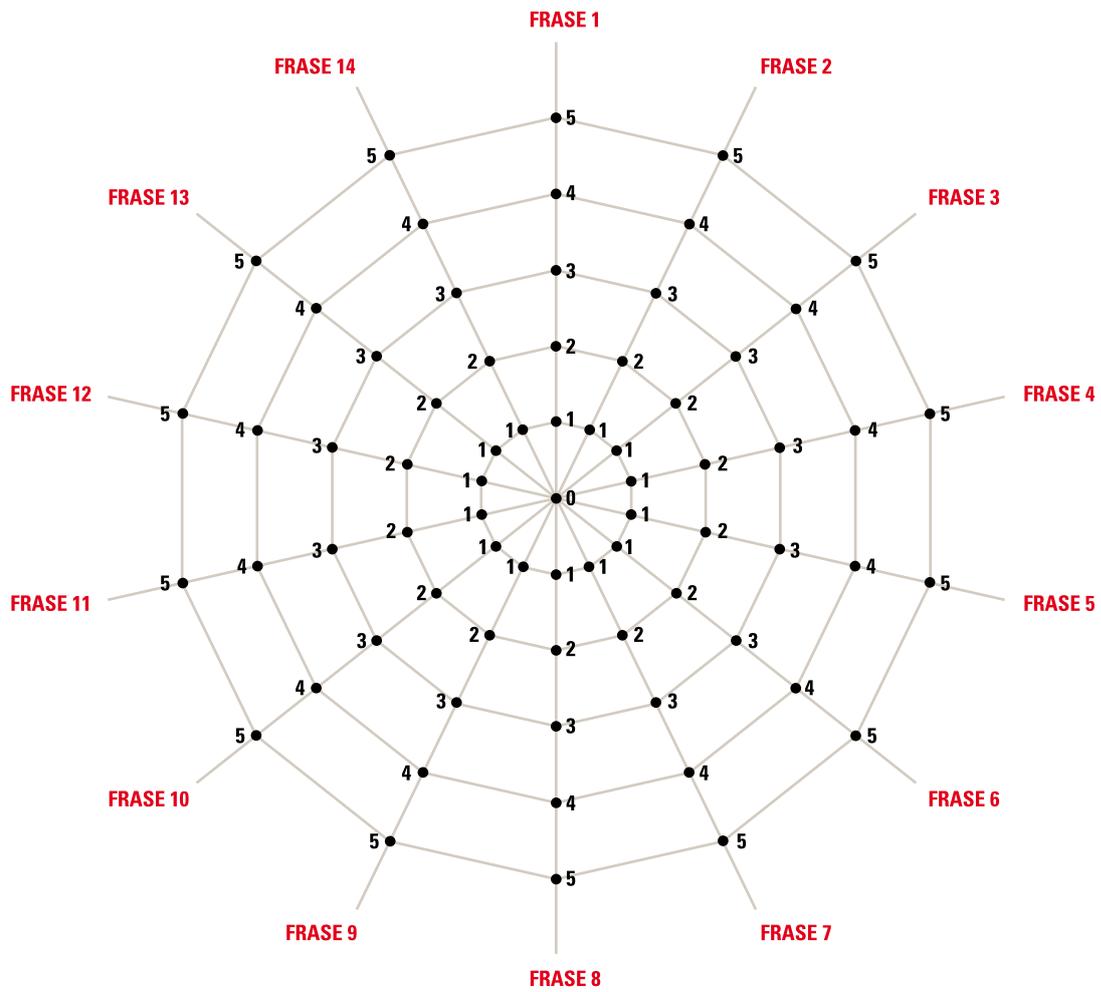
1. Puedo diferenciar los estereotipos, roles y papeles que la sociedad impone a hombres y mujeres.
2. Puedo identificar cómo influyen esos estereotipos en mis pensamientos, conductas y relaciones.
3. Puedo encontrar en mi vida y experiencias pasadas elementos positivos y de superación personal.
4. Soy consciente de mi valor como persona.
5. Tengo formas y estrategias para enfrentarme a los problemas.
6. Sé combatir el malestar y no caer en malos hábitos de salud.
7. Detecto situaciones de control en las relaciones de pareja.
8. Distingo cuando me tratan de manera abusiva.
9. Conozco los pensamientos irracionales que influyen en cómo me comporto y en qué tipo de relaciones tengo.
Por ejemplo: «tengo que hacerlo todo bien», «que las cosas funcionen bien solo depende de mí»...
10. Tengo relaciones satisfactorias con mis hijos e hijas o con otras personas significativas para mí.
11. Conozco las consecuencias que tiene quedarme aislada de las relaciones: familiares, amigos/as y conocidos/as.
12. Me siento fuerte para hacer amistades y relacionarme con otras personas.
13. Tengo ilusión por elaborar planes de futuro.
14. Reconozco mis cualidades, mis capacidades y lo que soy capaz de hacer en el mundo laboral.

1º paso:

Pon un punto en lo que pensabas al inicio del taller. Une los puntos.

2º paso:

Pon un punto en cómo piensas ahora y lo que crees que has aprendido. Une los puntos.



ANEXO II: CÓMO CORREGIR E INTERPRETAR CADA UNA DE LAS VARIABLES



El CD contiene un documento de Excel que permite realizar la corrección introduciendo manualmente las puntuaciones; así se generan automáticamente las puntuaciones totales y las diferencias entre puntuaciones iniciales y finales.



CUESTIONARIO INICIAL Y DE SALIDA DE LA EVALUACIÓN

1. ESCALA DE CREENCIAS IRRACIONALES (CUESTIONARIO INICIAL Y FINAL)

Lee con atención y señala, marcando con una «x», con qué frecuencia piensas las siguientes frases:

	Nunca	A veces	Muy a menudo	Siempre
1. He de hacerlo todo bien para sentirme satisfecha.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Necesito agradar a todas las personas para sentirme bien.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Me obsesiono, le doy vueltas y no paro de pensar en hechos sin importancia.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Dejo de hacer cosas y dejo de dar mi opinión por no herir a los demás.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Que me vayan bien las cosas solo depende de la suerte.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Creo que cualquier cosa que haga saldrá mal.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

TOTAL (sumar las columnas)

CREENCIAS IRRACIONALES

Puntuación mínima teórica: **6**

Puntuación máxima teórica: **24**

Puntuación media obtenida por nuestra muestra:

Antes del programa: **17,56**

Después del programa: **15,02**

Interpretación de las puntuaciones:

Resultados de 6 a 12:

Indican un bajo nivel de creencias irracionales.

Resultados de 13 a 17:

Indican un nivel medio de creencias irracionales.

Resultados de 18 a 24:

Indican un alto nivel de creencias irracionales, lo que conlleva en las mujeres miedos y angustias capaces de aniquilar la voluntad y la fuerza para actuar enfrentarse al futuro y establecer metas propias, entre otras cosas.



En el CD que acompaña a la guía se obtiene directamente la diferencia entre el cuestionario inicial y el final si se han introducido las puntuaciones para cada uno de los cuestionarios. La puntuación se obtiene restando el cuestionario final del inicial (un buen resultado de la intervención da mayor puntuación al comienzo que al final lo que significa que las mujeres bajan en creencias) para que dé en positivo y sea más fácil interpretarla.

2. ESCALA DE AUTOESTIMA (CUESTIONARIO INICIAL Y FINAL)

Lee e indica hasta qué punto estás de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes frases. Marca tu respuesta con una «x»:

(Atención: en algunos ítems la puntuación es inversa.)

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1. Me siento satisfecha de mí misma.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Creo que a veces no sirvo para nada.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Creo que tengo algunas buenas cualidades.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Soy capaz de hacer muchas cosas tan bien como las demás personas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. No me siento orgullosa de casi nada.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Me siento a veces muy inútil.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Valgo tanto como las demás personas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Me gustaría respetarme a mí misma un poco más.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Me inclino a sospechar que soy un fracaso.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Tengo una actitud positiva respecto a mí.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

TOTAL (sumar las columnas)

AUTOESTIMA

Puntuación mínima teórica: **10**

Puntuación máxima teórica: **40**

Puntuación media obtenida por nuestra muestra:

Antes del programa: **26,33**

Después del programa: **29,55**

Interpretación de las puntuaciones:

Resultados de 10 a 20:

Indican un nivel bajo de autoestima.

Resultados de 21 a 29:

Indican un nivel medio de autoestima.

Resultados de 30 a 40:

Indican un alto grado de autoestima.



En el CD las puntuaciones se invierten de manera automática al introducirlas, por lo que la puntuación debe introducirse en la casilla donde ha puesto la cruz la mujer de manera directa y sin invertir. Al final también se activará de manera automática la diferencia entre la puntuación inicial y la final. En este caso, si la puntuación final es mayor que la inicial significa un aumento de la autoestima.

3. ESCALA DE AFRONTAMIENTO DE PROBLEMAS (CUESTIONARIO INICIAL Y FINAL)

Lee e indica, marcando con una «x», con qué frecuencia haces lo siguiente cuando tienes un problema:

	Nunca	A veces	Muy a menudo	Siempre
1. Analizo las circunstancias para saber qué hacer.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Trato de no precipitarme y de reflexionar sobre los pasos que he de seguir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Reflexiono sobre las estrategias que utilizaré.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Hago frente directamente a la situación.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Busco información con personas que saben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

TOTAL (sumar las columnas)

AFRONTAMIENTO DE PROBLEMAS

Puntuación mínima teórica: **5**

Puntuación máxima teórica: **20**

Puntuación media obtenida por nuestra muestra:

Antes del programa: **14,88**

Después del programa: **15,92**

Interpretación de las puntuaciones:

Resultados de 5 a 9:

Indican un nivel bajo de capacidad para enfrentarse de manera activa a los problemas.

Resultados de 10 a 15:

Indican un nivel medio de capacidad de afrontamiento activo a los problemas.

Resultados de 16 a 20:

Indican un alto grado de capacidad de afrontamiento activo y resolución de problemas, lo que tendrá consecuencias en la adopción de unas buenas estrategias y recursos para afrontar las situaciones problemáticas en su vida.



Una vez introducido el cuestionario inicial y el final se genera de manera automática la diferencia entre ambos. Cuando la puntuación inicial es menor que la final significa que se han obtenido unos buenos resultados en afrontamiento de problemas.

4. ESCALA DE ESTADO DE ÁNIMO (CUESTIONARIO INICIAL Y FINAL)

Señala con qué cara te identificas en este momento:



1



2



3



4



5

ESTADO DE ANIMO

Puntuación mínima teórica: **1**

Puntuación máxima teórica: **5**

Puntuación media obtenida por nuestra muestra:

Antes del programa: **3,12**

Después del programa: **3,82**

Interpretación de las puntuaciones:

Las figuras representan una gradación que va de un estado emocional negativo (enojo, tristeza, apatía) a un estado emocional positivo. A mayor puntuación, mejor estado anímico.



Una vez introducidas las puntuaciones del cuestionario inicial y el final, el CD autogenera la diferencia. Si se da una diferencia mayor se interpreta que la mujer tiene un estado anímico más positivo.

5. ESCALA DE ASERTIVIDAD (CUESTIONARIO INICIAL Y FINAL)

Lee las siguientes frases y señala, marcando con una «x», con qué frecuencia las realizas:

	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1. Cuando alguien dice algo con lo que no estoy de acuerdo, me pone nerviosa tener que exponer mi propia opinión.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Si hago algo que creo que no les gusta a los demás, siento miedo o vergüenza de lo que puedan pensar de mí.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Me disgusta que los demás me vean cuando estoy nerviosa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Si se me olvida algo, me enfado conmigo misma.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Me enfado si no consigo hacer las cosas perfectamente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Me pongo nerviosa cuando quiero decir algo bonito a alguien.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Si no entiendo algo que me están explicando, me siento muy mal conmigo misma.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Si me critican sin razón me cuesta defenderme.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Cuando descubro que no sé algo, me siento mal conmigo misma.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Me cuesta decir «no».	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

TOTAL (sumar las columnas)

ASERTIVIDAD

Puntuación mínima teórica: **10**

Puntuación máxima teórica: **40**

Puntuación media obtenida por nuestra muestra:

Antes del programa: **25,49**

Después del programa: **22,52**

Interpretación de las puntuaciones (ATENCIÓN, LA INTERPRETACIÓN ES INVERSA):

Resultados de 10 a 20:

Indican un nivel alto de asertividad, por lo tanto son mujeres capaces de defender sus derechos sin vulnerar los de los demás.

Resultados de 21 a 29:

Indican un nivel medio de asertividad.

Resultados de 30 a 40:

Indican un bajo grado de asertividad. En este caso, las mujeres se caracterizan por tener un papel sumiso en las relaciones interpersonales y por no hacer prevalecer sus derechos.



Al introducir las puntuaciones de cada uno de los cuestionarios, se autogenera la diferencia automáticamente (restando el cuestionario final del inicial). Como en el caso de las creencias, un buen resultado de la intervención da mayor puntuación al comienzo que al final, lo que significa que las mujeres han incrementado su conducta asertiva.

6. ESCALA DE IDEOLOGÍA DE GÉNERO (CUESTIONARIO INICIAL Y FINAL)

Indica con una «x» hasta qué punto estás de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes frases:

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1. Cuando el/la niño/a está enfermo/a es la madre la que debe pedir permiso en el trabajo para cuidarlo/a.	1	2	3	4
2. La mujer tiene más seguridad cuando el hombre trabaja que cuando trabaja ella.	1	2	3	4
3. Es más importante para una mujer que para un hombre llegar virgen al matrimonio.	1	2	3	4
4. El hombre ayuda a la mujer con su soporte económico y ella satisface sus necesidades domésticas y emocionales.	1	2	3	4
5. Los pañales debería cambiarlos más la madre que el padre.	1	2	3	4
6. Es más desagradable que una mujer diga tacos y palabras malsonantes que el que los diga un hombre.	1	2	3	4
7. Las relaciones extramatrimoniales son más condenables en la mujer.	1	2	3	4
8. Hay trabajos que una mujer no debería hacer.	1	2	3	4

TOTAL (sumar las columnas)

IDEOLOGÍA DE GENERO

Puntuación mínima teórica: **8**

Puntuación máxima teórica: **32**

Puntuación media obtenida por nuestra muestra:

Antes del programa: **15,77**

Después del programa: **13,63**

Interpretación de las puntuaciones:

Resultados de 8 a 16:

Indican un nivel bajo de ideología de género, lo que significará que su imaginario está cargado de pocas ideologías estereotipadas en este ámbito.

Resultados de 17 a 23:

Indican un nivel medio de ideología de género.

Resultados de 24 a 32:

Indican un alto grado de ideología de género. Es decir, las mujeres que obtienen esta puntuación tienen muy asumidos los roles que la sociedad patriarcal asigna a cada género.



Una vez introducidas las puntuaciones del cuestionario inicial y del final, el CD autogenera la diferencia entre ambos (restando el cuestionario final del inicial). Como en el caso de las creencias, un buen resultado de la intervención da mayor puntuación al comienzo que al final, lo que significa que las mujeres tienen menos ideología de género.

7.1. ESCALA DE EXPECTATIVAS Y CUMPLIMIENTO DE EXPECTATIVAS (CUESTIONARIO INICIAL Y FINAL)

Respecto al taller en el que has participado:

	Nada	Casi nada	Poco	Bastante	Muchísimo
¿Crees que este taller te servirá/te ha servido para tu crecimiento personal?	1	2	3	4	5

EXPECTATIVAS Y CUMPLIMIENTO DE EXPECTATIVAS

Puntuación mínima teórica: 1	Puntuación máxima teórica: 5
Puntuación media obtenida por nuestra muestra:	
Antes del programa: 4,32	Después del programa: 4,48

Interpretación de las puntuaciones:

Resultados 1 y 2:
Indican que tienen pocas expectativas depositadas en este programa o bien que no creen que les haya servido para su crecimiento personal.

Resultado 3:
Revela que las mujeres se muestran indecisas para valorar si el programa les servirá o les ha servido para su crecimiento personal.

Resultados 4 y 5:
Demuestran que al inicio del programa presentan unas altas expectativas hacia el taller, o bien que al final constatan que este programa ha sido beneficioso para su crecimiento personal.



Una vez introducidas las puntuaciones del cuestionario inicial y el final, el CD autogenera la diferencia. Si se da una diferencia mayor se interpreta que la mujer ha cubierto sus expectativas.

7.2. ESCALA DE SATISFACCIÓN (SOLO CUESTIONARIO FINAL)

Respecto al taller en el que has participado:

	Nada	Casi nada	Poco	Bastante	Muchísimo
¿Estás satisfecha con el tipo de ayuda que te ha aportado?	1	2	3	4	5

SATISFACCIÓN

Puntuación mínima teórica: 1

Puntuación máxima teórica: 5

Puntuación media obtenida por nuestra muestra:

Después del programa: **4,52**

Interpretación de las puntuaciones:

Resultados 1 y 2:

Indican una baja satisfacción respecto al programa.

Resultado 3:

Indica que las mujeres consideran que el programa les ha sido de poca ayuda.

Resultados 4 y 5:

Indican que las mujeres están altamente satisfechas con el contenido del programa.

7.3. ESCALA DE UTILIDAD (SOLO CUESTIONARIO FINAL)

Respecto al taller en el que has participado:		Nada	Casi nada	Poco	Bastante	Muchísimo
¿Lo has podido aplicar a algún aspecto de tu vida?		1	2	3	4	5

UTILIDAD

Puntuación mínima teórica: 1	Puntuación máxima teórica: 5
------------------------------	------------------------------

Puntuación media obtenida por nuestra muestra:

Después del programa: **4,25**

Interpretación de las puntuaciones:

Resultados 1 y 2:
Demuestran que el taller no les ha sido de utilidad.

Resultado 3:
Indica que las mujeres valoran que el programa les ha sido poco útil.

Resultados 4 y 5:
Muestran que las mujeres valoran que el programa es de alta aplicabilidad en sus vidas.

CUESTIONARIO DE PERMANENCIA DEL CAMBIO

¿Cómo te sientes en general después de haber finalizado el taller y como resultado de haberlo realizado?

Mucho peor 1 Peor 2 Regular 3 Mejor 4 Mucho mejor 5

PERCEPCIÓN DEL CAMBIO

Puntuación mínima teórica: 1

Puntuación máxima teórica: 5

Puntuación media obtenida por nuestra muestra:

Después del programa: **4,30**

Interpretación de las puntuaciones:

Resultados 1 y 2:

Indican que las mujeres se sienten peor una vez finalizado el programa.

Resultado 3:

Revela que las mujeres no perciben grandes cambios en su vida después de haber finalizado el programa.

Resultados 4 y 5:

Demuestran que las mujeres valoran que una vez finalizado el programa se sienten mejor o mucho mejor que antes de iniciarlo.

ESCALA DE BIENESTAR SUBJETIVO (CUESTIONARIO DE PERMANENCIA DEL CAMBIO)

¿Cómo te sientes después de haber realizado el taller?

	Nunca me siento así	Casi nunca me siento así	Algunas veces me siento así	Bastante veces me siento así	Muchas veces me siento así
1. Me siento mejor conmigo misma.	1	2	3	4	5
2. Me gusta más divertirme.	1	2	3	4	5
3. Tengo más ilusiones.	1	2	3	4	5
4. Ha mejorado mi optimismo y mi alegría.	1	2	3	4	5
5. Creo que me sucederán cosas más agradables.	1	2	3	4	5
6. Creo que puedo superar mejor mis errores y debilidades.	1	2	3	4	5
7. Tengo más ganas de vivir.	1	2	3	4	5
8. Creo que, generalmente, tengo mejor humor.	1	2	3	4	5
9. Siento que ahora todo me puede ir bien.	1	2	3	4	5
10. Tengo más confianza en mí misma.	1	2	3	4	5

TOTAL (sumar las columnas)

BIENESTAR SUBJETIVO

Puntuación mínima teórica: **10**

Puntuación máxima teórica: **50**

Puntuación media obtenida por nuestra muestra:

Después del programa: **37,76**

Interpretación de las puntuaciones:

Resultados de 1 a 23:

Indican que las mujeres no se sienten nada o poco satisfechas con la vida en general.

Resultados 24 a 36:

Indican que su satisfacción con la vida es bastante inestable.

Resultados de 37 a 50:

Indican un alto grado de satisfacción con la vida.

ESCALA DE PERCEPCIÓN DEL CAMBIO

	2ª SESIÓN	ÚLTIMA SESIÓN	Resta el resultado de la 2ª sesión al de la última ⁴
1. Lenguaje no verbal (de ansiosa y sin contacto... a distendida y con contacto. Por ej.: de ceño fruncido, postura rígida, postura contrahecha, cabeza gacha, gestos manuales constantes o muletillas no verbales, manos apretadas, boca apretada a postura relajada y distendida).	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	<input type="text"/>
2. Expresiones verbales (de discurso incoherente y difícil de seguir a hablar con seguridad, dirigirse a la monitora o a las demás directamente, expresarse con claridad y coherencia).	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	<input type="text"/>
3. Comunicación con el resto del grupo (de comunicarse apenas a menos que se la interpele directamente... a comunicarse abiertamente con el grupo).	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	<input type="text"/>
4. Risas, bromas (de no bromear nunca ni participar apenas en las bromas de las demás... a reírse abiertamente con las bromas del resto del grupo y/o participar en las mismas).	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	<input type="text"/>
5. Aportaciones a las conversaciones (de hacer breves aportaciones solo si se le pregunta... a ir interviniendo paulatinamente en las conversaciones, primero sin aludir a la experiencia propia y luego refiriéndose a sus vivencias).	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	<input type="text"/>
6. Implicación e interés demostrados en las actividades (de no implicarse, dejarse llevar por las actividades con cierto o total automatismo, no demostrar ningún interés a implicarse totalmente, comprometerse a que salgan bien, demostrar un elevado interés en todo lo que se hace o dice).	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	<input type="text"/>
7. Cohesión con el grupo (de un discurso donde prevalece el «yo»... a un discurso que integra el «nosotras» y realiza aportaciones para ayudar al crecimiento y al desarrollo del grupo).	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	<input type="text"/>
8. Capacidad de salir de sí misma (de no querer ayudar a las demás ni implicarse en sus problemas, y manifestar una actitud pasiva e indiferente o centrada sólo en sí misma a hacer aportaciones cuando habla de sus problemas y/o colaborar con ideas, expresiones y bromas para ayudar a las demás. Habla y deja hablar).	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	<input type="text"/>
9. Al acabar cada sesión (de no despedirse de nadie y abandonar rápidamente la sala a tomarse su tiempo para despedirse o hacer comentarios con las demás. De situación tensa de despido a situación distendida).	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	<input type="text"/>



Al introducir las puntuaciones de la segunda y la última sesión, se genera automáticamente la diferencia para cada uno de los indicadores. A mayor diferencia, mayor cambio observado.

4 Si el resultado es igual o menor que 0, significa que no ha habido cambios en la mujer o bien que los cambios han sido negativos.

ESTRELLA DE AUTOPERCEPCIÓN DEL APRENDIZAJE

	A Cómo pienso antes del programa	B Cómo pienso después de finalizar el programa	Resta el resultado de B-A ⁵
1. Puedo diferenciar los estereotipos, roles y papeles que la sociedad impone a hombres y mujeres.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	<input type="text"/>
2. Puedo identificar cómo influyen esos estereotipos en mis pensamientos, conductas y relaciones.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	<input type="text"/>
3. Puedo encontrar en mi vida y experiencias pasadas elementos positivos y de superación personal.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	<input type="text"/>
4. Soy consciente de mi valor como persona.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	<input type="text"/>
5. Tengo formas y estrategias para enfrentarme a los problemas.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	<input type="text"/>
6. Sé combatir el malestar y no caer en malos hábitos de salud.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	<input type="text"/>
7. Detecto situaciones de control en las relaciones de pareja.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	<input type="text"/>
8. Distingo cuando me tratan de manera abusiva.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	<input type="text"/>
9. Conozco los pensamientos irracionales que influyen en cómo me comporto y en qué tipo de relaciones tengo. Por ejemplo: «tengo que hacerlo todo bien», «que las cosas funcionen bien solo depende de mí»...	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	<input type="text"/>
10. Tengo relaciones satisfactorias con mis hijos e hijas o con otras personas significativas para mí.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	<input type="text"/>
11. Conozco las consecuencias que tiene quedarme aislada de las relaciones: familiares, amigos/as y conocidos/as.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	<input type="text"/>
12. Me siento fuerte para hacer amistades y relacionarme con otras personas.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	<input type="text"/>
13. Tengo ilusión por elaborar planes de futuro.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	<input type="text"/>
14. Reconozco mis cualidades, mis capacidades y lo que soy capaz de hacer en el mundo laboral.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	<input type="text"/>



Si se introducen los resultados directamente en el documento Excel del CD, se genera una estrella por cada mujer participante, donde se observan las diferencias entre el comienzo y el final del programa en cuanto a los objetivos.

5 Si el resultado es igual o menor que 0, significa que no ha habido cambios en la mujer o bien que los cambios han sido negativos.

Relación de las frases de la estrella con los talleres en que se trabajan esos objetivos

Trabajados en el taller 1

1. Puedo diferenciar los estereotipos, roles y papeles que la sociedad impone a hombres y mujeres.
 2. Puedo identificar cómo influyen esos estereotipos en mis pensamientos, conductas y relaciones.
-

Trabajados en el taller 2

3. Puedo encontrar en mi vida y experiencias pasadas elementos positivos y de superación personal.
 4. Soy consciente de mi valor como persona.
 5. Tengo formas y estrategias para enfrentarme a los problemas.
 6. Sé combatir el malestar y no caer en malos hábitos de salud.
-

Trabajados en el taller 3

7. Detecto situaciones de control en las relaciones de pareja.
 8. Distingo cuando me tratan de manera abusiva.
 9. Conozco los pensamientos irracionales que influyen en cómo me comporto y en qué tipo de relaciones tengo. Por ejemplo: «tengo que hacerlo todo bien», «que las cosas funcionen bien solo depende de mí»...
-

Trabajados en el taller 4

10. Tengo relaciones satisfactorias con mis hijos e hijas o con otras personas significativas para mí.
-

Trabajados en el taller 5

11. Conozco las consecuencias que tiene quedarme aislada de las relaciones: familiares, amigos/as y conocidos/as.
 12. Me siento fuerte para hacer amistades y relacionarme con otras personas.
-

Trabajados en el taller 6

13. Tengo ilusión por elaborar planes de futuro.
 14. Reconozco mis cualidades, mis capacidades y lo que soy capaz de hacer en el mundo laboral
-

Los papeles utilizados para ésta publicación son: Creator Silk de 125g. para el interior y Creator Silk de 250 para la cubierta, ambos de Torras Papel que tiene certificado FSC (Forest Stewardship Council).

Los dos son papeles originados en bosques regenerados sosteniblemente y de los cuales hay certificado total respecto a la cadena de producción de papel.

Servicio de Información

Obra Social "la Caixa"

902 22 30 40

De lunes a domingo de 9 a 20 h

www.laCaixa.es/ObraSocial



Obra Social "la Caixa"