

Unidad

1

Regulación de la dimensión socio-afectiva

Introducción a la Unidad

La presente unidad está diseñada para promover un aprendizaje relevante para desarrollar tus habilidades sociales y afectivas. La intención es que cuentes con la información suficiente para implementar diferentes estrategias de motivación y control de emociones, puesto que son indispensables para llevar a cabo trabajos grupales.

El desarrollo de estas estrategias te permitirá alcanzar efectivamente objetivos y metas en situaciones de colaboración y cooperación con tus compañeros y además te serán muy útiles para aplicarlas en cualquier situación cotidiana de la vida, sobre todo, en el ambiente laboral en el que te encuentras próximo a ingresar.

Este aprendizaje se encamina a mejorar y fortalecer relaciones positivas con los demás y a controlar las emociones para evitar conflictos, o bien, resolverlos adecuadamente y pertinentemente.

Las habilidades sociales y afectivas se requieren en todo momento por lo que descubrirás que los contenidos de este apartado están diseñados para aplicarlos en el aprendizaje escolar, en el ámbito laboral y en situaciones a las que diariamente te enfrentas.

Ser una persona exitosa, motivada y emprendedora es una construcción y una decisión que cada quien debe tomar. Siempre puedes encontrar alternativas

para incrementar tus habilidades y ser competente en el logro de cualquier meta y objetivo que te propongas.

Te invito a leer, comprender, analizar y aplicar los contenidos de esta unidad y a comprobar y confirmar su eficacia, todo depende de tu disposición y voluntad.

Resultados de aprendizaje

Desarrollarás pautas de cooperación social, estableciendo y manteniendo relaciones interpersonales positivas con tus maestros y compañeros de grupo.

Desarrollo del Tema

1.1 Desarrollo de habilidades de cooperación y colaboración.

Para el desarrollo del aprendizaje es importante trabajar en grupo pues favorece el resultado que se determina como un objetivo común.

Cada uno de los individuos que conforman un grupo de estudio o equipo de trabajo tienen experiencias y conocimientos diferentes a los demás y esta diversidad enriquece el resultado final, a través de la interacción que surge entre cada uno de los integrantes. Los grupos son heterogéneos dado que se denomina a cada uno como un ser único, aunque coincidan en algunos aspectos como la edad, el género o el núcleo social.

Las habilidades para cooperar y colaborar en un grupo se desarrollan paulatinamente con la práctica y la implementación de estrategias. Para ser hábil y competente en cualquier actividad debe generarse un esfuerzo cada vez mayor, enfocado en tener éxito y un desempeño favorable.

La reflexión en cada aprendizaje y las propuestas para mejorarlo te darán mayor destreza y maestría en aquello que pretendes lograr.

Al trabajar en grupo te enfrentas a la interacción con personalidades distintas y cambiantes, por lo que el control de las emociones y la habilidad para negociar serán herramientas indispensables.



Es pertinente analizar los aciertos y pertinencias de la forma en que trabajas con tus compañeros y maestros y considerar algunas propuestas de transformación, en caso de ser necesarias.

Ejercicio

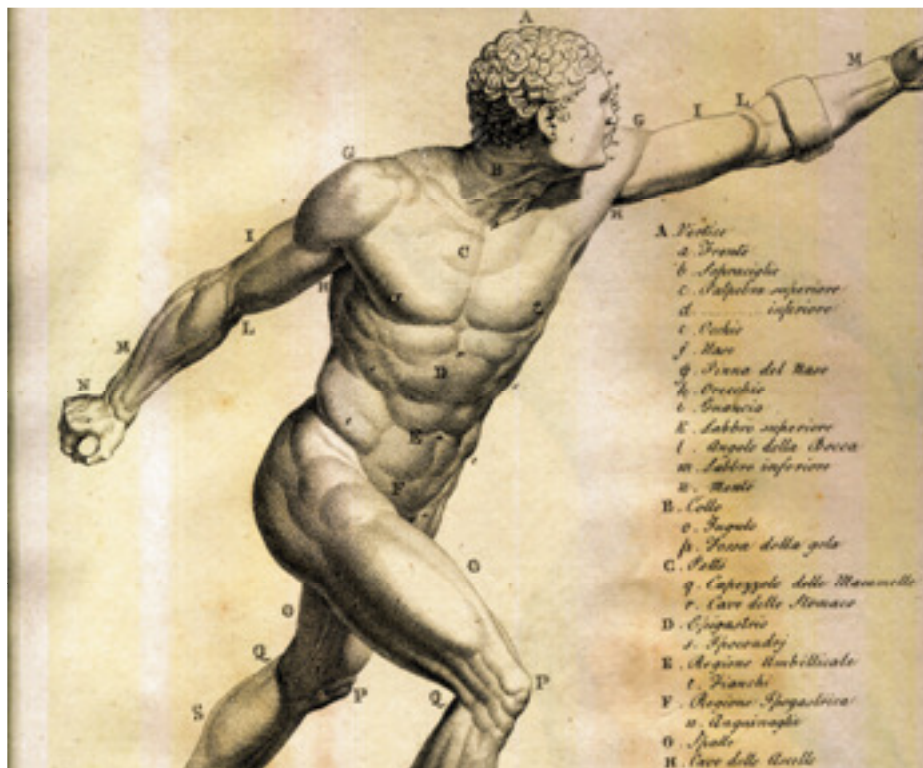
Contesta las siguientes preguntas recordando tus experiencias de trabajo con compañeros y maestros:



| Preguntas | Sí | No |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1. ¿Has sentido enriquecido tu aprendizaje por las aportaciones de los demás? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. ¿Piensas que el resto del grupo ha desarrollado un conocimiento más profundo a partir de alguna idea que sugeriste? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. ¿Consideras que las actividades realizadas por cada integrante han contribuido a mejorar el trabajo conjunto? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. ¿Piensas que cada compañero tuvo una función primordial en el trabajo que desarrollaron? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. ¿Crees que el resultado fue mucho mejor que si lo hubieras realizado individualmente? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Si tus respuestas fueron afirmativas en todos los casos quiere decir que el grupo trabajó de una manera muy eficaz y competente. Si contestaste negativamente en uno o más casos, reflexiona en las estrategias que se utilizaron y considera de qué forma podría mejorarse el proceso de aprendizaje, pues las estrategias implementadas, seguramente, no fueron las más adecuadas.

El trabajo grupal o en equipo se refiere a una estructura de operación conjunta en el que todos intervienen para alcanzar un fin común. Para ejemplificar esta definición, piensa en la manera en que funciona el cuerpo humano. Cada órgano cumple con una función específica para lograr un fin común, en este caso, conservar la vida.



El objetivo de un grupo es que cada individuo adquiera destrezas y conocimientos, luego de la interacción ejercida entre ellos. Toma en cuenta a

cada integrante como un sujeto activo que aporta sus habilidades cognitivas y conductuales para relacionarse con los demás y ampliar la riqueza del trabajo común.

El trabajo que se establece dentro de un debate de ideas requiere que cada individuo aporte alguna opinión y evolucione conforme se difiere de ella o se refuerce. Cada quien ejerce una función que no es parte inconexa sino que nutre a la siguiente.



El trabajo grupal pretende evitar el individualismo, que uno gane y los demás pierdan, pues de ser así el resultado final no es productivo en su totalidad y se trata de que el beneficio alcanzado sea útil y provechoso para todos.

Imagina al jugador de fútbol que se rehúsa a pasar la pelota cuando sus compañeros están libres y se obsesiona con ser él quien meta el gol ¿Sabes qué sucede en este caso?

Para el trabajo en grupo existen dos formas básicas de abordaje: la cooperación y la colaboración.

Aunque ambas palabras pueden utilizarse, en algunos casos, como sinónimos, no lo son. Existen diferencias fundamentales entre ellas.

1.1.1 Trabajo colaborativo

El trabajo colaborativo se da en un grupo heterogéneo, pero además con simetría, lo que quiere decir que los integrantes se encuentran en un nivel similar de aprendizaje, aproximadamente la misma edad o el mismo grado escolar; a esto también se le denomina “grupo de pares”.

En el trabajo colaborativo los miembros del equipo realizan juntos las actividades y tareas, los roles se intercambian, y la división del trabajo **fluctúa** pues todos hacen revisiones y aportaciones constantes.

Un ejemplo de este tipo de trabajo es cuando debes realizar una exposición en equipo. Si repartes porciones del texto a cada integrante, cada uno tendrá información parcial e incompleta. En el trabajo colaborativo todos leen el texto completo y lo discuten a manera de resolver dudas y aportar sus propias ideas.

Algunas características muy puntuales para ser eficaz en el trabajo colaborativo son las siguientes:

Organización.

La organización contempla establecer y designar responsabilidades, recordar a todos los integrantes el objetivo que se pretende alcanzar, asignar una temporalidad para cada resultado parcial del trabajo. Un cronograma puede

resultar sumamente útil cuando se trata de trabajos a entregar a mediano o largo plazo.

Exposición

La exposición se refiere al intercambio de información, ideas o documentación que favorecerán el resultado final. Es un proceso en el que se debe compartir con los demás integrantes. La intención de esta habilidad es que todos manejen cierta información que será prudente para el desarrollo posterior del trabajo conjunto.

Concreción

Finalmente la concreción abarca las conclusiones que se construyeron a partir del trabajo desarrollado en el grupo. Implica la maduración de un tema, la creatividad que da retoque final a las ideas o formas de obtener un resultado como producto del proceso conjunto.

1.1.2 Trabajo cooperativo para alcanzar objetivos comunes

El trabajo cooperativo es funcional cuando ya se tiene establecido un procedimiento para obtener el objetivo común. Cuando el profesor, por ejemplo, ha establecido actividades muy concretas y puntuales sobre lo que se va a hacer y se reparten fácilmente las tareas.

La división del trabajo es muy específica de manera que cada quien realiza la actividad que le corresponde y luego todos juntan sus resultados parciales para obtener el resultado total.

Cooperar sólo es posible cuando cada uno de los integrantes del grupo conoce claramente cuál será su función y cómo va a repercutir en el trabajo que hacen los otros.

Imagina el trabajo que realizan los obreros al interior de una fábrica de chocolates. Cada uno de los empleados tiene una tarea concreta, desde el que mezcla las sustancias que contiene el chocolate hasta aquel que los envuelve o los empaqueta. En este ejemplo cada uno coopera con un eslabón de la cadena, pues su función no se confunde con las otras y permite la integración final para lograr la producción esperada. También es importante que cada persona designada para sus funciones sea hábil, diestra y competente en cuanto a las expectativas que se depositan en ella.

¿Qué pasaría si todos quisieran sólo envolver los chocolates? ¿Qué sucedería si el personal que mezcla las sustancias no llega?

En este tipo de trabajo cada uno asume su responsabilidad individual y reconoce que sus errores o su ausencia representan un conflicto para los demás pues requieren de su cooperación.

Imagina que después de hacer un trabajo laborioso en equipo, que debe ser entregado al profesor en un día determinado, el compañero encargado de imprimirlo no lo hace ¿Cómo te sentirías? ¿Te ha sucedido? ¿Has sido tú el que le falla al equipo?

Cuando alguno de los integrantes no coopera, el trabajo no sólo resulta incompleto o inadecuado sino que corre el riesgo de no presentarse en los términos planteados y así nulificar el esfuerzo de todos los demás.

Ejercicio *nm*

Determina en qué casos aplicarías la cooperación y en cuáles la colaboración, según las características aprendidas.



| Situación | Cooperación | Colaboración |
|---------------------------------------------------------------------------------|-------------|--------------|
| 1. En la realización de una receta. | | |
| 2. En la discusión de un proyecto para una competencia de física y matemáticas. | | |
| 3. Para redactar un cuento en equipo. | | |
| 4. En una práctica de laboratorio. | | |
| 5. Para hacer la limpieza de la casa. | | |

Tanto al hacer una receta de cocina, una práctica de laboratorio o la limpieza del hogar, se necesita un trabajo cooperativo pues las tareas son fácilmente asignadas a cada persona, en cambio, el trabajo colaborativo será indispensable en la redacción de un cuento y en la discusión para un proyecto pues las ideas que se aporten deben retroalimentarse para lograr un objetivo de común acuerdo.

Para realizar el trabajo cooperativo son indispensables los siguientes rubros:

Interdependencia positiva

La interdependencia positiva se refleja en el trabajo grupal, pues todos dependen mutuamente de los demás.

El éxito de uno se entrelaza fuertemente al de los otros. Si alguien gana mientras los demás pierden no hay una interdependencia positiva sino un trabajo individual y competitivo.

La interdependencia positiva crea una conciencia de grupo. Se desarrolla a partir de las habilidades para comprometerse y responsabilizarse de los resultados que se quieren alcanzar.

Cuando un integrante no desempeña adecuadamente la tarea que le corresponde, todo el trabajo se verá limitado por esa aportación que no cumple con la calidad esperada.

En cualquier actividad laboral la interdependencia positiva es primordial pues una persona sola no puede hacerse cargo de todas las tareas requeridas.

El personal de una empresa cumple una función cooperativa pues su responsabilidad incide directamente en el trabajo de todos los que ahí laboran. Gerentes, promotores, personal de intendencia, secretarías y todos los que se

encuentran unidos en un campo laboral realizan una tarea que se involucra con las otras y el fallo de uno, afecta a los demás. Por eso es indispensable mantener una motivación continua y una relación positiva con cada miembro del grupo.

En la interdependencia positiva, surge una sensación de necesitar a los otros y sobre todo se debe confiar y ser conscientes de sus capacidades y posibilidades de logro.



Interacción cara a cara.

La **interacción** cara a cara se refiere al diálogo entre personas para compartir ideas y opiniones, enfrentar algunos debates o resolver conflictos.

La interacción cara a cara tiene como base la identificación con el otro. Saber que con quien hablas y compartes, tiene opiniones,

ideas y formas de ser tan valiosas y respetables como las tuyas.

La escucha atenta y la comunicación eficaz son parte de esta interacción. La **empatía**, la mirada y la atención depositada en lo que el otro dice son fundamentales para lograr una verdadera comunicación, pues aunque sus ideas sean acertadas o no, son válidas y deben analizarse cuidadosamente para aplicarse o para descartarse, por eso debe ser reconocida cualquier aportación.

Responsabilidad individual

La responsabilidad individual nunca debe relegarse al trabajo que se hace en conjunto. Quien omite participar activamente confiando en que los otros realicen todo el trabajo, ni aporta, ni establece una interdependencia positiva.

Como ya dijimos, la conciencia de la responsabilidad individual es intrínsecamente necesaria para generar una responsabilidad colectiva. Tomar en serio la tarea que cada quien debe desempeñar con la mayor eficacia posible es muestra de la responsabilidad que se genera individualmente y en el grupo.

Las personas que no son responsables a menudo son etiquetadas y categorizadas como no deseables para el trabajo grupal, pues en realidad su aportación es nula y no existe la confianza necesaria para encomendarle una actividad.



Competencias sociales

Las competencias sociales se encuentran en cada momento de la vida, ser competitivo no es igual a ser competente.

Ser competitivo se refiere a rivalizar con los demás, a querer ganar, a desear que los otros pierdan o queden al final. Esto desarrolla ambientes hostiles, fríos

y negativos. El estrés que se genera en una pugna por vencer a los demás y la sobrevaloración individual para intentar ganar, incluye fuertes sensaciones de **angustia** y soledad.

Ser competente significa ser capaz, saber que se cuenta con la destreza necesaria para realizar algo.

Se busca que tú seas competente, que desarrolles habilidades y que confíes en la capacidad que tienes para emprender las tareas propuestas. Para ello se precisa la confianza y la búsqueda continua de aprendizajes en un campo delimitado.

Tú puedes ser cada vez más competente para las actividades que decidas aprender y desarrollar.

Cuando te instales en el campo de trabajo que has elegido será pertinente que hayas desarrollado las habilidades adecuadas para realizar las actividades y tareas que te encomienden.



Autorreflexión del grupo

El grupo debe supervisarse constantemente, tanto en las tareas que internamente les incumben, como en la dinámica que se tiene para relacionarse con los otros.

La autorreflexión del grupo es precisamente el espacio y el momento para agudizar la mirada sobre aquello que se hace y que se pretende lograr.

Cuando un grupo no está desarrollándose adecuadamente surgen molestias, conflictos y la motivación decrece. Es por eso que hablar de lo que sucede al interior del grupo ayuda a disolver y confrontar los problemas de manera oportuna.

La evaluación constante de los resultados previos, la asignación consciente de roles y tareas tienen que ver con un proceso de grupo en el que se diseñan estrategias para mejorar las actividades concernientes.

1.1.3 Importancia de la cooperación y colaboración en un grupo

Tanto la cooperación como la colaboración son elementos importantes para realizar un trabajo grupal. No sólo se trata de adquirir una responsabilidad individual de aportación sino que también es necesario generar la responsabilidad grupal que se compromete con el objetivo que se desea alcanzar.

Un grupo de trabajo debe lograr los siguientes elementos:

Esquema 1. Características de un equipo de trabajo de Johnson y Johnson citado en Ander-Egg 2005.



Responsabilidad compartida

En el trabajo grupal el éxito de la tarea depende del compromiso de cada uno de los integrantes. Se comparten las actividades y cada quien asume la responsabilidad de sus aportaciones.

Objetivo bien definido

Cuando el trabajo se reparte entre dos o más integrantes, es requisito fundamental delimitar y esclarecer el objetivo que se pretende lograr, del lo contrario, existe el riesgo de que cada uno trabaje por un objetivo distinto.

Esfuerzo individual y grupal

Para cada tarea asignada se requiere del esfuerzo personal, sin embargo, no concluye ahí la participación de los integrantes, pues el ensamble de las tareas individuales requiere de un esfuerzo grupal.

Productos efectivos

Se espera como resultado del trabajo grupal un producto efectivo, es decir, un resultado óptimo ya que se parte de la idea de que el trabajo conjunto ayudará en la detección de errores y la propuesta de soluciones adecuadas.

Responsabilidad individual y grupal

La responsabilidad se refiere al interés y compromiso individual, sin dejar a un lado la certeza consciente de que el resultado grupal depende del individual.

Reconocimiento del esfuerzo que lleva al éxito

Aceptar y no menospreciar el esfuerzo propio y de los demás es punto clave para consolidar el éxito y disminuir el temor a participar asertivamente.

Intercambios abiertos en busca de soluciones

Es natural que en un equipo que ha aprendido a confiar y respetar los esfuerzos individuales, se promuevan intercambios abiertos y certeros como propuesta para solucionar problemas.

Discuten y deciden para hacer el trabajo conjunto

La participación de todos en discusiones y decisiones promueve la responsabilidad seria y el compromiso de buscar el éxito para el bienestar de todos.

Estas características son propias del trabajo grupal y son evidentes en los deportes que se realizan en equipo o en actividades artísticas, como en una obra de teatro.

Algunas ventajas de la cooperación y colaboración son las siguientes:

- Existe economía de esfuerzos: El trabajo se reparte entre dos o más personas y se posibilita su extensión y profundización.
- El tiempo se aminora: Mientras unos hacen alguna actividad, otros pueden hacer otra para que luego se complementen.
- El resultado es más eficaz y acertado: Cuando se debate alguna idea o proyecto se pueden ver distintas perspectivas, evaluar propuestas, confirmar opiniones, argumentos y experiencias.



El trabajo individual tiene otras características que también resultan muy valiosas, pero si se trabaja adecuadamente en el grupo se obtendrá un aprendizaje más amplio y vasto. El beneficio es para cada integrante porque no sólo incrementan sus conocimientos y experiencias sino que además desarrollan habilidades importantes que tienen que ver con las relaciones humanas como la comunicación y asertividad.

1.2 Desarrollo de conductas asertivas.

Ejercicio *na*

Contesta las preguntas que se te sugieren a continuación para conocer qué tan asertivo eres.

¿Alguna vez te has sentido abrumado porque te comprometiste a algo que en realidad no podías hacer? _____

¿En algún momento te has dado cuenta de que eres el favorito de tus amigos para realizar favores? _____

¿Te has quedado con ganas de hacer algo que al final no pudiste realizar por cumplir las expectativas de los demás? _____

Dentro del trabajo grupal algunas veces sucede que el producto final no es totalmente de tu agrado, quizá tienes una idea diferente que no se llevó a cabo y al final cediste en lo que querían todos los demás porque seguramente querías evitar un conflicto.

Complacer siempre a los otros es una actividad muy desgastante y poco probable de lograr.

Ser asertivo significa saber decir lo que piensas y sientes, negarte a hacer un favor cuando no está en tus manos y evitar hacer algo que realmente no quieres. Una persona asertiva busca complacerse a sí mismo.



Ezequiel Ander –Egg nos dice que la asertividad significa hablar con sinceridad y la enfoca como una herramienta indispensable para la comunicación en grupo:

El ámbito o escenario en donde se establece el sistema relacional del equipo debe ser lo más transparente posible. Durante la reunión es el momento adecuado para que cada miembro del grupo exprese con toda sinceridad sus pensamientos, sentimientos y opiniones, sin molestar o herir a los demás. La asertividad ayuda a crear este clima, en cuanto es la capacidad de afirmar y expresar las propias ideas, propuestas, opiniones y sentimientos respetando a los demás. (Ander –Egg, 2005: 61)

Ser asertivo no implica ser agresivo o tratar de imponer tus ideas, por el contrario, significa saber dialogar, argumentar con bases sólidas lo que crees y piensas, tener la posibilidad de expresar sin miedo a ser rechazado.

Si alguna vez te has quedado con ganas de decir algo que querías, posiblemente sabes que de ahí se generan malestares, malos entendidos, o una comunicación deficiente que hace prevalecer su ineficacia.

La asertividad no sólo es útil cuando trabajamos en grupo, sino que es una herramienta que puede beneficiar la totalidad de las relaciones en tu vida.

En aras de preservar una amistad evitas decir lo que crees o piensas honestamente porque es difícil negarle a un amigo un favor, pero es necesario hacerlo si sabes que acceder perjudica tu bienestar, tus proyectos o simplemente tu ritmo de vida.

Ejercicio

Lee el siguiente texto con atención y contesta de acuerdo con la moraleja, después comparte tus opiniones con algunos de tus compañeros.

El cruce del río

Había una vez dos monjes Zen que caminaban por el bosque de regreso al monasterio. Cuando llegaron al río, una mujer lloraba en cuclillas cerca de la orilla. Era joven y atractiva.

¿Qué te sucede? - le pregunto el más anciano.

Mi madre se muere. Ella está sola en su casa, del otro lado del río y yo no puedo cruzar. Lo intenté – siguió la joven – pero la corriente me arrastra y no podré llegar nunca al otro lado sin ayuda... pensé que no la volvería a ver con vida. Pero ahora... ahora que aparecisteis vosotros, alguno de los dos podrá ayudarme a cruzar...

Ojala pudiéramos - se lamentó el más joven. Pero la única manera de ayudarte, sería cargarte a través del río y nuestros votos de castidad nos impiden todo contacto con el sexo opuesto. Eso está prohibido... lo siento.

Yo también lo siento – dijo la mujer y siguió llorando.

El monje más viejo se arrodillo, bajo la cabeza y dijo:

Sube.

La mujer no podía creerlo, pero con rapidez tomo su atadito con ropa y montó a horcajadas sobre el monje.

Con bastante dificultad el monje cruzó el río, seguido por el otro más joven.

Al llegar al otro lado, la mujer descendió y se acercó en actitud de besar las manos del anciano monje.

Está bien, está bien – dijo el viejo retirando las manos – sigue tu camino.

La mujer se inclinó en gratitud y humildad, tomó sus ropas y corrió por el camino al pueblo.

Los monjes, sin decir palabra, retomaron su marcha al monasterio.

Faltaban aun diez horas de caminata.

Poco antes de llegar, el joven le dijo al anciano:

Maestro, vos sabéis mejor que yo de nuestro voto de abstinencia. No obstante, cargaste sobre tus hombros a aquella mujer todo el ancho del río.

El anciano contestó: Yo la llevé a través del río, pero ¿qué pasa contigo que la cargas todavía sobre los hombros?

(De un relato Zen de S. Sumishi El Koan, Visión.)

1.- ¿En qué aspectos se muestra la asertividad en el relato anterior?

2.- ¿Qué hubieras hecho tú en el caso de los monjes?

3.- ¿En qué casos romperías las reglas?

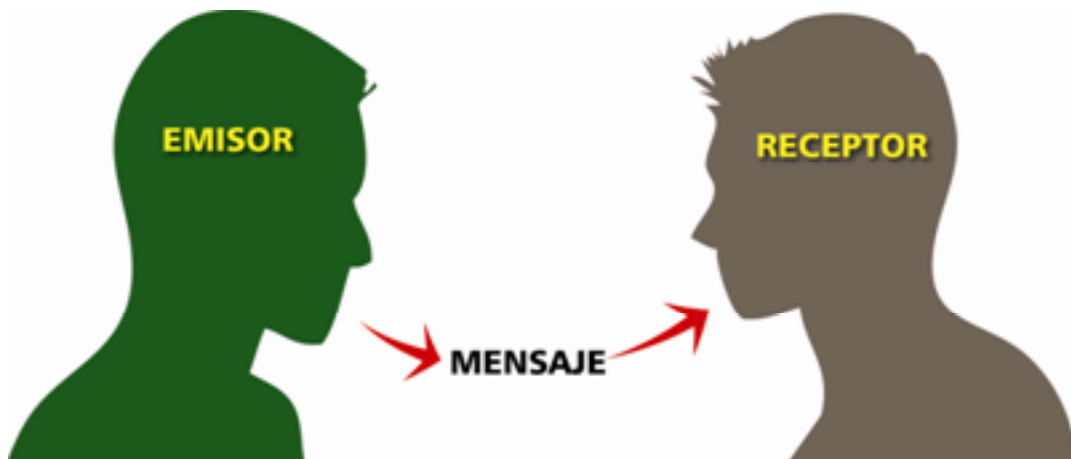
4.- ¿Cómo afrontarías el juicio de los demás cuando consideras haber hecho lo correcto?

1.2.1 La comunicación y comportamiento asertivos

La comunicación es un pilar fundamental del trabajo grupal. Comunicarse no sólo significa hablar, sino emplear la habilidad de enviar mensajes y saber escuchar a los demás, tiene que ver con ser concreto, claro y objetivo. Escuchar al otro es parte imprescindible de la comunicación y también requiere de aprender a no interrumpir, no juzgar, no **inferir** que algo se ha comprendido antes de estar seguro de haberlo hecho. ¿Sabes que la mayoría de los problemas de nuestra sociedad se deben a un caso crítico de comunicación escasas e ineficaz?

La comunicación es una habilidad básica que se desarrolla y ejercita para lograr un diálogo eficaz y productivo.

Has aprendido que para que exista la comunicación son necesarios tres elementos:



El proceso de la comunicación no es tan sencillo. Para que el mensaje llegue al receptor de la manera en que el emisor quiere se debe tomar en cuenta que ser un buen comunicador no implica ser un buen receptor y viceversa. Saber

escuchar es importante para comprender el mensaje que el otro envía en su máxima posibilidad.

Escuchar con **empatía** es la esencia de la escucha activa, escuchar implica poner atención en lo que el otro dice e intentar comprender el espacio y el lugar desde el que habla. Ponerse en el lugar del otro para así procurar la claridad de sus mensajes y la correspondencia entre el emisor y el receptor.

- **Escuchar sin interrumpir:** Permitir que quien habla exprese y argumente sus ideas de forma completa. Cuando interrumpes detienes el curso, no sólo del lenguaje de quien habla sino también de su pensamiento y te quedas con una idea fragmentada y parcial.
- **Escuchar activamente:** Se manifiesta que se está poniendo atención a quien habla, con monosílabos, o asentando con la cabeza. Ver a los ojos a quien habla es muestra de interés, pues la comunicación no sólo es verbal sino corporal.

Analiza y reflexiona en tu forma de escuchar:

Ignoras. Finges escuchar al otro pero en realidad no lo haces.

Haces como que escuchas. Oyes pero no escuchas, no te interesa lo que el otro pueda decirte.

Escuchas selectivamente. Sólo prestas atención a lo que te interesa o coincide con tus propias ideas.

Escuchas con atención. Pones atención al otro y le das muestras de que estás escuchando.

Escuchas con empatía. Entrás en el mundo del otro e intentas comprender desde ahí su discurso.

Analiza y reflexiona sobre tu forma de hablar:

Silencio. No participas y asumes con conformismo la veracidad de lo que otros hablan.

Circunloquio. Hablas dándole vueltas a las cosas y no aterrizas en un punto concreto.

Monólogo. Emites un discurso sin dar oportunidad de opinar a los otros o debatir alguna idea.

Verborrea. Hablas con mucha soltura pero no manejas un punto específico, palabrería inútil.

Diálogo. Participas expresando tu opinión pero también retomas las ideas de los otros para debatirlas.

El comportamiento asertivo contempla, de igual forma, la honestidad en el discurso. Ser directo y conciso en lo que se pretende decir y hacer.

La conducta que no es **congruente** con lo que se dice pierde credibilidad para los demás. Decir y hacer son dos comportamientos que no deben separarse y que, en lo posible, deben ser congruentes y **coherentes**.

Esquema 2. Formas de escuchar.



Ignorar.

Hacer como que escuchas.

Escuchar selectivamente.

Escuchar con atención.

Escuchar con empatía.

Formas de escuchar.

Esquema 3. Formas de hablar.



Silencio.

Circunloquio.

Monólogo.

Verborrea.

Diálogo.

Formas de hablar.

Las habilidades de escucha deben combinarse con las habilidades para hablar y emitir mensajes claros.

- Hablar breve y concreto sobre el tema concerniente
- Ser asertivo
- Implicarse en el tema con entusiasmo
- Manejar las emociones
- Tener autocontrol
- Procurar la disciplina en el lenguaje
- Asumir las responsabilidades acordadas

1.2.2 Habilidades para comunicarse y comportarse de manera asertiva.

¿Cómo podemos comunicarnos asertivamente tanto en el trabajo grupal como en las relaciones humanas que tenemos día con día?

Debes saber que no todos piensan como tú, no todos se rigen por los mismos valores o **preceptos**. La realidad que tú interpretas no es la misma que la de los otros, en este sentido debes ser tolerante y paciente al saber que no siempre tienes la razón o que no puedes, en todas las circunstancias, convencer a los otros de lo que crees.

La diferencia de opiniones es enriquecedora, porque te permite ver el mundo desde la perspectiva de cada quien. Imagina que se trata de un mirador con muchas ventanas, lo que vez tú, tiene que ver con el lugar desde el que miras, es decir, tu posición en la vida. Esto significa que cada quien ve una realidad distinta pero igual de **verosímil**.

Si alguien asegura haber visto un ovni y lo ha grabado con la cámara de su teléfono celular y luego se lo muestra a sus compañeros, seguramente algunos creerán que efectivamente se trata de una nave extraterrestre y otros argumentarán que se parece más a un avión, un globo aerostático, o a una mancha de la pantalla de su teléfono.

Cada persona construirá su propia interpretación de lo que ve, sin que alguien pueda decir quién tiene la verdad o quién se ha equivocado, por lo tanto, todos tienen una versión que será mínimamente creíble.

Para comunicarte con los otros debes saber que cada quien tiene una razón para construir sus propios pensamientos y que es tan válida como la tuya.

Un aficionado a leer sobre asuntos sobrenaturales asegurará que se trata de un ovni, pero alguien que es escéptico de tales cuestiones buscará inmediatamente otra explicación posible ante lo que ve. Es por eso que lo que se considera como realidad varía según cada persona y su manera de interpretar las situaciones.

¿Alguna vez te has enojado con alguien porque consideras que su visión de la realidad es equivocada, mientras la acertada es la tuya?

Revisemos algunos estilos de comunicación:

Cuadro 1. Estilos de comunicación según Augusto Oyarzun.



| | |
|----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Pasivo | <ol style="list-style-type: none"> 1. No se ejercen los derechos propios, no se expresa ni se opina, casi siempre por temor a perder la estima del otro. 2. Si se respetan los derechos de los otros, pero no se sabe poner límites y no se comparte lo que se piensa o siente. 3. La expresión es de forma indirecta y dubitativa. |
| Agresivo | <ol style="list-style-type: none"> 1. Si se ejercen los derechos propios. 2. Si se respetan los sentimientos y derechos ajenos, pues se intenta negociar cuando entran en conflicto con los propios. 3. Se expresa de forma directa y honesta. |
| Asertivo | <ol style="list-style-type: none"> 1. Si se ejercen los derechos propios. 2. No se respetan los derechos ni los sentimientos ajenos. 3. Se expresa de forma impositiva y utiliza la coacción de diversas formas (mirar amenazadoramente, dar pena, acusar, culpabilizar, chantajear emocionalmente, etcétera). |

1.2.3 Mensajes y comportamientos asertivos en diversos contextos

Los mensajes asertivos consideran la claridad y firmeza de las decisiones que se toman. No implica ser ofensivo ni agresivo con los otros. Defender tus derechos y ritmos de vida significa buscar la satisfacción de tus necesidades antes que complacer a los demás para parecer amable, dadivoso o altruista.

Ejercicio

Intenta poner en práctica tus habilidades comunicativas y asertivas argumentando algunas respuestas a los siguientes acontecimientos:

1.- Tú sales a las dos de la tarde de la escuela y te esperan a comer a las tres. Un amigo se te acerca y te pide que le cuides su mochila mientras va a dejar a su novia a su casa. Tú sabes que se va a tardar y que no llegarás puntual a la comida y te reprenderán. ¿Qué le dices?

2.- Tu teléfono sólo tiene saldo para una llamada, lo guardas para una emergencia. Tu novia te pide que le prestes tu teléfono para llamar a su mejor amigo y ponerse de acuerdo para ir al cine. ¿Qué le contestas?

3.- Quieres asistir a la fiesta de fin de año que organizan tus amigos, sabes que lo mejor de la reunión será en la madrugada, tu mamá te dice que llegues antes de media noche, ¿cómo podrías negociarlo?

Revisa cuidadosamente tus respuestas y evalúa si fuiste amable, persuasivo, argumentativo y convincente. Piensa si en alguna de las situaciones podrías sentir malestar por no actuar como los otros esperaban.

Reflexiona si defendiste asertivamente tus derechos y tus prioridades o si en vez de eso buscaste el reconocimiento y la aprobación de los otros. De ser así, piensa qué fue lo que te llevó a hacerlo.

La asertividad requiere de firmeza, de defender lo que tú consideras adecuado. A menudo los comportamientos asertivos parecen egoístas, pero el egoísmo nada tiene que ver con la entereza y firme decisión de no perturbar tu vida al hacer algo que de lo que no te encuentras convencido.

Las instituciones especializadas en trabajar con adicción a las drogas, enfatizan la importancia de la asertividad para que los jóvenes no accedan a ingerirlas sólo por obtener la aprobación y reconocimiento de sus compañeros.

Algunas conductas de riesgo son valoradas por otros como símbolos de hombría o vabr, pero la mayoría de ellas suelen ser terriblemente autodestructivas.

1.2.4 Estrategias emocionales y conductuales para fortalecer la asertividad

Fortalecer la asertividad implica siempre pensar en ti mismo y en tu bienestar, a pesar de ser considerado por algunos como **narcisista** y egocentrista.

Comprender que no siempre es posible acceder a todo lo que te piden los demás, pues seguramente no te sentirás satisfecho contigo mismo y tampoco podrás complacer siempre a los otros.

Tampoco es buena idea negar algún favor cuando sí está en tus manos hacerlo y no representa ningún inconveniente para tu vida, vigilando que no se perjudiquen tus proyectos o actividades prioritarias.

Las estrategias emocionales requieren de seguridad en ti mismo, pues es común que se considere muy importante lo que los otros exigen cuando no tienes claridad en lo que tú deseas y por qué es así.

Cuando has dejado de hacer algo por cumplir con las actividades que favorecen a otros, es natural sentir cierto malestar, sin embargo, debes considerar que:

- Tus proyectos son más importantes
- No eres una mala persona por negarte a realizar algo que no puedes
- Defender tus ideas es consecuencia de la confianza que depositas en ti, pero eso no implica ser obstinado cuando has cometido un error

La asertividad va ligada siempre con la autoestima. El concepto que tienes sobre ti mismo es el que determina la importancia de tus propias ideas y actividades en comparación con las de otros.



Si crees que lo que haces no tiene importancia, seguramente terminarás por realizar lo que otros digan, sin siquiera revisar si en realidad querías y podías hacerlo.

Tu tiempo es importante y eres tú quien decide qué hacer con él, saber si está al servicio de los otros o es para ti y el cumplimiento de lo que quieres hacer y decidir.

Las estrategias conductuales se refieren a las conductas que surgen como consecuencia de pensar en ti mismo.

- Establecer límites.
- Saber decir que no con firmeza y seguridad.
- Decidir conscientemente qué quieres hacer y llevarlo a cabo.

Para ser asertivo es necesario empezar a establecer límites con los otros. Imagina que siempre te encomiendan a ti las tareas que nadie quiere hacer. Es cómodo para los demás que tú las hagas pero va a llegar un momento en que te sientas molesto por tener la sensación de que han abusado de ti por ser amable o buen amigo.

Establecer límites significa que decides no aceptar las responsabilidades que no te corresponden y no acceder siempre a lo que otros desean. Se trata de decidir hasta dónde deseas involucrarte y no permitir que los demás excedan sus peticiones o exigencias para evadir sus propias responsabilidades.

Para ser asertivo es indispensable saber decir “no” cuando la situación lo amerite, aun cuando todos esperen que digas que sí. Se trata de una habilidad para la vida y no hay forma de desarrollarla si no es empezando a practicarla. ¡Tú decides cuando empezar!

Imagina que has ensayado mucho para un recital de poesía que a tus amigos les parece cursi y sin sentido y ese mismo día se organiza la fiesta de cumpleaños de tu mejor amigo. La decisión que tomes será tu responsabilidad, pero si te interesa más el recital debes defender tu postura aunque eso implique una molestia pasajera de tus amigos. Con el tiempo ellos entenderán que tus asuntos son importantes para ti y que tienes la fuerza y compromiso suficientes para realizarlos.

1.3 Desarrollo de habilidades para establecer relaciones interpersonales

Realizar un trabajo en grupo requiere desarrollar habilidades sociales para establecer buenas relaciones con los demás.

Por ejemplo el saludo como parte de un protocolo social se ha convertido en un hábito. Cuando alguien te saluda, te hace sentir que se da cuenta de que estás ahí, de lo contrario, te sentirías ignorado.

Establecer relaciones cordiales requiere de conductas que son parte de la amabilidad, la cortesía, el respeto y los modales.

Cuando te encuentras con dos amigos tuyos que no se conocen entre sí, lo más correcto es presentarlos, es decir, darles a conocer el nombre de cada quien, es así como se empieza a generar una relación interpersonal. Por lo regular esta presentación se consolida también con un saludo.

¿Alguna vez has estado en una reunión en la que no conoces a nadie? ¿Qué tan complicado es comenzar a platicar con alguien?



Seguramente las respuestas a estas preguntas varían dependiendo de las características de tu **personalidad**. Para algunos es relativamente sencillo acercarse a los demás, mientras para otros es prácticamente imposible. Las habilidades para establecer relaciones interpersonales, es decir, entre personas, se pone en juego aquí.

Ser una persona que ha desarrollado sus habilidades para relacionarse con la gente, tiene ventajas tan importantes como ser bienvenido en los equipos de trabajo en la escuela, tener facilidad para construir y mantener amistades, conocer a otras personas y ser recibido con alegría y satisfacción en cualquier lugar.

Como seres sociales que somos, gran parte de nuestros esfuerzos y de nuestras aspiraciones se encuentran vinculadas con quienes nos rodean. La posibilidad de trascender o de ser exitoso en nuestra vida va de la mano de la calidad que logremos desarrollar en la relación con nuestros semejantes. (López y Escalante, 2003: 145)

Para comenzar a desarrollar estas habilidades es necesario anticipar otras características muy importantes en la vida de todas las personas.

Autoestima

Como ya vimos, la autoestima tiene que ver con la estima o aprecio que sientes por ti mismo y la imagen que has construido referente a quién y cómo eres.

Una persona con una autoestima alta es alguien que se considera valiosa, digna y merecedora de atenciones. Se aprecia a sí misma, considera que sus aportaciones son importantes, confía en que su presencia es necesaria e insustituible.

Una persona con autoestima baja es alguien que se considera menor que los demás, que no aprecia sus capacidades, que piensa que no es importante. Es alguien que se desvaloriza y no se siente contento consigo mismo.

La autoestima se gesta desde la infancia y tiene mucho que ver con la historia de vida de cada quien, sin embargo, siempre hay formas de mejorarla y hacerla crecer. Para empezar debes creer que vales muchísimo porque así es.

Comunicación

La comunicación es indispensable para poder relacionarnos con los demás. Además de la comunicación verbal, también existe la corporal. Nuestros gestos y postura comunican algo todo el tiempo.

Asertividad

Ser lo más honesto posible, saber hacer y aceptar una crítica, decir lo que piensas, sientes y crees, también es una habilidad que los otros aprecian, si desarrollas tu asertividad entonces serás genuino con los demás y contigo mismo.

Confianza

Ser alguien en quien se puede confiar tiene que ver con ser discreto, saber escuchar a los demás y darle importancia a sus opiniones; es una cualidad muy valiosa que también es deseable desarrollar. Recuerda que la confianza no se da, ni se regala. Cuesta mucho tiempo ganársela y para perderla, sólo basta un instante.

Reglas de convivencia

Las reglas de convivencia son básicas para cualquier tipo de relación interpersonal, se trata de conductas específicas que debes empezar a poner en práctica desde ahora y en todos los ámbitos de tu vida.

- Ser puntual: Es una forma de respeto a los demás. Llegar a la hora que se acordó es ser consciente del tiempo de los involucrados.
- Saludar a todos: Es una muestra de atención hacia los otros, no sólo es parte de la educación, sino es una forma de amabilidad y cordialidad.
- Ser comprometido: Involucrarse de lleno en las actividades y metas que se han establecido, refleja una responsabilidad seria.
- Ser amable: Hablar a todos los integrantes de manera **afable** y con educación y sin faltas de respeto.
- Ser solidario: Ofrecer ayuda a quien lo necesite, incluirse en las tareas que están causando dificultades a los demás.
- Ser auténtico: Ser honesto, asertivo, genuino, no mentir.
- Ser compañero: Ser parte de los aciertos y también de los errores, no ser individualista, no juzgar, compartir.
- Ser leal: No traicionar, no desear el error en los demás, ayudar, ser fiel al grupo.
- Tener iniciativa: Cooperar, colaborar, proponer, idear mejores métodos y formas de facilitar el proceso para el bien común.
- Ser responsable: No delegar las tareas que te han asignado individualmente, ni evadir las esperando que el grupo las absorba.

- **Sonreír:** Tener buen ánimo, una sonrisa siempre cautiva a los demás, y los hace sentirse cómodos y aceptados.

Una persona que desarrolla habilidades sociales se convierte en un ser humano agradable no por lo que hace por los demás, sino porque siendo asertivo también se preocupa por lo que sucede a su alrededor.

Cuando alguien en una reunión llega y no saluda a los presentes, no participa en las actividades, no propone, no es amable y muestra un aspecto poco amigable está enviando un mensaje de poco interés de participar con los otros y seguramente permanecerá aislado a menos que transforme sus actitudes.



1.3.1 Los roles en la interacción en grupo

Cuando comienza la **interacción** en un grupo o cuando te relacionas con alguien más, se establecen roles. Un rol es el papel que se juega dentro de un grupo.

Si piensas que las experiencias en la vida se asemejan a grandes puestas en escena, como las que ves en el teatro, los roles serían los personajes que participan en ella. Tienen características determinadas y sobre todo cumplen con una función muy importante y específica para el desarrollo de la obra.

¿Has tenido algún amigo al que todos busquen para pedir un consejo?
¿Conoces a alguien que siempre haga bromas y sea muy conversador? Estas características definen el papel o rol que juegan.

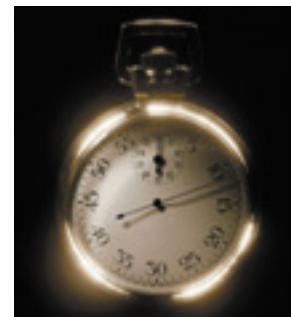
Esta es una clasificación sobre algunos roles que se dan al interior de un grupo de trabajo:

Secretario: Toma nota de los avances, los pendientes, formula resúmenes, recuerda a los demás lo que hicieron en la sesión pasada, etcétera.



Observador: Monitorea el comportamiento del grupo, que cumplan sus obligaciones, que sean responsables, puntuales, animosos, etcétera.

Controlador del tiempo: Está al pendiente de los tiempos estipulados en el cronograma, la fecha de entrega, los objetivos parciales, etcétera.





Administrador de materiales: Provee y organiza los recursos materiales para realizar las tareas o proyectos.



Motivador: procura la participación de todos los integrantes y reconoce sus aportaciones como importantes o interesantes.

Abogado del diablo: Cuestiona los argumentos de los demás, para que las ideas se reafirmen, se mejoren o se descarten. Sus opiniones suelen ser muy razonadas.



Supervisor: Atiende que todos los miembros del equipo estén entendiendo el tema. Se detiene para aclarar dudas.

Los roles de un grupo se dan conforme a la personalidad de forma natural, pero también suelen ser asignados para facilitar el trabajo. Existen muchos roles más de los que aquí se presentan, en realidad hay tantos roles como integrantes en el equipo.

Ejercicio

Realiza un *comic* con un grupo de cinco personas. Antes de comenzar define lo siguiente:

¿Quién hará los dibujos? _____

¿Quién realizará la trama de la historia? _____

¿Quién iluminará? _____

¿Quién administrará el tiempo y los recursos materiales? _____

¿Quién supervisará y organizará todas las tareas? _____

Una vez asignados los roles de tu equipo, comienza el trabajo, el maestro designará el tiempo para hacerlo.



| |
|--|
| |
| |
| |
| |

Una vez que has terminado la tarea encomendada responde de manera individual las siguientes preguntas:

- ¿Te sientes satisfecho con el trabajo que hiciste?
- ¿Consideras que hubiera podido ser mejor?

- ¿Te parece que alguien aportó menos de lo que podía?
- ¿Te sentiste satisfecho con el rol asignado?
- ¿Te comunicaste de manera eficaz y asertiva?
- ¿Usaste tus habilidades sociales?
- ¿Quién asignó los roles de todos?
- ¿Quién organizó el trabajo?
- ¿Sabes qué es un líder?
- ¿Quién fue líder de tu grupo?

Si te has dado cuenta de que algo no funcionó en el equipo reflexiona sobre lo que sucedió y plantea alguna solución. Recuerda que las habilidades que utilizaste se pueden mejorar siempre con la práctica.

1.3.2 Estrategias positivas para el desarrollo de actividades grupales

Existen muchas estrategias para mejorar el trabajo que se está haciendo en grupo. Se clasifican como funciones positivas para el desarrollo de las actividades y se obtiene así un resultado exitoso de forma más rápida y eficaz.

Una de las estrategias más comunes y favorables es la repartición oportuna del trabajo. En algunos casos no es conveniente que se hagan pequeños trabajos individuales para luego sólo sumarlos. Cuando es así, sucede que ninguno tiene idea de lo que ha hecho el otro integrante del grupo y entonces no hay retroalimentación ni profundización. El trabajo en equipo no es una suma de partes, se trata de una multiplicación de saberes que enriquece a todos los que participan.

Algunas estrategias positivas que puedes aplicar para el desarrollo de actividades grupales son las que se exponen a continuación:

1. **Tomar la iniciativa.** Proponer alternativas, exponer ideas, intentar construir algunas definiciones, organizar.
2. **Buscar información.** Tratar de obtener información precisa y exacta, proponer bibliografía, artículos, aportar experiencias de alguien que trabaja el tema y lo domina.
3. **Atender a los detalles.** Siempre se puede mejorar un trabajo cuando ponemos atención en los detalles, la redacción del texto, la ortografía, la presentación, etcétera.
4. **Comentar con otros.** Al hablar sobre el tema que se trabaja, sobre todo con alguien ajeno, se concretan las ideas y pensamientos. Un escucha empático te ayuda a partir de sus comentarios y observaciones.

5. Animar y motivar al grupo. Ser amable, respetuoso, cordial y tener en cuenta las aportaciones de los otros integrantes sin prejuzgar, discriminar o devaluar a alguien.

6. Establecer límites. No abusar ni permitir que alguien abuse de algún miembro del grupo, no ofender, no pelear, ser asertivo y colaborativo.

7. Establecer reglas. Formular las reglas del juego se hace siempre antes de empezar a jugar. Se realiza un encuadre para definir los días y horarios en que se reunirán, el lugar y hacer énfasis en la importancia de asistir y ser puntuales, participar, respetar los acuerdos, etcétera.

8. Analizar al grupo. Observar el trabajo del grupo ayuda a saber si todos los integrantes son tomados en cuenta, si respetan las reglas, si alguien está abusando, si hay demasiada tensión en el grupo, si nadie quiere hablar, etc. Mirar al grupo desde afuera.

9. Realizar evaluaciones parciales. Detenerse a reflexionar si se han logrado los objetivos propuestos desde un inicio, ver las posibles dificultades que han tenido o se avecinan, analizar los errores del proceso.

10. Reducir la tensión. Tranquilizar o **distender** el ambiente cuando se detecta mucha tensión, inseguridad, estrés o preocupación en el grupo. Esto se puede lograr mediante bromas, manifestaciones de comprensión, romper el hielo, jugar un momento antes de continuar, etcétera.

-Establecimiento de la meta o el objetivo y su diferencia.

Siempre es muy importante que antes de poner en marcha el trabajo grupal se definan y establezcan las metas y objetivos. No hacerlo equivale a empezar a

construir una casa sin antes tener un diseño de ella. Al final verías que tiene seis baños, que es demasiado pequeña o que las recámaras no tienen ventanas. Si defines a dónde quieres llegar, será más sencillo trazar la ruta que te conduzca a esa meta.

Las palabras “meta” y “objetivo” se utilizan, en ocasiones, como sinónimos, sin embargo es necesario notar la diferencia que existe entre ellas:

Objetivo: Define el lugar de llegada, el resultado esperado. Si piensas en una carrera de relevos, el objetivo es cuando el último de los corredores concluye la competencia.

Metas: Son más precisas, más pequeños y constituyen los eslabones para lograr el objetivo propuesto. En la carrera de relevos, las metas serían los tramos diseñados para cada corredor.



Los objetivos generales son aquellos que se pretenden alcanzar en un espacio y tiempo definido. Por ejemplo, si el objetivo es aprobar la asignatura de matemáticas, un objetivo general sería obtener una calificación superior a seis en el primer examen parcial.

Los objetivos específicos son aquellos todavía más pequeños que te permitirán alcanzar tu objetivo general. Si tu objetivo general es obtener calificación aprobatoria en el primer examen parcial de matemáticas, tus objetivos específicos serán tener todos los apuntes de la clase, no faltar, aclarar las dudas que tenga, hacer la tarea, etcétera.

También es necesario saber que existen muchos caminos y alternativas para llegar al objetivo que pretendes, algunos estarán minados de obstáculos, algunos otros serán más sencillos de andar, y siempre habrá uno que te parezca simplemente fácil. Si haces un acordeón para el examen y lo usas de manera que el profesor no se entere, alcanzarás el objetivo general, pero recuerda que no siempre el camino más fácil es el mejor. A final de cuentas tú lo decides.

Cuadro 2. Diferencias entre tipos de objetivos.



- **Reconocimiento de la jerarquía, los roles**

Dentro de los roles que se juegan, como ya viste anteriormente, es necesario que se repartan tanto responsabilidades como funciones. La figura del líder es relevante pues su jerarquía no pasa desapercibida. Piensa en una orquesta, el

director es el que guía el trabajo de los músicos. Él sería una especie de líder en ese grupo.

Habrás escuchado que existen líderes natos, es decir, que desde muy pequeños utilizan estrategias para organizar a los demás, para decidir lo que se hará, para llevar el mando en el grupo.

El liderazgo también es una habilidad que se desarrolla con el tiempo, basta con tener claro lo que hay que hacer y establecer un estatus.





Un líder debe ser alguien preocupado por la tarea que se va a realizar, que con sensatez corrija y proponga, que piense en los demás como seres productivos, autónomos, capaces y eficientes para cualquier encomienda, debe confiar en su equipo y no ser prepotente, agresivo, o impositivo.

Existen dos modelos de dirección de un grupo, a través de la cohesión y mediante la coerción.

Cohesión: Es la unión de algunas personas para realizar un fin común, teniendo como base el deseo personal de estar y hacerse responsables. Trabajar con un interés genuino y auténtico, porque les gusta lo que hacen, se sienten a gusto y se da un trato cordial y amable al interior.

Coerción: Es la forma en que trabaja un grupo a partir de la fuerza, las amenazas, la rigurosidad y el miedo al castigo. Se trata de un grupo que se junta por obligación y no por deseo. Un líder coercitivo puede tener a un grupo unido trabajando, pero nunca tendrá un verdadero compromiso por alguno de los integrantes.



La figura del profesor es también la de un líder, pues es quien regula las actividades y propone la metodología para obtener el aprendizaje. Como tal debe ser valorado y respetado. Aunque también necesitará estar abierto a opiniones y sugerencias.

-Importancia de la tarea.

Como viste anteriormente, las tareas son imprescindibles para el desarrollo de los objetivos específicos, generales y las metas.

Las tareas a realizar deben tener una estructura muy clara, un modo de abordaje, una metodología y un tiempo determinado para concretarla.

Para clarificar la tarea es muy útil responder a estas preguntas:

- ¿Qué vas a hacer?
- ¿Cómo lo vas a hacer?

- ¿Cuál es la prioridad en esta tarea?
- ¿De qué elementos puedes prescindir?
- ¿Cómo se simplifica la metodología de la tarea?
- ¿Por qué es importante?
- ¿Qué alternativas tienes para realizarla?

Contestar a estas preguntas brinda un panorama amplio y preciso para realizar la tarea que les corresponde con las menores incertidumbres posibles.

Es muy probable que al comenzar la tarea surjan nuevas interrogantes. Conviene aclararlas lo más pronto posible para evitar la sensación de frustración o impotencia y así concluir la tarea asignada.

También se presentan obstáculos que deberán librar, para eso se requiere del ingenio y la creatividad de cada uno. Es válido pedir ayuda y orientación cuando no se encuentran soluciones posibles.

Debes recordar que dentro del proceso de realizar una tarea y obtener un aprendizaje también hay equivocaciones. Un error no es un fracaso, al contrario, es la oportunidad para buscar otras formas de emprender y llevar a cabo la tarea. Los errores siempre constituyen la médula de un aprendizaje valioso.

ejercicio *na*

Poniendo en práctica lo que hasta ahora has aprendido, establece tus objetivos generales, específicos y la delimitación de algunas metas que te parezcan importantes.

Objetivo:

Objetivo general:

Objetivos específicos :

1.-

2.-

Metas:

1.- _____

2.- _____

3.- _____

Si tuviste alguna dificultad en este ejercicio, lee nuevamente a qué se refiere cada uno de estos rubros e intenta mejorarlo. Recuerda estar pendiente de los detalles y vigila que no sea ambiguo lo que has escrito.

Resultados de aprendizaje

Movilizarás estrategias de automotivación, identificando tus emociones, motivaciones y valoraciones en situaciones de aprendizaje cooperativo y colaborativo.

1.4 Identificación de las emociones

Las emociones son parte del ser humano. Se trata de reacciones provocadas por algún estímulo interno o externo. Las emociones no se ven, se infieren en cada persona a partir de lo que sí se ve en ella, es decir, mediante la conducta.

Ejercicio

Observa las siguientes fotografías e intenta deducir qué tipo de emociones reflejan.



En algunos casos es sencillo saber qué emoción produce un gesto determinado pero hay casos en los cuales resulta muy polémico y difícil de esclarecer.

Las emociones se encuentran en todos los seres humanos y por lo regular se identifican fácilmente. Hay emociones que se sienten, pero no es posible expresar muy bien de cuál se trata. Esto es muy claro si piensas en todas las posibles sensaciones que surgen de un estímulo específico.

¿Alguna vez te has sentido triste y contento al mismo tiempo? ¿O quizá te has sentido angustiado y enojado? Algunas emociones se mezclan y se vuelven confusas. Es necesario clarificarlas e identificarlas para controlarlas y que no sean ellas quienes controlen tu vida.

Daniel Goleman escribió un libro titulado *La inteligencia emocional*, en él nos dice que existen dos tipos de inteligencia: la emocional y la racional. ¿Conoces a alguien que sea muy inteligente pero que al enojarse pierde los **estribos** y actúa como alguien que no comprende nada? La inteligencia emocional permite reconocer las emociones, controlarlas y utilizarlas de forma conveniente.

Hemos llegado muy lejos en lo que se refiere a destacar el valor y el significado de lo puramente racional – lo que mide el cociente intelectual – en la vida humana. Para bien o para mal, la inteligencia puede no tener la menor importancia cuando dominan las emociones. (Goleman, 2000: 22)

Las emociones se manifiestan de muchas formas, la conducta y actitudes dependen de ellas en un gran porcentaje.

Aprender a identificar y controlar las emociones es imprescindible para manejar las situaciones que se presentan en cualquier momento.

Al evadir las emociones se crea un gran vacío, sentimientos de culpa, frustración y aislamiento.



Sentir enojo, miedo, tristeza y alegría es parte de ser humanos, lo peligroso es no saber cómo vivirlas y que éstas lleven a conductas riesgosas como **automutilarse**, iniciar adicciones, involucrarse en la delincuencia o hasta el suicidio.

Es importante que sepas que hay momentos en los que se requiere ayuda profesional. Buscar una terapia es la mejor opción. Un proceso terapéutico es indispensable para cualquier persona que se siente aturdida o muy angustiada y no tiene nada que ver con considerarse loco. La terapia es una orientación que favorece a las personas cuando tienen una clara sensación de estar perdidos o no encuentran opciones.

1.4.1 Tipos de emociones.

Existe una gran diversidad de autores que han estudiado las emociones y las han clasificado de distintas formas.

Charles Darwin (1872/1965) consideraba que las emociones están programadas en la genética de los animales en aras de la supervivencia. (Davidoff, 1994: 377)

Goleman realiza una clasificación de las emociones primarias. Las denomina como aquellas muy generales de las que se desprenden otras secundarias. Las emociones son muchas y este es un intento por clasificarlas de una forma estructurada

A continuación se presenta un cuadro en el que se representan las emociones principales y las que se desprenden de ellas.

Cuadro 3. Emociones primarias y secundarias según Goleman.



| Ira | Tristeza | Temor | Placer |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Furia. Ultraje. Resentimiento. Cólera. Exasperación Indignación. Aflicción. Acritud. Animosidad. Fastidio. Irritabilidad. Hostilidad. Violencia. Odio. | Congoja. Pesar. Melancolía. Pesimismo. Pena. Autocompasión. Soledad. Abatimiento. Desesperación. Depresión. | Ansiedad. Aprensión. Nerviosismo. Preocupación. Consternación. Inquietud. Cautela. Incertidumbre. Pavor. Miedo. Terror. Fobia. Pánico. | Felicidad. Alegria. Alivio. Contento. Dicha. Deleite. Diversión. Orgullo. Placer sensual. Estremecimiento. Embeleso. Gratificación. Satisfacción. Euforia. Extravagancia. Éxtasis. Manía. |
| Amor | Sorpresa | Disgusto | Vergüenza |
| Aceptación. Simpatía. Confianza. Amabilidad. Afinidad. Devoción. Adoración. Infatuación. Amor ágape. | Conmoción. Asombro. Desconcierto. | Desdén. Desprecio. Menosprecio. Aborrecimiento. Aversión. Repulsión. | Culpabilidad. Molestia. Disgusto. Remordimiento. Humillación. Arrepentimiento. Mortificación. Constricción. |

Ahora eres capaz de reconocer algunas de las emociones y puedes identificarlas en ti mismo.

Algunos autores hacen división entre emociones positivas o negativas, sin embargo lo que se concibe como positivo o negativo depende de cada quien y no es siempre igual en todos los casos.

El enojo es una de las emociones que se evaden con más frecuencia. Sentirse enojado es tan humano como sentir cualquier otra emoción y es necesario liberar las sensaciones que produce, siempre y cuando no se lastime o hiera a los demás.

¿Alguna vez te sentiste tan enojado que dijiste algo que en realidad no querías decir? ¿Heriste a alguien? ¿Cómo te sentiste después?



1.4.2 La respuesta emocional, su componente subjetivo y de supervivencia

Recuerda que las emociones se producen por estímulos internos o externos. Algunas veces se provocan intencionalmente, otras veces se dan por acontecimientos o sucesos externos.

Si piensas en alguien a quien has querido mucho pero hace tiempo que no ves, experimentas tristeza, melancolía, nostalgia o alguna otra emoción. Si recuerdas el mejor de tus días sentirás alegría o felicidad.

Aunque varias personas se encuentren un mismo estímulo, no todos sentirán las mismas emociones.

Si la mitad del grupo reprobó un examen importante de la escuela, algunos sentirán enojo o tristeza, otros frustración, o quizá sientan sorpresa. Las emociones tienen que ver con la personalidad de cada quien y con su historia de vida.

De aquí que las emociones sean subjetivas. Hablar de subjetividad es hablar de aquello que puedes imaginar, sentir, creer de manera individual, porque cada cabeza es un mundo y lo que tú piensas, no lo piensan los demás. Es por eso que las reacciones y las emociones son diferentes.

Algunas emociones motivan a la supervivencia que es una forma de conservar la vida, como uno de los más primitivos instintos.

1.4.3 La influencia de los componentes externos como condicionantes de nuestras respuestas emocionales

Los sucesos que acontecen día a día provocan diversas emociones, pero la responsabilidad de las sensaciones y las reacciones conductuales son tuyas.

Un ejemplo del discurso referente a las emociones sin responsabilidad son las siguientes expresiones:

- Me hizo enojar tanto que exploté.
- Me hace sentir feliz cuando me llama.
- No pude hacer nada porque me hicieron sentir como un tonto.

Si te das cuenta son expresiones cotidianas que no son correctas del todo porque no es lo que sucede en el exterior lo que te hace sentir, sino que también se decide lo que se quiere sentir y sobre todo en la actitud y conducta que se emite a manera de reacción.

Compara las expresiones anteriores con estas :

- Me enoje tanto que reaccioné de una forma desmedida.
- Me siento muy feliz cuando me llama.
- Decidí no hacer nada porque me sentí como un tonto.

Expresarse de esta forma permite identificar que la responsabilidad emocional recae en la voluntad y decisión y eso significa que el control está en tus manos. Si piensas que sólo reaccionas a lo que sucede sin oportunidad de decidir,

entonces te asumes como un sujeto pasivo, como un barquito de papel a la disposición de las corrientes de un río.

Asumir la responsabilidad de las decisiones y reacciones es saber que eres un sujeto activo. Decides lo que sientes y haces, es decir, construyes tu destino.

1.5 Exploración del control emocional

Aunque en algunos casos las emociones se presentan sin que puedan evitarse, es posible incidir en la intensidad y en las actitudes que se eligen a partir de ellas.

Resulta inevitable sentir dolor ante la muerte de un ser querido, o ansiedad ante una competencia o examen muy importante, pero tienes la capacidad de **afrentar** y controlar tales emociones sin que produzcan efectos **adversos**.

El pensamiento es una herramienta muy útil para manejar las emociones. Cuando se enfrenta una situación de **angustia** o miedo, lo mejor es pensar en recuperar la tranquilidad. Si piensas en consecuencias terribles y catastróficas lo más probable es que el nivel de temor crezca y se convierta en una sensación de pánico o se genere alguna fobia.

La ansiedad es el temor a sufrir un peligro futuro cuyo origen es desconocido o no se percibe. El rasgo central de la ansiedad es un intenso malestar mental y el sentimiento que de no ser capaz de controlar los que se presiente.

Cuando el nivel de una emoción es muy intenso es más complicado controlarla, por esta razón es recomendable identificar las emociones desde el nivel más bajo posible para evitar que crezcan y controlarlas a tiempo.

En las reuniones se suelen producir situaciones tensas o estresantes que alteran y perturban el funcionamiento de las mismas. En esas circunstancias es importante saber manejar las emociones. Para ello se necesita tener autocontrol (dominio de sí mismo y disciplina), con el fin de no dejarse llevar por impulsos inmediatos y reacciones incontrolables que, a su vez, produce una reacción más hostil y agresiva. (Ander – Egg, 2005: 61-62)

1.5.1 Diferentes estilos de afrontamiento de la ansiedad y el enojo

Autovigilar las sensaciones y conductas y estar pendiente de las reacciones frente a una emoción es el comienzo del control.

Cuando te sientes enojado tienes distintas reacciones mentales y físicas: calor en el cuerpo, sudoración en las manos, o enrojecimiento del rostro, probablemente levantas la voz, dices groserías, golpeas objetos o manoteas.

Una vez identificados los síntomas de la emoción es prudente actuar para que no crezcan. Algunas estrategias para controlar el enojo son las siguientes:

- Respirar profundo: La respiración provoca la oxigenación de todo el cuerpo y se recupera la serenidad.
- Bajar la voz intencionalmente: Elevar la voz sólo ocasiona que el otro se sienta agredido e intimidado y reaccionará con ira.
- Guardar silencio: Quedarse callado ayuda a poner en orden los pensamientos y sentimientos.

- Pedir un tiempo fuera: Alejarte y ausentarte en el momento que sientes que tu enojo crece te ayudará a que pienses bien las cosas antes de actuar o decidir algo.

Al optar por estas conductas se controla la emoción y se tiene tiempo para recapacitar y cambiar el curso de las acciones.

Todas las emociones pueden ser controladas y para ello es necesario estar pendiente de lo que se siente, hablar con alguien, conciliar nuestros pensamientos con nuestras sensaciones y aprender a relajarse.

Para controlar la ansiedad, por ejemplo, cuando tenemos que hablar en público, podemos llevar a cabo diferentes estrategias.

Afrontamiento directo: Se refiere a depositar toda la atención en aquello que está produciendo la emoción con tal de incidir en la situación y provocar un cambio. Requiere de aspectos como:

- Evaluar el problema
- Identificar la fuente de la emoción
- Crear estrategias como la resolución del problema
- Establecer prioridades
- Confrontar la situación para cambiarla
- Pedir apoyo y orientación sobre la situación

Afrontamiento defensivo: Intenta suprimir y evitar la respuesta emocional, es decir, focalizar el esfuerzo en no sentir. Implica una configuración de la situación que provoca la ansiedad. Se requiere de:

- Sentido del humor
- Medicamentos para reducir la ansiedad
- Técnicas de relajación mental

Existen situaciones que deben ser tratadas desde su origen pero de no ser posible confrontar y resolver, entonces será mejor evadir y huir de los efectos que se originan. Es importante saber que evitar un problema no es una solución pues tarde o temprano tendrá que resolverse.

Las emociones son un continuo y es al inicio cuando es más fácil manejarlas y controlarlas, es decir, un mal entendido que produce molestia se resuelve más fácilmente al principio que cuando se convierte en ira.

El pensamiento y el discurso que emitimos son muy poderosos. Lo que dices repercute invariablemente en lo que sientes y piensas, reforzar la **templanza** y serenidad, pensar antes de actuar son formas de control básicas.

Hablar de ti mismo como persona triunfadora y hábil, creer que eres capaz de lograr el éxito ante cualquier reto es el inicio para alcanzarlo.

1.5.2 Ventajas y consecuencias de cada estilo de afrontamiento para desempeñarse adecuadamente en el ámbito social

Todo aquello que decides en la vida tiene consecuencias. Es necesario pensar siempre en lo que vas a hacer y anticipar los resultados, aunque no siempre acertarás, al menos, tendrás nociones de aquello que probablemente sucederá.

Las conductas y actitudes propias son estímulos externos para otras personas. Si ofendes a alguien porque estás enojado, seguramente también te ofenderán

y habrá lugar para una larga cadena de estímulos poco acertados que lleven a situaciones de violencia.



Ejercicio *nm*

Reflexiona en el siguiente relato y analiza las ventajas y consecuencias de cada estilo de afrontamiento de las emociones.

Las ranitas en la crema

Había una vez dos ranas que cayeron en un recipiente de crema.

Inmediatamente sintieron que se hundían; era imposible nadar o flotar mucho tiempo en esa masa espesa como arenas movedizas. Al principio, las dos patearon en la crema para llegar al borde del recipiente pero era inútil, sólo conseguían chapotear en el mismo lugar y hundirse. Sintieron que cada vez era más difícil salir a la superficie a respirar.

Una de ellas dijo en voz alta:

- No puedo más. Es imposible salir de aquí, esta materia no es para nadar. Ya que voy a morir no veo para que prolongar este dolor. No entiendo que sentido tiene morir agotada por un esfuerzo estéril.

Y dicho esto, dejó de patear y se hundió con rapidez, siendo literalmente tragada por el espeso líquido blanco.

La otra rana, más persistente o quizá más tozuda, se dijo:

- ¡No hay caso! Nada se puede hacer para avanzar en esta cosa. Sin embargo, ya que la muerte me llega, prefiero luchar hasta mi último aliento. No quisiera morir un segundo antes de que llegue mi hora.

Y siguió pataleando y chapoteando siempre en el mismo lugar sin avanzar un centímetro. ¡Horas y horas!

Y de pronto... de tanto patalear y agitar, agitar y patalear... la crema, se transformo en manteca.

La rana sorprendida dio un salto y patinando llegó hasta el borde del bote.

Desde allí, sólo le quedaba ir croando alegremente de regreso a casa.

(M. Menapace, Cuentos rodados,
Patria Grande.)

¿Qué piensas de la forma de afrontamiento de cada una de las ranas?

¿Qué enseñanza te deja el cuento?

La desesperanza es una emoción que no deja ver las alternativas para solucionar un problema. La perseverancia es seguir intentando aunque parezca que ya nada tiene sentido. Todas las decisiones tienen consecuencias **indelebles** para la vida.

Algunas formas de afrontamiento defensivo no son siempre adecuadas. La medicación por ejemplo, en situaciones de depresión o angustia alivia los síntomas provocando sueño o débil consciencia de la realidad, sin embargo, no se considera la resolución, sino que se pretende que disminuya con el tiempo.

El afrontamiento directo en cambio, permite crear estrategias para enfrentar aquello que nos duele o entristece, por lo tanto se construyen alternativas para la solución desde el origen.

Imagina que desde muy pequeño te han dado miedo los perros y la calle en la que vives está llena de ellos. Una forma de enfrentarlo sería no salir de casa o ir siempre acompañado por alguien con quien sientas confianza, pero el miedo se producirá una y otra vez. La reflexión de los miedos provoca un análisis minucioso para comprender las razones que originan la emoción y de esa manera inventar alternativas que la reduzcan como observar a los perros detenidamente, acercarse poco a poco, de tal manera que llegue un momento en que sea fácil acariciarlos.

1.6 Manejo de emociones en situaciones de negociación

La negociación es la forma más eficaz de establecer acuerdos ante la presencia de un conflicto. Negociar requiere que ambas partes lleguen a un acuerdo realy honesto.

Para negociar con alguien son muy importantes las habilidades de comunicación pero también es necesario identificar las emociones que se presentan durante ese momento ya que inciden en la forma de abordar la situación.

Cuando se ha puesto en riesgo el alcance de tus objetivos o tus intereses es probable que tengas emociones como el miedo y el enojo, pero durante la negociación que emprendas en defensa de tus requerimientos debes mantener el control de esas emociones.

La persona con quien intentas negociar también está poniendo en juego sus opiniones y tú debes estar alerta de las emociones que se manifiestan en ella, pues quizá se asemejen a las tuyas.

1.6.1 Uso del lenguaje como regulador del estado emocional.

Resulta prudente hablar de las emociones que se registran durante la negociación para no dar cabida a malos entendidos.



Considera las siguientes opciones del discurso.

| Es común decir: | Se puede cambiar por: | Los efectos son: |
|------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Estás equivocado. | Me gustaría conocer más sobre tu afirmación pues no me quedan claras las razones que tienes para asegurar eso. | La otra persona no se siente atacada, pues considera que tienes un real interés por comprender su punto de vista. |
| Yo tengo la razón. | Me agradaría que me escucharas y consideraras también mis puntos de vista. | Se toma en cuenta la opinión del otro y se hace valer la propia sin ser agresivo. |
| Es que eres muy necio. | Me doy cuenta de que has afirmado varias veces lo mismo, me gustaría conocer lo que te motiva a ello. | Se considera que un mismo discurso se ha repetido sin razón aparente, pero se sugiere aclararlo para intentar comprenderlo. |
| Tú no entiendes nada. | Me da la impresión de que no me expliqué claramente, quisiera explicarlo de otro modo. | No juzga a la otra persona como incapaz para entender y se solicita la opción de decirlo de otra forma. |
| Por que no accedes de una vez por todas. | Imagino lo difícil que es poner en riesgo tus intereses, yo también me siento incómodo, quisiera que ambos tomáramos en cuenta lo que esto significa. | La desesperación no tiene buenos resultados, en general. Es mejor plantear y evidenciar las emociones que se producen durante la negociación. |

Estas son sólo algunas sugerencias para modificar los discursos de una negociación pues es posible que ambas partes se sientan atacadas y se pongan a la defensiva sin dar oportunidad al diálogo empático.

Quando escuchamos, no sólo captamos el mensaje verbal de los otros sino también su mundo emocional. Esto nos permite, como explica Carl Rogers, percibir al otro “como persona y no como objeto” y nos hace aptos para “oír los gritos silenciosos de los sentimientos negados” (Ander – Egg, 2005: 92).

1.6.2 Respuestas fisiológicas de ansiedad

La ansiedad es una de las emociones de sobrevivencia, se trata de un estado de alerta que previene sobre algún peligro.

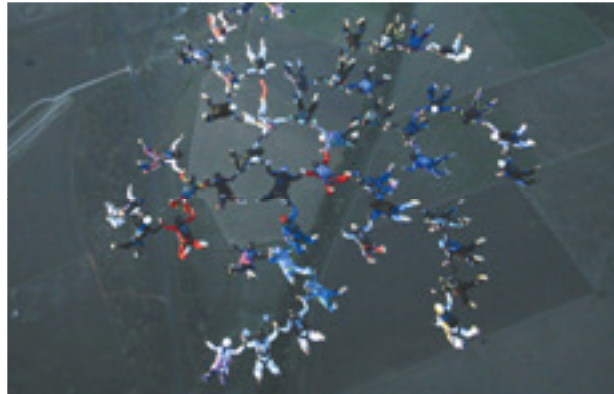
La ansiedad produce ciertos síntomas fisiológicos que se detectan en el cuerpo. Estos síntomas aparecen como respuesta ante una situación que no se quiere vivir y permite huir o quedar pasivos para preservar la vida y la integridad.

Imagínate que vas por la calle y de repente vez que un auto ha acelerado y está a punto de atropelarte. Tu cuerpo en un instante se prepara para correr, o en el peor de los casos te inmoviliza.

¿Has oído historias de personas que hicieron algo increíble cuando supieron que estaban en peligro? La fuerza puede volverse enorme, la velocidad o cualquier otra capacidad volverse extraordinaria.

La adrenalina es una sustancia que se genera en el cuerpo para dirigir una reacción impulsiva y rápida.

Cuando alguien pretende vivir una situación extrema como lanzarse con paracaídas siente miedo, pero a la vez satisfacción, al salir bien librado del desafío. Se enfrenta a una situación de riesgo calculado pues su vida no está en peligro real.



Las **respuestas fisiológicas** que se presentan al sentir ansiedad son las siguientes:

- Tensión muscular
- Palpitaciones rápidas del corazón que llevan sangre a todo el cuerpo
- La sangre abandona el proceso digestivo para ir a los músculos, de ahí que sintamos “un nudo en el estómago”.
- La respiración se acelera
- Sudoración de las manos

Estas reacciones del cuerpo te orientan a huir o a defenderte de alguien que está poniendo en riesgo la integridad y bienestar.

Otras respuestas fisiológicas consiguen paralizar e inmovilizar:

- La sangre abandona los músculos para dejar el cuerpo quieto y pálido
- Se acorta la respiración
- La garganta se tensa para enmudecer

La ansiedad ayuda a librar una situación que amenace la vida, se trata de un foco rojo que indica que algo sucederá.

Se siente en situaciones como el miedo a las alturas, a un animal salvaje o cuando se vive un desastre natural como un terremoto o un incendio.

También se genera ansiedad cuando emerge una situación cotidiana que preferirías no vivir. Cuando vas a dar un discurso ante mucha gente, al enfrentar a un profesor, en la presentación de un examen, o cuando te preocupan cosas como la economía, un problema familiar o el acercamiento a la persona que te atrae.

En estos últimos casos lo mejor es aprender a controlar la ansiedad aplicando técnicas de relajación.

- *La respiración* es muy importante para nivelar el oxígeno en todo el cuerpo
- *Cerrar los ojos* y pensar en algo agradable o llenar de algún color la mente como el blanco o el azul. No se recomiendan los colores brillantes como rojo y amarillo, ni deprimentes como el negro
- *Sentarse o acostarse* en una posición cómoda en la que el cuerpo descansa y se relaja con tranquilidad



Sobre todo cuando la ansiedad incrementa su nivel, genera trastornos y es cuando provoca insomnio o somnolencia, no hay apetito o se siente demasiado, no es posible estar quietos y hasta produce enfermedades como **dermatitis o gastritis**.

Debes recordar que la ansiedad es útil en situaciones extremas, pero en situaciones cotidianas imposibilita y paraliza.

La ansiedad y el estrés son dos emociones distintas aunque suelen relacionarse con situaciones parecidas.

El estrés es una reacción que se produce cuando se ha exigido una sobrecarga de actividades que perturban el equilibrio de una persona y en algunos casos origina la ansiedad.

1.6.3 El autocontrol para expresar de manera adecuada las emociones en diversas situaciones

Expresar de manera adecuada las emociones que surgen en alguna situación no es algo sencillo. Lo más fácil es dejar llevarse por ellas, pero se corre el riesgo de alimentarlas y hacerlas crecer.

Reaccionar al enojo o a la tristeza sin control lleva a situaciones muy conflictivas y difíciles de vivir. Para controlarlas es indispensable el tiempo para reflexionar en las causas y consecuencias.

El autocontrol requiere que la razón intervenga como referi entre las emociones y acciones.

Dominar los impulsos no es tarea fácil, enfrentar miedos y deseos constituye una habilidad que se desarrolla con el tiempo y con la determinación para hacerlo.

Un equilibrista que subirá a la cuerda floja por primera vez necesita dominarse a sí mismo, controlar sus miedos y temores. En este caso, una caída provocaría graves consecuencias. Con el paso del tiempo se irá acostumbrando a este dominio y control y cada vez le resultará más sencillo.

Puedes comenzar con detalles pequeños en tu vida. Si siempre le llamas a tu ex novia cuando te sientes muy triste, intenta no hacerlo. Si tienes miedo a las arañas intenta capturar una en un frasco (cuidando que no sea venenosa).

Con pequeñas muestras de dominio de tus emociones desarrollarás tu habilidad de autocontrol y después resultará más fácil.

Recuerda no permitir que crezcan tus emociones en intensidad, de lo contrario las emociones te dominarán fácilmente.

1.6.4 Discusión y negociación aplicando estrategias de control emocional

No hay una situación que requiera de más autocontrol de emociones que una discusión y negociación.

Si alguien dice algo carente de sentido, tonto o agresivo, tiene consecuencias en los escuchas, por ejemplo el enojo, la irritación y la pérdida de cordura.

La frase popular “el que se enoja, pierde” es acertada. La mejor forma para discutir y negociar con alguien es mantener la templanza, respirar profundo y no perder las habilidades de habla y escucha.

Cuando alguien pretende ordenar algo o pedir que creamos algo que evidentemente es mentira surge el enfado y algunas veces se decide tomar actitudes que traen nefastas consecuencias.

Si un profesor de la escuela te regaña y evidencia frente a tus mejores amigos por algo que tú no hiciste, tu impulso quizá sea reaccionar con alguna conducta inconveniente. Tú sabes las consecuencias que se acarrearán de un acto como ese. Vale la pena detenerte y explicar con **parsimonia** tu punto de vista para defenderte con argumentos sólidos y razonados.

La inteligencia y el **raciocinio** son los mejores aliados en una situación que estresa y enfurece.

La comunicación y la tolerancia son las herramientas más eficaces contra la negligencia, la prepotencia, la arrogancia y la tozudez de alguien que pretende herir.

Algunos consejos para aplicar el autocontrol emocional en discusiones y negociaciones son los siguientes:

- Piensa antes de hablar
- No tomes decisiones en momentos de enojo.
- Anticipa siempre las consecuencias
- Recapacita en las razones de tus emociones

1.6.5 Defensa de los derechos y aceptación de las responsabilidades de manera consciente.

Los derechos relacionados a la interacción con los otros según Oyarzun son los siguientes:

- Tienes derecho a tener tus propios sentimientos y opiniones, aunque los demás no estén de acuerdo
- Tienes derecho a no seguir los consejos de los demás
- Tienes derecho a pedir lo que necesitas o deseas
- Tienes derecho a pedir reconocimiento expreso por un trabajo bien hecho o por tu esfuerzo en cualquier área

Una forma de abuso es cuando alguien quiere rebasar los límites dentro de la **interacción** social. Algunas personas, al perder los estribos y la cordura, tienden a humillar y ofender a otras personas.

En ese momento es necesario defender los derechos, pedir respeto para preservar la integridad. Nadie tiene derecho a violentar de ninguna forma a otro y la violencia no sólo se manifiesta con golpes, sino que muchas veces las actitudes, omisiones, la indiferencia, las palabras ofensivas y humillantes son ejemplos de violencia emocional.

Una mirada despectiva es también una forma de violencia que desacredita al otro e intenta rebajarlo. Aunque la tolerancia es una habilidad social indispensable, no significa que se permitirá a otro la ofensa o la provocación.

Se debe actuar de acuerdo con el contexto de la situación. Las actitudes y decisiones serán responsables de las consecuencias que se generen.

Si permites que sobrepasen la barrera que has puesto como límite seguramente encontrarás que no sucederá una vez, sino varias y que además incrementará su intensidad.

Reflexiona en tus relaciones sociales:

¿Qué tipo de amigos tienes?

¿Cómo te han tratado?

¿Cuentas con ellos cuando necesitas apoyo?

¿Se han burlado de ti con ironía y sarcasmo?

¿Respetan tus decisiones?

Si puedes darte cuenta que alguien está rebasando los límites de interacción que has establecido, debes poner un alto a la situación, alejarte de esa persona y empezar a practicar tu comunicación asertiva.

1.6.6 Comportamiento asertivo y propositivo en un conflicto

La comunicación y el comportamiento asertivo van unidos siempre. Establecer los límites para la interacción social comprende también actitudes y conductas que se manifiestan congruentes con el discurso.

¿Puedes imaginar a un niño al que le dicen que lo castigarán si no hace su tarea y que al no hacerla no suceda nada de lo que le advirtieron? ¿Sabes que hará ese niño la próxima vez que le hablen sobre un castigo?

La asertividad tiene que ver con el discurso pero no termina ahí. La conducta asertiva es la que hace valer tus preceptos y acuerdos con los otros. El respeto mutuo es siempre la mejor propuesta para todas tus relaciones interpersonales.

La negociación con las personas involucra respeto, raciocinio y la procuración del bien mutuo. Cuando sólo uno quiere ganar, es probable que los dos pierdan.

De ahí que la competencia no sea del todo productiva. El trabajo en equipo es la opción para resolver un conflicto, intentar una propuesta en donde todos tengan una ganancia, aunque eso represente tener algunas pérdidas.

Cuando enfrentas un conflicto debes tener autocontrol de tus emociones:

Esquema 5. Resolución de conflictos.



Imagina una situación en la que un compañero de tu equipo no está realizando las actividades que le corresponden. Una opción sería hablar mal de él y expulsarlo del equipo, así resolverías un conflicto pero alguien saldría perdiendo. La alternativa más prudente sería hablar con esa persona y saber lo que está ocurriendo pues quizá esté atravesando un momento difícil y requiera del apoyo de los demás.

Si bien se tienen objetivos comunes y cada uno tiene responsabilidades bien definidas, en algunas circunstancias como explicamos en este párrafo, pueden producirse enfrentamientos y situaciones conflictivas. En estos casos hay que negociar salvando lo personal y el buen funcionamiento del equipo. Por otro lado, la solución de un conflicto, puede ser una excelente oportunidad para establecer relaciones más sólidas y profundas dentro de un equipo y entre las persona (Ander – Egg, 2005: 45).

1.6.7 Establecimiento de acuerdos para la resolución de un conflicto

Se llega a acuerdos después de una eficiente negociación en la que ambas partes se interesan en resolver el conflicto.

Un acuerdo es un punto de llegada en el que las partes están conformes con la solución propuesta.

Veamos lo que **no** significa estar de acuerdo:

- Ceder a lo que digan los demás, aunque no estés convencido, nada más por evitar conflictos
- Decir que sí sólo porque no te importa el tema
- Aceptar sin comprender de qué se habla
- Tener una mejor idea y no decirla para asegurar el fracaso y luego decir que ya sabías que no iba a funcionar
- Evadir tu responsabilidad y no decir nada

Ahora veamos lo que significa estar de acuerdo:

- Estar convencido de que se eligió la mejor opción
- Haber cooperado activamente en la resolución de la tarea
- Haber contemplado otras alternativas y haberlas descartado con argumentos sólidos
- Estar complacido y satisfecho con el resultado
- Trabajar en equipo y asumir también la responsabilidad de lo que pase

1.7 Desarrollo de la valoración personal

Para establecer una negociación y llegar a un acuerdo debes estar consciente de lo mucho que valen tus ideas, opiniones y aportaciones, es decir, debes saber el valor que tienes como persona.

La autovaloración se establece desde el principio de la vida. Cuando te autonombas tonto o inútil por haber cometido un error, estás desvalorizando tus esfuerzos.

La valoración es un trabajo que dura toda la vida. Conocer y enfatizar las destrezas, habilidades y conocimientos es una forma de valoración.

Resaltar los errores y fracasos limita el desarrollo de la autoestima. Es importante lo que los demás piensan o consideran de tu persona e imagen, pero cuando esta percepción no es positiva, es mejor rechazarla y valorarte por lo que sabes que eres.

Todos los seres humanos tienen características de personalidad que son muy importantes y que vale la pena identificar para **reafirmarlas** en ellas, pero lamentablemente no todos tienen la habilidad de observarlas.

Es por eso que la autoestima comienza y crece con la voluntad.

La autoestima puede ser alta o baja. Analiza el siguiente cuadro y observa con cuáles apartados te identificas.

Cuadro 4. Tabla comparativa de autoestima
(López y Escalante, 2007: 112-113).

| Autoestima alta  | Autoestima baja  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Usa su intuición y percepción. | Usa sus prejuicios. |
| Es libre. Nadie lo amenaza ni amenaza a los demás. | Se siente amenazado, se defiende constantemente y amenaza a los demás. |
| Dirige su vida hacia donde cree conveniente, desarrollando habilidades que hagan esto posible. | Dirige su vida hacia donde otros quieren que vaya, sintiéndose frustrado, enojado y agresivo. |
| Es consciente de su constante cambio, adapta y acepta nuevos valores y rectifica caminos. | Inconsciente del cambio, es rígido en sus valores y se empeña en permanecer estático. |
| Acepta su sexo y lo relacionado con él. | No acepta su sexo, ni lo que se relaciona con él. |
| Ejecuta sus labores con satisfacción, lo hace bien y aprende a mejorar. | Ejecuta sus labores con fastidio, no las realiza bien, ni aprende a mejorar. |
| Se gusta a sí mismo y gusta de los demás. | Se disgusta de sí mismo y le desagradan los demás. |
| Se aprecia y se respeta y así a los demás. | Se desprecia y humilla a los demás. |
| Tiene confianza en sí mismo y en los demás. | Desconfía de sí mismo y de los demás. |
| Se percibe como único y percibe a los demás como únicos y diferentes. | Se percibe como copia de los demás y no acepta que los otros sean diferentes. |
| Conoce, respeta y expresa sus sentimientos y permite que lo hagan los demás. | No conoce sus sentimientos, los reprime o deforma; no acepta la expresión de sentimientos de los demás. |
| Toma sus propias decisiones y goza con el éxito. Tiene la capacidad de autoevaluarse: no tiende a juzgar a otros. | No toma decisiones, acepta las de los demás, culpándolos si algo sale mal. No se autoevalúa, necesita de la aprobación o desaprobación de los otros. Emite juicios de otros constantemente. |
| Acepta que comete errores y aprende de ellos. | No acepta que comete errores o se culpa y no aprende de ellos. |
| Conoce sus derechos, obligaciones y necesidades, los defiende y desarrolla. | No conoce sus derechos, obligaciones y necesidades, por lo tanto no los defiende ni desarrolla. |
| Asume sus responsabilidades y ello lo hace crecer y sentirse pleno. | Diluye sus responsabilidades, no enfrenta su crecimiento y vive una vida mediocre. |
| Controla y maneja sus instintos, tiene fe en que los otros lo hagan. | Se deja llevar por sus instintos, su control esta en manos de los demás. |
| Maneja su agresividad sin hostilidad y sin lastimar a los demás. | Maneja su agresividad destructivamente, lastimándose y lastimando a los demás. |

Como puedes ver la autovaloración se refleja en actitudes y comportamientos. Lo que piensas sobre ti mismo influye inevitablemente en tu forma de vivir y convivir. Si te valoras como persona importante, los demás sabrán que lo eres.

1.7.1 Importancia del autoconcepto como resultado de la valoración personal y de la realimentación de compañeros, padres y maestros

El autoconcepto es la imagen que construyes de ti mismo, se refiere a la forma en que te percibes, a lo que defines como tu personalidad y está ligado íntimamente con la autoestima y autovaloración.

Cuando tus seres queridos o personas cercanas te hacen ver las cualidades que tienes, las características positivas de tu concepto se incrementan. Es por eso que debes aprender a recibir halagos y felicitaciones cuando te las hacen.

Es muy reconfortante que los otros vean e identifiquen quién eres a partir de tus cualidades, pero también es necesario saber que aunque los otros no reconozcan tus características positivas, basta con que las identifiques tú y los valores.

Cuando las personas acostumbran reconocer las cualidades y virtudes de cada persona influyen en su autoestima y autoconcepto, pues lo que hacen es devolver como el reflejo de un espejo lo que ven en ella.

Finalmente, elegimos también lo que buscamos y deseamos tener, estableciendo de esta manera la calidad de vida que hemos decidido y posibilitando nuestra realización personal con incuestionable congruencia, elemento crucial de una existencia rica y auténtica (López y Escalante, 2007: 158).

Ejercicio *na*

Realiza una descripción amplia de ti mismo, mencionando solamente tus cualidades, destrezas y características positivas. No importa si en algún momento te parece arrogante, presumido o egoísta.

Lee nuevamente el texto que escribiste.

¿Recordabas a la magnífica persona que eres?

Así como tú eres valioso, tus amigos y compañeros también lo son.

No permitas que el día de hoy termine sin decirle por lo menos a una persona lo maravillosa que es.

Busca alguna cualidad en algunos de tus compañeros, amigos o familiares y hazle saber que la notas. Te sentirás mejor después de hacerlo y harás sentir muy bien a alguien.

1.7.2 Valoración de tus capacidades para generar expectativas de éxito o de fracaso académico

Cuando el autoconcepto se define a partir de características positivas y en vías de mejorar los errores, empiezas a construir y obtener éxitos en todo lo que te propones.

Lo que piensas que eres determina lo que eres en realidad.

Si crees que tienes capacidad para lograr tus sueños, la tienes. Si te sientes incapaz de saltar aun el obstáculo más pequeño, también lo eres.

Cuando te repites constantemente, “no puedo hacerlo”, “no soy capaz”, “no lo lograré”, “no saldrá bien”, seguramente pasará así.

La clave de mucha gente que tiene éxito en la escuela y en el trabajo, se debe a que cree en sí misma y confía en sus capacidades y habilidades, por lo tanto siempre intenta mejorar para superarse a sí mismo.

“Si hoy fui bueno, mañana seré mejor” es la frase que rige la vida de los triunfadores. No luches por ser mejor que los demás, lucha por ser mejor que el que fuiste ayer.

Sentir que eres capaz y eficaz para emprender cualquier actividad ayuda a atreverse, intentar, estudiar y mejorar constantemente.

Esta creencia de tener capacidad influye en el rendimiento académico y la motivación.

A veces se deja el estudio incompleto, no se hace un repaso consciente o se toma el estudio a la “ligera” porque se piensa que de todas formas no se

logrará el objetivo. Cuando confías en tus capacidades te auto motivas para hacerlo lo mejor posible. Ser el mejor cabe en nuestra mente como una posibilidad cercana.

A continuación se presentan algunas herramientas útiles para hacer crecer la percepción de lo que eres capaz :

- Valorar los resultados que se alcanzan, considerar que vale la pena lograr el objetivo por el cual se lucha
- Creer que el resultado beneficiará el crecimiento y el aprendizaje
- Tener una expectativa de las formas y alternativas de alcanzar el objetivo y creer en ellas
- Saber que eres capaz de llevar a cabo las conductas o destrezas para obtener el resultado deseado
- Comprender que los errores también forman parte de un proceso exitoso, son los eslabones del aprendizaje
- Creer que todos tus esfuerzos son parte del resultado final y que siempre pueden mejorarse
- Considerarte competente para cualquier actividad que te propongas hacer
- Sentirte sano, fuerte, seguro, con energía, vitalidad y entusiasmo

El **autoconcepto** influye notablemente en todo lo que se realiza, lo que se logra, en lo que se decide y en los objetivos que se pretenden alcanzar. Cuando te sientes como un ser pequeño e inferior te propones retos pequeños también. El tamaño de tus deseos es proporcional al tamaño de la consciencia de tus capacidades.



La **automotivación** surge cuando hay una valoración real y una sensación genuina de ser competente para emprender y llevar a cabo cualquier actividad satisfactoriamente.

Mientras más logros acumules, más motivado estarás para continuar estableciendo retos mayores.

Si además cuentas con el apoyo y reconocimiento de quienes te rodean, la motivación se incrementará, pues sabrás que creer en ti mismo ha enseñado a los demás a creer también en ti. Cuando alguien se obstina en devaluarte, debes detenerlo asertivamente o alejarte, pues se trata de alguien con tan baja autoestima que pretende destruirte.

No permitir que nadie desprecie tus esfuerzos, que nadie te trate como inútil o inferior, así sea un amigo, un maestro o un familiar.

La **motivación** para realizar las actividades de la mejor manera se incrementa cuando sabes que te va a producir una satisfacción interna que te provocará sensaciones de plenitud y bienestar.

Ejercicio

Escribe tres motivos por los cuales te gustaría concluir tu educación media superior.

1.-

2.-

3.-

1.8 Aplicación de estrategias de automotivación para el logro de objetivos y metas de aprendizaje

Para llevar a cabo la automotivación es importante crear ciertas estrategias y aplicarlas.

La automotivación tiene que ver con las cosas que aprecias, lo que quieres y deseas para ti.

Cuando un reto se te presenta y lo consideras como tal, se convierte en algo importante para el crecimiento y aprendizaje, se compone de desear el éxito

para sentirte satisfecho. Te estás demostrando que eres capaz y eso alimenta la autoestima y autovaloración.

Si se presenta alguna dificultad en el camino puede convertirse en un reto y entonces se aplican estrategias de motivación para alcanzarlo. También es posible que frente a un obstáculo inclines la cabeza y digas que no puedes, esto tiene que ver con una baja autoestima, con no creer en ti mismo.

El conformismo sucede cuando se deja de luchar, cuando se cruzan los brazos y se niega el poder para lograrlo. Estas actitudes son autodestructivas pues te convierten en un ser **apesadumbrado** y te percibes como fracasado.

Si alguna asignatura en la escuela es difícil, conviértela en un reto y proponte alcanzarlo.

A continuación se presentan algunos ejemplos de estrategias para automotivarte para el logro de objetivos y metas de aprendizaje.

- Piensa en las ventajas que tendrás si aprendes
- Considera las consecuencias de no comprender adecuadamente lo necesario para realizar un aprendizaje
- El reconocimiento de las personas interesadas por tu desarrollo es muy importante, aunque no siempre es la mejor motivación
- Reflexiona en lo que has hecho y cómo esto te ha llevado a los resultados obtenidos
- Cree que la gente triunfa por lo mucho que se esfuerza y no por sus condiciones, talentos o ventajas económicas y sociales.
- Confía en que eres tan capaz como cualquiera

La **automotivación** se construye sobre bases sólidas, surge de tus sueños, de aquello que sabes que puedes y quieres obtener.

Las creencias no funcionan cuando no hay acciones que te permitan comprobar su eficacia. Si crees que puedes hacerlo y te valoras, tienes que poner manos a la obra y enfrentarte a lo tangible. Hacer tuyo el futuro.

El sentimiento de autoeficacia descrito por Bandura (1986) y desarrollado por Zimmerman (1989) se refiere a las creencias que la persona tiene acerca de sus propias capacidades, para organizar y emprender las acciones necesarias que lo lleven a alcanzar un determinado grado de destreza o habilidad en una actividad concreta (López y Escalante, 2007: 169).

1.8.1 Motivación intrínseca y extrínseca y la influencia en Tu proceso de aprendizaje

Existen dos tipos de motivación: intrínseca y extrínseca.

La motivación **intrínseca** es aquella que surge de tu interior. Realizas alguna actividad porque:

- 1.- Tiene que ver con tus deseos y anhelos
- 2.- Esta relacionada con el placer y la satisfacción
- 3.- Es algo divertido
- 4.- Implica un momento esperado
- 5.- Te alegras de compartirla con alguien

6.- Te emociona

7.- Hablas de ella constantemente

Este tipo de motivación la encuentras cuando tienes un pasatiempo como practicar algún deporte o realizas una actividad artística.

Si vas a jugar fútbol, a bailar o a escuchar un concierto de tu banda favorita tienes una motivación **intrínseca**. Disfrutas hacerlo y procuras darte el tiempo preciso para realizar esa actividad.



Esta motivación surge de tus intereses personales y estos son distintos para cada quien. Algunos disfrutan jugando ajedrez, otros planeando sus vacaciones, otros corriendo en las mañanas.

Ejercicio *na*

Anota en los siguientes renglones lo que a ti te gusta hacer y por qué.

La motivación **extrínseca** es la que viene de factores externos. Realizas alguna actividad porque:

- 1.- Obtendrás una recompensa
- 2.- Es lo que todos esperan que hagas
- 3.- Evitarás un castigo
- 4.- Los demás reconocerán tus logros
- 5.- Te ahorrarás un conflicto
- 6.- Se lo prometiste a alguien
- 7.- No tienes alternativa

Este tipo de motivación la encuentras en lo que se considera tu deber y obligación como aprobar los exámenes, realizar el que hacer en la casa, hacer la tarea.

Cuando realizas este tipo de actividades lo haces casi siempre por obtener la aprobación de los demás y evitar un castigo.



ejercicio *na*

Describe algo que haces aunque no te guste y explica qué obtienes al hacerlo.

La motivación intrínseca tiene como ventaja que se alimenta a sí misma, no requiere de un premio o refuerzo externo. La motivación extrínseca siempre requerirá de un valor ajeno a la tarea para que se perciba como favorable y deseable.

1.8.2 Objetivos y metas de aprendizaje de orientación intrínseca

Puedes plantearte objetivos y metas de aprendizaje de manera intrínseca.

Si piensas en las ventajas de aprender, lo lograrás fácilmente. Recuerda que el aprendizaje se encuentra en todas las facetas de tu vida.

Intenta plantear algunos objetivos y metas de aprendizaje con orientación intrínseca.

El fundamento debe ser que el aprendizaje constituya algo importante para ti.

Objetivo: Construir un aprendizaje efectivo que complemente tu crecimiento personal y que te permita ser mejor.

Metas:

- 1.- Comprender las causas de un error para no volver a cometerlo
- 2.- Planificar las mejores estrategias después de una discusión amena
- 3.- Estructurar un plan preciso para abordar el problema de manera eficaz

Ejercicio *na*

Tomando en cuenta una actividad que disfrutes hacer, escribe tu objetivo y metas.

Objetivo:

Metas:

Si te das cuenta, el aprendizaje gira en torno a elementos que te aportan cualidades. Este ejemplo puede ser muy ilustrador cuando tu intención es aprender a tocar un instrumento, pues para hacerlo se requiere paciencia, intentos continuos, búsqueda de alternativas, planificación, etcétera.

Los conocimientos académicos, desgraciadamente, se encuentran más motivados por factores externos que internos.

El placer de aprender historia, matemáticas o civismo casi siempre se liga a un deber y no a un deseo genuino y auténtico.

Esto sucede porque muchas veces la motivación extrínseca inhibe a la motivación intrínseca. Cuando a un niño se le ofrece dinero por cada diez que saca en la escuela, su motivación no será aprender por el placer de hacerlo, su motivo será el regalo que obtendrá. Cuando ya no hay regalos, ya no importa.

1.8.3 Objetivos y metas de aprendizaje de orientación extrínseca

Los objetivos y metas planteados con orientación extrínseca que están relacionados con el aprendizaje pueden ser los siguientes:

El fundamento será aprender para cumplir con un deber.

Objetivo: Concluir el bachillerato en el menor tiempo posible.

Metas:

- 1.- Tener los cuadernos con los apuntes completos
- 2.- Obtener una calificación más alta que seis en los exámenes
- 3.- Obtener un certificado

ejercicio *na*

Tomando en cuenta una actividad que debes hacer, escribe tus metas y objetivo.

Objetivo:

Metas:

Cuando la motivación es extrínseca se crea un valor adicional al valor que la actividad tiene por sí misma. La necesidad de alcanzar el reconocimiento, de competir con los demás, de obtener un título y un certificado opacan la verdadera intención del aprendizaje y lo convierten en algo difícil y obligatorio. Se produce la pérdida del placer.

1.8.4 Estrategias de motivación intrínseca para el logro de objetivos y metas de aprendizaje

Para conseguir la motivación intrínseca es indispensable empezar a hacer las cosas por y para ti mismo.

Demostrarte que eres capaz es mil veces más importante que demostrarlo ante los demás. Aunque muchas veces se busca el reconocimiento de otras personas, éste a veces no llega, es por eso que no debe ser una prioridad.

Si alguna vez te has enamorado, quizá dijiste frases como: “Voy a trabajar para hacerte feliz”, “Me voy a cambiar de escuela para que estés tranquila”, “Voy a cambiar para que tú estés bien”. Estas frases reflejan una motivación extrínseca, se orientan hacia el bienestar de otra persona y los objetivos se dirigen a hacer las cosas por encontrar la aprobación del ser amado. Cuando esa persona decide irse, te sientes desmotivado, dejas de crecer, pues lo que hacías no era por ti sino por tu pareja. Es por eso que a veces el duelo de la separación amorosa es tan intenso.

Si cambias las frases por: “Voy a trabajar para sentirme feliz”, “Me cambiaré de escuela para sentirme tranquilo”, “Voy a cambiar para estar bien”, la mirada se dirige hacía ti y entonces tu bienestar continúa a pesar de una separación.

Pensar en otras personas como los principales beneficiarios de lo que haces es no quererte lo suficiente.

Las estrategias para motivarte intrínsecamente giran en torno a pensar que:

- Soy tan importante que me merezco este logro
- Mi bienestar debe ser procurado por mí
- Debo cuidarme y pensar en mis necesidades
- Soy valioso y capaz para satisfacer mis deseos

ejercicio *na*

Contesta las siguientes preguntas

¿Cómo podrías obtener una motivación intrínseca de la actividad expuesta en la actividad anterior?

¿De qué forma podrías beneficiarte de esa actividad?

¿Qué elementos de ella podrías disfrutar?

Para convertir una motivación extrínseca en intrínseca es necesario desentrañar las ventajas que las actividades tienen en relación con tu desarrollo vivencial.

1.8.5 Estrategias de motivación para favorecer la interdependencia en situaciones de colaboración, cooperación e individuales

Para realizar actividades de cooperación y colaboración se utiliza la automotivación y al mismo tiempo la motivación hacia nuestro equipo. El énfasis es que cada parte del trabajo debe estar hecha con la mayor eficacia posible.

Imagina un muro en el que los primeros ladrillos están chuecos, rotos o quebrados. Ese muro no resistirá por mucho tiempo y se caerá. Cuando tienes a cargo una parte que completará el todo y no la haces bien, el trabajo completo será defectuoso, **enclenque** y mediocre.

En el trabajo en equipo sabes que hay que confiar en el esfuerzo de los demás y que los demás confían en tu propio esfuerzo. Es muy triste que el trabajo de todos se arruine porque alguien no quiso ser responsable ni estuvo motivado para alcanzar un resultado favorable.

En el trabajo cooperativo también resulta indispensable la motivación pues tus aportaciones son la base de la pirámide del aprendizaje. Cuando no se necesita solamente de tu participación para luego sumarla, sino que tu responsabilidad es crear y construir un pensamiento o idea que rija la actividad, es imprescindible que te encuentres de verdad implicado en el asunto, interesado y motivado.

Estar genuinamente implicado en lo que haces quiere decir que tienes una motivación, sea **intrínseca** o extrínseca, pero que te anima a realizar tu mayor esfuerzo para lograr resultados positivos.

En el trabajo grupal hay motivaciones **intrínsecas** y extrínsecas:



Motivaciones intrínsecas.

- Disfruto hacer lo que hago porque es importante para mí y para el grupo.
- Tengo oportunidad de aprender de mí y de mis compañeros.
- Me siento capaz de resolver los imprevistos y obstáculos.
- Creo que mis aportaciones son relevantes para el resultado.
- Estoy contento de pertenecer a un núcleo.

Motivaciones extrínsecas.

- Reconocen mis logros y yo reconozco los de mis compañeros.
- No menosprecian mis ideas, ni yo desprecio las de los demás.
- Sé que juntos alcanzaremos un resultado mejor.
- Creo que recibiré apoyo de los demás como yo apoyaré a los otros.

En el trabajo individual la automotivación y la confianza en ti mismo será la clave para lograr resolver cada complicación y el interés que tengas te conducirá a la búsqueda constante de soluciones.

1.8.6 Desempeño personal en situaciones de colaboración, cooperación que permitan el logro de los objetivos y metas de aprendizaje

Para lograr los objetivos y metas en las situaciones de colaboración y cooperación que se requieren en el trabajo grupal se debe tener una consciencia colectiva.

El desempeño personal adecuado para alcanzar objetivos y metas consiste en:

Com promiso: Poner todo lo que está de tu parte para alcanzar el objetivo y meta que involucre a todos.

Responsabilidad: No dejar tus tareas en manos de otros, saber que tu disposición y trabajo es tu obligación.

Ser consciente del tiempo: Regular los horarios junto con la carga de trabajo para que no se acumule al final y hagas las cosas apresuradamente.

- **Disciplina:** Ser autónomo y consciente del trabajo que se requiere y de cómo hacerlo. Recuerda que eres tú quien deberá delimitar tus propias reglas y límites
- **Comunicación:** Crear un diálogo, ser asertivo, saber escuchar y controlar las emociones
- **Empatía:** Comprender lo que los otros dicen, desde el lugar en que se encuentran
- **Esfuerzo:** Implicar toda tu energía, no ser mediocre ni trivial
- **Evaluar:** Detenerte continuamente para observar si el desempeño es adecuado y si los resultados que se están obteniendo son acertados
- **Reforzar:** Incrementar las fuerzas del equipo, apoyar a los otros, recibir las sugerencias y críticas constructivas de los demás
- **Apoyar y animar:** Motivarse mutuamente y reconocer los esfuerzos de cada quien, aun cuando éstos no lleven a soluciones correctas, el esfuerzo serio que surge de cada uno es digno de reconocimiento y valoración

Parece complicado cumplir con todas estas características pero recuerda que las habilidades se desarrollan con el tiempo y la voluntad personal de querer hacerlo.

Las consecuencias serán benéficas para todos y se reflejarán en el ámbito académico y en las estrategias que construyes para ser competente en cualquier situación que la vida te presente.

No es fácil, pero no es imposible. La oportunidad de aplicarlas se presenta en cada momento. Te reto a intentarlo.

1.8.7 Control consciente de valoraciones y motivaciones para el logro de objetivos y metas de aprendizaje

Por último hay que ser consciente de tus acciones y de cómo ellas son efecto de las consecuencias posteriores. Tomar el control de tus pensamientos y actos te permite ser autónomo, descubrir así tus campos de acción y ya no esperar que las cosas sucedan y que los otros cambien. Te comprometes con lo que te corresponde.

El aprendizaje y rendimiento académico dependen de tus decisiones, de tomar lo presente y configurar lo positivo para tu vida.

Lo que dices, haces, crees y piensas ahora, son actitudes que se comparan con una bola de billar lanzada, cuya fuerza repercute en el entorno, transformándolo.

Somos sujetos activos, no entes pasivos que se resignan a ver pasar las oportunidades, somos aquellos que toman una opción y luego otra y las aprovechan para crecer.

No importa que tus deseos sean pequeños o enormes, no importa que tus limitaciones sean grandes o invisibles, emprender es intentar, y aunque el intento implica un riesgo esa es la única forma de avanzar.



Ejercicio *nm*

Lee el siguiente cuento y reflexiona.

Obstáculos

Voy andando por un sendero.

Dejo que mis pies me lleven.

Mis ojos se posan en los árboles, en los pájaros, en las piedras. En el horizonte se recorta la silueta de una ciudad. Agudizo la mirada para distinguirla bien.

Siento que la ciudad me atrae.

Sin saber cómo, me doy cuenta de que en esta ciudad puedo encontrar todo lo que deseo. Todas mis metas, mis objetivos y mis logros. Mis ambiciones y mis sueños están en esta ciudad. Lo que quiero conseguir, lo que necesito, lo que más me gustaría ser, aquello a lo cual aspiro, o que intento, por lo que trabajo, lo que siempre ambicioné, aquello que sería el mayor de mis éxitos.

Me imagino que todo eso está en esa ciudad. Sin dudar, empiezo a caminar hacia ella. A poco de andar, el sendero se hace cuesta arriba. Me canso un poco, pero no me importa.

Sigo. Diviso una sombra negra más adelante en el camino. Al acercarme, veo que una enorme zanja impide mi paso. Temo... dudo.

Me enoja que mi meta no se pueda conseguirse fácilmente. De todas maneras decido saltar la zanja. Retrocedo, tomo impulso y salto... Consigo pasarla. Me repongo y sigo caminando.

Unos metros más adelante, aparece otra zanja. Vuelvo a tomar carrera y también la salto. Corro hacia la ciudad: el camino parece despejado. Me sorprende un abismo que detiene mi camino. Me detengo. Imposible saltarlo.

Veo que a un costado hay maderas, clavos y herramientas. Me doy cuenta de que está allí para construir un puente. Nunca he sido hábil con mis manos. Pienso en renunciar. Miro la meta que deseo y resisto.

Empiezo a construir el puente. Pasan horas, días, o meses. El puente está hecho. Emocionado, lo cruzo. Y al llegar al otro lado descubro el muro. Un gigantesco muro frío y húmedo rodea la ciudad de mis sueños...

Me siento abatido. Busco la manera de esquivarlo. No hay caso. Debo escalarlo. La ciudad está tan cerca... No dejaré que el muro impida mi paso.

Me propongo trepar. Descanso unos minutos y tomo aire. De pronto veo, a un costado del camino, a un niño que me mira como si me conociera. Me sonrío con complicidad.

Me recuerda a mí mismo... cuando era niño.

Quizás por eso, me animo a expresar en voz alta mi queja: -¿Por qué tantos obstáculos entre mi objetivo y yo?

El niño se encoge de hombros y me contesta: -¿Por qué me lo preguntas a mí?

Los obstáculos no estaban antes de que tú llegaras... Los obstáculos los trajiste tú.

(Jorge Bucay. Volar sin alas.)