



# **UNIVERSIDAD DEL AZUAY**

Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación

Escuela de Ciencias de la Educación

## **Trabajo en Equipo entre los Profesores del “C.E.D.E.I.” School a través del Manejo de la Inteligencia Emocional.**

Trabajo de Tesis previo a la obtención  
del Título de Licenciado en Ciencias  
de la Educación, Mención  
Educación Básica.

### **AUTOR:**

Juan Efraín Pacheco Paredes

### **DIRECTORA DE TESIS:**

Máster Ximena Vélez Calvo.

**Cuenca – Ecuador**

**2009**

## ÍNDICE

|                          |          |
|--------------------------|----------|
| <b>INTRODUCCIÓN.....</b> | <b>1</b> |
|--------------------------|----------|

### **CAPÍTULO I: FUNDAMENTO TEÓRICO DEL ABORDAJE EMOCIONAL**

|                                         |    |
|-----------------------------------------|----|
| 1.1 Gestalt.....                        | 3  |
| 1.1.1 Gestalt y Arte.....               | 10 |
| 1.2 Programación Neuro-Lingüística..... | 12 |
| 1.2.1 Las Emociones según PNL.....      | 18 |
| 1.3 Conclusiones.....                   | 20 |

### **CAPÍTULO II: LA INTELIGENCIA EMOCIONAL**

|                                                                 |    |
|-----------------------------------------------------------------|----|
| 2.1 La Inteligencia Emocional.....                              | 21 |
| 2.1.1 Su Naturaleza.....                                        | 24 |
| 2.1.2 Su Aplicabilidad.....                                     | 29 |
| 2.1.3 La Inteligencia Emocional en la Práctica Docente.....     | 29 |
| 2.1.4 Alfabetismo y Analfabetismo Emocional.....                | 30 |
| 2.2 Inteligencia Emocional en el Trabajo.....                   | 32 |
| 2.2.1 Elementos de la Inteligencia Emocional en el Trabajo..... | 33 |
| 2.2.1.1 Colaboración.....                                       | 34 |
| 2.2.1.2 Equipos.....                                            | 35 |
| 2.2.1.3 Coeficiente Intelectual Grupal.....                     | 36 |
| 2.3 Conclusiones.....                                           | 36 |

### **CAPÍTULO III: TRABAJO EN EQUIPO**

|                                                                        |    |
|------------------------------------------------------------------------|----|
| 3.1 Trabajo en Equipo.....                                             | 38 |
| 3.2 La Realidad Emocional.....                                         | 38 |
| 3.3 Modalidades de Equipos.....                                        | 40 |
| 3.3.1 Interdisciplinarios y Multidisciplinarios.....                   | 41 |
| 3.4 La Comunicación como Factor de Relación.....                       | 42 |
| 3.4.1 Como conseguir que la Comunicación del Grupo sea Provechosa..... | 43 |
| 3.4.2 Eligiendo el Nivel de Comunicación Adecuado.....                 | 43 |
| 3.4.3 Recomendaciones Cuando es Aconsejable Cambiar de Nivel.....      | 44 |
| 3.5 Creando Cambios.....                                               | 45 |
| 3.5.1 La Autoimagen.....                                               | 47 |
| 3.5.2 Visualización y Proyección.....                                  | 50 |
| 3.6 Conclusiones.....                                                  | 52 |

### **CAPÍTULO IV: REFLEXIONES TEÓRICAS DEL TALLER**

|                                                                      |    |
|----------------------------------------------------------------------|----|
| 4.1 Reflexiones Teóricas del Juego.....                              | 54 |
| 4.2 Lo Lúdico como Marco de Referencia.....                          | 58 |
| 4.3 El Sentido del Humor del docente y del docente en el taller..... | 60 |
| 4.4 Conclusiones.....                                                | 62 |

## **CAPÍTULO V: TRABAJO EN EQUIPO ENTRE LOS PROFESORES DEL CEDEI SCHOOL A TRAVÉS DEL MANEJO DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL**

|                                                                                                        |           |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 5.1 Diagnóstico para detectar las causas que limitan un manejo apropiado del<br>trabajo en equipo..... | 63        |
| 5.1.1 Aplicación de FODA.....                                                                          | 64        |
| 5.2 Justificación.....                                                                                 | 64        |
| 5.3 Objetivos.....                                                                                     | 65        |
| 5.4 Diseño de talleres.....                                                                            | 65        |
| 5.4.1 Introducción.....                                                                                | 65        |
| 5.4.2 Contenidos de los talleres.....                                                                  | 67        |
| 5.5 Desarrollo de talleres.....                                                                        | 67        |
| 5.5.1 Taller de Cerámica.....                                                                          | 67        |
| 5.5.2 Taller de Dibujo-Pintura.....                                                                    | 71        |
| 5.5.3 Taller de Collage.....                                                                           | 75        |
| 5.5.4 Taller de Movimiento Corporal.....                                                               | 80        |
| 5.6 Evaluación y conclusión de los talleres.....                                                       | 84        |
| <b>CONCLUSIONES.....</b>                                                                               | <b>86</b> |
| <b>RECOMENDACIONES.....</b>                                                                            | <b>87</b> |
| <b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>                                                                               | <b>88</b> |

## **DEDICATORIA**

A Matilda mensajera  
de esperanza.

**JUAN EFRAÍN**

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad del Azuay y a sus maestros por compartir su saber.

A la Máster Ximena Vélez por confiar en mí.

## **RESUMEN**

El como percibimos nuestro entorno y sus acontecimientos están determinados por los esquemas mentales que poseemos, siendo éstos los que valoran y desencadenan las emociones, las que estarían determinadas por los reflejos condicionados adquiridos que se activan en situaciones totalmente distantes a la original.

Como propuesta para reconocer las emociones limitantes y mejorar la inteligencia emocional y el trabajo en equipo se han utilizado como recursos metodológicos experiencias artísticas, las mismas que facilitan la conexión con su mundo interno, con sus emociones y su exteriorización. Siendo su toma de conciencia la que permite al participante elegir que hacer con ellas.

## **ABSTRACT**

The way we perceive our environment and its events are determined by the mental scheme that we have. These are the ones that value and trigger the emotions, determined by the acquired conditioning reflexes, which are activated in completely distinct situations to the original.

As a proposal to recognize the restricting emotions, improve emotional intelligence and group work, artistic experiences have been used as methodological resources; they facilitate the connection with the internal world, emotions and exteriorization. The awareness of them permits the participant to choose what to do with them.

## INTRODUCCIÓN

En los últimos años el término inteligencia emocional se ha esparcido hacia diversos ámbitos, se insiste en que las relaciones personales deberían manejarse con inteligencia emocional, determinando su empleo a todas las relaciones interpersonales que involucren al quehacer humano.

¿Pero qué es la inteligencia emocional? Goleman la define en pocas palabras, como el uso inteligente de las emociones: de forma intencional, hacemos que nuestras emociones trabajen para nosotros, utilizándolas con el fin de que nos ayuden a guiar nuestro comportamiento y a pensar de manera que mejoren nuestros resultados.

Diariamente somos testigos y partícipes de situaciones en las que ciertas emociones han impedido la obtención de resultados positivos previamente programados.

De dónde provienen o cuando se originan las emociones que alteran una favorable relación interpersonal y un sentir intrapersonal negativos. Walter Riso clasifica las emociones en primarias o naturales y secundarias o adquiridas. El cómo se perciben y procesan las emociones secundarias determinarán la calidad de emociones que se adquieran. Dentro de las relaciones interpersonales los trabajos en equipo demandan una alta calidad de las mismas para poder desarrollar satisfactoriamente su objetivo.

Dentro de la nueva educación donde se plantea la necesidad de vincular a su programa de enseñanza las “inteligencias múltiples” (Gardner) con el fin de dar a los estudiantes la posibilidad de un aprendizaje integral, holístico. Dentro de esta se inserta la inteligencia interpersonal, que requiere de un manejo emocional apropiado para que esta aporte a la obtención de los resultados esperados.

Para poder dar algo es necesario primero tenerlo; partiendo de este hecho es importante que a nivel docente se concientice la necesidad de desarrollar

inteligencia emocional entre sus integrantes, desde donde se podrá transmitir fluidamente la enseñanza integral deseada a los estudiantes.

El personal docente del C.E.D.E.I. School, considerando la necesidad de mejorar el trabajo en equipo, vio necesario las emociones limitantes que impedían su desenvolvimiento, con el propósito de poder cumplir las metas planteadas como institución y de esta manera brindar a sus alumnos lo mejor de ellas.

En el presente trabajo, intentando dar respuesta a lo requerido por la institución, nos referimos a las teorías de la percepción y como éstas influyen y participan en las relaciones interpersonales y de los trabajos en equipo. El como percibimos está determinado por la condición de mapas mentales con los que nos guiamos, pudiendo ser éstas totalmente ajenas a la realidad actual. Las emociones estarían determinadas por los reflejos condicionados adquiridos que se activan en situaciones totalmente distantes a la original.

Como propuesta para mejorar la inteligencia emocional y favorecer al trabajo en equipo se han diseñado talleres utilizando como recurso metodológico la experiencia artística, la misma que permite exteriorizar el mundo interno del participante. Dentro de los talleres se emplean diversas formas de expresión, cada una de ellas orientadas a abordar puntos determinados de la percepción: la cerámica y la autoestima, pintura y auto imagen, collage e identidad y movimiento corporal y conflicto. Al ser talleres vivenciales el aprendizaje es significativo, la toma de conciencia permite al participante elegir que hacer con ella.

## CAPÍTULO I

### FUNDAMENTO TEÓRICO DEL ABORDAJE EMOCIONAL.

#### 1.1 La Gestalt.

El término gestalt proviene de la lengua alemana y fue introducido por primera vez por Christian Von Ehrenfels. No tiene traducción directa al español, pero sus equivalentes son: *forma, totalidad, estructura, configuración...*

Según Ortega (2006), la Gestalt aparece en Alemania a principios del siglo XX como una teoría que se contraponía al conductismo, a la que se consideraba “reduccionista y atomista”. Los exponentes más reconocidos han sido los teóricos Max Wertheimer, Wolfgang Köhler, Kurt Koffka, Kurt Lewin.

Estos psicólogos en la década de 1910 determinaron que el cerebro humano organiza las percepciones como totalidades, llegando a determinar que “el todo es más que la suma de sus partes.” (Ortega, 2006). Para llegar a este enunciado trabajaron sobre el “movimiento aparente” (dando lugar a la teoría del fenómeno “phi”) donde analizaron la percepción de una película cinematográfica, determinando que si ésta es observada de fotograma en fotograma se tendrá una idea muy diferente e imprecisa que si vemos la secuencia en su conjunto, es decir si miramos la película como totalidad.

La Gestalt por tanto tiene un enfoque holístico al estudiar la incidencia en los sistemas totales, en las estructuras en la que las partes están interrelacionadas dinámicamente de manera que el todo no puede ser inferido de las partes.

La contribución de la Gestalt por tanto se da en el estudio de la percepción, definiendo una serie de principios de organización perceptiva que permiten captar de forma integral estas totalidades o gestalts. Estos principios se estructuraron en lo que denominó “leyes de la percepción”, que, posteriormente se les conocería como leyes de la gestalt.

En un principio estas leyes fueron aplicadas a la percepción visual, pero, Köler experimentó en el campo auditivo con acordes musicales, donde estas leyes se ajustaban de igual manera; lo que determinó el estudio posterior de los diferentes canales o vías de percepción.

Estas enunciaciones fueron fundamentales para determinar que la percepción es la vía de adquisición del conocimiento y por tanto determinante en el posterior desenvolvimiento y configuración de la psique. “El como percibimos sienta las bases de cómo pensamos” ([www.guillermoleone.com.art](http://www.guillermoleone.com.art). 02-05-07).

Las leyes de la Gestalt, de igual forma, actúan como un todo, de manera simultánea creando en ocasiones resultados difíciles de prever, éstas se ajustan también a las variables de tiempo y espacio (variables subjetivas) las mismas que son sensibles al aprendizaje.

Básicamente las leyes de la Gestalt son:

*La Ley de la Figura – Fondo y la Ley de la Buena Forma (llamada también ley del agrupamiento o de la pregnancia)*

**Ley de la figura – fondo.-** El proceso de percepción se remite a un mecanismo de selección (jerarquía) mediante el cual tendemos a focalizar nuestra atención sobre una zona determinada del total del campo perceptual, quedando en primer plano a lo que se llama **figura** y las zonas circundantes que quedan en un plano de menor jerarquía se las denomina **fondo**. Este fenómeno está determinado por las características propias del ojo, el mismo que posee en la zona central de su retina una mayor cantidad de células receptoras que en periferia, lo que ofrece un área de mayor definición. De la misma forma funciona la conciencia, con un foco al que se le llama “figura”. El conjunto de figura-fondo constituye una totalidad o gestalt, esto determina que no exista una figura sin un fondo. Si nuestra atención cambia a otra zona del fondo en ese momento ésta se transforma en figura y la figura anterior en fondo.

Cuando la figura – fondo están constituidos por estímulos de igual intensidad y dificultan la posibilidad de ser diferenciados provoca un efecto desestructurante sobre la psiquis, la confunde. Este hecho lo podemos experimentar cuando nos encontramos frente a una obra de arte abstracto, donde intentamos darle un

ordenamiento y una interpretación conforme a nuestra experiencia. De esta particularidad se aprovecha para los psicodiagnóstico.

Es importante recordar que, aquellas partes del fondo aunque no sean susceptibles de atención, se encuentran sosteniendo a la figura, siendo parte de la totalidad. Por tanto los elementos del fondo estarán siempre presentes en la percepción aunque nunca lleguen a emerger como figura. A este fenómeno se lo denominaría percepción subliminal. ([www.quillermoleone.com.ar/leyes.htm/](http://www.quillermoleone.com.ar/leyes.htm/) 02-05-07)

**Ley de la buena forma.-** Está dada por el principio de organización de los elementos que componen una experiencia perceptiva y que los gestaltistas llamaron **Pregnancia**. Es el mecanismo que permite reducir posibles ambigüedades o efectos distorsionados, buscando siempre la forma más simple o la más consistente; es decir nos permite ver los elementos como unidades significativas y coherentes, esto incluye el sentido de perspectiva, volumen, profundidad, etc. (Montoya. 2.005. Pág.2)  
[www.wikilearnig.com/psicologia de la gestalt y arte](http://www.wikilearnig.com/psicologia_de_la_gestalt_y_arte))

Esta ley se expresa en un nivel de pensamiento cuando rechazamos a alguien o algo que consideramos inacabado o defectuoso. Hay personas que al ver la decoración de una casa imaginan las posibles mejoras que harían, en tanto que otras solo ven lo que ven. Cada uno tiene la tendencia a buscar la mejor organización de los elementos que le permita sentirse cómodo con lo que percibe, considerando como algo concluido y armonioso. Cuando algo no está definido hay la tendencia a veces de darle un significado, una definición, poniendo rótulos, encasillando, cerrando etc. Porque lo difuso o ambiguo transmite la sensación de “es desconocido”, causando inquietud y/o malestar por no presentarse para una lectura clara, (ubicarse en lo ya conocido).

Además, la ley de la buena forma se rige por una serie de principios básicos o leyes particulares:

**Ley del cierre.-** Las formas cerradas y acabadas son más cómodas visualmente; las formas abiertas o inconclusas provocan incomodidad, existiendo la tendencia a completar con la imaginación aquello que falta buscando la mejor organización posible.

A nivel de pensamiento, esta ley se hace presente cuando con solo tener algunos indicios sacamos una conclusión, aunque no se haya percibido la totalidad de los detalles de la situación. De igual manera, cuando una persona interrumpe su diálogo quedando este inconcluso, intentamos concluir su frase. Por ejemplo: Cada vez que vengo me siento... Esta frase deja la sensación de que algo falta, expresándose esta ley en el ámbito de lo psíquico a veces como prejuicios, ensamblando hipótesis que develen o completen lo que falta. Las formas abiertas invitan a ser cerradas, por eso quedan mucho más latentes los finales abiertos. ([www.wikilearnig.com/psicologia de la gestalt y arte](http://www.wikilearnig.com/psicologia_de_la_gestalt_y_arte))

**Ley del contraste.-** Los valores absolutos de los diferentes elementos se pueden relativizar al modificar los puntos de referencia (percepción) o, lo que es lo mismo, la posición relativa de los diferentes elementos incide sobre la atribución de cualidades. ([www.guillermoleone.com.ar/leyes.htm/](http://www.guillermoleone.com.ar/leyes.htm/) 02-05-07)

En el campo terapéutico una situación determinada puede perder su dureza si la comparamos con otra de mayor gravedad. En el caso opuesto, si damos poco valor a un objeto o situación, debemos compararla con algo de menor intensidad. Así por ejemplo: la pérdida del trabajo tiene determinado valor en el campo emocional que puede generar angustia, pero si comparamos con situaciones más graves como perder la salud, o perder un ser querido, entonces se atenúa su dureza; otro ejemplo podría verse en personas, que, teniendo una pobre autovaloración, necesitan rodearse de personas que perciban como inferiores en algún aspecto para, por contraste, sentirse más importantes y de allí poder trasladarla a su revaloración. ([www.guillermoleone.com.ar/leyes.htm/](http://www.guillermoleone.com.ar/leyes.htm/) 02-05-07)

**Ley de la proximidad.-** Es la tendencia al agrupamiento parcial o secuencial de los elementos que están a menor distancia (próximos) y considerarlos como un todo.

“Existen diferentes calidades de distancias: físicas o concretas, emocionales, intelectuales, de clase, etc. Tendemos a homologar y a superponer: Si estamos cerca físicamente pensamos que también lo estamos afectivamente; o si nos queremos (proximidad afectiva) entonces pensamos que debe haber acuerdo en todo (proximidad intelectual)” (Leone. [www.guillermoleone.com.ar/leyes](http://www.guillermoleone.com.ar/leyes))

**Ley de la semejanza.-** Esta se hace manifiesta por la tendencia al agrupamiento de elementos semejantes y son vistos como un mismo elemento. La semejanza depende de la forma, tamaño, color, y brillo de los elementos.  
([www.wikilearniq.com/psicologia de la gestalt y arte](http://www.wikilearniq.com/psicologia_de_la_gestalt_y_arte))

Estos, en el campo psíquico pueden estar representados por individuos, objetos, situaciones o hechos, los mismos que se estructuran en la mente conformando, al decir de Tonny Buzzan “Mapas mentales”. Este hecho permite identificar y hacernos familiar lo desconocido al ubicarlo dentro de las categorías ya establecidas; así, un objeto grande con ruedas que jamás se ha visto antes, es considerado un vehículo de alguna clase, y lo agrupamos mentalmente en esa categoría.

Así mismo esta categorización suele ser un obstáculo hacia la apertura cuando se generaliza y universaliza a partir de rasgos parciales, tomando a veces “las partes por el todo”, corriendo el riesgo de ubicar o clasificar elementos físicos, mentales o emocionales en categorías equivocadas; siendo éste, otro fundamento del prejuicio.

**Ley de la comunidad.-** Llamada también ley del movimiento común. Muchos elementos moviéndose en la misma dirección son percibidos como un único elemento o conjunto.

En el orden psíquico esta ley se manifiesta en las tendencias de agrupar a las personas o eventos por un rasgo común, como sucede en el caso de la similaridad. Estos “movimientos comunes” definen rasgos de compatibilidad de caracteres, la diferencia es que estos rasgos se relacionan con el hacer (moverse) más que con el ser como en el caso de la similaridad. (Leone.  
[www.quillermoleone.com.ar/leyes](http://www.quillermoleone.com.ar/leyes)).

Debemos recordar que las leyes de la percepción no se presentan de manera aislada, sino que se interrelacionan generando resultados diversos y no previstos en un proceso gestáltico.

### **Gestalt y psicoterapia.**

La terapia Gestalt, fue desarrollada después de la Segunda Guerra Mundial (en los años sesenta) por Fritz Perls y su esposa Laura. Siendo en California donde crea la escuela y el estilo actual de la terapia, a través de la cual pretende resolver los

conflictos y ambigüedades de una persona, que provienen de la dificultad para integrar exitosa y acertadamente las partes de su personalidad en un todo saludable.

Las leyes antes descritas, en este campo se extienden a todos los aspectos de la experiencia humana. Así por ejemplo, podemos ver como algunas situaciones que nos preocupan o molestan a nivel psíquico-emocional, al estar en primer plano aparecen como figura, los mismos que en otro momento pueden cambiar su status a fondo, esto una vez que el problema o la necesidad que la hizo surgir desaparezca; lo que equivale a decir, que, nuestra atención ha sido retirada de la figura anterior perdiendo su fuerza para pasar al fondo, desde donde surgirá una nueva necesidad o figura. En este sentido figura-fondo hace referencia a consciente-inconsciente, o un darse cuenta percibiendo lo que antes era borroso.

En el Enfoque Gestáltico como lo llama César Vásquez Olcese, es necesario que se asuma la responsabilidad de su propia vida. Es la manera de estar en el mundo de forma plena, libre y abierta. De estar en relación con otras personas y con uno mismo, lo que da un sentido a lo que nos ocurre, a lo que somos. Es vivir con los pies bien puestos en la tierra, usando como único recurso el apreciar lo obvio, lo que Es. (Vásquez. [www.monografias.com/trabajos13/enfogest/enfogest.shtml](http://www.monografias.com/trabajos13/enfogest/enfogest.shtml))

El enfoque gestáltico es un proceso holístico basado en el contacto con las emociones, situaciones, conflictos, su entorno... a través de las siguientes premisas:

**El aquí y el ahora:** Es ocuparse del presente más que ocuparse del pasado o del futuro. Esto no quiere decir que no se de importancia a lo ocurrido en el pasado, pero la forma de trabajarla será en el presente. El ahora es el presente, aquello de lo que soy conciente, tanto lo que recordamos como lo que anticipamos se dan en el ahora. Pasado y futuro no existen excepto el presente.

**El darse cuenta:** Es la capacidad de poder entrar en contacto con el aquí y el ahora dentro de sí mismo y el mundo que nos rodea.

Dentro de esta experiencia, en el aquí y el ahora se pueden distinguir tres tipos de **darse cuenta o zonas de contacto**.

- El darse cuenta del mundo exterior: Se relaciona con el contacto sensorial. Nos pone en contacto con objetos y eventos en el presente del mundo que nos rodea. Es lo obvio, lo que se presenta por sí en nosotros: Veo, toco, oigo, percibo y degusto.
- El darse cuenta del mundo interior: Está dado por todas aquellas sensaciones y sentimientos que ocurren dentro de nosotros. Nos permite contactarnos con nosotros mismos: Me siento, yo siento... aquí y ahora.
- Darse cuenta de la fantasía: Incluye toda la actividad mental: Pensar, recordar, planificar, imaginar, adivinar... En gestalt esto es fantasía, no es real, y lo mejor es tomarlo como tal.

**Responsabilizarse:** El dejar libre paso a las experiencias presentes, sin juzgarlas, ni criticarlas asumiendo lo que nos corresponde. Cada uno debe asumir la responsabilidad de su propia vida.

(Ordóñez. [www.sindominio.org/terapia\\_gestalt.htm](http://www.sindominio.org/terapia_gestalt.htm))

Al referirnos a la gestalt como totalidad debe recordarse que en los procesos de nuestras vidas existen espacios o necesidades no satisfechas. "...Cuando la formación y destrucción de una gestalt se bloquea o rigidiza, cuando las necesidades no son reconocidas o expresadas, se alteran la armonía flexible y el flujo del campo organismo – ambiente. Necesidades no satisfechas forman gestalten incompletas que claman atención, y por tanto interfieren en nuevas gestalten..." (Ortega. [www.monografias.com/trabajos28/psicoterapia-gestalt](http://www.monografias.com/trabajos28/psicoterapia-gestalt))

Es decir, las necesidades no satisfechas que de un modo u otro están bloqueando la energía de la persona serán las responsables de las neurosis, las mismas que se constituyen por capas o estratos "al igual que una cebolla" como se refiere Fritz Perls, y el ir quitando estas capas hasta llegar al centro de la misma se considera la razón del proceso terapéutico, donde la crisis o problema (necesidades no satisfechas) es la figura, y el pasado vendría siendo el fondo. Una vez concluida o cerrada esta gestalt, lo que fue figura pasará a ser fondo y una nueva necesidad será una nueva figura.

El ciclo de la experiencia o una gestalt da inicio con el reposo o equilibrio del sujeto, quien siente emerger en sí algunas sensaciones que producen un cambio; el sujeto toma conciencia de ello identificando como una necesidad, busca en el espacio algún elemento u objeto que lo satisfaga (figura). Esta toma de conciencia

libera energía, genera movimiento para alcanzar el objeto deseado, hasta que entra en contacto con él; satisface la necesidad y nuevamente entra en reposo.

En este ciclo se identifican seis etapas sucesivas: 1) reposo; 2) sensación; 3) darse cuenta o formación de figura; 4) energización; 5) acción; y 6) contacto...

El equilibrio de una persona por tanto, obedecerá al desarrollo de manera permanente, sin trabas de los procesos de formación y cierre de gestalts, de la vivencia plena de cada experiencia. Al decir de Perls a esta persona se la considera "sana".

Una gestalt no terminada condiciona a una persona a negarse a vivir otros tipos de experiencias hasta que haya llevado a término sus experiencias incompletas. En tanto quede abierta una gestalt, la persona reproducirá compulsivamente este hecho, conformando un patrón repetitivo de comportamiento.

En el trabajo gestáltico por tanto, el acompañante utilizará diversos recursos que eviten suprimir los intentos de evasión del cliente del aquí / ahora y de su experiencia; es decir, se busca con ello que el sujeto experimente lo que no quiere o lo oculto a fin de facilitar su darse cuenta. Este proceso se llama supresivo.

Las técnicas expresivas buscan que el sujeto exteriorice lo interno, que se de cuenta de cosas que posiblemente traía guardadas toda la vida, pero que no percibía.

Una vez que la persona ha llegado a la toma de conciencia, a darse cuenta de lo que bloqueaba su cierre gestáltico, es importante que estas (sus) partes alienadas sean integradas a su personalidad por ser parte de un todo, de su ser. (Vásquez. [www.monografias.com/trabajos13/enfogest/enfogest.shtml](http://www.monografias.com/trabajos13/enfogest/enfogest.shtml)).

### **1. 1. 1 Gestalt y Arte.**

El como respondemos a los estímulos que nuestro entorno nos proporciona, dependerá de las estructuras o mapas mentales que se hayan formado con experiencias pasadas o gestalts vividas. Por lo que la percepción desde un principio nos acerca al conocimiento del mundo.

Así, el propósito de la percepción es proporcionarnos información que nos capacite para analizar de la mejor manera nuestro entorno, y a la vez transmitirnos un mundo objetivo. No obstante, actuamos y juzgamos de forma completa, incompleta o superficial dependiendo de cómo hayamos percibido nuestro mundo (Correa. [www.cge.edg.mx/revistastaudg/rug29/art3.html](http://www.cge.edg.mx/revistastaudg/rug29/art3.html))

La percepción es la vía de adquisición del conocimiento del mundo y por lo tanto determinante en el posterior desenvolvimiento y configuración de la psique. Como percibimos sienta las bases cómo pensamos.

En el proceso del desarrollo del niño, las percepciones se convierten en totalidades cada vez más complejas, donde se siguen incorporando elementos externos a los ya asimilados y/o elementos internos, dando lugar al pensamiento de un adulto. Cada persona organiza sus percepciones de manera única, determinando así el cómo organizará sus pensamientos como adulto y su relación con la realidad (estructuras mentales). Guillermo Leone al respecto manifiesta, que este es el punto de partida, porque una percepción caótica implicará caos en las representaciones (internas-externas) de lo percibido y en el proceso de pensamiento. (Leone. [www.quillermoleone.com.ar/leyes.htm](http://www.quillermoleone.com.ar/leyes.htm))

Perls, al igual que otros estudiosos, consideró la importancia de explorar las estructuras internas y descubrir las gestalts no resueltas que impiden la vivencia de nuevas experiencias. Encontrando en el arte un recurso valioso, a través del cual se podría expresar de forma inconciente lo que de diario está oculto. El arte con su diversidad, está en la capacidad de llegar a utilizar los diferentes canales de percepción y transformarlos en medios de expresión.

Al decir de Ramón Almela, hablar de la aplicación del arte como terapia o como recurso para la educación, nos alejamos de los conceptos de arte vinculados con la habilidad técnica y/o, con la producción de belleza. Quedándonos por tanto con lo que hoy se lo denomina “experiencia artística”, que incluye tanto conductas vinculadas con la percepción como con la producción –expresión, sin que por ello tengan que ser categorizadas como arte. Si las obras, resultado de estas experiencias artísticas son catalogadas como tal, obedecerá al hecho de legitimación sociocultural como es el caso de llamado “Arte Marginal u Outsider Art”, donde el arte supone una forma fácil y cómoda de comunicarse con el interior de nuestra psique, sacar los conflictos al exterior y transformarlos de manera

creativa, lo que determina la transformación del ser humano al irrumpir el inconsciente dentro consciente y exteriorizarlo.

En el campo educativo se da mucha importancia a la expresión oral y escrita, pero muy poca o ninguna a otro tipo de expresiones como las artísticas. En el niño, en la niña el arte y el juego tienen una misma finalidad, como la de poder expresarse, descubrirse, ubicarse. En el adulto no es diferente. La experiencia artística, por tanto, por sí misma es sanadora.

(Almela. [www.criticarte.com/page/file/art2006/outsider\\_decons05.html](http://www.criticarte.com/page/file/art2006/outsider_decons05.html))

Desde esta panorámica pueden identificarse dos formas de terapia artística: libre y estructurada. La primera consiste en dejarnos llevar libremente por lo primero que venga a nuestra mente, siendo lo espontáneo lo que guiará el trabajo hasta que lo terminamos. Con este proceso lo que hacemos es sumergirnos en nuestro subconsciente y dejar que aflore su contenido al consciente. Permite también incrementar la expresión de la creatividad.

En la terapia estructurada el terapeuta pide a la persona que acompaña que haga un trabajo determinado o utilice materiales específicos, con la finalidad de explorar algún punto en particular o profundizar más en ello.

La Asociación Americana de Terapia Artística define a esta terapia como “una profesión que utiliza el arte, las imágenes, el proceso creativo y las respuestas del cliente ante sus creaciones como reflejos del desarrollo, habilidades, personalidad, intereses, preocupaciones y conflictos del individuo”. Su práctica permite “reconciliar problemas emocionales, fomentar la autoconciencia, desarrollar habilidades sociales, manejar conductas, resolver problemas, reducir la ansiedad, ayudar a orientarse hacia la realidad e incrementar la autoestima”. (Muñoz. [www.cepvi.com/articulos/arte.htm](http://www.cepvi.com/articulos/arte.htm))

## **1. 2 Programación Neurolingüística.**

La PNL puede definirse como la ciencia y el arte de la excelencia personal. Es un arte, porque cada uno da su toque y estilo personal a la utilización de las técnicas y recursos que están empleando. Es una ciencia, porque hay métodos y procesos para descubrir modelos para la excelencia, que emplean individuos en diversos campos con resultados sobresalientes.

Se desarrolla en los Estados Unidos a mediados de la década de los setenta. Sus fundadores fueron John Grinder, profesor auxiliar de lingüística en la universidad de Santa Cruz, California, y Richard Bandler, matemático y entonces estudiante de psicología de la misma universidad. Ambos, durante cinco años investigaron la forma de trabajar de los terapeutas más famosos y sobresalientes de ese entonces quienes obtenían en sus procesos resultados sobresalientes: Fritz Perls un innovador de la terapia gestáltica; Virginia Satir, una destacada terapeuta familiar en el enfoque sistémico y Milton Ericsson, famoso hipnoterapeuta, considerado como el padre de la hipnoterapia moderna. Sumándose a esta lista otros personajes que se destacaron en diferentes campos del quehacer científico, humano, social entre otros. Hoy siendo su campo de acción aplicado en múltiples áreas.

El objetivo de Grinder y Bandler fue el de determinar los patrones o modelos empleados en la comunicación por estos terapeutas de éxito, la posibilidad de ser enseñados a otros y empleados en cualquier área para obtener los mejores resultados. Como conclusión de esta investigación, ellos plantean un nuevo paradigma de la comunicación humana que se fundamenta en los siguientes elementos:

- El lenguaje verbal y gestual corresponde a un proceso psico-biológico natural del ser humano, que determina la forma en que la persona percibe el mundo y construye un mapa individual de la realidad.
- Debido a las características físicas y biológicas de nuestros órganos sensorios, los seres humanos percibimos la "realidad" en un margen que éstos nos permiten; por ejemplo captamos sólo una porción de las ondas luminosas, de las ondas sonoras; no percibimos el magnetismo terrestre, entre otros.
- Con las limitadas percepciones, construimos representaciones de la realidad a las cuales incorporamos cargas emocionales y de valor que constituyen los mapas mentales. El ser humano por tanto, no vive en el territorio sino en su mapa creado de éste territorio. "El mapa no es el territorio".

- Estas percepciones y representaciones sometemos a procesos fisiológicos de lenguaje; es decir, a omisiones, generalizaciones y distorsiones. La responsabilidad de la comunicación no es del oyente y sí del comunicador.
- Todo lo anterior permite concluir que, no existe una realidad única, sino realidades personales, unidas por la cultura.
- Al ser modificadas las representaciones internas, cambian “la percepción de la realidad” la “auto imagen de las personas” y “el significado emocional del pasado”. Cualquier tarea o logro realizado por una persona, puede ser modelada por cualquier otra.

La aplicación de estos nuevos conceptos de ingeniería de la comunicación humana ha significado un gran salto en la comprensión y aplicación en los procesos de cambio del desarrollo del ser humano en los diferentes ámbitos: Terapéuticos, educacional, sistémico, trabajo en equipo, laboral, desarrollo personal, etc.

El nombre de Programación Neurolingüística se aplico considerando que:

Programación, se refiere a los procesos de organizar nuestros pensamientos, sentimientos y comportamientos (representaciones sensoriales), para producir salidas (metas o resultados) específicos de manera conciente.

Neuro, dice que todo comportamiento es el resultado de procesos neurológicos, donde se incluyen además las distintas estructuras mentales o filtros personales (aprendidos), nuestros sentidos: visión, audición, olfato, gusto, sus respectivos órganos y elementos físico-kinestésicos (tacto y sensaciones).

Lingüística, se refiere a la manera particular (patrones) de comunicarnos con los demás, el uso del lenguaje verbal y no verbal y la comunicación que establecemos con nosotros mismos a través del diálogo interno.

Una persona puede tener una representación o modelo de la realidad que es limitante, y en consecuencia obtiene resultados negativos en su actuar. La PNL propone explorar opciones que sean positivas. Por ejemplo, si un estímulo X siempre evoca respuestas Y, donde Y es limitante, la PNL emprenderá búsqueda de otras opciones, A, B, C...algunas de las cuáles serán mas positivas en el

contexto donde ocurre el estímulo X. Para lograr la modificación de comportamiento y obtener nuevos resultados se considera un conjunto básico de elementos:

- La representación de un estado problemático actual.
- La representación de un estado deseado /resultado.
- La representación de recursos

(Instituto Chileno de PNL).

Podemos concluir que no vivimos en la realidad sino en un mapa construido por cada quién y, por tanto es distinto para cada persona. Actuando en este mapa, “el cambio sanador” consiste en ampliarlo, darle otras alternativas de funcionamiento, distintas a aquellas que nos limitan. Nuestra conexión con el mundo en que vivimos (la realidad) se realiza a través de los sentidos. Es sintiendo y percibiendo este mundo como vamos estructurando un mapa de lo que vemos, oímos y tocamos. Sobre estos mapas vamos organizando los nuevos detalles (asociación) que a lo largo de la vida incorporamos, acerca de hechos o elementos determinados.

Para dar sentido al mundo en que vivimos se hace por tanto necesario simplificarlo, lo que equivale a decir, hacer un mapa. Siendo ésta la manera de cómo damos significado al mundo. Los mapas son selectivos, dejan de lado información al mismo tiempo que nos brindan. El tipo de mapa que se haga dependerá de lo que se vea y donde se quiera llegar. “El mapa no es el territorio que describe”. Prestamos atención a los aspectos del mundo que nos interesan e ignoramos otros.

Un pintor, un ingeniero, un agricultor, paseando por un bosque, experimentaran este hecho de maneras muy diferentes. Su mapa o modelo del bosque tendrían elementos que fueron filtrados por su percepción, y su mirada a experimentado cambios al paso de su evolución de niño a adulto.

En el proceso de desarrollo de niño a adulto tenemos acceso a creencias, sentimientos, valores que orientarán nuestra percepción a la conformación de mapas o modelos que empobrecerán o enriquecerán nuestras acciones futuras.

Dentro de estos filtros se encuentran las palabras, las que conllevan una carga significativa para cada uno, las mismas que se hallan vinculadas con recuerdos y experiencias, imágenes internas, sonidos y sentimientos que permiten dar sentido a estas palabras. Cada persona tendrá por tanto su propio significado de una misma realidad – palabra.

Las creencias actúan también como filtros dejando pasar solamente aquello que nos es familiar y aceptable. Dejando excluidos elementos que consideramos extraños a nuestra preconcepción. Esto limitará nuestro campo de percepción o facilitará los resultados que busquemos.

PNL por tanto pretende utilizar el conocimiento de nuestros mapas, modelos, filtros con que hemos aprendido a vivir, a favor nuestro ya sea potenciándolos o creando otros que nos posibiliten alcanzar los resultados que deseamos.

### **Algunas técnicas clásicas de la PNL.**

#### **Posiciones perceptuales.**

Hace referencia a la ubicación en la que se halla la persona, desde dónde puede percibir su realidad. PNL distingue tres posiciones:

Primera.- Es la que se hace desde la propia perspectiva. La persona ve, oye y siente por completo la experiencia desde su yo. Cuando se trata de recuerdo se puede revivir la experiencia casi como si estuviese ocurriendo en el momento, involucrando sensaciones, emociones, imágenes y sonidos.

Segunda.- Es situarse en la posición de la otra persona; se ve, se oye y se siente como él. Es “ponerse en los zapatos del otro”.

Tercera.- La experiencia se la recordará como observando los hechos desde lejos, Es un observador disociado de los acontecimientos originales. Es como ver una película en la que uno es el protagonista.

El cambio de percepción de la experiencia - recuerdos - modificarán las estructuras establecidas.

## **Submodalidades.**

La percepción se realiza a través de los sentidos, los mismos que se categorizan en tres canales: visual, auditivo y kinestésico. Las modalidades de representación sensorial de la realidad interna por tanto, corresponden a los tres canales citados. Estas modalidades se evidencian cuando al recordar o proyectarse al futuro, unas personas lo hacen a través de imágenes mentales, otras evocando una voz o una canción (sonidos) y la tercera, utilizando un dialogo interno, y cuando tenemos sensaciones o emociones correspondientes a eventos pasados o proyectándonos hacia el futuro. Estas modalidades a su vez pueden subdividirse en segmentos de información más específicos:

Submodalidad visual.- Es el concientizar cómo la imagen mental se presenta. Se identifica el tamaño, en donde se ubica –izquierda, derecha, arriba, abajo, delante, detrás, o al centro-; a que distancia de si mismo la observa; apreciar colores, claridad, en movimiento o estática, etc.

Submodalidad auditiva.- Evoca los sonidos con mayor intensidad en su representación mental. Se evalúa si llega de dentro o fuera de si mismo; Si el sonido viene de derecha o izquierda, o por ambos simultáneamente; a que distancia se escucha; el volumen es alto, mediano o bajo; si el sonido (voz, o música) tiene ritmo o no; etc.

Submodalidad Kinestésica.- Las experiencias pueden ser representadas a nivel corporal debiendo definirse en que zona o zonas se localizan las sensaciones; la intensidad, si hay presión o no; su temperatura; si son intermitentes o estables, etc.

Conocer las submodalidades nos permite conocer como se procesan nuestros pensamientos, con la posibilidad de manejarlos, eliminando o transformando su carga emocional negativa. Así que somos capaces de hacer nuestros propios anclajes que nos lleven a una mejor calidad de vida cuando lo decidamos.

### **1. 2. 1 Las emociones según la PNL**

La psicología tradicional al decir de Salvador Carrión, considera que una emoción está constituida por tres tipos de componentes: conductuales, reactivos y hormonales. Al referirse a conductas, se abordan las respuestas musculares que se presentan como consecuencia de un hecho que las provoca. Las respuestas reactivas facilitan las conductas a través de una inmediata activación de un sistema de defensa para poder actuar con rapidez y brío, ya sea este de ataque o retirada. Dentro de este último aparece el componente hormonal que acrecienta la reacción autónoma respectiva.

La PNL discrepa totalmente de lo antes expuesto. Para ella una cosa son las conductas otra las respuestas reactivas (compulsivas o automáticas) y otras las reacciones fisiológicas (actividad hormonal), cada uno de estos tres estadios forman parte de una secuencia cuyo origen es la emoción en sí. No es que la emoción está formada por estos tres elementos, sino que, la emoción activa esos tres elementos.

En PNL se considera que los estados internos así como las emociones son consecuencia de nuestros mapas mentales contruidos a partir de un encadenamiento de modalidades del sistema representacional. Recordemos que nuestros pensamientos son el producto de nuestras percepciones es decir de lo que hemos visto, oído y sentido, lo que permite crear el mapa del territorio de la realidad. Mapa subjetivo a través del cual nos guiamos. En este proceso entra en actividad una parte muy importante del sistema límbico que es la amígdala, pero ésta tiene que ser activada a partir de representaciones mentales que hagamos.

La información al ser filtrada por los órganos perceptuales nos llega desvirtuada y en una proporción mínima del total de la realidad. Siendo esta mínima información la que servirá para crear nuestros archivos y recuerdos, transformándose estos en nuestros esquemas mentales sobre los cuales reaccionaremos ante un estímulo concreto.

El proceso de cómo filtramos la información es consecuencia de los condicionamientos que recibimos a través de la sociedad y sus medios: el sistema

educativo y la familia inculcan sus reglas a lo largo de los años, lo que determina en la persona la preferencia de la modalidad de percepción (visual, auditivo, sensorial).

Ninguna persona utiliza un solo canal exclusivamente, sino que uno de ellos será el predominante. La información que no pertenece a su modalidad principal pasa desapercibida y es como si ello no existiera.

Una vez que se ha establecido las modalidades del sistema representacional pasamos a construir las representaciones internas siendo aquí cuando se desencadenan los estados internos y emociones. A partir de este momento cualquier imagen representada internamente será percibida como real (para nuestra mente inconsciente no existe diferencia entre real y imaginado), y el sistema límbico reaccionará al mensaje recibido, permitiéndonos adoptar cierta fisiología en función de la intensidad o naturaleza del hecho, desencadenándose a continuación un estado interno o emoción, permitiendo al organismo una respuesta adaptativa o reacción – conducta a este hecho. La mayor parte de este proceso se produce a nivel subconsciente, por lo que resulta difícil reconocerlo e identificarlo.

La Real Academia de la Lengua define emoción como: “Estado de ánimo, producido por impresión de los sentidos, ideas o recuerdos, con frecuencia se traduce en gestos, actitudes u otras formas de expresión”.

La PNL al decir de Salvador Carrión (en su obra: Inteligencia Emocional con PNL) define la emoción: “como el resultado de la experiencia subjetiva que sobre todo, y en cada momento dado tenemos”. En esta definición se puede notar que no es necesario un estímulo externo, no es necesaria la agitación de ánimo, ni de conmoción orgánica ni tampoco fenómenos viscerales significativos para que se presente la emoción de baja intensidad. Pero si el estado interno es intenso, originará una descarga energética como consecuencia de la reacción límbica de respuesta automática.

Hemos podido ver que a través de todo el proceso de una emoción, ésta termina con una acción. La misma que puede ser manejada con inteligencia o reprimida, en cuyo caso, esta energía no se destruirá sino que se transformará, manifestándose

de ser esta represión continua en alteraciones orgánica, hecho conocido como somatización. Recordemos que: “nada se crea, nada se destruye, todo se transforma”.

De lo anotado se desprende que lo importante de una emoción no es la respuesta orgánica como tal, sino la señal de advertencia que ésta nos transmite.

### **1.3 Conclusiones.**

Desde el momento que el niño hace su entrada al mundo, incluso antes según diferentes estudios, se encuentra abocado a estímulos externos constantes, los mismos que son percibidos por estructuras anatomo-fisiológicas especializadas, órganos receptores. Siendo la percepción la vía de entrada y adquisición del conocimiento, por tanto determinante en el posterior desenvolvimiento y configuración de cómo pensamos.

Todo lo percibido pasa a través de canales que en su estructura biológica tienen sus propias limitaciones. Si a esta información recibida la revestimos de emociones y valores, obtendremos las estructuras o mapas mentales con que responderemos y volveremos a percibir el mundo. Por lo que, no vivimos en la realidad, sino en el mapa que del territorio hemos creado.

Las creencias, sentimientos, valores, por tanto, son elementos que incidieran en la percepción y conformación de patrones o modelos que enriquecerán o empobrecerán nuestras acciones futuras.

Es indispensable por tanto, acceder a las representaciones mentales limitantes, tomar conciencia y responsabilidad sobre ellas para modificarlas, lo que determinará el cambio de percepción de la realidad, incidiendo positivamente en la auto imagen y revalorización de los significados emocionales del pasado.

## **CAPÍTULO II**

### **LA INTELIGENCIA EMOCIONAL**

#### **2.1 La inteligencia Emocional**

Al hablar de emociones, es acercarnos a un tema que ha estado latente y ha interesado a todas las culturas a lo largo de la historia de la humanidad.

De manera clara puede comprobarse este hecho en las normas de conducta a seguir que las religiones impusieron o recomendaron para que sus miembros obtengan su recompensa en vida así como después de su muerte. Normas transformadas en leyes en las sociedades, con la finalidad de hacer menos dramáticas las relaciones entre los congéneres de las mismas.

Apegándonos a lo que nos es conocido, la Biblia, en ella encontramos referencias claras, donde puede percibirse la presencia de la necesidad del manejo de las emociones. Para citar unos ejemplos mencionaremos el Génesis, con Adán y Eva, Caín y Abel, donde los hechos que propiciaron la “ira” de Dios fueron las “pasiones”, es decir, las emociones; siendo los diez mandamientos el intento de canalizar las mismas.

Los helenos “padres de la cultura occidental” consideraban que para un adecuado desarrollo humano era requisito el dominio y correcto manejo de las emociones.

De igual manera en la filosofía oriental se considera “piedra angular” para el desarrollo y descubrimiento del ser, el transmutar o vivir sobre las bajas pasiones.

Pero ¿Qué son las emociones? Según el Oxford English Dictionary (Daniel Goleman, Inteligencia Emocional) emoción, se define como “cualquier agitación y trastorno de la mente, el sentimiento, la pasión; cualquier estado mental vehemente o excitado”. Goleman utiliza el término emoción para referirse a un sentimiento y sus pensamientos característicos, a estados psicológicos y biológicos y a una variedad de tendencias a actuar.

La Real Academia define emoción como: “Estado de ánimo, producido por impresiones de los sentidos, ideas o recuerdos, con frecuencia se traducen en gestos, actitudes u otras formas de expresión”

Walter Riso en su libro Sabiduría Emocional divide las emociones en dos categorías:

Las primarias, que son aquellas con las que nacemos, son naturales, no aprendidas cumplen una función adaptativa, y cuando hacen su aparición por determinado estímulo son de corta duración y se agotan por sí mismas: dolor, miedo, tristeza, ira y alegría son algunas de las más importantes. Su papel es el de permitirnos sobrevivir y adaptarnos al mundo. Si las reprimimos constantemente, afectan la salud física y mental.

Las emociones secundarias son aprendidas, constituyendo las llamadas estructuras mentales, sin que éstas cumplan necesariamente una función biológica adaptativa. Son defensivas o manifestaciones de un problema no resuelto: sufrimiento, ansiedad, depresión, ira, y restricción – apego son algunas de las más significativas. Éstas no se agotan por sí mismas y pueden permanecer por años o toda la vida. Su actuación libre o su falta de control o eliminación nos enferma. Hay que tratar de reducirlas al máximo o quitarlas de nuestra vida y aprender de ellas lo que podamos.

Walter Riso sugiere que cada emoción es un mensaje, el mismo que debe ser prestado la mayor atención pues éstos se manifiestan en el cuerpo por diferentes canales: reacciones corporales-hormonales, reacciones psicológicas que nos disponen a una acción inmediata. El miedo por ejemplo siendo una emoción primaria determinará el ataque o la huida en una situación de peligro, pero éste mismo cuando ha sido utilizado como elemento de represión queda indeleblemente gravado, formando estructuras mentales que limitarán el normal desenvolvimiento del organismo que lo vive. En este caso, esta emoción aprendida nos enseña los caminos que debemos recorrer y por el que no debemos recorrer. Para lo cual se requiere la toma de conciencia del hecho, adueñarnos y aceptar la experiencia que vivimos, pues solo lo que es nuestro podemos manejarlo.

Las emociones primarias tuvieron un papel preponderante en el proceso evolutivo, al actuar éstas como guardianes de la persona que las vivía, traducéndose el resultado como instinto de conservación con sus consabidas respuestas para lograr su objetivo (ataque-huída).

Las emociones secundarias al ser aprendidas como respuesta ante determinado suceso se seguirán repitiendo frente a hechos que lejos de ser los mismos estimulan su presencia, sin que éstas sean necesarias en la actual situación, ya sea real o imaginaria.

Todos los seres humanos tenemos por tanto diferentes actitudes (acciones) ante los hechos que se nos presentan a diario, teniendo cada uno su manera única, específica y personal de actuar frente al medio, al ser percibidos a través de nuestro propios y exclusivos esquemas.

Esta manera propia de actuar y responder a los estímulos determinará el grado de adaptación a nuestro entorno social donde se valoran y califican aceptando o rechazando la respuesta-acción, lo que establecerá el éxito o fracaso del autor.

Si las emociones son consustanciales a la naturaleza humana, deberíamos ser conscientes de ellas para poder manejarlas, sin embargo, con frecuencia no ocurre así, llegando incluso las emociones a tomar el control de nuestras vidas haciéndolas infelices, cuando debería la persona que la experimenta ser capaz de saber que hacer con ellas.

Las diferentes capacidades de adaptar nuestras conductas para conseguir aquellos objetivos que nos proponemos, se enmarcan dentro de la inteligencia a lo que se incluye la disposición para beneficiarse de las experiencias, resolver problemas y razonar con efectividad (Carrión, 2002, Pág. 51).

A estas diferentes capacidades Howard Gardner las llama “Inteligencias Múltiples”, perteneciendo a al grupo la llamada “Inteligencia Interpersonal” donde se requiere reconocer las emociones de otras personas así como las propias para lograr relaciones humanas exitosas, lo que facilita el crecimiento al lograr los objetivos que la persona aspira.

Daniel Goleman en su obra “Inteligencia Emocional” describe como se presentan las emociones y sus consecuencias negativas o positivas según su naturaleza, la necesidad de conocerlas y de su control.

Salvador Carrión (Inteligencia Emocional con PNL) define la IE como “Esa parte de la inteligencia que nos permite ser conciente de las emociones: percibirlas, identificarlas, comprenderlas, manejarlas, y expresarlas del modo más adecuado, en función del lugar, momento y personas implicadas”. Puede definirse también como un conjunto de habilidades que permiten a la persona encontrar un equilibrio en sus estados mentales, entre los que se encontrarían el autodomínio emocional, la motivación, la perseverancia, la disciplina y la comprensión hacia los otros.

En la obra antes mencionada Salvador Cariño cita A Lao Tse (Tao Te King) al referirse a la necesidad del autoconocimiento y del autocontrol, resumiéndose en el siguiente pensamiento:

Quien conoce a los demás, posee inteligencia.  
Quien se conoce así mismo, posee sabiduría.  
Quien vence a los demás, tiene fuerza.  
Quien se vence así mismo, es fuerte.  
Quien sabe contentarse, es rico.  
Quien se esfuerza, tiene voluntad.  
Quien no pierde su condición, vive largo tiempo.  
Morir sin desaparecer, he ahí la longevidad.

### **2.1.1 Su Naturaleza**

La necesidad de la ciencia de querer medirlo todo, llevó a los psicólogos a valorar la inteligencia determinándose así el llamado coeficiente intelectual, el mismo que se reflejará en el aprovechamiento académico. Por tanto, la excelencia académica supone que asegurará el éxito en la vida. En la práctica, se ha podido ver que esto no siempre es así, reservando sus notables excepciones a esta regla. A si mismo Goleman expresa que el coeficiente intelectual incide solo en un veinte por ciento aproximadamente de los factores para el éxito, quedando el ochenta por ciento restantes supeditados a otros elementos, en donde se incluiría el entorno y la clase social.

Los mencionados otros factores u otras características a las que se hace referencia tienen que ver con la inteligencia emocional: habilidades tales como ser capaz de motivarse y persistir frente a las decepciones; controlar el impulso y demorar la gratificación; regular el humor y evitar que los trastornos disminuyan la capacidad de pensar; mostrar empatía y abrigar esperanzas.

Como se indicó anteriormente el manejo de las emociones históricamente ha sido exaltado, sin embargo el concepto de inteligencia emocional es relativamente nuevo. Aún no se puede decir exactamente hasta qué punto explica la variabilidad de una persona a otra en el curso de una vida. Daniel Goleman en su libro *Inteligencia Emocional* sugiere que su desarrollo y manejo puede ser tan poderoso, y a veces más que el coeficiente intelectual. A nivel académico las aptitudes emocionales fundamentales sí pueden ser aprendidas y mejoradas por los niños, siempre y cuando nosotros pongamos interés en reconocernos, procesarlas y manejarlas, desde donde nos disponemos a enseñarlas. En realidad, el cociente intelectual proporciona pocos datos que expliquen los diferentes destinos de personas con aproximadamente las mismas posibilidades, estudios y oportunidades. Si se observa a profesionales, existen algunos que se han graduado con excelentes puntuaciones, sin embargo, no habían alcanzado demasiados éxitos en términos de salario, productividad y categoría profesional en comparación con otros profesionales que habían obtenido menor puntuación. Tampoco habían obtenido las mayores satisfacciones en su vida, ni la mayor felicidad en las relaciones de amistad, familiares y amorosas. En general, lo que marca la diferencia son las habilidades desde la infancia, cómo ser capaz de enfrentarse a las decepciones, controlar las emociones y llevarse bien con otras personas.

La vida emocional es un ámbito que, al igual que las matemáticas y la lectura, puede manejarse con mayor o menor destreza y requiere un singular conjunto de habilidades. Saber hasta qué punto una persona es experta en ellas es fundamental para comprender por qué triunfa en la vida, mientras otra con igual capacidad intelectual no pueden controlarlas; la aptitud emocional es una herramienta y determina lo bien que podemos utilizar cualquier otro talento, incluido el intelecto puro. Decir por ejemplo que un estudiante no es bueno porque no saca puntuaciones de 20 sobre 20 es un error, desarrollar en un estudiante el potencial para aquellas materias en las que tiene mejor puntuación, es desarrollar en él una disciplina, pero enseñarle a manejar sus emociones y el entorno -su inteligencia

emocional- es impulsarlo al éxito.

¿Con qué recursos contamos para formar tal modelo? Con el autoconocimiento, que es la piedra angular de la inteligencia emocional. Significa ser consciente de nuestro humor y también de nuestras ideas sobre ese humor. Creemos ser dueños de nuestras emociones y sentimientos (procesos internos), pero con frecuencia somos presas de ellas, aparecen sin la menor resistencia, dejando sus efectos a su paso, pero no siempre se marchan, se quedan y a veces de por vida convirtiéndonos en sus esclavos.

La máxima griega “Hombre concógete a ti mismo” hace referencia al autoconocimiento y dentro de ello a sus emociones. A esta acción se la denomina meta cognición, es decir, la toma de conciencia del proceso de pensamiento, dónde se incluye la conciencia de las emociones. Como dice Carrión; “hay que tomar conciencia de nuestra conciencia”. ¿Cómo alcanzar ésto? La herramienta más importante con que se dispone es la auto observación, que consiste en prestar atención de manera progresiva a los propios estados internos de manera imparcial, como un testigo que tiene interés pero que no reacciona, no juzga (tercera persona) o podemos ubicarnos en segunda persona, en los zapatos del otro, lo que nos permite comprender como afecta nuestra actitud a los demás, y la ineficacia o inutilidad de muchos de los reflejos emocionales inconscientes, siendo este paso de gran importancia para la transformación. Tara Bennett al respecto afirma que “en el instante en que nos volvemos conscientes de una emoción perturbadora, empezamos a regularla”.

Daniel Goleman toma la clasificación de John Mayer para describir los estímulos que la gente suele adoptar frente a sus emociones:

- **Consciente de sí mismo:** conscientes de sus humores en el momento en que los tienen, estas personas poseen, comprensiblemente, cierta sofisticación con respecto a su vida emocional. Su claridad con respecto a las emociones puede reforzar otros rasgos de su personalidad: son independientes y están seguras de sus propios límites, poseen una buena salud psicológica y suelen tener una visión positiva de la vida.
- **Sumergido:** se trata de personas que a menudo se sienten empantanadas en sus emociones e incapaces de librarse de ellas, como si el humor las

dominara. Son volubles y no muy conscientes de sus sentimientos, por lo que quedan perdidas en ellos en lugar de tener cierta perspectiva.

- **Aceptador:** si bien estas personas suelen ser claras con respecto a lo que sienten, también tienen tendencia a aceptar sus humores y no tratan de cambiarlos, viven con ellos, aunque los incomoden.

Mantener bajo control nuestras emociones perturbadoras es la clave para el bienestar emocional; no se trata de que la gente deba evitar los sentimientos desagradables para sentirse contenta, sino más bien de que los sentimientos tormentosos no desplacen los estados de ánimo agradables. Las personas que viven episodios intensos de ira o depresión pueden tener una sensación de bienestar si cuentan con una serie compensatoria de momentos igualmente dichosos o felices. En esta parte, según estudios, también existe una independencia de la inteligencia emocional con respecto a la académica.

Se dice que la ira nunca carece de motivo, pero pocas veces se trata de un buen motivo. Un disparador universal de la ira es la sensación de encontrarse en peligro, el mismo que puede estar signado no sólo por una amenaza física absoluta sino también, como ocurre con mayor frecuencia, por una amenaza simbólica a la autoestima o la dignidad: ser tratado en forma injusta o ruda, ser insultado o menospreciado, quedar frustrado en la búsqueda de un objetivo importante, tiene un efecto real sobre el cerebro.

En medio de esta situación, se debe encontrar la calma. Una forma de disminuir la intensidad de la ira es enfriarse fisiológicamente esperando que pase el aumento de adrenalina de tal manera que se de un espacio en el que ya no sea probable que haya más disparadores de la ira, es bueno, por ejemplo salir del espacio en el que se está con el problema y con la persona con la que se tiene el mismo. Durante la etapa de reflexión, la persona airada debe poner freno al ciclo del pensamiento hostil intensificado buscando alguna distracción, la misma que es un poderoso recurso para alterar el humor, pues no podemos seguir furiosos cuando estamos pasando un momento agradable.

Otra forma de controlar la irritabilidad es utilizar la conciencia de uno mismo para captar los pensamientos cínicos u hostiles en el momento en que surgen y ponerlos por escrito. Una vez que los pensamientos airados son captados de esta

forma, pueden ser desactivados y revalorados, aunque este enfoque, funciona mejor antes de que la ira haya aumentado hasta convertirse en furia.

Cómo reacción a un peligro real, la naturaleza dentro de sus respuestas también puso el miedo, el mismo que está diseñado para protegernos preparándonos para el ataque o huida. Si a esta respuesta primaria se le adiciona nuestros procesos psicológicos creando hechos imaginarios, la persona entra en ansiedad; es decir queda atrapada en una especie de realidad virtual amenazante de la que no le es fácil escapar. El trastorno ansioso es la consecuencia lógica de una mente marcadamente inclinada (y con miedo) al futuro, con incapacidad de procesar el presente. (Riso, 2006. Pág. 103-105).

La **melancolía** es otro de los estados de ánimo que debemos manejar. Uno de los principales factores que determinan si un estado de ánimo deprimido persistirá o se superará es el grado en que la persona es capaz de reflexionar sobre el problema. Al parecer preocuparnos por lo que nos deprime hace que la depresión sea aún más intensa y prolongada. En la depresión, la preocupación adopta diversas formas, todas ellas enfocadas en algún aspecto de la depresión misma: cuan cansados nos sentimos, la poca energía o motivación que tenemos, o qué poco trabajo estamos haciendo. En general, ninguna de estas reflexiones va acompañada por un curso de acción concreto que podría aliviar el problema. Daniel Goleman estima que “el recurso más potente contra la depresión es el de ver las cosas de una manera diferente, que también se conoce como reestructuración cognitiva”, es decir frente a cualquier problema, pensar que la solución siempre fue positiva para nosotros. Una forma más constructiva de levantar el ánimo, según Tice, consiste en conseguir un pequeño triunfo o un éxito fácil.

Estar de **mal humor** influye a la memoria a tomar una dirección negativa, haciendo que resulte más probable que adoptemos una decisión temerosa y excesivamente cautelosa. Las emociones descontroladas obstaculizan el intelecto, pero podemos volver a encarrilarlas.

Los **pensamientos positivos** tienen mucho poder. Desde la perspectiva de la inteligencia emocional, abrigar esperanzas significa que uno no cederá a la ansiedad abrumadora, a una actitud derrotista ni a la depresión cuando se enfrente a desafíos o contratiempos.

El **optimismo** es otra actitud bastante motivadora. Ser optimista, al abrigar esperanzas, significa tener grandes expectativas de que, en general, las cosas saldrán bien en la vida a pesar de los contratiempos y las frustraciones. Desde el punto de vista de la inteligencia emocional, el optimismo es una actitud que evita que la gente caiga en la apatía, la desesperanza o la depresión ante la adversidad.

### **2.1.2 Su Aplicabilidad**

Aplicar la Inteligencia Emocional consiste en la práctica de estrategias y la implementación de recursos adecuados que han demostrado ser efectivos explorando, sensibilizando, capacitando, entrenando y ejecutando habilidades y talentos del dominio emocional, más allá de discursos, fórmulas y recetarios teóricos. (<http://www.calidadevida.com.ar/inteligencia-emocional.htm>).

La Inteligencia Emocional Aplicada se refiere a los resultados que se obtienen al practicar disciplinas especializadas, las cuales repercuten de modo específico en la expresión e intensidad del dominio emocional que se pretende someter en el desempeño personal y colectivo mediante conciencia y pensamiento.

### **2. 1. 3 La Inteligencia Emocional en la Práctica Docente**

La promoción de la inteligencia emocional en la práctica docente, debe llevarse a efecto de un modo coordinado con la promoción de las demás capacidades (Salovey y Sluyter, 1998). Para promover que los alumnos desarrollen su inteligencia emocional, una de las premisas necesarias, es que el docente desarrolle su propia inteligencia emocional. El profesor enseña en su práctica docente básicamente su propia personalidad; por tanto, la promoción y desarrollo de la inteligencia emocional en el aula, tanto del docente como del discente, debe producirse de un modo coordinado. El propio proceso de promoción potenciará un respeto mutuo de las propias sensaciones, facilitando, de este modo, la creación de ambientes positivos de aprendizaje. (Colom, Froufe, 2007, Pág. 8)

Los alumnos dejan de aprender cuando se sienten amenazados, por lo que el profesor debe conocer y estar atento a las señales del alumno que indican que se siente amenazado. Algunos alumnos viven como una amenaza y es que constantemente se les bombardea con conocimientos que no comprenden. En

cambio, cuando el alumno se siente seguro con el profesor se abre y dedica todas sus energías a aprender. (Kiehne, 2002, Pág. 57)

En consecuencia, la inteligencia emocional del profesor constituye una de las variables que mejor explica la creación de un aula emocionalmente inteligente, y su inteligencia emocional parece depender de cómo gestiona sus propias emociones, especialmente las de naturaleza negativa. El profesor no debería negar sus emociones negativas, sino ser capaz de expresarlas de un modo saludable dentro de la comunidad que construye con sus alumnos.

#### **2. 1. 4 Alfabetismo y Analfabetismo Emocional**

Walter Riso en su obra “Sabiduría Emocional” expone que a la ignorancia emocional se conoce con el nombre de **alexitimia**, la misma que significa la incapacidad de lectura emocional o la incapacidad para expresarlas.

Daniel Goleman emplea los términos “analfabetismo emocional” para referirse a la incapacidad del auto control o manejo emocional.

La frase; “todo tiempo pasado fue mejor” llevado al plano del comportamiento humano se cumple, presentándose en la actualidad un acelerado deterioro de valores, moral y ético. En todo estrato social, económico y cultural se presentan los mismos conflictos con diferentes matices e intensidad. Cada vez son mayores los índices de violencia con todas sus variantes, corrupción, embarazos no deseados y más; solo escuchemos o veamos las noticias nacionales o del mundo y estos hechos están allí.

Estas escenas o conductas sociales afectan directamente a los adolescentes y a los niños reflejándose en ellos a través del aislamiento social; miedos, ansiedad y depresión; problemas de atención, y nerviosismo excesivo; delincuencia y agresividad...

La estructura familiar se ha visto afectada, la necesidad de mejoras económicas obligan al trabajo del padre y de la madre generándose en el niño la sensación de abandono, con las consabidas consecuencias: inseguridad, miedo, baja autoestima entre otros.

Cada vez es más frecuente la agresividad infantil; los chicos agresivos usualmente provienen de padres que alternan el abandono con castigos severos y caprichosos, un modelo que, quizá comprensiblemente, vuelve a los niños un tanto trastornados o combativos. Estos niños furiosos y aislados son notablemente sensibles a las injusticias y a la posibilidad de ser tratados injustamente. Estos niños son emocionalmente vulnerables, no están preparados para soportar cualquier malestar, irritándose cada vez con mayor frecuencia, por más cosas y muchas de ellas a veces sin mayor importancia; estos pueden llegar a juzgar erróneamente algunas acciones neutrales como amenazas y entonces actuaran a la defensiva. Una vez que se sienten molestos, su pensamiento se confunde, de manera que ven los actos benignos como hostiles y entonces caen en su viejo hábito de reaccionar con golpes. (Goleman. Pág. 225-259)

Otra de las reacciones que genera la ausencia de los padres en el hogar es la depresión infantil, la misma que se ha visto en crecimiento en los últimos tiempos. (Basta con informarse en la prensa del aumento de suicidios de personas cada vez de menor edad incluyendo niños). A la sensación de abandono se suman otros factores tales como los pensamientos pesimistas que pueden surgir como consecuencia del divorcio de sus padres, la pérdida de algún ser querido, abusos recibidos y su incapacidad de superarlos por falta del adecuado apoyo familiar-afectivo.

Estos pensamientos pesimistas de orígenes diversos llevan al niño a tener comportamientos limitantes también en las aulas escolares, en donde en caso de no tener la comprensión adecuada por parte del personal docente y el rechazo de sus compañeros se consolidarán las convicciones limitantes incrementando las respuestas depresivas, las mismas que retroalimentarán las convicciones limitantes. Creándose de esta manera las bases para que vuelvan a repetirse estados depresivos a lo largo de la vida.

Ahora bien, en la actualidad se sabe que es posible evitar en gran medida los riesgos de depresión, enseñándoles a los niños maneras más productivas de evaluar sus dificultades. Es indispensable que se les enseñe a manejar las destrezas emocionales, las mismas que incluyen el autoconocimiento, la identificación, expresión y el manejo de los sentimientos, el control de los impulsos

y las gratificaciones demoradas y el manejo del estrés y la ansiedad. Una habilidad clave para el control de los impulsos es conocer la diferencia entre sentimientos y acciones y el aprendizaje de cómo tomar mejores decisiones emocionales mediante el control del impulso con el que se va a actuar, identificando luego acciones alternativas y las consecuencias posteriores a la acción. Muchas de las aptitudes son interpersonales: la interpretación de las tendencias sociales y emocionales, el prestar atención, el ser capaces de resistir las influencias negativas, ponerse en el lugar de los otros, y comprender cuál es el comportamiento adecuado para cada situación.

## **2. 2 Inteligencia Emocional en el Trabajo**

Se ha dicho que “el ser humano es un ser social por excelencia”, característica que ha permitido llegar a un intrincado manejo de habilidades sociales, aplicados desde una relación interpersonal (familiar), hasta ser parte activa del sistema global (globalización) por él mismo creado.

Estudios realizados por diferentes investigadores de la vida silvestre y específicamente de los primates, demuestran la existencia de una compleja organización social que permite la exitosa supervivencia del grupo. Lo que equivale decir que cada miembro tiene una posición y función que cumplir.

Los evolucionistas consideran que en el momento que nuestros antepasados descendieron de los árboles sus habilidades interpersonales se ampliaron, puesto que debían ajustarse a nuevas exigencias (cazadores, recolectores y luego sedentarios-agricultores), para obtener mejores resultados. La cooperación era ventajosa y requería de un complejo sistema social y un nuevo desafío a la inteligencia humana (Goleman. Pág. 247).

En sociología se dice que, “pueblo que se aísla, perece”. Esto aplicado a las relaciones interpersonales podemos afirmar que las personas que aíslan se estancan y perecen. Goleman en su obra Inteligencia Emocional en la Empresa manifiesta que Charles Darwin fue el primero en plantear que los grupos humanos cuyos miembros estaban dispuestos a trabajar en unión, en pos del bien común,

sobrevivían mejor y tenían más descendencia que aquellos cuyos miembros eran egoístas y quienes no formaban parte de ningún grupo.

Esta coordinación grupal requería (y requiere) de un alto nivel de inteligencia social y habilidad para interpretar y manejar las relaciones (inteligencia emocional).

El manejo de las emociones, por tanto, es relevante en el manejo social y éste lo es para el éxito del grupo, ya sea dentro de la empresa o en el caminar evolutivo del hombre.

El empresario John Doerr dice “En el mundo de hoy hay abundante tecnología, abundantes empresarios, mucho dinero, mucho capital a invertir. Lo que escasea son los grandes equipos”. Doerr a la hora de seleccionar a posibles empresarios, sondea la dinámica en el grupo o del grupo: como se manejan, cómo deciden el orden de prioridades, evalúan el trabajo y manejan a quién no está rindiendo lo suficiente. “Verifica sus instintos, su sistema de navegación, sus valores”. Advierte además que es muy importante equilibrar el genio y la experiencia con el impulso, la energía y la pasión ya que “esa mezcla en las proporciones debidas hace la diferencia entre la empresa que llega a ser grande y lo que sólo es efectiva, o ni siquiera eso” (Goleman, 1999, Pág. 247).

Solo un elevado coeficiente intelectual o solo instintos son incompletos, su adecuado equilibrio creará el éxito. Por lo que en el trabajo, en la empresa, este equilibrio debe ser desarrollado en el equipo, en sus miembros, teniendo claro cuales son sus metas y las estrategias (flexibles) a emplear para alcanzarlas.

## **2. 2. 1 Elementos de la Inteligencia Emocional en el Trabajo**

Hendré Weisinger retoma los componentes básicos de la Inteligencia Emocional que fueron establecidos por John Mayer y Peter Salovey. Cada componente o elemento básico representa capacidades que, combinadas dan lugar a la inteligencia emocional. Estos cuatro componentes son:

- La capacidad de percibir, valorar y expresar emociones con precisión.
- Capacidad de poder experimentar, o de generarlos a voluntad,

determinados sentimientos, en la medida que facilite el entendimiento de uno mismo o de otra persona.

- Capacidad de comprender las emociones y el conocimiento que de ellas se deriva.
- La capacidad de regular las emociones para fomentar un crecimiento emocional e intelectual.

Estos cuatro puntos pueden sintetizarse en: desarrollo de la autoconciencia, control de las emociones y la auto motivación. (Weisinger, 2001, Pág. 19).

Los elementos de la inteligencia emocional en el trabajo, son los mismos que los antes mencionados. No se puede manejar un grupo de trabajo descuidando sus partes, sus unidades; el mejoramiento del grupo implica el mejoramiento de sus integrantes.

A estos elementos podemos ampliarlos y referirnos a; la colaboración (interpersonal), a los equipos de trabajo y al desarrollo del cociente intelectual del grupo.

#### **2.2.1.1 Colaboración**

El conocimiento en la segunda mitad del siglo XX hasta la actualidad ha tenido un crecimiento vertiginoso, muchos pueden ser los factores que se sumen para que esto se de, sin embargo, pueden verse en las empresas científicas de la actualidad, que “el conocimiento exacto surge a través de esfuerzos colaborativos orquestados” (Goleman, 1999. Pág. 250).

Las empresas de éxito actuales, en el campo que sea, requieren que sus colaboradores tengan y manejen capacidades cognitivas, sumadas a la inteligencia social. Muchas personas tienen problemas al no poder incorporarse y ser parte de una situación humana (empresa), pues a pesar de sus capacidades cognitivas no es suficiente e ignoran la inteligencia social. John Brown dice: “Para cuando unes esas cosas, puedes hacer magia”

Goleman (Inteligencia Emocional en la Empresa) hace referencia a John Brown, teórico cognitivo y jefe de científicos de la Corporación Xerox quién dice: En estas empresas “Todo se hace, por colaboración. Como en cualquier otra parte del mundo actual de la alta tecnología. En ninguna parte hay genios solitarios. Hasta Tomás Edison era un brillante gerente del conocimiento. Traficamos con capital humano; las ideas no provienen de una sola cabeza, sino de la colaboración en un sentido profundo”.

### **2.2.1.2 Equipos**

En el campo laboral, el conocimiento o información que posee una empresa para su funcionamiento exitoso, se haya distribuido entre el número de sus colaboradores o miembros del equipo. En el pasado o en la actualidad en los pequeños talleres artesanales, la información que estos poseen puede ser manejada por un reducido número de colaboradores (maestro y oficial), estando en la capacidad cada uno de poder cubrir el área que a su compañero le compete (si uno de ellos faltara). A mayor información (tecnología, especialización, capacidad...) se requiere un equipo mayor o la interacción de equipos y competencias. Lo que equivale a decir que la información de la empresa se atomiza, quedando depositada en cada uno de sus múltiples miembros, quienes se especializan solo en una pequeña parte (relativa) del total, quedando sin acceso temporal o definitivo a otras áreas. Tomando aquí el equipo su real importancia, en aras de llegar a las metas por la empresa planteadas. (Goleman, 1999, Pág. 252).

Howard Gardner lo expresa así “Mi inteligencia no se detiene en mi piel” se expande a “mi red de colaboradores: compañeros de oficina, colegas y otros con quienes puedo comunicarme por teléfono o por mensajes electrónicos” (Goleman, 1999. Pág. 253).

En los equipos se ajusta el planteamiento de la teoría Gestalt que dice: “El todo es más que la suma de sus partes”. Cada individuo por separado no satisfará las necesidades del todo, y la suma o amontonamiento de los diferentes colaboradores tampoco. Siendo el equipo como unidad el que desarrollará a cabalidad lo requerido. Por lo que los miembros deberán desarrollar inteligencia emocional intrapersonal e interpersonal para su funcionamiento. (Ordóñez, 2007. [www.sindominio.org/terapia\\_gestalt.htm](http://www.sindominio.org/terapia_gestalt.htm))

### **2.2.1.3 Coeficiente intelectual grupal**

En la obra *La Inteligencia Emocional en la Empresa*, Goleman estima de vital importancia el trabajo en equipo por la siguiente razón:

El Coeficiente Intelectual individual puede hallarse aislado de la Inteligencia Emocional. No así, el Coeficiente Intelectual grupal depende de la Inteligencia Emocional de cada uno de los miembros del equipo. Desempeñándose mejor los grupos cuando se fomenta un estado de armonía interno, potenciando su coeficiente intelectual y superando el promedio de sus miembros.

Después de múltiples pruebas se concluye que los grupos se ordenan en tres niveles de desempeño. Un negativo, con funciones internas que impiden el desarrollo del equipo, con un desempeño peor que la puntuación individual promedio. Cuando el equipo se maneja razonablemente bien, su Coeficiente Intelectual es mayor que el individual promedio. Pero cuando la sinergia del equipo es auténtica, su puntuación excede holgadamente la mejor de las puntuaciones individuales.

Cuando el equipo recibe miembros socialmente ineptos, al no saber sintonizar los sentimientos de los demás, son un lastre en el esfuerzo general disminuyendo la valorización del grupo en su promedio de coeficiente intelectual.

Los trabajadores y los equipos estrellas se apoyan en los talentos humanos básicos para la coordinación social:

- Creación de vínculos. Alimentar las relaciones instrumentales.
- Colaboración y cooperación. Trabajan con otros en pos de las metas comunes.
- Habilidades de equipo. Crear sinergia para trabajar en pos de las metas grupales. (Goleman, 1999. Pág. 255).

### 2.3 Conclusiones

A la pregunta ¿Cuál es la diferencia entre la especie humana y los animales?, la respuesta: “La conciencia, la razón”, dejando como fondo tácito, el hecho de compartir otros puntos.

Los evolucionistas consideran que la aparición de la neocorteza cerebral marcó la separación de esta especie con las demás. Había nacido la razón, la conciencia de si mismo, la búsqueda del “yo”.

Esta neocorteza creció sobre cimientos antiguos, el sistema límbico y el cerebro reptíleo por lo que, la razón pura es ajena a la naturaleza humana, por sí sola puede hacerse daño.

En las escrituras musulmanas se dice que “los ángeles están al servicio del hombre, pues éste es el consentido de Alá”. El hombre poseedor de emociones, de sentimientos es capaz de sublimarlos y llegar a Dios. Los ángeles carentes de esta condición no tienen posibilidad de ello; deben servir al hombre.

Ya sea, que seamos el resultado de la evolución, o de la misericordia creadora de Dios, somos herederos y poseedores de un recurso subutilizado, que es capaz de brindarnos lo que tanto se ha buscado: alegría, paz, plenitud, armonía... es decir, crecimiento como individuo y como colectivo, la piedra filosofal.

La evolución de las emociones completará la evolución humana. La sublimación de las emociones descubrirá nuestra condición divina, el “Ser”.

## **CAPÍTULO III**

### **TRABAJO EN EQUIPO**

#### **3.1 Trabajo en equipo**

La persona humana no puede desarrollarse en aislamiento, sino en la interacción con su entorno social donde construye su conocimiento. Esta interacción supone una relación interpersonal para luego transformarse en intrapersonal, en estas relaciones es dónde el ser humano crece y se desarrolla; desde la familia a su entorno social y más. Estando este crecimiento determinado por la calidad de estas relaciones, equivale a decir por el grado de inteligencia emocional que la persona posee. (Weisinger, 2001, Pág. 247-248)

Durante una jornada de trabajo, destinamos una buena cantidad del tiempo a inter relacionarnos con los demás. La inteligencia emocional es la clave para que estas relaciones e interacciones sean un éxito y resulten beneficiosas para todos los implicados. Para aplicar la inteligencia emocional en el trabajo debemos reconocer las emociones y los sentimientos primero en nosotros y de allí extenderlos a los demás y reaccionar ante los mismos; también debemos emplear las emociones para resolver una situación de forma productiva y utilizarlas para ayudar a los demás así como a si mismos. Nuestra capacidad para lograrlo reforzará nuestra posición en la empresa: no sólo conseguiremos hacer varias cosas para contar con el consenso y la colaboración de los demás, sino que además los otros nos considerarán un miembro indispensable que vale tener en su grupo (Goleman, Boyatzis, McKee, 2006, Pág. 217)

#### **3.2 La Realidad Emocional**

Goleman (en El Líder Resonante Crea Más). Determina que en muchos equipos de trabajo suelen presentarse obstáculos que bloquean la obtención de sus metas. Si después de hacer los ajustes que se creen necesarios continúan encontrándose con resultados negativos, deberá prestarse atención a las emociones que presentan los miembros del equipo. Si una emoción determinada, como la incapacidad de manejar las relaciones interpersonales aparece en la mayoría de

los miembros del grupo ésta será la realidad emocional que la gobierna. Para que un individuo o una organización puedan afrontar su realidad emocional, deben reconsiderar los hábitos que la crean y la promueven.

En la obra *El Líder Resonante Crea Más*, (Goleman, Boyatzis, Mc Kee), se plantea que: Para esbozar la visión ideal del grupo es necesario que comprendamos la realidad emocional, las normas de los equipos y la cultura de una organización, cuyo efecto dinamizador dependerá, fundamentalmente, de su conexión con la visión personal de sus distintos integrantes. Solo después de haber comprendido la realidad y la visión ideal, será posible identificar e investigar la diferencia existente entre ellas y buscar el modo de coordinar conscientemente lo que hoy ocurre con la visión del futuro. Y es que, cuanto más sintonizada se halle la realidad con el ideal, más factible será el cambio. Esta “sintonización” de la realidad con el ideal es la que crea el marco de referencia más adecuado para superar la disonancia y configurar un grupo emocionalmente inteligente, resonante y eficaz.

Recordemos que en una organización nadie piensa igual, siendo esto una realidad a considerar, pues si todos tuviéramos las mismas emociones, los mismos pensamientos, una misma cultura, etc. entonces los aspectos a ser solucionados siempre estarían en consenso y por ende esto no construiría nada. De modo que tomar conciencia individual para luego hacerla un consenso grupal de los logros y fracasos del grupo, es haber logrado entender más a fondo nuestra realidad emocional.

No debemos olvidar que la visión ideal de los grupos es una propuesta de consenso grupal, pues se entiende que cada individuo aceptó en su momento atenerse a ciertas especificaciones para lograr conseguir las metas y objetivos trazados, pero, pese a que los individuos han entendido cuales son los lineamientos a seguir, estos en forma individual no tienen suficiente motivación para instigar el cambio. Los grupos sólo empiezan a cambiar cuando cobran conciencia de su realidad, especialmente en el caso de que esa realidad sea disonante o incómoda. Y para ello, es preciso reconocerla a nivel emocional. Pero, para propiciar el cambio no basta con reconocer el descontento, sino que los miembros del grupo deben descubrir el origen de ese descontento. La raíz de los problemas muchas veces se encuentran en las características culturales de los integrantes del grupo, con sus normas y reglas que la gobiernan, sobre las cuales se da lugar la empresa u organización.

La presencia de un líder en este caso es importante para que los encamine a alinearse con las decisiones de la empresa. Las investigaciones realizadas en este campo han demostrado la superioridad de las decisiones grupales sobre las individuales, siendo necesario para ello armonía y colaboración en el grupo.

Dentro de las normas habituales de una empresa, se hallan inmersas las reglas tácitas que vamos integrando a través de las interacciones cotidianas y que acabamos adoptando automáticamente para relacionarnos con más facilidad. Cuando todo está dicho y hecho, las normas de un grupo ayudan a determinar si funciona como un equipo de elevado rendimiento o si se trata de una mera agrupación de personas que se limitan a trabajar juntas.

La inteligencia emocional de un grupo se asienta en las mismas competencias que exhibe el individuo emocionalmente inteligente, es decir, la conciencia de uno mismo, la autogestión, la conciencia social y la capacidad de gestionar adecuadamente las relaciones. La diferencia no obstante es que, en este caso, las competencias de la inteligencia emocional no sólo tienen que ver con el individuo, sino también con el grupo como totalidad, porque hay que subrayar que los grupos también poseen estados de ánimo y necesidades y que actúan de manera colectiva.

En el ámbito de los equipos, la conciencia social –especialmente la empatía– constituye el fundamento que permite establecer y mantener relaciones eficaces con el resto de la organización.

### **3.3 Modalidad de Equipos**

Los equipos de trabajo se presentan o funcionan bajo ciertos parámetros que los potencian o paralizan. En este sentido, se puede observar que, algunos equipos presentan fallas, contándose entre las comunes las siguientes:

- Cada miembro grupal tiende a proteger demasiado su tiempo y sus programas de trabajo, rechazando los pedidos de ayuda o de trabajo en colaboración; el resultado suele ser resentimiento y una red mal desarrollada.

- Quienes no saben decir que no cuando se les pide algo, corren peligro de sobrecargarse al punto de afectar su desempeño. (Goleman, 1999, Pág. 267-280).

En tanto que los trabajadores sobresalientes saben equilibrar su trabajo crítico con favores cuidadosamente escogidos, creando una corriente de buena voluntad con personas que puedan convertirse en recursos cruciales.

En el campo netamente empresarial existen diferentes formas o modalidades de grupos o equipos, creados de acuerdo a las necesidades de los mismos, por ejemplo, existen equipos netamente competitivos, creados justamente para propiciar un reto y lograr mejores resultados, existen los equipos por departamentos, por áreas específicas, por niveles jerárquicos, etc. Estos se darán a su vez por la predisposición de sus miembros, sus aptitudes y por el tipo de empresa en el que se van a desarrollar.

### **3.3.1 Interdisciplinario – Multidisciplinarios**

La inteligencia emocional recordemos se fundamenta, en la capacidad del reconocimiento intrapersonal e interpersonal. Los grupos y equipos participan de este mismo principio. Dicho en otros términos es la práctica de la conciencia de sí, del grupo que lleva a darse cuenta del estado de ánimo y de sus necesidades, lo cual conduce de manera natural a la empatía. La empatía por su parte lleva al equipo a mantener las normas positivas y a gestionar mejor sus relaciones con el mundo externo. En el ámbito de los equipos, la conciencia social – especialmente la empatía – constituye el fundamento que le permite establecer y mantener relaciones eficaces con el resto de la organización. (Goleman, Boyatzis, McKee. 2006. Pág. 224).

De lo anotado, una organización está conformada por equipos de trabajo y éstas a su vez por grupos los mismos que se encuentran integradas por individuos. La interrelación individual demanda de habilidades emocionales que deberán ir en aumento para conformar una unidad grupal o interdisciplinaria. La suma de grupos genera unidades de trabajo o equipos donde se combinan múltiples disciplinas generando equipos multidisciplinarios que se mantendrán alineados únicamente con una elevada empatía.

Los talentos humanos básicos para la coordinación social son:

- Creación de vínculos. Alimentar las relaciones instrumentales.
- Colaboración y cooperación. Trabajar con otros en pos de metas comunes.
- Habilidades de equipo. Crear sinergia para trabajar en pos de metas grupales. (Goleman, 1999, Pág. 255).

### **3.4. La comunicación como factor de relación**

Sin la comunicación –bien sea mediante signos, el lenguaje corporal, el correo electrónico o una conversación cara a cara- no hay conexiones y, por tanto, tampoco relaciones. La capacidad de comunicarnos con eficacia es muy importante para la inteligencia emocional y tiene un gran valor en el trabajo. En consecuencia, la comunicación es la base de cualquier relación.

Para obtener los mejores resultados de una comunicación, hay ciertas técnicas:

- Exteriorización: transmitir con claridad al otro lo que pensamos, sentimos y queremos.
- Asertividad: defender nuestras opiniones, ideas y necesidades al mismo tiempo que respetamos las de los demás
- Atención dinámica: escuchar de verdad lo que dicen los demás
- Crítica: compartir, de forma constructiva, nuestras ideas y sentimientos sobre las ideas y los actos de otra persona.
- Comunicación de equipo: comunicarnos en una situación de grupo

Aquel elemento que garantiza la eficacia de la comunicación es la sensibilidad, la capacidad de sentir de percibir el efecto que causa nuestra manera de comunicarnos sobre los sentimientos, pensamientos y comportamientos de los demás; y la manera correspondiente para ajustarnos a lo requerido.

Para desarrollar esta capacidad podemos preguntarnos cómo preferiríamos que alguien nos llamara la atención sobre un arrebató nuestro en una reunión y cuál sería la mejor manera de que alguien hiciera referencia a ello. Nuestras respuestas deben ayudarnos a crear nuestra propia estrategia para aplicar la sensibilidad en una situación delicada. (Weisinger. Pág. 185-246.)

Otro aspecto importante de la comunicación es la exteriorización, es decir, tenemos que manifestar con claridad aquello que deseamos que nos entiendan. Es indudable que la exteriorización conlleva cierto riesgo, pero es necesario saber siempre lo que se dice, a quién se dice, cómo se dice y el lugar y el momento apropiado para ello. Algo que vale la pena recalcar es que de todos estos, la más importante a considerar es de que en la comunicación sin importar el lugar, con quien y a quien, recordar que no es lo que se dice, sino como se lo dice.

De una u otra manera si la comunicación tiene diferentes formas y alternativas, en cualquiera de ellas -casi siempre- no se tendrá una segunda oportunidad para reiniciar un dialogo, una llamada de atención, un comentario cualquiera, si fallamos desde un inicio en nuestro real propósito de la comunicación, pues bien se dice que “una persona jamás tendrá una segunda buena oportunidad para crear una primera buena impresión”.

#### **3.4.1 Cómo conseguir que la comunicación del grupo sea provechosa:**

Varias de las técnicas dirigidas a lograr una comunicación de grupo eficaz son las mismas que utilizamos al hablar con una sola persona, pero es más difícil ponerlas en práctica en un grupo. Cuando queremos llevar a cavo un proceso de exteriorización es bastante difícil ante una persona, pero cuando nos enfrentamos a diez, veinte o más, el deseo de expresar nuestros pensamientos y sentimientos puede desaparecer en segundos. Sin embargo, la exteriorización es incluso más importante en una reunión con más gente, porque cuando hay tantas personas implicadas, es difícil captar señales sobre lo que piensan o sienten los unos y los otros si no lo expresan verbalmente. Como en todo, la mejor manera de fomentar una buena comunicación, es con el ejemplo, debemos enseñarles a los demás con la esperanza de que imitarán nuestros actos.

#### **3.4.2 Eligiendo el nivel de comunicación adecuado:**

Un aspecto muy importante de las relaciones son los lazos, ya que les proporciona profundidad, significado y valor; la comunicación ayuda a establecer la conexión y ésta, a su vez, facilita aún más la comunicación. Algunas de las técnicas de la inteligencia emocional tales como la exteriorización, la crítica, la atención dinámica, la autoconciencia y la asertividad, posibilitan tanto la conexión como la comunicación.

Existen cuatro niveles de comunicación por debajo de este punto máximo, todos ellos totalmente alcanzables:

- Fórmulas de cortesía
- Información objetiva
- Pensamientos e ideas
- Sentimientos

Lo importante ahora es alcanzar y como utilizar con eficacia estos diferentes niveles. Para conseguirlo es importante identificar el o los niveles en los que nos encontramos, es una buena alternativa, por otro lado hay que armonizar nuestro nivel al de los demás interlocutores y deberíamos saber cuando cambiar de nivel.

Existen cuatro formas de cambiar de nivel, de inducir a los demás a hacerlo:

- Manifestarnos abiertamente
- Plantear preguntas intencionadas
- Instar a los demás a que nos revelen sus pensamientos y sentimientos
- Instar a los demás a que manifiesten cómo se sienten al tener que expresar sus pensamientos o sus ideas

#### **3.4.3 Recomendaciones para saber cuándo es aconsejable cambiar de nivel:**

- Si una persona está muy enfadada, debemos cambiar al nivel de información objetiva; de esta forma, reducimos la intensidad emocional, vemos su enfado con perspectiva y lo enfrentamos mejor.
- Si alguien nos da a entender su abatimiento de forma no verbal, pasaremos al nivel de los sentimientos.
- Si nuestro objetivo es lograr la confianza y el apoyo, no debemos abandonar el nivel de los pensamientos o los sentimientos.
- Si estamos resolviendo un problema, no debemos abandonar el nivel de los pensamientos o las ideas.
- No abandonaremos el nivel de las fórmulas de cortesía si no estamos preparados para una comunicación más comprometida.
- Por norma general, no cambiaremos a un nivel diferente de aquel en que se encuentra otra persona si su situación es de poder o control.

### 3.5 Creando cambios

Los cambios son sostenidos cuando perduran en el tiempo y esos cambios están ligados a los motivos que tenemos, motivos que buscamos que se cumplan diariamente y que al satisfacerlos se convierten en motivadores. Un aspecto medular para la motivación hacia un cambio es tener aspiraciones o “sueños”, y, más importante aún, es dar los pasos necesarios hacia la concreción de esas aspiraciones, en donde, obviamente, se van encontrando diferentes posibilidades de realización. En este camino, es imprescindible cobrar conciencia de que uno se halla en posesión de las competencias de la inteligencia emocional necesarias para llevar a la práctica un proyecto, especialmente la conciencia social y la gestión de las relaciones, teniéndose confianza a sí mismo, alentando un espíritu innovador. Esto es lo que se denomina el contacto con el yo ideal. (Goleman, 2006, Pág. 153-180)

Conectarse con los propios sueños libera tal pasión, entusiasmo y energía que, en el caso del líder, puede acabar contagiando a sus subordinados. Ese es el “primer descubrimiento” del proceso que se ha denominado aprendizaje autodirigido y que comienza estableciendo contacto con el yo ideal, la persona que a uno le gustaría ser, tanto a nivel personal como a nivel profesional. Y es que, en el mismo momento en que nos conectamos con lo más profundo de nuestro ser, emerge un súbito entusiasmo ante las posibilidades que nos depara la vida. Para emprender – o proseguir- el proceso de desarrollo de la inteligencia emocional es necesario comenzar estableciendo contacto con el potencial que se oculta en nuestro yo ideal.

No resulta nada sencillo cambiar de hábitos. Se debe tener en cuenta que, quien quiera transformar su forma mecánica de pensar y de actuar, deberá contrarrestar muchos años de aprendizaje que se hallan profundamente inscritos en sus circuitos neuronales, por eso es que en este caso no cabe considerar ni remotamente la posibilidad de aquel concepto de “genio y figura hasta la sepultura”, o el famoso personaje que menciona Miguel Ángel Cornejo, se cree “producto terminado”, pues eso es limitar las posibilidades de cambio. Por lo que, el auténtico cambio exige el compromiso a sintonizarse con su yo ideal que a su vez deberá estar acorde o alineado con sus potencialidades y o capacidades.

Confundir el “yo debería” con el “yo ideal” es muy fácil y se puede acabar siendo deshonesto con uno mismo. Ese es precisamente el motivo por el cual resulta tan importante que los programas de desarrollo del liderazgo se centren en el descubrimiento del yo ideal. Es lamentable que muchos de esos programas partan de la creencia de que la persona solo quiere mejorar su rendimiento laboral pero, de ese modo, descuidan un aspecto vital y se desentienden o se descuidan de la búsqueda de la posible vinculación existente entre las metas del aprendizaje y los sueños y aspiraciones del individuo. No deberíamos olvidar que, cuando la distancia existente entre el yo ideal de la persona y el ideal impuesto por el programa de formación es demasiado grande, el resultado es la apatía o la insubordinación. Los líderes que quieran mejorar su rendimiento laboral deben hallarse emocionalmente comprometidos con su propio desarrollo personal y, para ello, es necesario que establezcan contacto con lo que realmente les importa.

Para conectarse con la visión de los demás, uno debe conectarse antes con sus esperanzas y con sus sueños. Para identificar su yo ideal y esbozar una imagen del camino que uno quiere seguir en la vida, es absolutamente necesario ser consciente de uno mismo. Pero, una vez clarificado el yo ideal, también es preciso estimular la esperanza, el único antídoto que nos permite vencer la inercia impuesta por los hábitos. Cuando por mucho tiempo hemos sido víctimas inconscientes de nuestros malos hábitos, los factores motivacionales en un inicio no producirán cambios sustanciales y si esa motivación no es constante, nos puede hacer declinar en nuestros sueños e ideales.

Para alcanzar el yo ideal será necesario tomar conciencia del yo real. Existen varios obstáculos que nos impiden ser conscientes de nuestro yo real. A fin de cuentas, el psiquismo humano nos protege de aquella información que pueda poner en peligro la percepción que tenemos de nosotros mismos. Pero, aunque los mecanismos de defensa del yo –como se los denomina- cumplen con la función de protegernos emocionalmente para que podamos afrontar la vida con más facilidad, también ocultan información muy esencial, como por ejemplo, el modo en que los demás responden a nuestra conducta. Con el paso del tiempo, estos autoengaños del inconsciente acaban convirtiéndose en mitos que se perpetúan y persisten a pesar de las dificultades que nos causan.

Las fortalezas del liderazgo descansan en la intersección entre el yo real y el yo ideal, mientras que las debilidades, por el contrario, se asientan en aquella región

en que la realidad no coincide con el ideal. La articulación de las visiones ideal y real de uno mismo se asemeja a componer un rompecabezas en donde uno comienza con las piezas más fáciles y, a partir de ahí, va colocando poco a poco el resto. Al comienzo, tal vez uno no alcance a ver el significado de la imagen completa pero, en la medida en que va colocando en su sitio las distintas piezas, el cuadro va cobrando sentido.

Cuanto más diversas sean las personas a quienes solicitamos una evaluación, más completa será la imagen que este nos proporcione. Hay que recordar que nuestra conducta varía en función del entorno y la persona con quién estemos y que, en ese sentido, nuestra esposa, nuestro jefe, nuestros compañeros y nuestros subordinados, por ejemplo, tienen imágenes relativamente distintas de nosotros. La perspectiva que parece poseer mayor valor predictivo de la eficacia del líder no es la visión de los jefes, sino las de los iguales y subordinados. La recopilación de información sobre la visión que tienen los demás acerca de las distintas facetas de nuestra vida, nos ayuda a reconocer más fácilmente nuestros peculiares signos distintivos.

En resumen, la motivación de cambio parte de los dos primeros descubrimientos: el descubrimiento del yo ideal y el descubrimiento del yo real, el descubrimiento de nuestras fortalezas y de nuestras debilidades. Pero, ¿qué tenemos que hacer para provocar el cambio? Para ello será necesario disponer de un mapa del camino, un plan que nos ayude a contar con nuestras fortalezas para contrarrestar nuestras debilidades y, de ese modo, contribuir a convertir en realidad nuestras aspiraciones y nuestros sueños.

### **3. 5.1 La Autoimagen**

Francisco Febres Cordero titula su última obra como “Soy lo que he podido ser”, a este pensamiento se le podría agregar “y lo que me han permitido ser”. Somos el resultado del procesamiento de estímulos externos, su interiorización y las reacciones (respuestas) con que actuamos frente a éstas.

Estos hechos que se han ido repitiendo otra vez, han determinado en nosotros lo que conocemos como auto imagen, la que se halla presente en cada instancia de nuestras vidas, seamos o no concientes de ella. La valoración y aprecio que

tenemos del nosotros mismos, las cualidades y circunstancia que nos rodean, han determinado “el tipo de persona que soy” sea real o imaginaria.

“La auto imagen es la suma total de lo que creemos (o nos han hecho creer) sobre nosotros mismos, nuestras actitudes y valores. Es un estado mental, y se ve reflejado en las cosas que decimos y hacemos”. (Alder, 2005, Pág. 99)

La auto imagen tiene que ver con la auto estima o auto concepto, que la persona se tiene. Es darse espacio dentro de... es decir soy capaz de... darse un valor con respecto a...

Una auto estima saludable es el resultado de sabernos y sentirnos valiosos, pero también que somos eficientes, debiendo esto comprobarse objetivamente a la luz de nuestra experiencia. Lo subjetivo genera valores que obstaculizaran el crecimiento personal holístico, dándonos imágenes distorsionadas de nosotros mismos. La conformación de estas imágenes comienzan a temprana edad, cuando no se está en capacidad de entender y explicar determinados hechos, dándoles valores subjetivos, pudiendo ser estos positivos o negativos para el niño.(Alder 2005, Pág. 101).

Si en su desarrollo, estos estímulos (u otros de similar lectura) se repiten, reforzaran las imágenes. Así mismo, las diversas formas de juicios ajenos (crítica, represión, rechazo, alabanza, premio, censura y castigo), y de, si nuestras demandas básicas y sutiles de atención son o no satisfechas, determinarán directamente nuestro auto estima.

En este proceso lo que ha ocurrido es la creación y la implantación de creencias propias y ajenas. Por tanto la auto estima la podemos definir “como el conjunto de creencias (limitantes o desarrolladoras) y valores (virtuosos o viciosos) que el sujeto tiene acerca de quién es, de sus capacidades, habilidades, recursos y potencialidades, pasadas, presentes y futuras, que le han conducido hasta donde está y que le llevarán hasta donde puede llegar” (Carrión, 2001. Pág. 15).

Así, la autoestima rebasa los sentimientos (emociones) para convertirse en fuerza creadora que orienta nuestras conductas. Reconocemos nuestras capacidades, las valoramos y las protegemos. “Nos devela nuestra vida y la responsabilidad

de crear en nuestro entorno y en nosotros mismos más salud, más felicidad, mayor compromiso y mayor entrega". (Carrión. 2001. Pág. 16)

Es poco probable que una persona se halle en condiciones de total y absoluta complacencia (aunque esa es la búsqueda del ser humano), satisfacción y felicidad; algo le faltará por cubrir, algún vacío tendrá. Al respecto se dice que "el pavo real huye de los espejos que muestran de cuerpo entero, pues se avergüenza de sus patas". En mayor o menor grado, se presenta en nuestra auto estima creencias limitantes que deben ser superadas para poder desarrollar todo nuestro potencia; para ello Salvador Carrión (autoestima y desarrollo personal con PNL) recomienda los siguientes pasos:

- a) Conocer cómo hemos llegado a ser como somos.  
Auto observación siendo testigos imparciales, sin acusaciones, pero tampoco muy condescendientes. Ser objetivos de lo que hemos hecho y dejado de hacer para estar en y como estamos actualmente.
- b) En estos momentos que es lo que está impidiendo nuestro crecimiento como seres humanos.
- c) Estar dispuesto a cambiar todo aquello que nos limita y perjudica, aunque suponga cierto grado de esfuerzo y sufrimientos.
- d) Cambiar o desechar todas las creencias que nos dicen que no podemos, que todo tiene límites y barreras, y que es imposible cambiar. Desarrollar la certidumbre de que nuestras metas son alcanzables, incluso antes de que las alcancemos, "yo si puedo".
- e) Localizar todas las estrategias (o al menos el mayor número) o pensamientos inoperantes. Descubrir los programas mentales desmotivadores y sustituirlos por otros que estimulen a crecer. Buscar, analizar y modelar (aprender a utilizar), aquellas formas de pensar y actuar- estrategias – que en otros resultan útiles y de éxito.
- f) Por último, identificar lo que consideramos nuestros valores, es decir todo aquello por lo que hasta ahora hemos estado dispuestos a esforzarnos y cambiar para conseguirlo, pero también aquello por lo

- g) que no estamos dispuestos a seguir trabajando, todo lo que no estamos dispuestos a seguir tolerando, y sustituirlo por lo que esperamos y deseamos alcanzar.

Para cambiar, es necesario identificar que deseos cambiar, saber para que, con qué y cómo lo aremos.

Una equilibrada auto imagen, auto estima nos permitirá superar las barreras del egocentrismo, ubicándonos en un contexto transpersonal, alcanzando un mayor grado de autenticidad y realidad; de espiritualidad.

### **3. 5.2 Visualización y Proyección**

Recordemos que en el proceso evolutivo del ser humano, en cuanto, al desarrollo de su cerebro se distinguen tres estadios: en el primero encontramos el cerebro reptíleo, en una segunda etapa aparece el sistema límbico y al final la neocorteza o racional. Las dos primeras se especializan para reaccionar automáticamente frente a señales de amenaza contra su supervivencia – reflejos condicionados e incondicionados – siendo el sistema límbico donde se almacena la información de estímulo – respuesta con todas sus reacciones emocionales y fisiológicas que se desencadenen la primera vez, las mismas que reaparecieran cuando se vuelvan a percibir la amenaza sea esta real o no. Este mecanismo no es racional ni lógico. Cuando aparece la neocorteza, los sistemas anteriores siguen conservando su independencia, es decir reaccionando de manera inconciente, ilógica, emocional.

Es en este terreno donde se siembra nuestro sistema de creencias, sean estas limitadoras o potencializadoras, sean reales o ficticias, estructurando nuestra auto imagen, nuestra auto estima. Por lo que es aquí donde se deberá reprogramar lo ya programado.

El cerebro humano de otras especies, por tanto, se halla dividido en zonas especializadas, dónde se desarrollan funciones específicas. Dentro de estas hallamos también el cerebro separado en dos hemisferios el izquierdo y el derecho, cada uno con su propia función.

Empleamos el cerebro izquierdo en procesos de pensamiento lógicos, analíticos, lingüísticos, matemáticos, lineales entre otros. El cerebro derecho tiene que ver

con la representación creativa, la intuición y la visualización (entre otros). Cuando decimos tener una visión, un sueño o un destello, probablemente sea el cerebro derecho y creativo el que se halle operando (Alder, 2005. Pág. 93)

“Si crees que puedes, o se crees que no puedes estás en lo cierto”.

“En lo que piensas te conviertes”.

Aforismos que desde mucho tiempo atrás, pretendían comunicar sobre la necesidad de utilizar apropiadamente las creencias, la imaginación la creatividad; es decir el pensamiento (holístico).

Cuando recordamos cualquier hecho del pasado, este se presenta a través de los mismos canales por los que fueron percibidos inicialmente, los podemos ver, oír, sentir, oler, degustar (modalidades de percepción). Pudiendo ser las imágenes (visual) las que nos presenten dichos recuerdos, acompañadas en grado menor por las otras (auditivas y kinestésico), siendo en este caso la modalidad visual lo dominante, pudiendo ser diferentes en otros.

Cuando el recuerdo es evocado (subjetivo) con mucha claridad con gran intensidad, experimentamos emociones y reacciones fisiológicas muy similares a las vividas en la realidad; como ejemplo sencillo: cerremos los ojos, relajemos y recordemos un jugoso y aromático limón, obsérvese con claridad su tamaño, su brillantes; percíbase el aroma intensamente. Ahora córtese por la mitad y vea como el jugo se desliza por sus bordes; el aroma se hace más intenso; presione y escuche como el jugo se escapa de sus celdas mientras es depositado en su boca...

Es muy probable que en el transcurso de este ejercicio, se haya producido salivación. Fue suficiente la imaginación – visualización – para provocar cambios fisiológicos, y posiblemente desencadenó otros recuerdos (por asociación) con sus propias emociones, sentimientos y reacciones corporales.

En el ejercicio anterior entraron en función el hemisferio izquierdo al prestar atención a la lectura, seguir atentamente los pasos y al razonar y sintetizar lo ocurrido; el hemisferio derecho con su capacidad imaginativa, creativa para

visualizar una escena pasada; y, el sistema límbico que al recibir las señales o estímulos reajustó su fisiología.

En términos de lo que sucede electro químicamente en el cerebro, o a nivel sináptico, no parece haber mucha diferencia entre un estado claramente imaginado y un hecho real. (Alder, 2005. Pág. 95)

Conocedores de estas propiedades del cerebro humano, ordenes secretas, desde la antigüedad enseñaban a sus estudiantes técnicas de visualización, con la finalidad de modificar o crear nuevos patrones que los orienten al desarrollo personal y al éxito.

En la actualidad muchos son los empresarios que la utilizan, visualizan sus metas lo más claro e intenso posible (imágenes, sonidos, sensaciones), de tal manera que se generan nuevos enlaces neuronales disponiendo a la persona que lo practica mental, física y espiritualmente, para alcanzar sus objetivos como algo propio o natural para él, debido a que en su interior ya se gestó.

La visualización nos permite ubicarnos en determinado espacio y tiempo con sus circunstancias y actuar sobre ellas modificándolas o reinterpretándolas, cambiando así nuestra auto imagen y autoestima. Una persona positiva produce resultados positivos; una persona negativa produce resultados negativos. “Un hombre es lo que piensa” confirma la imperecedera sabiduría de este fenómeno humano. (Alder, 2005. Pág. 94)

### **3.6 Conclusiones**

“El ser humano es un ser social por excelencia”

Este concepto sociológico señala que las relaciones interpersonales fueron y son el sustento para el desarrollo de las sociedades humanas y de cada uno de sus miembros.

El individualismo y aislamiento nunca fueron promotores de desarrollo.

Pero, que hace a los individuos agruparse y continuar juntos. Aforismos como “Dos cabezas piensan mejor que una”, “la unión hace la fuerza” han sobrepasado la filosofía para concretarse en práctica.

La especie humana ha logrado su exitoso crecimiento gracias al trabajo en equipo, a la unificación de fuerza, todas empujando o halando para un mismo punto, una meta u objetivo.

La imposición puede crear unidad aparente, pero destruye al ser, la libertad y gana en resentimiento, represando una fuerza negativa que tarde o temprano cobra su precio, destruye.

El concepto contemporáneo de desarrollo involucra directamente a sus actores. El crecimiento del grupo vendrá ligado al crecimiento de sus miembros; el crecimiento de sus miembros incidirá en el de la empresa.

En términos económicos hace referencia a dinero, pero es solo en espacio. El desarrollo humano es holístico y las emociones y su manejo su capital.

Es necesario por tanto, que las relaciones interpersonales se lleven con inteligencia emocional, siendo su manejo la fuerza que facilitará alcanzar los objetivos.

## CAPÍTULO IV

### REFLEXIONES TEÓRICAS DEL TALLER

#### 4.1 Reflexiones teóricas del juego.

*Mientras reviso el material que me lleva a entender y explicar sobre el juego; su ¿por qué?, ¿para qué?, ¿cómo se da?.. Salta a mi memoria mi vida en juego, como juego o los juegos de mi vida.*

*Me remonto al vuelo de la cometa que fuera concebida y construida con mis manos pequeñas, dónde las teorías tenían cabida, mas aun, no sabía que existieran. Siento sumergirme en la exploración del material, su elección: reviso el papel de seda, periódico, incluso de servilletas. La plaza del carbón “el Otorongo” me brinda la “duda”, una caña que servirá de esqueleto de mi cometa; el fogón de la abuela funciona entonces como secadero de la caña. El hilo “chillo” es adquirido por rollitos en la tienda del barrio, del ovillo para el tejido de la colcha de mamá, o donde Tosi cuando me “acola” papá...*

El momento de su elaboración es trascendental y serio, muy serio, pues, es mi cometa. No he desarrollado aun paciencia y adelantándome al objeto en formación, mi imaginación me lanza en vuelo junto a ella o con ella... ¿soy cometa? O el ¿que la sostiene?...

Recordar y conocer como se da el juego a plenitud, es reencontrarse con el vivir interno, pleno, comprometido consigo mismo y con la alegría.

Carina Tornofky en su ensayo jugar y crear cita a Shiller y Bousquet:

“Quede bien entendido que el hombre solo juega en cuanto es plenamente tal, y solo es hombre completo cuando juega” (Shiller).

“Jugar no es pedir por un momento a la vida que sea otra cosa que lo que es, ni que tenga otra finalidad que ella misma. El juego es el deseo de aquello con que se juega, no deseo de algo que falta, y que hay que conseguir, sino deseo de lo que está aquí y ahora, del instante que pasa y del que va a surgir. Dicho de otro modo

“es puro apetito de vivir, no un determinado tipo de vida que la moda o la costumbre hace deseable, sino la realidad tal cual es, la vida como viene” (Mouriras Bousquet).

El desarrollo humano (incluida la social y cultural) no puede concebirse al margen del juego, constituyéndose este como una necesidad vital para su equilibrio. Su acción nos acerca a la exploración de la libertad, de la comunicación enmarcada en reglas preestablecidas. El juego favorece el desarrollo físico, intelectual y social del niño.

El juego y su representación simbólica permite a una realidad incomoda recrearla a través de la imaginación y satisfacer sus necesidades diversas liberando sus tensiones y reestableciendo así su equilibrio. Proceso el cual aporta alegría, determinándose así que el “juego es Alegría”.

Carina Tornofki concibe que en situaciones normales puede decirse que el niño es juego, la vida de los niños es jugar y lo hacen por instinto. Según algunos autores (como Gross). En contra posición a “todo juego es, antes que nada, una actividad libre” (Johan Huizinga), alejando al juego de lo instintivo y de los fines útiles. El juego y su extinción, la cultura solo es posible dentro de un espacio de libertad, pues representa el alejamiento de las metas del mundo natural.

Carlos Jiménez se apoya en Winnicott para referirse al juego como objeto transaccional, como un puente entre el mundo exterior con el mundo interior. La distancia que existe entre la persona y el universo puede ser insalvable, siendo el juego el conciliador entre las dos.

El juego en el niño es por tanto es una actividad cotidiana donde esta dialéctica se resuelve en el mundo ilusorio e imaginario, en el que aquellos deseos irrealizados encuentran cabida. El mundo de los conflictos y de las relaciones que existen entre los adultos es representado y tratado en su mundo lúdico, los imita después de haber adquirido su autoconciencia puede situarse en la realidad del otro, para poder hacer predicciones de su comportamiento social y poder responder a esta situación.

Esto determina que las reglas sociales son aceptadas y reproducidas en los juegos del rol (al ser protagonizados), lo que equivale a decir que las reglas han sido aprendidas; conservando y mas aun, desarrollando la fantasía, la imaginación, la creatividad del niño, manteniéndose por tanto su total libertad lo que dista mucho el someterse a ellas mediante la presión del adulto y la represión.

Vigotsky sostiene que el juego facilita la zona de desarrollo próximo para aquellas funciones del desarrollo humano que no han madurado y que se encuentran en estado embrionario, como capullos o flores del desarrollo en lugar de frutos del desarrollo; lo importante no es cómo llega el niño a ser lo que es, sino como puede llegar a ser lo que aún no es.

El juego por tanto ya sea instintivo o el resultado libre y conciliador del antagonismo externo e interno, de su entorno con su yo produce resultados que determinan el aprendizaje preparando al niño para su incursión y aceptación en su entorno social y cultural. Este proceso se desarrolla con la presencia de una gran dosis emocional en doble sentido: el niño impregna en el objeto (juego-significado) un valor internalizado, emocional dando vida y sentido a esta representación, la misma que regresa produciendo un estado de entrega de compromiso de felicidad. En este estado de flujo y de distensión el niño se caracteriza por la ausencia del yo, este es un estado de catarsis es el que se pierde la conciencia y se abandonan las preocupaciones y las tensiones, es un estado de libertad para la creación.

Existe una razón por la que se aborda al juego desde las primeras etapas del desarrollo, y es que el juego es del niño y el niño es del juego. Como se ha visto, los diferentes teóricos sostienen que el aprendizaje se haría muy complicado sin el favor del juego. Lo dicho se sustenta en las siguientes teorías:

**a.- Teoría del crecimiento.** Fue formulado por Casui; quién juzga que el juego y el trabajo se expresarán como el resultado de la transformación química-hormonal, que se libera constantemente en el organismo del niño en proceso de crecimiento. Siendo considerado el juego como un fenómeno estrictamente físico-biológico (Calero. 2006. Pág. 25).

**b.- Teoría del ejercicio preparatorio.** Kart Cross sostiene que el juego es una actividad preparatoria (entrenamiento) para desarrollar habilidades y

potencialidades heredadas (los instintos) que todavía no hacen su aparición, por lo que no pueden realizar su misión debidamente. (Calero. 2006. Pág. 25).

El juego para el desarrollo de los instintos explica el por que existan tantas clases de juegos en relación al número de instintos. Por lo que cada especie animal tendrá un juego que obedece a su instinto; es decir; se entrenan desde pequeño para las ocupaciones que realizarán cuando mayores. (Muñiz, 1981, Pág. 87).

**c.- Teoría del atavismo.** Haechel sostiene que el desarrollo del niño es la recapitulación breve de la evolución de la raza.

Stanley Hall partiendo de este enunciado dice que el niño en sus juegos reproduce las actividades que ejecutaron las generaciones pasadas y que persiste aún en él.. (Calero. 2006. Pág. 27).

**d.- Teoría del excedente de energía.** Planteada por Schiller y desarrollada por Spencer, plantean que el juego es el resultado de la liberación o descarga del exceso de energía que se acumula en los niños, siendo el juego un medio de desfogue de energía excedente.

¿Cómo se explica entonces el juego en los niños desnutridos, enfermos o fatigados? Con el juego a menudo el niño se activa, se repone se desarrolla. (Muñiz. 1981. Pág. 87).

**e.- Teoría del descanso.** Stheinthal es su principal representante. Según el cual, los niños juegan para descansar. El cambio de actividad proporciona el espacio para que se recuperen las partes fatigadas del sistema nervioso, permitiendo que otras entren en actividad. Esta teoría tiene su aceptación más en el plan psicológico, ya que el cambio de actividad permite una relajación del estrés. (Calero. 2006. Pág. 28).

**f.- Teoría de la sublimación.** Formulada por Sigmund Freud, que define al juego como: "Una conexión de la realidad insatisfecha".

Las tendencias o conflictos no resueltos -reprimidos- quedan latentes en nuestro inconciente, los mismos que buscarán la manera de expresarse y rectificar por medio actividades como el juego y el sueño (así como el arte). "El niño, cuando juega se revela con toda su frescura: no sabe esconder los sentimientos que lo animaron" (Muñiz. 1981.Pág. 88).

Freud demostró que en el cambio de papeles por parte del niño de pasivo (agredido), por activo (agresor), puede tomar en el juego venganza simbólica sobre las personas que le causaron daño. El juego en este caso actúa como una “válvula de escape” permitiéndole reestablecer su equilibrio emocional. (Calero. 2006. Pág. 29).

Cada una de las teorías expuestas son abordadas desde perspectivas diferentes sobre una misma realidad “el juego”. Quizá la integración de los conceptos nos cause la sensación de unidad, de holístico. Pero hay algunos puntos rescatables que participan de cada una de estas teorías como: lo universal del juego, que es consustancial al niño y la creatividad, que se gesta en el juego involucrándonos directa o indirectamente en el caminar de la cultura humana: ciencia y tecnología, arte, filosofía..., con sus emociones que manifestarán a lo largo de la vida. Por lo que la labor educativa tiene una responsabilidad muy importante a la hora de transmitir lo serio de lo académico y social a través de los canales naturales de recepción y aprendizaje del niño. Donald Winnicott nos dice: “De hecho, el niño humano está presente todo el tiempo, en todas las etapas, por más que pueda decirse que prevalece una de estas. Las tareas primitivas jamás se completan, y a lo largo de la niñez ese carácter incompleto plantea un desafío a los padres y educadores” ([www.javeriana.edu.co](http://www.javeriana.edu.co))

#### **4.2 Lo lúdico como marco de referencia.**

Si el niño con el paso del tiempo va perdiendo su capacidad natural de jugar, lo que equivale a decir: de expresarse, de comunicarse, de equilibrar sus emociones ¿qué otros recursos sustituyen a éste?

La fantasía y la imaginación son el corazón del juego; son los espacios ideales para la libertad y la creatividad, lo irreal y lo ficticio son sinónimos en cierta medida de la fantasía, la cual se asocia fácilmente con los sueños o con los niños.

Se dice que el juego es el medio a través del cual el niño aprende como integrarse (productivamente) a su entorno social y cultural, donde el trabajo ocupa su propio espacio-tiempo. Diremos por tanto que “trabajo y juego actúan en el mismo escenario”, aunque en distintos actos, siendo como dos maneras diferentes de presentarse frente a la realidad. ([www.javeriana.edu.co](http://www.javeriana.edu.co))

Para Armijos el trabajo es una actividad impuesta desde el exterior; su valor se halla en los resultados que lo justifiquen, sus resultados están fuera de sí; su tiempo se divide entre momentos, presente, pasado, y futuro. El juego es entendido como la actividad por la actividad misma; contiene siempre en sí mismo su fin, su valor es su propia expresión y goce en su negación; en el juego la actividad se vive en solo un momento, el presente.

El adagio popular versa: “No te tomes la vida tan en serio”. La seriedad del trabajo, ha hecho olvidar el camino para conectarse con el lúdico niño que al adulto antecede.

El origen es olvidado y la rígida y adusta personalidad hace de su aparición en escena acompañada a veces de la inesperada neurosis. “El trabajo es sustituido por el juego”. Si en el niño el juego es la puerta por donde salen a expresarse los conflictos no resueltos, en el adulto lo es el juego-arte o solo arte en sus diversas manifestaciones. El arte y el juego comparten similares postulados, ambos son portadores de salud mental y aprendizaje. La creatividad es el espacio construido a través de las experiencias lúdicas que tiene el niño, en su relación de su yo y no yo con el mundo externo, como se le presenta para entenderlo y transformarlo. (Grimaldi.2006.[www.psicología-latina.com](http://www.psicología-latina.com))

Para ser creador el pensamiento racional deberá sumergirse y perderse en el mundo mágico de la imaginación y libertad; luego emerger y expresar lo vivido liberando y transformando su mundo interior, equilibrándolo. (Muñoz, 2007, Pág. [www.cepvi.com/articulos/arte.htm](http://www.cepvi.com/articulos/arte.htm))

El arte como experiencia lúdica –lo que equivale a decir arte no académico- es el medio que nos facilita el acceso para atravesar los bloques construidos por la racionalidad para esconder lo irracional o instintivo, lo emocional.

Las diferentes culturas y sociedades humanas, para poder desarrollarse pusieron reglas que reprimían los instintos básicos de sus miembros, obligándolos a ser escondidos o castigados si eran exhibidos, generando su represión con consecuencias orgánicas y psicológicas negativas, en lugar de su transmutación,

que es el siguiente paso evolutivo de la humanidad al que podríamos llamarle espiritualidad conciente. “La energía no se destruye, se transforma”. (Riso. 2005. Pág.20)

En los talleres a desarrollarse “la experiencia artística”, en diferentes manifestaciones será el recurso que nos permitirá contactarnos con lo lúdico y de ser posible con el niño que lo desarrolla, que quizá tenga algo que contarnos o contarse....

### **4.3 Sentido del humor del dicente y del docente en el taller.**

*“Reírse es de tontos”*

*“Señor... no me interesa la exhibición de sus  
dientes ya sean que estén lavados o no...”*

*Estas expresiones escuché repetidas veces y en diferentes versiones cuando cursaba mi tercer año de secundaria; el profesor que se apersonaba de estos conceptos era considerado un personaje dentro de la institución y fuera de ella. El singular silencio que se extendía en esa hora de clase, le valió el título: “la hora macabra” (de un programa de televisión), siendo esta nominación caricaturizada lo que nos permitía, creo yo, sobrellevarla de manera hasta humorística, recordándola hoy incluso con agrado.*

*Como opuesto al pensamiento antes mencionado, en el mismo año escolar, otro era emitido por otro maestro que de forma solitaria intentaba hacer frente al representante de la educación tradicional: “La caricaturización de los hechos y de personajes demanda de una gran dosis de inteligencia... solo un observador inteligente es capaz de ver las cosas desde el ángulo del humor” (Montesinos Ricardo. Artista Plástico). Opciones Prácticas, era como se llamaba su asignatura, taller en donde la creatividad era explorada mientras escuchábamos la filosofía que nos compartía. Dos horas eran un instante...*

La naturaleza del juego es naturaleza de la alegría, de la exploración, de la distinción, con él se “es” y se “hace” libremente, sin esfuerzo. Huizinga y Bally consideran que el mundo carente de su carácter juguetón, se convierte en un mundo de trabajo, y este sustituye al juego. La alegría se hace sospechosa, la seriedad sombría tiene el poder de marcar el juego como algo falto de seriedad....

[www.alfayomega.com](http://www.alfayomega.com))

La alegría sospechosa, la seriedad sombría, podría suponerse una tensión interior que tarde o temprano se liberarán; las emociones reprimidas harán su aparición presentándose poco inteligentes, se pierde el control sobre ellas si es que en algún momento la tuvimos.

La represión constante, es energía acumulada, la misma que no se destruye, no desaparece con el tiempo, sino que se transforma afectando la salud física y mental. “Hay que convivir con ellas (emociones), integrarlas a nuestra vida y aprender de su funcionamiento. La sabiduría natural se expresa a través de ellas” (Riso, Pág. 23).

¿Cómo reconocerlas y aprender de ellas? Recordemos que la auto observación, la toma de conciencia, es fundamental, como se presentan, cuando, donde, su intensidad... y agregar a éstas el ingrediente mágico lúdico: el sentido del humor, el mismo que nos ampliará el campo de visión, sacándonos del estrecho ángulo donde nos hallábamos, permitiéndonos sentir la libertad de elección y reírnos de nosotros mismos, ubicándonos en “ el juego de la vida”, en contraposición a “luchando con la vida” que demanda de un desgaste constante.

“Reír es vida”, sus beneficios hoy son documentados, favorecen el bienestar físico y mental –emocional. La riso-terapia hoy, es llevada y aplicada en diferentes espacios. El reír es una característica humana que nos acerca a la salud, pero ¿de qué nos reímos? Es curioso percatarnos que muchas de las carcajadas hacen alejar al hombre de su prójimo; es el sarcasmo, la ironía, agresión; nos reímos de los demás y sus circunstancias, siendo una manera de expresar nuestras reprimidas emociones. Es liberadora pero aún no potencializadora. (Gómez. 2008. [www.alfayomega.es](http://www.alfayomega.es).)

Dentro de la “pedagogía del humor” es piedra angular el aprender a reírse de uno mismo, a tomar la vida con humor, para ello se desarrollará objetividad, sensibilidad, percepción de la realidad y capacidad de transformarla (creatividad). “El hombre llega a ser sabio cuando aprende a reírse de sí mismo”... (Fernández. 2008. [www.laserena.dip.badajez.es](http://www.laserena.dip.badajez.es))

En los talleres ha realizarse, el humor será un recurso didáctico que pretende conseguir los siguientes efectos:

- Un ambiente positivo y constructivo.
- Favorecerá la calma – eliminación del estrés.
- Servirá de apoyo y confianza.
- Generará una actitud de confianza

- Fortalecerá la unión entre los miembros del grupo.
- Proporcionará sentimientos de alegría y encanto
- Fomentará la buena disposición.
- Desdramatiza situaciones conflictivas.
- Generará momentos de encuentro y dialogo.
- Posibilitará un clima cálido y cercano.

En definitiva, ayudará a ponernos en el lugar del otro desde la aceptación, la cercanía, la comprensión, y la amistad. (Fernández. 2008. [www.laserena.dip.badajez.es](http://www.laserena.dip.badajez.es)).

#### **4.4 Conclusión**

El juego es por tanto el recurso con que cuenta el niño para llegar a explorar de manera natural su entorno de donde adquiere sus conocimientos que le preparan para su vida futura; este es un recurso natural con que cuenta para adaptarse al mundo así como abstraerse de él, de perderse en un mundo mágico donde la imaginación le permite explorar lo inconmensurable creando mundos que la ciencia los ha aprovechado favorablemente ah alcanzando espacios antes solo concebidos en sueños. Siendo el adulto en este momento invasor del espacio infantil donde aprovecha la creatividad y la razón para dar forma al conocimiento propiamente dicho.

El juego así, es la puerta a la libertad del yo interno y al saber cuando éstos son aprovechados de manera apropiada y constructiva. Por tal motivo debe ser valorado y promovido por sus nobles resultados.

El juego tiene una compañera permanente de camino, la alegría, la misma que se expande permitiendo al ser alcanzar su plenitud.

## **CAPÍTULO V**

### **TRABAJO EN EQUIPO ENTRE LOS PROFESORES DEL “C.E.D.E.I. SCHOOL” A TRAVÉS DEL MANEJO DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL**

#### **5.1 Diagnóstico para detectar las causas que limitan un manejo apropiado del trabajo en equipo.**

Diversas son las áreas del quehacer científico que han volcado sus esfuerzos al estudio de las emociones: psiquiatría, psicología, arte, sociología, entre otros; para poder entender su naturaleza, su función, su manejo y así obtener lo mejor de ellas.

El hecho de que diferentes campos de estudio se interesen en conocerlas lo más detallado posible, es porque éstas (las emociones) al ser inherentes al ser humano y acompañarnos de por vida tienen una acción directa sobre nosotros; “...siendo las que nos pueden llevar al paraíso o al infierno” (Cuento Zen).

La nueva educación y como parte de ella la educación potencializadora, considera la necesidad de que sus programas pedagógicos sean impartidos con manejo emocional. En nuestros centros académicos, no se da la real importancia a la formación de profesionales de la educación emocionalmente inteligentes, y si se aborda este campo, se lo hace a nivel teórico, olvidándose que las emociones hacen muy poco caso o ninguno a la razón; tienen su propia vía. (Goleman. 2000. Pág. 40)

La falta del manejo de las emociones, tanto inter e intrapersonales dificultan el fluido desenvolvimiento dentro de las instituciones. Éstas, al estar conformadas por distintas personas, lo hacen con sus distintas destrezas, así como también con sus distintas emociones y sentimientos; por lo que es necesario primero reconocerlas, luego manejarlas para finalmente orientarlas ha conseguir las metas planteadas por el equipo.

### **5.1.1 Aplicación del F.O.D.A.**

En la Unidad Educativa “CEDEI School”, se aplicó un FODA al personal docente, para determinar los puntos sinérgicos que obstaculizaban la obtención de metas planteadas.

Los resultados del FODA revelaron que los puntos limitantes recaían en el campo de las emociones:

- a.- Incoherencia: discurso-acción
- b.- Incapacidad para trabajar en equipo.
- c.- Trato inapropiado a los alumnos.
- d.- Falta de compromiso con la Institución.
- e.- Falta de compromiso con su rol.
- f.- Errores, virus en la comunicación.
- g.- Falta de sociabilización.
- h.- Falta de sensibilidad.
- i.- Poca amabilidad.

### **5.2 Justificación**

El fracaso o el éxito de una organización, a más de las técnicas administrativas dependerá sobre manera de la capacidad de integración de sus miembros.

Para ello será necesario, primero reconocer y luego concienciar algunas emociones negativas individuales, que limitan la relación interpersonal. La concienciación será el paso para poder superar y mejorar las relaciones y así alcanzar la realidad ideal planteada por la institución educativa.

Como resultado de una resonante relación interpersonal , se obtendrán beneficios colectivos y particulares de los docentes y personal administrativo, quienes una vez fortalecidos estarán en capacidad de poder entregar a sus alumnos, una educación integral y humana; logrando de esta manera la educación potencializadora y holística, que busca la nueva educación.

### **5.3 Objetivos**

- Motivar al crecimiento personal de los docentes, por medio del reconocimiento de emociones limitantes a través de los diferentes talleres.
- Potenciar sus fortalezas a través de la internalización, para mejorar el trabajo en equipo.
- Impulsar en la comunidad educativa, la práctica permanente del manejo de la inteligencia emocional.

### **5.4 Diseño de talleres**

#### **5.4.1 Introducción.**

El desarrollo pedagógico de cada taller hará uso de técnicas o momentos (DINAMEP.2001.Pág. 2), que son los que le darán, lógica, forma y coherencia. En este caso se trata de los pasos y requerimientos que nos servirán para conducir y colaborar con el grupo en alcanzar los objetivos y metas propuestos.

Cuenca y Carrillo (la dinámica de grupo) proponen cuatro etapas o técnicas: de presentación, mantenimiento, producción, evolución. Estos a su vez son agrupadas en dos categorías: de motivación (los dos primeros) y de trabajo grupal(los dos últimos).

Para el desarrollo de los talleres a realizarse se tomará como referente metodológico el manual de Moya y Mármol “Motivación Personal y Autoestima del Docente – DINAMEP”, quienes aplican cuatro momentos pedagógicos: Iniciación-Caldeamiento, Movilización -Conceptualización, Cierre y Compromisos y Continuar en el Camino.

**Iniciación-Caldeamiento:** Es el momento inicial, de llegados, acogido, presentación de los participantes del taller. Es el momento donde se hace contacto con lo físico, intelectual y espiritual generando una configuración grupal (de ser posible) y así poder llevarlos a la labor diseñada

Entre sus objetivos están: la desinhibición de los participantes; la entrega al aquí y ahora creando fraternidad y confianza entre sus participantes.

**Movilización – Conceptualización:** En esta etapa se pretende recuperar el diálogo interno, la comunicación con nuestra historia personal escrita con vivencias y sentires que estructuran nuestro presente, pero que quizá lo hayamos olvidado. Al acercarnos a estos pasajes y vivenciarlos desde aquí y ahora, desde otra realidad, tal vez podríamos darnos cuenta y romper esas ataduras que nos aprisionaban en viejos patrones.

Es importante la toma de conciencia de las emociones que surgen y las reacciones orgánicas que estas producen, su identificación nos contacta con aquello que nos limita o con lo que nos potencia, pudiendo de esta manera elegir que hacer con ellas.

Para este momento, al facilitar proporcionará al grupo los recursos técnicos recomendados: momentos de silencio, música dirigida, concentración, exteriorización, reflexión... que serán dirigidas y planeadas en momentos de experiencias artísticas libres y dirigidas donde lo abstracto se concretará haciendo viable su concienciación y exteriorización.

La exposición de la obra producidas, serán apreciadas por los demás participantes del grupo donde sus propias estructuras o reflejándose en las del autor, pero siempre desde sus individualidades siendo responsables de su sentir. Lo que enriquecerá el abanico de estímulos y respuestas y una mayor identificación entre los miembros del grupo.

**Cierre y compromisos:** Es la oportunidad de concluir lo inconcluso, de cerrar lo que estuvo abierto y no nos habemos dado cuenta. Es el momento de soñar, de proyectarse hacia lo que cada quién considera su ideal, su meta. Como quieren verse, sentirse y escucharse de manera individual y colectiva.

El arte como espacio creativo y lúdico será ahora el medio de construcción y/o de construcción, desechando conscientemente y bajo otra realidad las emociones y creencias que les fueran limitantes.

La técnica de visualización con PNL será un recurso muy importante en este punto, permitiendo reforzar el nuevo conocimiento experimentando en el taller, el cierre de viejas puertas y abrir otras hacia nuevas y potencializadoras metas.

**Continuar en el camino:** Son tareas extra taller que se desarrollarán por el compromiso individual o grupal que surja de este.

Los sueños deben concentrarse, se llevados a la acción, recorriendo los nuevos caminos descubiertos o trazados, ampliando sus horizontes en lo personal como laboral.

## **5.5 Contenidos de los talleres**

Los talleres a realizarse están basados en la experiencia artística, lo que favorece al encuentro con espacios perdidos en el interior de las personas. Los talleres de Cerámica, Dibujo- Pintura, Collage y Movimiento Corporal, inducen a la catarsis y a la exteriorización emocional; permitiendo también la integración de los hemisferios izquierdo-derecho, armonizando al corazón con la razón.

## **5.6 Desarrollo de Talleres**

### **5.6.1 Taller de cerámica**

#### **Autoestima**

#### **Un reencuentro con...**

#### **Introducción**

Dentro del trabajo gestáltico, se habla de la necesidad de cerrar procesos que pudieron haber quedado abiertos desde hace mucho tiempo, y no ser conscientes de ello.

Esto hace referencia a experiencias y sentimientos negativos que no se han procesado y que en la actualidad representan obstáculos en el crecimiento personal y programa a la persona a que se acerque o cree situaciones de igual o similar patrón, pudiendo poner fin a esta secuencia solo al reconocer, concienciar y cerrar esta gestal.

Tomar conciencia de nuestras emociones es el primer paso para el cambio. Seguir las hasta su origen- de ser posible- nos pone frente al cambio mismo (cierre), abriéndonos a nuevas alternativas de crecimiento.

## **Objetivos**

### **General**

Descubrir y transformar las emociones limitantes para mejorar la autoestima del personal docente.

### **Específico**

Concienciar lo que provoca dolor, para potenciarlo en beneficio personal y colectivo.

### **Concepción metodológica**

Se aplicará la técnica pedagógica del Ciclo del Aprendizaje, que consta de los siguientes momentos:

Paso 1: Experiencia

Paso 2: Reflexión

Paso: 3 Conceptualización

Paso: 4 Aplicación

### **Motivación Inicial – Caldeamiento**

**Paso 1: Experiencia** Se iniciará con una técnica de integración grupal para desarrollar la participación y animación del grupo.

Se indicará a las participantes que se procederá a una presentación la misma que se hará por parejas. Como se supone se conocen, estas intercambiarán información que sea nueva, su interés particular por el taller, sus expectativas y sus experiencias previas. Luego esta información será compartida con el grupo.

Tiempo: 30 – 40 minutos.

## **Paso 2: Reflexión**

Con las mismas parejas se procederá al ejercicio del lazarillo. Un miembro de la pareja se cubrirá con una venda los ojos, mientras el segundo le guía por donde el considere; luego se cambiarán de puestos.

Al término de estos ejercicios se hace una reflexión y exteriorizan, de una, en una sus experiencias, como se sintieron, que emociones experimentaron y si esto las llevó a algún recuerdo.

Todo se desarrollará respetando las opiniones y su derecho al silencio.

Tiempo: 50 – 60 minutos.

Receso: 15 minutos.

## **Movilización - Conceptualización**

### **Paso 3: Conceptualización**

Se debe crear un ambiente de paz y tranquilidad, las participantes se recostarán cómodamente en el suelo, de espaldas. Se les pide que escuchen la música (que para entonces deberá estar sonando) y se dejen llevar.

De inmediato deberán poner atención en su respiración, en su abdomen. Esta respiración será abdominal, profunda y por la boca.

Deberán estar en actitud de observadoras pasivas, prestando atención a lo que sientan, dejando que fluyan y cuando un recuerdo sea claro solo vivirlo, sentirlo.

Se pedirá a las participantes que hagan tres respiraciones profundas y que lentamente abran los ojos y que se incorporen suavemente.

Tiempo: 20 minutos.

En esta etapa se les pide a las participantes, acercarse a las mesas de trabajo, que cada una tome una considerable porción de arcilla, con la cantidad que se sientan cómodas (debe haber la suficiente), que se ubiquen en el lugar que escojan y se les indica que, con los ojos cerrados comiencen por sentir la arcilla, a identificarse con ella. Aquí el trabajo es en su totalidad libre, de descubrimiento, debiendo estar este ejercicio acompañado de una música de fondo. Luego se le pide crear con los ojos aún cerrados lo que espontáneamente se presente.

Una vez terminado, respiraran profundamente tres veces y podrán abrir los ojos.

Este ejercicio deberá ser motivado permanentemente por el facilitador, induciéndoles a sintonizarse con el material, con la tierra, con sus emociones. Es probable que en las participantes se presenten fuertes emociones por lo que el facilitador deberá acompañarlas con suavidad o invitarlas a que esa energía sea depositada en la arcilla.

Se les pide que compartan con el grupo sus experiencias de manera voluntaria.

Tiempo 90 minutos.

### **Cierre- Compromiso.**

#### **Paso 4: Aplicación**

Las participantes deberán realizar un objeto que consideren apropiado para depositar los sentimientos o emociones negativas que haya encontrado. Para finalizar crearan una obra que evoque crecimiento o como ellas consideren deban estar.

Tiempo: 1 hora.

## **Evaluación**

Se intercambian impresiones sobre el taller realizado.

Tendrán un cuaderno de trabajo, dónde escribirán sus vivencias, impresiones, conflictos, emociones, sentimientos, etc. Experimentadas en el taller. También se escribirán los compromisos personales a desarrollar en el futuro.

## **Recursos**

Colchonetas

Equipo de música – música

Pañuelos

Mesas de trabajo

Arcilla

Agua y recipientes.

### **5.6.2 Taller de Dibujo - Pintura**

#### **Auto imagen**

#### **Introducción**

El hemisferio derecho del cerebro y el sistema líbico, nos permiten expresar de manera natural, espontánea y honesta, por esta razón, en este taller, utilizaremos la pintura y el dibujo pero ejecutadas con la mano izquierda, entrando así en acción el hemisferio derecho, el que develará la auto imagen que se tienen, como se ven o

creen ser. Siendo este un componente esencial de la personalidad, por lo que el reconocerse es muy importante. (Eduard. 2000. Pág. 30)

#### **Objetivos**

##### **Generales**

Reconocer como nos vemos, como nos presentamos y de esta manera generar cambios de percepción, que mejorarán las relaciones de los integrantes del plantel.

## **Específicos**

Determinar la ubicación espacial- emocional de las maestras, en el ámbito personal y la repercusión en el trabajo.

## **Concepción metodológica**

### **Motivación Inicial – Caldeamiento.**

#### **Paso 1: Experiencia.**

Se iniciará con un ejercicio de integración.

Se caminará por el salón descalzo libremente, sintiendo cada paso que se da, siendo conciente de cómo estoy, aquí y ahora, observando todo, para descubrir algo nuevo. Luego en ese caminar, cruzarán miradas con las compañeras y con solo con los ojos se saludarán.

Se pide prestar atención a todo lo que acontece en su ser: físico y emocional aumentando su conciencia, para luego brindarse con la mirada a otra persona.

Buscan un sitio donde ubicarse y sentarse cómodamente.

#### **Paso 2: Reflexión**

Se toma conciencia de cómo se hallan en ese momento y son dirigidas a una relajación.

Terminado el ejercicio se pedirá que voluntariamente compartan sus vivencias.

Este ejercicio puede acompañarse con música.

Tiempo: 30 minutos.

## **Movilización – Conceptualización.**

### **Paso 3: Conceptualización.**

Se pide a las participantes vuelvan a cerrar los ojos y que escuchen relajadamente las músicas infantiles que sonarán, que sientan y observen dónde los lleva, que descubran las emociones que se presentan y más...

Si desean pueden comenzar a moverse primero sentados y luego de pie. Respirar profundamente y abrir los ojos.

Libremente podrán compartir sus experiencias.

Tiempo: 30 minutos.

A continuación sacarán el material solicitado para dibujar y pintar. Deberán realizar tres obras: su autorretrato, mi familia, yo y mi trabajo, debiendo pintarse solo una de ellas.

Lo particular de este ejercicio es que se dibujará con la mano izquierda para los diestros y para los izquierdos con la derecha.

Primero se les dirigirá una muy corta relajación solicitándoles que lleven ligeramente la mirada al entrecejo, desde donde imaginarán a su cerebro izquierdo como una computadora que se duerme, en tanto se activa el derecho.

Abren sus ojos y comienzan con las obras.

Terminadas las pinturas, estas serán exhibidas y cada autor explicaran su trabajo diciendo. “Yo soy” o “yo estoy”, “yo creo”, “yo me siento”... Expresarán que descubrieron.

Tiempo: 1 hora, 45 minutos.

Receso: 15 minutos.

## **Cierre- Compromiso.**

### **Paso 4: Aplicación**

Las participantes de pie y en círculo realizarán varias respiraciones profundas, en tanto llevan su atención al entrecejo. Abren lentamente sus ojos y deberán escoger de entre los dibujos realizados por sus compañeras con los que se identifiquen (no suyos), debiendo compartir al grupo lo que les atrae de esta obra, en que me parezco, en que me diferencio, que hay allí que no tiene mi obra, como quiero ser... dónde me ubico y donde quiero estar.

Dispuestas todas en círculo se pondrá una música que estimule y favorezca; se les pide que con los ojos cerrados se dejen llevar por los sonidos, que visualicen la imagen que les desagrada de ellas mismas. Lo más claro y fiel posible, ahora sienta como esta imagen se aleja por la izquierda y hacia abajo; en tanto que aparece una imagen brillante, de cómo desea verse, como quieren ser y en donde están. Esta imagen se pone al frente y se mueve hacia la derecha donde se la fija grande y brillante. El volumen de la música aumenta en tanto cada participante aprieta el puño derecho, afirmando su éxito. (Técnica de PNL, Anclaje)

Tiempo: 40 minutos.

### **Evaluación.**

Se solicita compartir sus experiencias, respetando el silencio.

Las vivencias no expresadas serán escritas en su cuaderno especial, donde se anotará también que descubrió, quién es, en dónde esta y hacia donde quiere ir.

### **Recursos:**

Tres cartulinas A3

Lápiz

Acrílico o témpera

Cinta masking

Equipo de música – cds.

### **5.6.3 Taller de Collage**

#### **Identidad**

##### **Introducción**

Reconocer nuestra identidad, nos facilita el reconocer nuestro “YO”, el mismo que es un componente importante de la auto imagen, de la autoestima. (Alder. 2005. Pág. 100)

Tener conciencia de nuestra identidad nos permite entrar en posición de nuestros potencialidades, así como de nuestras debilidades, nos fortalece en sabernos diferentes y nos flexibiliza ante las diferencias de los demás y sus valores.

Una diferencia en las inteligencias intrapersonales e interpersonales, denotan una diferencia en la identidad, por lo que su desarrollo reforzará la socialización y la individualización. El reconocernos y el que me reconozcan. (DINAMEP, 2001. Pág.22).

##### **Objetivos**

###### **General**

Fortalecer en las maestras el proceso de reconocimiento y aceptación de su identidad como parte fundamental de su desarrollo personal, profesional y social.

###### **Específicos**

Potenciar el reconocimiento de los rasgos más sobresalientes de su identidad personal y grupal.

##### **Concepción metodológica**

##### **Motivación Inicial – Caldeamiento.**

## **Paso 1: Experiencia**

Se iniciará con un ejercicio de integración, ejemplo:

Que todos los participantes se muevan rápidamente durante algunos minutos, que aflojen los músculos de las piernas, los brazos, el cuello, sintiendo las partes tensas y que se den un masaje.

Luego se aplicará la respiración abdominal con ejercicios de estiramiento de brazos hacia arriba como si estuvieran empujando el cielo; o paredes hacia los lados o hacia delante. (Ramacharaca. 1979. Pág. 35)

Se aplicará un ejercicio de relajación, ejemplo:

Las participantes mantendrán los ojos cerrados durante todo el ejercicio.

Sentados o acostados respirarán lo más suavemente posible; inspirarán tratando de no hacer ningún ruido que pueda ser percibido por el oído, de igual manera exhalar.

Después de unas cinco respiraciones el facilitador dice en voz baja:

“Abrázate con mucho cariño e imagina que eres una pequeña semilla de muy buena calidad; tócate los pies, las caderas, el estómago, el pecho, los brazos, el cuello, la cabeza, la cara.

Poco a poco empiezas a crecer, levanta los brazos muy lentamente, ahora eres un pequeño árbol que empieza a crecer, párate muy lentamente, estas creciendo alimentando por todas las cosas lindas y buenas que te han pasado en la vida.

Ahora eres un gran árbol y tienes raíces muy profundas y firmes que te sostiene seguro sobre la tierra. Tus brazos son las ramas de ese árbol, el viento se mueve lentamente y sientes brisa que te acaricia tus hojas, déjate llevar por el viento y la brisa suave, tu tronco es flexible y se mueve, pero tus raíces están firmemente clavadas en el suelo, te dan seguridad” (DINAMEP. 2001. Pág. 22)

Se espera un momento en silencio y luego se pide a los participantes que bajen los brazos lentamente y abran los ojos.

## **Paso 2: Reflexión**

Se les solicita que se sienten y luego el facilitador pregunta:

¿Cómo se sintieron?

¿Creen que las personas se sienten iguales unas a otras?

¿En qué nos parecemos?

¿Por qué somos diferentes?

¿Cuáles son las cosas que nos dan seguridad?

Comentarios libres.

Tiempo: 60 minutos.

## **Movilización - Conceptualización**

### **Paso 3: Conceptualización**

Se pide a los participantes sacar el material requerido: cartulinas, revistas, tijeras, goma, marcadores.

Cada una deberá realizar su árbol genealógico. Para ello, los personajes serán de las revistas escogidos libremente, pueden emplearse los marcadores para concretar la obra.

Cuando hayan terminado los trabajos, éstos se exhibirán, debiendo cada participante contar la historia allí representada.

Luego, sentados en círculo, se les pedirá que manifiesten:

¿Cómo se sintieron?

¿De qué se dan cuenta?

¿Es correcta la ubicación?

¿Los recortes utilizados de los personajes son idóneos?

¿Qué cambiarían?

¿Qué aprendieron de esta experiencia?

Tiempo: 1 hora 45 minutos

Receso: 15 minutos

## **Cierre – Compromiso**

### **Paso 4: Aplicación**

Al ingreso al salón, las participantes de manera libre observarán detenidamente los trabajos, buscando elementos que las llame la atención.

Se les pide sentarse cómodamente y que realicen cinco respiraciones profundas conforme van relajándose (dirigidas por el facilitador).

Luego de unos minutos, el facilitador pide visualizar el árbol genealógico que elaboraron, que lo representen mentalmente lo más real posible.

En este punto, deberán realizar los cambios que ellas deseen y que las haga sentir bien.

Después de un momento de silencio se les pide que abran lentamente los ojos.

El facilitador pregunta:

¿Descubrieron algo nuevo?

¿Se hicieron cambios?

¿Cómo se sienten ahora?

Tiempo: 15 minutos.

En el siguiente ejercicio se hará un dibujo como base, sobre el cual se incorporarán recortes (opcional) para resaltar las ideas.

Se indicará que cada una tiene que dibujar un nuevo árbol con las siguientes características:

1. En las raíces ubicarán a sus ascendientes (familia de origen): padres, madres, abuelas, tías, hermanas indicando de dónde vinieron sus antepasado, cómo vivieron, en qué trabajaban.

2. Le asignarán un nombre a la tierra en la que está plantado el árbol, e indicarán aquello que los sustenta y aquellas influencias más sobresalientes recibidas de sus antepasados para su formación personal y profesional.
3. En el tronco representarán los espacios de participación de cada una, qué es lo que les da más fortaleza como seres humanos, cuáles son sus principales motivaciones para ser y existir.
4. La copa estará representando a su “yo”, y cada fruto representará a sus características personales y aquello que más identifique con el “yo soy”.
5. Las semillas representarán a los logros alcanzados como persona y como profesional, además los hijos para quienes los tengan.
6. Las influencias positivas que reciben del entorno (amigos, grupos, organizaciones, pensamientos, filosofías, proyectos políticos, etc.), estarán representados por pájaros y las negativas se representarán por gusanitos. (DINAMEP. 2001.Pág.40).

## **Evaluación**

Luego sentados en círculo, se le pedirá que libremente compartan sus vivencias, exhibiendo sus dos trabajos, diciendo “Yo soy...(El nombre del participante) e indiquen:

¿Cómo se sintieron?

¿De qué se dan cuenta?

¿Qué aprendieron?

¿Cómo se van quedando?

¿Cuál es su identidad?

En el diario personal, las participantes escribirán sus vivencias, impresiones, sentimientos, y emociones experimentadas en el taller; también se escribirán los compromisos personales y de grupo a practicar en el futuro.

Tiempo: 1 hora.

## **Recursos**

|            |                  |
|------------|------------------|
| Revistas   | marcadores       |
| Cartulinas | Lápiz            |
| Tijeras    | Equipo de música |
| Goma       | Cinta masking    |

### **5.6.4 Taller de Movimiento Corporal**

#### **El conflicto**

##### **Introducción**

“La paz, la tranquilidad y que todo vaya bien”, es el deseo que se tiene en toda instancia humana.

¿Significa ésta, ausencia de problemas, de conflictos? ¿Será posible conseguirlo?

Miguel Ángel Cornejo dice que “sólo en los cementerios a encontrado hombres en total tranquilidad y sin problemas”. Todo en la naturaleza es movimiento y el movimiento vida.

El conflicto puede ser visto y sentido como derrota, muerte y caos, causando tristeza y depresión (emociones). Pero si lo recibimos como fuerza que nos obliga al movimiento, a dejar lo establecido y buscar el cambio, puede ser una oportunidad para crecer, para la transformación como expresión de vida.

Las relaciones interpersonales conllevan a tratar con diferentes estructuras mentales y sus emociones. La objetividad casi siempre está viciada de patrones mentales del observador, por lo que es necesario considerar, cuáles son las emociones limitantes que impiden llegar de forma acertada a la meta, al ideal planteado por el equipo y al individual.

Este taller pretende se descubran cuáles son los posibles patrones individuales, que obstaculizan un buen trabajo en equipo, aceptar y sobrellevar las diferencias personales y ponerlas a trabajar para el bien común.

## **Objetivos**

### **General**

Lograr el compromiso y una visión renovadora en la realidad de conflictos como herramienta de cambio y crecimiento personal y colectivo.

### **Específicos**

-Percibir el conflicto como parte del que hacer diario como maestras, asumiéndolo en su real proporción.

-Introducir en el aula la práctica de los métodos alternativos de solución de conflictos.

### **Concepción metodológica**

#### **Motivación Inicial – Caldeamiento**

##### **Paso 1: Experiencia**

Estos ejercicios se realizarán al aire libre.

Se iniciará con un ejercicio de respiración:

Se pide a las participantes ponerse de pie, ubicar sus manos en la cintura, respirar profundamente, agacharse hacia adelante procurando que la frente se acerque a las rodillas y soltar el aire con una exhalación profunda sacando la lengua y los ojos (se repetirá tres veces).

Luego se sentarán en el suelo donde se relajarán, poniendo atención en su cuerpo, percibiendo sus sensaciones y sentimientos. En este estado deberán recordar, trasladarse a los juegos infantiles, a su niñez y ubicarse allí, estar, sentirse, verse con la mayor claridad posible. El facilitador inducirá la salida de este estado con todas las sensaciones recuperadas en ese estado de juego.

Los participantes después jugarán a “la carrera de tres pies”. Las parejas se conformarán libremente. La distancia a ser recorrida corresponderá a un espacio programado. La pareja ganadora será vitoreada y premiada con chocolates.

En el transcurso del juego se amenizará con música infantil.

## **Paso 2: Reflexión**

Posteriormente se reunirá el grupo para reflexionar sobre el proceso del juego; explorar sentimientos, que pasó, como habrían querido proceder y como se vieron obligados a actuar.

Tiempo: 1 hora

## **Movilización - Conceptualización**

### **Paso 3: Conceptualización**

El área habitual para los talleres será previamente preparada, dónde se ubicarán diversos obstáculos dejando espacios muy estrechos para caminar. Se contará con música de fondo. Las participantes estarán ajenas a la preparación del salón, debiendo para el efecto permanecer fuera.

Se pide a las participantes entrar al salón en número de tres, descalzas, con los ojos cerrados y las manos atrás, en el espacio designado para el efecto. Se debe recorrer de un extremo del salón al otro, dónde les espera una recompensa. (DINAMEP. 2001. Pág. 66)

Es importante que las participantes cobren conciencia de los obstáculos que hay en el medio y de los cuerpos de las otras personas.

El facilitador conducirá indicando que mientras caminan vayan reflexionando en las ideas que se despiertan, en las emociones y sensaciones que esta situación les provoca.

Al término se pide reunirse nuevamente el grupo y compartir la experiencia sobre la base de las preguntas:

- ¿Cómo se sintieron?
- ¿Qué impresiones tienen sobre el ejercicio?
- ¿Recordaron alguna situación en particular?
- ¿En qué se parece esta situación a la vida diaria?
- ¿Qué relación tiene con los conflictos que vivimos en la familia, en la escuela y en otros espacios de la sociedad?
- ¿Cómo hicieron y cómo hacen para sortear los obstáculos?
- ¿Cómo hacen frente a los conflictos?

Se hará una plenaria para concluir sobre lo vertido de la experiencia vivida, emitiendo conceptos de conflicto, clases, características, actores, estructuras; como afrontar o confrontar, formas de solución... (DINAMEP. 2001. Pág.67)

Tiempo: 1 hora - 30 minutos.

Receso: 15 minutos

## **Cierre – Compromisos**

### **Paso 4: Aplicación**

Se prepara el ambiente con música de percusión a volumen alto (soportable). Las participantes dispuestas en círculo y de pie escucharán atentamente y con los ojos cerrados, dejando que la música tome posesión de su ser, permitiéndose que el movimiento fluya muy libremente.

El volumen descenderá lentamente hasta su finalización, momento en el que se las pide mantenerse en estado reflexivo, finalizando con tres respiraciones profundas.

El facilitador pedirá a las participantes que se numeren del uno al tres... (o más de acuerdo al número de participantes). Las número uno conformarán un grupo, las dos el segundo y así....sucesivamente se continuará de acuerdo al número de participantes. Una vez establecido los grupos, deberán crear una coreografía, eligiendo su propia música de acuerdo al material disponible. Para el efecto escogerán el espacio que las favorezca.

Transcurrido el tiempo, cada grupo harán su presentación cada uno de los grupos.

Tiempo: 1 hora con 30 minutos.

### **Evaluación**

Se hará una reflexión de acuerdo a las siguientes preguntas:

- ¿Cómo eligieron al director?
- ¿Cómo eligieron la música?
- ¿En qué se basaron?
- ¿Cómo se sintieron trabajar en equipo?
- ¿Con qué obstáculos se encontraron?
- ¿Qué debieron superar?
- ¿Encuentran relación con otras situaciones?
- ¿Cómo se sienten?

Concluirán con reflexiones que les permita comprometerse a mejorar en el futuro como personas y como equipo.

En su cuaderno personal las participantes escribirán sus vivencias, impresiones, conflictos, emociones, sentimientos, etc. Experimentados en el taller y que no han podido ser expresados. Se escribirá también los compromisos personales a practicar en el futuro.

### **Recursos**

Equipos de música  
Cds  
Cuerdas o cintas  
Pañuelos  
Chocolates.

### **5.7 Evaluación y conclusión de los talleres.**

Betty Edwards en su obra “Aprender a dibujar con el lado derecho del cerebro” sugiere, diversos ejercicios con el propósito de bloquear al hemisferio izquierdo del

cerebro y activar su hemisferio derecho, lo que equivale a decir, dejar la razón, la lógica, lo lineal y activar la imaginación, lo irracional e ilógico; lo atemporal y holístico, de tal manera que permita el acceso al yo libre de prejuicios y esquemas.

Los talleres aplicados en el presente trabajo fueron concebidos con igual propósito, el de usar un camino que permita llegar al inconciente: lo no verbal, onírico y creativo, teniendo acceso a las emociones.

Trabajar la arcilla con los ojos cerrados usando solo el tacto y dibujar con la mano izquierda (para los diestros), obliga al cerebro a usar canales diferentes al usual.

En los talleres los ejercicios permitieron liberar emociones, que, en un alto porcentaje fueron acompañadas con lágrimas (catarsis)

Las cargas emocionales que liberaron y el desconcierto que experimentaron las participantes, les permitió revalorizar sus creencias, darse cuenta de lo que tenían guardado y como esto las afectaba individual y colectivamente, permitiéndoles concienciarse y saberse responsables de sus emociones.

Los objetivos generales, específicos o de aprendizaje se iban cubriendo conforme las experiencias vividas entraban en la etapa reflexiva, se interiorizaban, para luego poder conceptualizarlas y expresarlas bajo nuevos enfoques. Finalmente estos cambios se consolidaban al generar nuevas formas de expresión.

En las plenarias se evidenció claramente la diferencia de un antes y un después. Cómo se sentían antes de... y cómo estaban en el ahora, en ese momento. La totalidad de participantes dijeron haber encontrado algo que las limitaba, que las oprimía y como esto se repetía en diferentes circunstancias de sus vidas.

Se pudo evidenciar la alegría al verse poseedoras de una nueva herramienta que les permitiría caminar con mayor libertad hacia el futuro (conclusión de plenaria).

La terapia gestáltica manifiesta que un círculo se cierra para dar paso inmediatamente a uno nuevo. Varios círculos se cerraron (gestalten) en estos procesos, lo que les permitió y permitirá proyectarse hacia un crecimiento personal que incidirá directamente en su círculo familiar, laboral y social. (Tomado de la plenaria)

## CONCLUSIONES

El presente trabajo se realizó considerando la importancia que en los últimos tiempos se ha dado a la inteligencia emocional dentro de los diferentes espacios que el ser humano se encuentra desarrollándose; su aplicabilidad favorecerá el desenvolvimiento apropiado en el contexto individual y colectivo de sus actores.

La falta de trabajo en equipo, el trato inapropiado interpersonal, el no compromiso con su trabajo, la poca sensibilidad y amabilidad y otros factores sugieren al decir de Goleman “una limitada inteligencia emocional”; su superación permite un crecimiento personal que repercutirá directamente en el entorno.

Con el presente trabajo de investigación y aplicación de los talleres podemos concluir la necesidad del desarrollo y manejo de la Inteligencia Emocional. Las sobradas teorías que se relacionan directamente con este tema nos da la opción de tomar una dirección y aplicación de los talleres que facilitó a los participantes experimentar y concienciar sus propias vivencias y proyectar a su quehacer diario, tanto a nivel personal cuanto laboral (escuela-educación)

El arte o la experiencia artística aplicado es un recurso que facilitó el acceso al inconsciente, a los recuerdos y a poder expresarlos, (aunque no sea esa la intención). El arte al igual que el juego nos da acceso a concluir procesos pendientes y comenzar unos nuevos de manera libre.

Es de suma importancia la preparación académica pero de igual importancia la preparación emocional y su manejo. Dentro de las instituciones educativas las actividades están desarrolladas por personas y para personas, por lo que el interaprendizaje debe involucrar directa y concientemente la enseñanza de la inteligencia emocional lo que seguramente abrirá nuevos espacios a los estudiantes y sembrar de esta manera los frutos ideales que el maestro aspira para su cosechar.

## RECOMENDACIONES

La necesidad de crecimiento individual y colectivo fue el motivo que impulso a los que hacen la Unidad Educativa C.E.D.E.I. School, a buscar alternativas que se apartaban de lo estrictamente administrativo (de corte técnico) y explorar en el campo afectivo de enfoque humano. Siendo un FODA el que dejará al descubierto lo que cada una sabía y sentía: “ese no se que” que impedía la integración y el compromiso requerido para cumplir con los objetivos de la institución.

Una vez aplicados los talleres, me permito hacer las siguientes recomendaciones, las mismas que darán continuidad a lo ya iniciado:

- Los talleres de desarrollo personal (autoconocimiento) podrán ser aplicados periódicamente (previa planificación) para poder reforzar lo positivo y continuar con el cambio .
- Debe involucrarse todo el personal que hace el C.E.D.E.I. School: docente, administrativo para determinar los lineamientos que permitan la obtención de las metas de la institución.
- Los objetivos se centrarán en potenciar las fortalezas, lo que motivará permanentemente a seguir comprometidos a alcanzar los objetivos, lo que incidirá positivamente en los alumnos.
- Aprovechar la flexibilidad de los planes de trabajo para incorporar a la inteligencia emocional como recurso a encontrar soluciones a los obstáculos que se presenten.

Para concluir creo necesario mencionar que “la nueva escuela” se la construye en la práctica, en el día a día, dando lo que se tiene: lo cognitivo y lo emocional, la razón y el corazón. Si no tenemos, ¿qué damos? Brindarnos el tiempo para conocernos, es darnos el tiempo para comenzar a ser.

## **BIBLIOGRAFÍA**

ALDER, Harry "PNL para la empresa", Edit. Edad 2002.

ALDER, Harry "Pensar para la excelencia", Edit. Mind 2005.

ALDER, Harry Y HEATHER, Beryl "PNL en solo 21 días", Edit. Edad 2000.

ALDER, Harry "PNL, Programación neuro lingüística", Edi. Edad 2000.

BIGGE, Morris "Teorías del aprendizaje para maestros", Ediciones Nacionales UNIVERSO 2005.

BUZAN Tony: "El libro de los mapas mentales", Edit. URANO Barcelona, España.

CALERO, Mavilo "Educar Jugando", Edit SAN MARCOS 1998.

CARRIÓN LOPEZ, Salvador "Inteligencia emocional con PNL" Edit. EDAF 2001.

CASTILLO, Cristina. FLORES, M. Carmen. RODAO, Florencio. MUÑIZ, Josefina. UNTURBE, Josefina. "Educación Preescolar Métodos, técnicas y organización", Edit. CEAC, S.A. 1978.

EDWARDS, Betty, "Aprender a dibujar con el lado derecho del cerebro", Edit. URANO 1999.

GOLEMAN, Daniel: "La Inteligencia Emocional", Edit. VERGARA 2000, Buenos Aires, Argentina.

GOLEMAN, Daniel "La Inteligencia Emocional en la Empresa", Edit. VERGARA 1999, Buenos Aires, Argentina.

GOLEMAN, Tara, "Alquimia emocional", Edit. MILLENIUM 2001.

GOLEMAN, Daniel, "El líder resonante crea más", Edit. VERGARA 2002, Buenos Aires, Argentina.

GONZÁLEZ, Luis, “Ser creativo” Edit. LUMEN 2000.

MAURICE J. Elías, STEVEN, Tobías, FRIEDLANDER, Barian, “Educar adolescentes con inteligencia emocional”, Edit. NOVOPRINT S.A. 2002.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA, “Motivación Personal y Autoestima del Docente” 2001.

PLANCAD – GTZ – KFW, “La dinámica de grupos, Conceptos y técnicas” 1998.

PUCHE, José Daniel, “Desarrolle su inteligencia espiritual con PNL”, Edit. INTERMEDIO 2002.

RUIZ, Miguel, “Los cuatro acuerdos”, Edit. AMBER ALLEN 2000.

RUIZ, Miguel, “Cuaderno de trabajo de los cuatro acuerdos”, Edit. AMBER ALLEN 2000.

WEISINGER, Hendrie, “La inteligencia emocional en el trabajo”. Edit. PUNTO DE LECTURA 2001.

COLECCIÓN PARA EDUCADORES, “Potenciar la capacidad de aprender a aprender”.

[www.inteligencia-emocional.org/ie\\_en\\_la\\_educación](http://www.inteligencia-emocional.org/ie_en_la_educación)

[www.geocities.com/ludico\\_pei/pedagogía](http://www.geocities.com/ludico_pei/pedagogía)

[www.sicologialatina.com](http://www.sicologialatina.com)

[www.alfayomega.es/estatico/anteriores/alfayomega](http://www.alfayomega.es/estatico/anteriores/alfayomega)

[http://www.sindominio.org/terapia\\_gestalt.htm](http://www.sindominio.org/terapia_gestalt.htm)

[Laserena.dipbajadoz.es/pub/documentos/documentos\\_pedagogíadelhumor](http://laserena.dipbajadoz.es/pub/documentos/documentos_pedagogíadelhumor)

[http://www.criticarte.com/Paga/file/art2006/outsider\\_01.html](http://www.criticarte.com/Paga/file/art2006/outsider_01.html)

<http://www.monografías.com/13/enfogest/enfogest.shtml>

<http://psicologialatina.com>

<http://wwwcge.udg.mx/revistaudg/rug29/art3.html>