



UNIVERSIDAD DE SOTAVENTO A.C.

**ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO.**

LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA.

NÚMERO Y FECHA DE ACUERDO DE VALIDEZ OFICIAL 8931-25

TESIS PROFESIONAL.

**CURSO TALLER DE INTELIGENCIA EMOCIONAL PARA EL
DESARROLLO DEL AUTOCONCEPTO EN ADULTOS TEMPRANOS:
FITNESS EMOCIONAL.**

PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

PRESENTA:

DIANA SALAZAR ALAVEZ

ASESOR:

PSIC. JOSÉ ANTONIO REYES GUTIÉRREZ

ORIZABA, VER.

2016



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

Agradecimientos

Le agradezco a Dios por haberme acompañado en todo este proceso por iluminar mi mente y fortalecer mi corazón, por haber puesto en mi camino a personas que han sido un gran soporte y compañía durante todo el periodo de estudio.

*A mi hijo Julen Damian por acompañarme en la realización de este trabajo desde tus primeros meses y ser siempre el mayor impulso de mí día a día también espero que los conocimientos adquiridos de este trabajo en un futuro te sirvan a ti
mi corazón*

*A mi madre por todo su apoyo brindado para poder terminar lo que un día empecé,
por ser un gran soporte para mí,*

A mi padre por su paciencia y aliento

A mi hermana porque siempre has creído en mi

A mi hermano por ayudar a mi mamá a cuidar a mi hijo las veces que fueron necesarias para concluir con la creación de este trabajo

Quisiera expresar mi agradecimiento a mi tutor, José Antonio Reyes, por su constante revisión y ayuda en el proceso creación de este trabajo

ÍNDICE

Introducción.....	5
CAPITULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
1.1 Descripción del problema.....	9
1.2 Formulación del problema.....	12
1.3 justificación del problema.....	12
1.4Formulación de la hipótesis.....	14
1.4.1 Determinación de variables.....	14
1.4.2Operalización de variables.....	15
1.5 Objetivos de la investigación.....	15
1.5.1 Objetivo general.....	15
1.5.2 Objetivos específicos.....	15
1.6 Marco conceptual.....	16
1.6.1 Concepción de inteligencia emocional.....	16
1.6.2 Concepción de auto-concepto.....	16
1.6.2 Concepción de jóvenes.....	17
CAPITULO II MARCO CONTEXTUAL DE REFERENCIA	
2.1 Antecedentes de la institución.....	18
2.2 Ubicación geográfica.....	19
CAPITULO III MARCO TEÓRICO.	
3.1 Fundamentos teóricos de juventud.....	20
3.2 Fundamentos teóricos de inteligencia.....	26
3.2.1 Fundamentos teóricos de inteligencias múltiples.....	28
3.3Fundamentos teóricos de emociones.....	35
3.4 Fundamentos teóricos de inteligencia emocional.....	44
3.5 Fundamentos teóricos del funcionamiento del cerebro Emocional.....	56
3.6 Fundamentos teóricos de auto-concepto.....	62
3.6.1 Fundamentos teóricos de auto-esquemas.....	64
3.7 Enfoque psicológico: cognitivo conductual.....	66
CAPITULO IV PROPUESTA DE TESIS.	
4.1 Contextualización de la propuesta de tesis.....	73
4.2 Desarrollo de la propuesta.....	79

CAPÍTULO V. DISEÑO METODOLÓGICO.	
5.1 Enfoque de la investigación.....	181
5.2 Alcance de la investigación.....	181
5.3 Diseño de la investigación.....	181
5.4 Tipo de investigación.....	182
5.5 Población.....	182
5.6 Muestra de la investigación.....	182
5.7 Instrumento de prueba.....	182
5.7.1 Cuestionarios.....	182
CAPÍTULO VI RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	
6.1 Resultados cualitativos.....	184
CONCLUSIÓN.....	190
REFERENCIAS.....	192
GLOSARIO.....	195
ANEXOS.....	197

INTRODUCCIÓN

Un gran impacto que genera inteligencia emocional es no solo saber expresar las emociones a los demás, si no también saber manejar las emociones a favor de si mismo, en mantener la atención necesaria en el yo, no el ego, ni en el ideal si no en la propia identidad y por tanto el auto-conocimiento de si mismo, para poder desarrollar en el auto-concepto un mayor auto-conocimiento, esta ultima es una de las cinco competencias de inteligencia emocional descritas por Goleman.

Desde que en 1995 Daniel Goleman publicó su Best-seller, la inteligencia emocional ha ido cobrando una gran relevancia, actualmente se han incrementado las investigaciones al respecto y se sabe que las pruebas de coeficiente intelectual no parecen ser ya suficientes para valorar todas las capacidades presentes en un individuo y garantizar el éxito en la vida. En este sentido es preciso tener en cuenta que la inteligencia emocional no rechaza las aptitudes académicas si no que las considera complementarias, ya que el desarrollo de habilidades cognitivas debe ser reforzado con competencias emocionales, que garanticen el equilibrio emocional del individuo.

Solo con esfuerzo se consiguen los objetivos y el aprender a ser emocionalmente inteligente no es una excepción. La inteligencia emocional no

consiste únicamente en poseer determinadas aptitudes, si no en mucho más: este concepto implica desarrollar habilidades que refuercen la capacidad emocional de los individuos y que se les proporcione un enriquecimiento, personal, emocional y social, que a su vez repercuta en la consecución de su bienestar.

Por esa razón, este trabajo se lleva a cabo con adultos tempranos para despertar en ellos mayor auto-conciencia de su identidad y así puedan desarrollar el auto-concepto en ellos mismos para cuando se requiera tomar decisiones importantes de la vida diaria y sobre todo seguir siendo fiel a sí mismo.

A la propuesta se le llama Fitness porque tal como en el Ejercicio, cuando se quiere fortalecer el abdomen, las piernas, los glúteos o los brazos, se necesita hacer un conjunto de acciones (repetidas) que llevarán a tonificar los músculos y conseguir la figura que desea. En este caso, los músculos que se tonifican son las emociones y pensamientos, y la "figura" es la realidad; así que si la realidad que hoy se vive no gusta, se puede cambiar.

Se espera que las personas que despierten la curiosidad con la lectura de esta Tesis, entiendan un poco mejor lo necesario que es trabajar la Inteligencia Emocional en las personas desde edades tan importantes como lo es en la juventud temprana. Es una pieza clave en el desarrollo del ser humano en cualquier aspecto de la vida porque sirve como reforzador para el propio auto-

concepto. A continuación, se expone los apartados de los que consta esta Tesis con una breve explicación del contenido de cada uno de ellos:

En el capítulo I se encuentra el planteamiento del problema donde se describe formalmente la idea de esta investigación, desarrollando seis elementos: descripción del problema, formulación del problema, justificación de esta, formulación de la hipótesis; determinando variables y operalización de variables de este trabajo, objetivos de la investigación; general y específico y por ultimo un marco contextual donde se describe la concepción de cada uno de los conceptos de: inteligencia emocional. auto-concepto y adultos tempranos.

En el capítulo II: se explica el marco contextual de referencia, es decir: los antecedentes de la institución y ubicación geográfica de esta.

El Capítulo III: contiene el marco teórico donde se describen los fundamentos teóricos según diversos autores a los conceptos de adultez temprana, inteligencia, emociones, inteligencia emocional y auto-concepto. En este mismo capítulo se encuentra el enfoque psicológico basado en esta tesis el cual es: cognitivo conductual porque se quiere reforzar el pensamiento sobre el auto-concepto para generar emociones positivas de sí mismo e incrementar las técnicas del enfoque cognitivo de a la propuesta.

En el Capítulo IV: se encuentra la propuesta de tesis en dos apartados: la contextualización de la propuesta de tesis y el desarrollo de la propuesta, en donde se describen los cuatro módulos con sus actividades respectivas que en esta investigación se propone por medio de un curso taller de inteligencia emocional para desarrollar el auto-concepto.

Capítulo V: se revisa el diseño metodológico de la tesis, en la cual está compuesta por el enfoque de la investigación el cual corresponde al enfoque mixto porque incluye las dos investigaciones cuantitativa y cualitativa, después está el alcance de la investigación, este es explicativo porque esta investigación que las demás clases de estudios y de hecho implican los propósitos de ellas en una sola (exploración, descripción y correlación) el diseño de la investigación. El tipo de la investigación experimental, ya que se refiere a un estudio en que se manipulan intencionalmente una o más variables independientes, para analizar las consecuencias de la manipulación. El tipo de investigación es de campo, porque hay relación directa del investigador con las fuentes de información. También está constituido por la población, la muestra de la investigación, instrumento de prueba y cuestionario.

Por ultimo en el capítulo VI: se describen los resultados de la investigación, estos se dividen en resultados cualitativos, es decir los resultados específicos que se obtuvieron después de cada actividad aplicada y la conclusión la cual describe de forma general del curso taller.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción del problema.

Actualmente se puede identificar que: el inicio de la madurez psicológica puede depender de logros como el descubrimiento de la propia identidad, la independencia de los padres, el desarrollo de un sistema valores y el establecimiento de relaciones (Papalia, 2010).

Es decir, si aún no se percibe la madurez psicológica en una persona adulta temprana es debido a la falta de autoconocimiento de su identidad o auto-concepto y sin un buen manejo de las emociones, no es posible avanzar en el complicado desarrollo personal dado en la adultez temprana, y en el complicado ir y venir de la vida cotidiana, de manera serena y satisfactoria y a la vez no se tiene desarrollado el cerebro emocional en la juventud se obtiene como resultado la pérdida de la propia identidad (yo, auto-concepto) perjudicando también las relaciones personales y la expresión corporal.

Para sustentar lo ya escrito comenzaré por parafrasear a *Aristóteles* en su “*Ética a Nicómaco*”, cuando expresa:

“Cualquiera puede ponerse furioso...eso es fácil. Pero estar furioso con la persona correcta, en la intensidad correcta, en el momento correcto, por el motivo correcto, y de la forma correcta... eso no es fácil”. (Goleman, 1996)

Por supuesto no es fácil saber con quién, la intensidad, el momento, el motivo y la forma en que se debe emocionar, porque este planteamiento de Aristóteles no solo es aplicable solo a la furia, sino a las demás emociones, ya que igual se puede explicar de otra manera:

Es fácil enamorarse. Pero enamorarse de la persona correcta, en la intensidad correcta, en el momento correcto, por el motivo correcto y de la forma correcta, no es fácil. Y es que, ¿cómo saberlo? Tal vez no se sepa al instante pero cuando se tiene bien desarrollada la inteligencia emocional es posible darse cuenta mediante el autoconocimiento y el auto-concepto propio para poder ser fiel a sí mismo y seguir firmemente a los ideales.

Ya se sabe que las emociones son difíciles de manejar, ¿cómo se va a saber lo correcto con respecto a su ejercicio? Como respuesta a esta pregunta se llevara a cabo una investigación en la universidad de sotavento para desarrollar el auto-concepto utilizando como herramienta psicológica la inteligencia emocional, generando auto-conocimiento en adultos tempranos.

Es importante recordar que la inteligencia emocional además de ser formada por lo mencionado anteriormente, también se forma por la adquisición de modelos a seguir o estereotipos (padres, familiares, maestros, medios de comunicación, y todo el medio observable del individuo hasta llegar a formar el auto-concepto

En otro factor donde se ve reflejado el auto-concepto (imagen interna) es en: la autoestima que presentan los jóvenes, ya que esta puede estar bien desarrollada pero por alguna circunstancia o situación que le haya afectado en el transcurso de su desarrollo puede afectar su auto-concepto, autoevaluación, auto-respeto, auto-aceptación, auto-conocimiento. Ya que el desarrollo de la autoestima es un proceso continuo y cambiante al que es recomendable estar frecuentemente analizando.

Es por eso que en esta investigación se abordara la importancia que tiene la inteligencia emocional en adultos tempranos para beneficiar su propio auto-concepto desarrollando mediante los cinco dominios del modelo, según (Goleman): el conocimiento de las emociones, la gestión de las emociones, la motivación propia, el reconocimiento y el entendimiento de las emociones, es decir: el manejo de las propias emociones de los demás (empatía), Para poder llevar a cabo lo que menciona el modelo de Goleman se utilizaran las

competencias que describe en su libro de inteligencia emocional enfocando más la competencia de auto-conocimiento emocional porque esta competencia abrirá puerta para trabajar con un auto-conocimiento más real de sí mismo.

1.2 Formulación del problema.

¿Cuál sería la herramienta de apoyo psicológico para adultos tempranos en el desarrollo del auto-concepto?

1.3 Justificación del problema.

Cotidianamente se debe mantener activada la Atención Consciente para poder dar respuesta a la siguiente pregunta ¿Qué hacer para tener una conciencia exacta de lo que ocurriendo (en la mente) y qué se está sintiendo (en el interior)? esta pregunta responde el principio de la autoconciencia, primer paso de las competencias de Inteligencia Emocional, porque la auto-conciencia sólo se da cuando la información afectiva entra en el sistema perceptivo de un individuo.

Por ejemplo, para poder controlar la agresividad se debe ser consciente de cuál es el factor desencadenante, y cuál es el proceso por el que surge tan poderosa emoción; sólo entonces se podrá aprender a calmarla y a utilizarla de forma adecuada. Para evitar el desánimo y motivarse, se debe ser consciente de

la razón por la que permite que ciertos hechos o las afirmaciones negativas afecten su estado de ánimo.

Para ayudar a otros a ayudarse a sí mismos, se debe ser consciente de su implicación emocional en la relación porque la clave de la autoconciencia está en saber sintonizar con cuantiosa información sus: sensaciones, sentimientos, valoraciones, intenciones y acciones que se disponen sobre sí mismos. Esta información ayuda a comprender cómo responder, como comportarse, comunicar y funciona en diversas situaciones. Al procesamiento de toda esta información es a lo que llamamos auto-concepto

Un alto grado de autoconciencia puede ayudar en todas las áreas de la vida, y especialmente en la enseñanza, en el trabajo, en la comunidad, en la universidad, en el estudio y el aprendizaje. En otro sentido, en la interacción permanente entre el interior y el exterior de la identidad, la cual consiste en aquella experiencia interna, de ser si mismos en forma coherente y continua, a pesar de los cambios internos y externos que se tengan en la vida.

Ya que a partir de las interacciones con las personas significativas y con su medio, se genera un proceso de aprendizaje desde el nacimiento, en donde cada individuo adquirió y va introyectando aspectos de los otros y construyendo una amalgama única (personalidad) e irrepetible que los diferencia y que les hace sentir únicos.

Como se mencionó anteriormente, la identidad da coherencia a al ser, pues permanece pese a los diversos cambios de la vida. Pero al ser está construida y no natural, se habla entonces de un proceso de formación que tiene dos puntos claves: los primeros años de vida (donde se sientan las bases para la formación de la identidad) y la adultez temprana (en la cual se genera una reconstrucción de la propia identidad). Por esta razón la importancia del desarrollo del auto-concepto en esta etapa y a la vez se encuentra intrínsecamente relacionada con la inteligencia emocional

1.4 Formulación de la hipótesis.

Curso-taller de inteligencia emocional para el desarrollo del auto-concepto en adultos tempranos: Fitness Emocinal.

1.4.1 Determinación de variables.

Variable independiente: Inteligencia Emocional

Variable Dependiente: Desarrollar el Auto-concepto

1.4.2 Operacionalización de variables.



El beneficio que traerá el curso-taller de Inteligencia Emocional será incrementar el autoconocimiento del auto-concepto en adultos tempranos universitarios.

1.5 Objetivos de la investigación.

1.5.1 Objetivo General.

Desarrollar el auto-concepto en adultos tempranos de 20 y 24 años de edad mediante un curso taller de inteligencia emocional denominado: fitness emocional.

1.5.2 Objetivos específicos.

* Fundamentar teóricamente la investigación mediante el análisis y selección de autores y enfoques relacionados con el tema.

* Elaborar un curso taller para adultos tempranos de entre 20 y 24 años de edad para desarrollar el auto-concepto, mediante una serie de técnicas basadas en la inteligencia emocional.

* Sustentar el diseño metodológico de la investigación mediante la selección del enfoque, alcance, diseño y muestra.

* Brindar los resultados de la investigación mediante la aplicación del curso taller.

1.6 Marco conceptual.

1.6.1 Concepción de Inteligencia emocional.

La capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y los ajenos, de motivarnos y manejar adecuadamente nuestras emociones, en nosotros mismos y en nuestras relaciones para manejar los sentimientos de tal manera que puedan ser expresados adecuadamente y con efectividad, permitiendo la sana convivencia y el conocimiento de uno mismo. (Goleman, 1996)

1.6.2 Concepción de Auto-concepto.

La imagen interna, esencia, personalidad, identidad, si mismo, yo, auto-concepto... palabras que comparten una característica: su referencia a la singularidad, unicidad y peculiaridad de cada persona. Es la percepción que tenemos de nosotros mismos (Gordoa, 2003)

1.6.3 Concepción de Adultez Temprana.

Una consecuencia de los procesos cognitivos (aprendizaje, memoria, solución de problemas y otros proceso cognoscitivos) que se utilizan con el paso

de los años es que acumulan una base más extensa de datos; se conoce mejor la personalidad, así como el mundo físico y social. (Crain, 2001)

CAPÍTULO II

MARCO CONTEXTUAL DE REFERENCIA

2.1 Antecedentes de la Institución.

La universidad de Sotavento está ubicada en la ciudad de Orizaba, Veracruz, siendo esta una de las universidades más reconocidas de la región, debido a su alto nivel académico y demandante número de alumnos, contando con profesores preparados y especializados en la materia.

Misión: “Formar profesionistas de Excelencia Académica, capaces de comprometerse con el desarrollo de su entorno con un amplio sentido analítico, creativa y humanista, que le otorgue liderazgo nacional e internacional, mediante la docencia, el conocimiento científico, la investigación, la difusión de la cultura y el deporte.”

Visión: “Ser una institución educativa líder, con reconocimiento nacional e internacional que otorgue prestigio a sus egresado en su campo profesional, con el más alto nivel de calidad y excelencia académica.”

Valores: Honestidad, Liderazgo, Respeto, Ética, Sentido Ecológico, Calidad y Productividad, Responsabilidad, Lealtad, Disciplina, Integración Familiar, Autoestima, Espíritu de Superación, Innovador.

Breve historia: La institución nace en la ciudad de Coatzacoalcos, Veracruz, en el año de 1994, bajo la visión emprendedora de nuestro Rector y Fundador, el Dr. Juan Manuel Rodríguez García, quien busca impartir educación de excelencia en todos nuestros estudiantes. Actualmente, la Institución cuenta con presencia en la ciudad de Coatzacoalcos, Villahermosa y en la ciudad de Orizaba.

2.2 Ubicación Geográfica.

La universidad de Sotavento Campus Orizaba está ubicada en Avenida Emiliano Zapata Num. 175, colonia el Espinal, C.P. 94

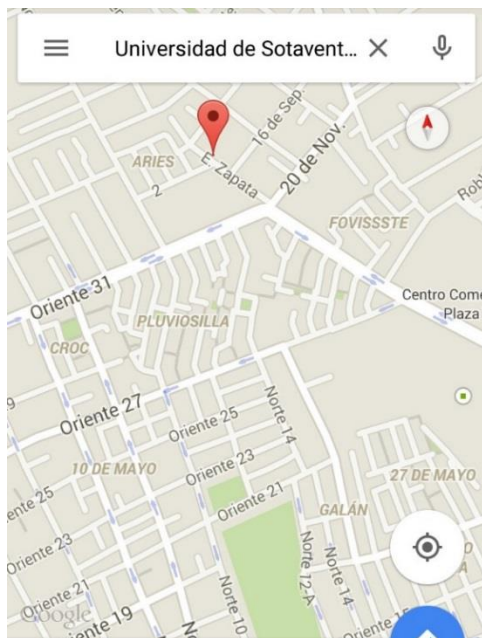


Figura 1. Mapa satelital de la ubicación Figura 2. Fotografía de la fachada

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO

3.1 Fundamentos teóricos de la adultez temprana.

Del libro de desarrollo humano, (Papalia, 2010), dice que: se le llama adultez temprana a la etapa exploratoria, una nueva época de posibilidades, una oportunidad para probar nuevas y diferentes formas de vida, un momento en que los jóvenes ya no son adolescentes pero todavía no se han asentado en los roles adultos. (Crain, 2001) ve a la juventud como adultez temprana (de 20 a 30 años).

Una consecuencia de los procesos cognitivos (aprendizaje, memoria, solución de problemas y otros procesos cognoscitivos) que se utilizan con el paso de los años es que acumulan una base más extensa de datos; se conoce mejor la personalidad, así como el mundo físico y social.

Idea que concuerda según (Papalia, 2010) dice que: Esta es la mejor época para el aprendizaje intelectual y emocional, ya que el razonar o lograr frenar los excesos de la fantasía y se es capaz de dirigirse objetivamente a la realidad. Es decir, de captarla tal como esta es. Aquí la autovaloración depende más de la

imagen que él joven tiene de sí mismo, que de las opiniones de los grupos a los cuales pertenece.

La madurez psicológica puede depender de logros como el descubrimiento de la propia identidad, la independencia de los padres, el desarrollo de un sistema de valores y establecimiento de relaciones. El rasgo definitivo de la madurez es la creciente capacidad de reaccionar al cambio y adaptarse a las nuevas circunstancias.

Es importante enfatizar que la madurez es un factor importante para el desarrollo de un adulto temprano, y para tener más claro a que se refiere el concepto de madurez, el autor Craing, (2001). Dice que se produce como:

La combinación de las edades biológicas, cronológica, social y psicológica, la cual contiene sus elementos primarios, estos pueden variar según la cultura, pero incluyen la independencia y autonomía física y social; la capacidad para tomar decisiones independientes; y algo de estabilidad, sabiduría, confiabilidad, integridad y compasión.

- Edad cronológica: años de vida.
- Edad biológica: posición de la persona en relación con su esperanza de vida.

- Edad social: estado actual del individuo en comparación con las normas culturales.
- Edad psicológica: capacidad actual del individuo para enfrentar y adaptarse a las exigencias sociales y ambientales.

A partir de este momento el adulto temprano se convierte en el centro de su propio ideal (Papalia, 2010). Es decir, es el momento en que el individuo empieza a tomar decisiones respecto a sus propios ideales, creencias, e ideologías que lo hacen ser el mismo incluyen además modelos de figuras familiares con fuerte vínculo afectivo, compañeros y personalidades históricas. Otro logro importante es la posición en que el joven valora la realidad que lo rodea. Esto quiere decir que el concepto que tiene del mundo es la posición que se asume ante una situación determinada y que permite llegar a emitir juicios de valor y una actuación en correspondencia con estos juicios.

En la adultez temprana se profundiza la formación de la personalidad. Los motivos dirigidos a la superación profesional, posibilitan una regulación interna de la personalidad basada en la autodeterminación consciente; que garantiza la madurez y responsabilidad necesaria en la proyección futura.

Alcaide (2009) considera que la adolescencia se diferencia de otros periodos evolutivos por su característica crisis de identidad. En este periodo, con frecuencia

los adultos tempranos intentan responder a preguntas tales como ¿quién soy?, ¿qué haré con mi vida? y otras muchas de contenido autorreferente. Este cuestionamiento interno se manifiesta en el intento del joven por desarrollar nuevos roles, identificación de preferencias ocupacionales y, especialmente, en el intento por conseguir la independencia familiar y de otros adultos significativos. La primera tarea del adulto temprano es el desarrollo del sentido de la propia identidad, lo cual aporta integración y continuidad al yo.

- **Desarrollo Moral.**

En la teoría de Kohlberg, los jóvenes avanzan en el juicio moral a medida que se liberan del egocentrismo y se vuelven capaces de pensamiento abstracto. Sin embargo, en la edad adulta el juicio moral suele tornarse más complejo. De acuerdo con Kohlberg, el avance al tercer nivel del razonamiento moral, la moralidad pos convencional guiada por principios, es principalmente una función de la experiencia.

La mayoría de la gente no alcanza este nivel, si es que lo alcanza, hasta los 20 años (Kohlberg, En. Papalia, 2010). Dos experiencias que estimulan el desarrollo moral en los adultos tempranos son encontrar valores en conflicto fuera del hogar (como sucede en la universidad, las fuerzas armadas o en ocasiones en los viajes al extranjero) y ser responsable del bienestar de otros (como en la paternidad). La experiencia conduce a los adultos a reevaluar sus criterios acerca

de lo que es correcto y justo. Algunos adultos ofrecen espontáneamente las experiencias personales como razones de sus respuestas a los dilemas morales.

- **Desarrollo cognitivo.**

Piaget describió la etapa de las operaciones formales como el pináculo del logro cognoscitiva, algunos científicos del desarrollo sostienen que los cambios en la cognición se extienden más allá de esa etapa. De acuerdo con los criterios de Piaget, el razonamiento formal no es la única y quizás ni siquiera la más importante capacidad del pensamiento maduro (Papalia, 2010)

Lo que quiere decir que el pensamiento en la edad adulta a menudo parece ser flexible, abierto, adaptativo individualista. Se basa en la intuición, la emoción y la lógica para ayudar a la gente a afrontar un mundo que parece caótico. Aplica los frutos de la experiencia alas situaciones ambiguas. Se caracteriza por la capacidad para manejarla incertidumbre, la inconsciencia, la contradicción, la imperfección y el compromiso (como hacen las personas cuando se enfrentan ante limitaciones, a su capacidad para continuar con su carrera). En esta etapa superior de la cognición adulta en ocasiones se denomina pensamiento pos formal. El pensamiento pos formal es relativista. El pensamiento inmaduro ve las cosas en blanco y negro (correcto frente a equivocado, intelecto frente a sentimientos, mente frente al cuerpo); en tanto, el pensamiento pos formal ve tonos de gris.

- **Crecimiento cognitivo en la universidad.**

“La universidad puede ser una época de descubrimiento intelectual y crecimiento personal, en especial en habilidades verbales y cuantitativas, pensamiento crítico y razonamiento moral” (Papalia, 2010).

Klaus Riegel, 1979: en Craing, 2001) destaca la comprensión de las contradicciones proponiendo el pensamiento dialectico: pensamiento que trata de integrar ideas u observaciones contrarias o antagónicas donde el individuo examina y reflexiona después trata de integrar ideas y observaciones contrarias y antagónicas.

Es decir, los estudiantes cambian en respuesta a los programas de estudio, el cual ofrece nuevas perspectivas y maneras de pensar, debido a otros estudiantes que cuestionan opiniones y valores mantenidos por mucho tiempo a la cultura estudiantil que es diferente de la cultura de la sociedad en su conjunto; y a los miembros del cuerpo docente, quienes proporcionan nuevos modelos a imitar.

La elección de una especialización representa la búsqueda de un interés apasionado o el preludio de una carrera futura. También tienden afectar patrones de pensamiento. La complejidad cognoscitiva del trabajo, se refiere al grado en que el trabajo de una persona requiere pensamiento y juicio independiente. Investigaciones reflejan que el desarrollo completo de los lóbulos frontales durante

la edad adulta temprana prepara a la gente para manejar varias tareas al mismo tiempo.

3.2 Fundamentos teóricos de inteligencia emocional.

3.2.1 Concepción de Inteligencia.

A continuación se presenta una breve reseña con los primeros autores que se interesaron por definir que es inteligencia de acuerdo a un recorrido histórico de la evolución de la inteligencia según Moreno (1998):

- Galton (1822-1911)
 - Estudio sistemático de las diferencias individuales en la capacidad mental. - Énfasis en la influencia de la herencia en las diferencias individuales.
- Cattell (1890)
 - Inventa las pruebas mentales.
- Binet (1859-1911)
 - En el año 1905 elabora la primera escala de inteligencia para niños. En el año 1916 se modifica la escala de 1905. En la nueva versión del test de Stanford-Binet aparece por primera vez el concepto de Cociente Intelectual CI definido como la razón entre la edad mental y la edad cronológica. Su trabajo da comienzo a la polémica de si el rendimiento en inteligencia depende de un único factor general o de muchos pequeños factores específicos.

La palabra inteligencia tiene su origen en la unión de dos vocablos latinos: inter= entre, y eligere = escoger. (Antunes, 2002).

La inteligencia es una capacidad mental muy general que, entre otras cosas, implica la habilidad de razonar, planear, resolver problemas, pensar de manera abstracta, comprender ideas complejas, aprender rápidamente y aprender de la experiencia. (Antunes, 2002) No es un mero aprendizaje de los libros, ni una habilidad estrictamente académica, ni un talento para superar pruebas. Más bien, el concepto se refiere a la capacidad de comprender el entorno.

La inteligencia inventa problemas e intenta resolverlos. Asimila los datos de la realidad a los esquemas subjetivos y adapta los esquemas subjetivos a la realidad. Desde su punto de vista, la gran tarea de la inteligencia es la creación de la propia subjetividad y del mundo que le acompaña.

Para: (Moreno, 1998) hay diferentes formas de caracterizarla inteligencia: la adaptabilidad, la capacidad de aprendizaje y el modo en que se realiza el proceso de la información. Es decir cuando en el proceso de un nuevo aprendizaje se encuentra al instante la adaptabilidad en una persona en cualquier situación, según la autora se está observando una de las tres características de la

inteligencia. Otra característica que se manifiesta en una persona inteligente es su capacidad de aprendizaje no solo es condición para la asimilación de las situaciones si no en general para la preparación en la vida.

Los últimos avances en el campo de la inteligencia se caracterizan por incluir dentro de su concepción la parte emotiva y afectiva de las personas, a la vez que se intenta describir y explicar cómo la razón y la emoción se unen y conforman el aspecto distintivo de la inteligencia humana, (Goleman, 1993); al fin y al cabo nuestro contacto básico con la realidad es sentimental y práctico.

3.2.2 Concepción de las Inteligencias Múltiples.

La teoría de las Inteligencias Múltiples (IM) surge de la psicología cognitiva, definida por Chayot y Wolcovich como la disciplina que “estudia la forma en que el ser humano adquiere, representa y activa el conocimiento del mundo que lo rodea” y surge en los años 60 y 70. (En: Cardozo 2010).

Tiempo después, toda una variedad de teorías clásicas basadas en el estudio de la inteligencia humana se fueron desarrollando, hasta que Gardner propuso la Teoría de las Inteligencias Múltiples describiendo ocho capacidades cognitivas humanas.

En 1983, Howard Gardner, neuropsicólogo y profesor de la Escuela Superior de Educación de Harvard, presenta su teoría sobre las inteligencias múltiples en su libro: Frames of mind

(Mecías, 2002) nos dice que Gardner habla sobre la Teoría de las Inteligencias múltiples describiendo la inteligencia como:

“Es la habilidad para resolver problemas o para elaborar productos que son de importancia en un contexto cultural o en una comunidad determinada. La cual se encuentra en diferente grado, en todos los individuos. Constituye la clave del éxito en la resolución de problemas.”

La importancia de la definición de Gardner es doble:

Primero, amplía el campo de lo que es inteligencia y reconoce lo que todos sabíamos intuitivamente, y es que la brillantez académica no lo es todo. A la hora de desenvolverse en esta vida no basta con tener un gran expediente académico, hay gente de gran capacidad intelectual pero incapaz de, por ejemplo: elegir bien a sus amigos y por el contrario hay gente menos brillante en la escuela que triunfa en el mundo de los negocios o en su vida personal. Triunfar en los negocios o en

los deportes, requiere ser inteligente, pero en cada campo utilizamos un tipo de inteligencia distinto, dicho de otro modo no es más inteligente que Michel Jordan, pero sus inteligencias pertenecen a campos diferentes.

La segunda y no menos importante, Gardner define la inteligencia como una capacidad. Esto quiero decir que al describirlo como una capacidad la convierte en una destreza que se puede desarrollar beneficiando la calidad de vida de un individuo.

Según Gardner (1995), una educación enfocada desde esta perspectiva ayudaría a la gente a conocerse mejor, a alcanzar su potencial vocacional y a dirigir su vida en un sentido afín a sus tendencias y posibilidades. Permitiría que todo el mundo lograra un mejor rendimiento profesional y tuviera unas aficiones más motivadoras, llegando a ser, al fin, personas más felices, competentes y útiles para la sociedad.

En relación con el proceso de madurez emocional, todos nacen con unas potencialidades marcadas por la genética las cuales ayudarán al desarrollo pleno de la madurez psicológica mediante la autoconciencia que sea adquirida en este proceso para centrar la atención en el auto-concepto.

Ningún profesionalista exitoso llega a la cima sin entrenar, por buenas que sean sus cualidades naturales. Lo mismo se puede decir de los matemáticos, los poetas o de gente emocionalmente inteligente.

Al definir la inteligencia como la capacidad para resolver problemas cotidianos, para generar problemas nuevos y para crear productos o para ofrecer servicios dentro del propio ámbito cultural, Gardner (1993) la presenta como una destreza que se puede desarrollar, si bien no niega el componente genético.

Antes de explicar cada una de las inteligencias propuestas por Gardner se considera importante aclarar que como psicólogos no debemos dedicarnos a encasillar o “rotular” a nuestros pacientes o alumnos con tal o cual inteligencia. La propuesta psicológica que propondré más adelante pretende desarrollar y reforzar su propio auto-concepto utilizando como herramienta las habilidades de la inteligencia e inteligencia emocional, para contribuir en el reconocimiento de seres integrales, seres que sean capaces de abordar cualquier problema a partir de diferentes perspectivas, dándoles solución utilizando diversos métodos para la resolución de conflictos.

De acuerdo con la teoría de Howard Gardner, los seres humanos son capaces de conocer el mundo de ocho modos diferentes.

Al comienzo de sus estudios sobre Inteligencias Múltiples, Gardner (1993) mencionaba sólo 7 inteligencias. Años después agrega una más: la naturalista. Una vez aclarado lo anterior, presento las inteligencias que Gardner propone a partir de sus investigaciones:

1. Inteligencia lingüística.
2. Inteligencia lógico-matemática. 3
- . Inteligencia visual-espacial.
4. Inteligencia corporal y kinestésica.
5. Inteligencia Musical.
6. Inteligencia Intrapersonal.
7. Inteligencia Interpersonal.
8. Inteligencia Naturalista.

Cada una de ellas mantiene elementos que le son propios para atender la diversidad de personalidades de los jóvenes participantes y satisfacer sus tendencias de enseñanza - aprendizaje.

- Inteligencia Lógico-Matemática: capacidad de entender las relaciones abstractas. La que se utiliza para resolver problemas de lógica y matemáticas. Es la inteligencia que tienen los científicos. Correspondiente con el modo de pensamiento del hemisferio lógico y esta es la que común mente la sociedad ha considerado siempre como la única inteligencia.

- **Inteligencia Lingüística:** capacidad de entender y utilizar el propio idioma. La que tienen los escritores, los poetas, los buenos redactores. Utiliza ambos hemisferios.
- **Inteligencia Espacial:** capacidad de percibir la colocación de los cuerpos en el espacio y de orientarse. Consiste en formar un modelo mental del mundo en tres dimensiones, es la inteligencia que tienen los marineros, los ingenieros, los cirujanos, los escultores, los arquitectos o los decoradores.
- **Inteligencia Corporal-Kinestésica:** capacidad de percibir y reproducir el movimiento. Aptitudes deportivas, de baile. Capacidad de utilizar el propio cuerpo para realizar actividades o resolver problemas. Es la inteligencia de los deportistas, los artesanos, los cirujanos y los bailarines.
- **Inteligencia Musical:** capacidad de percibir y reproducir la música. Es la de los cantantes, compositores, músicos, bailarines.
- **Inteligencia Intrapersonal:** capacidad de entenderse a sí mismo y controlarse. Autoestima, autoconfianza y control emocional. No está asociada a ninguna actividad concreta.

- Inteligencia Interpersonal: capacidad de ponerse en el lugar del otro y saber tratarlo. Nos sirve para mejorar la relación con los otros (habilidades sociales y empatía). Nos permite entender a los demás, y se suele encontrar en los buenos vendedores, políticos, profesores o terapeutas.
- Inteligencia Naturalista: capacidad para desenvolverse en la naturaleza. La que utilizamos cuando observamos y estudiamos la naturaleza. Es la que demuestran los biólogos, los naturalistas, los ecologistas.

Últimamente se ha añadido una nueva: Inteligencia Existencial: capacidad para plantearse preguntas fundamentales sobre el ser humano, la existencia y Dios.

Es importante destacar que la inteligencia intrapersonal y la interpersonal conforman la Inteligencia Emocional y juntas determinan nuestra capacidad de dirigir nuestra propia vida de manera satisfactoria.

Es posible –dice Gardner– enseñarle a cada chico según su inteligencia, respetando su forma de aprender y dándole la posibilidad de demostrar lo que va comprendiendo» (Amaris, 2002).

3.3Las Emociones.

La emoción parece estar siempre con nosotros y en cambio parece que hay una emoción para cada situación y cuando la sentimos mostramos una serie de conductas apropiadas a esa emoción. Para conocer un poco más de este tema es importante definir a las emociones retomando las aportaciones de algunos autores. Para Daniel Goleman en su libro de inteligencia emocional describe el concepto de emociones como:

“El término emoción se refiere a un sentimiento y a los pensamientos, los estados biológicos, los estados psicológicos y el tipo de tendencias a la acción que lo caracterizan. (Goleman,1996).

Las emociones son, en esencia, impulsos que llevan a actuar, programas de reacción automática con los que ha dotado la evolución. La misma raíz etimológica de la palabra emoción proviene del verbo latino moveré (que significa *moverse*) más el prefijo «e-», significando algo así como *movimiento hacia* y sugiriendo, de ese modo, que en toda emoción hay implícita una tendencia a la acción.

Después de analizar la tesis de Paul Ekman de la universidad de California en San Francisco, sobre las cuatro expresiones faciales concretas (el miedo, la ira, la tristeza y la alegría). Él opina:

“Conviene pensar en las emociones en términos de familias o dimensiones, y en considerar a las principales familias—la ira, la tristeza, el miedo, la alegría, el amor, la vergüenza, etcétera— como casos especialmente relevantes de los infinitos matices de nuestra vida emocional. Cada una de estas familias se agrupa entorno a un núcleo fundamental, a partir del cual dimanan —a modo de olas— todas las otras emociones derivadas de ella. En la primera de las olas se encuentran los estados de ánimo que, técnicamente hablando, son más variables y perduran más tiempo que las emociones. Después de los estados de ánimo se encuentran los temperamentos la tendencia a evocar una determinada emoción o estado de ánimo que vuelve a la gente especialmente melancólica, tímida o jovial. Y todavía más allá están los desórdenes emocionales como por ejemplo la depresión clínica o la ansiedad irremisible.” (Goleman, 1996)

Después de esta gran explicación que aportó Goleman sobre el trabajo realizado de Paul Ekman hoy en día se pueden identificar y diferenciar a los estados de ánimo de los temperamentos y los desórdenes emocionales los cuales es la consecuencia de no tratar a tiempo el estado de ánimo correspondiente a la depresión o ansiedad.

Reeve (2003) describe también las cuatro dimensiones de la emoción:

Dimensión	Contribución a la emoción	Manifestación
<i>Subjetiva (cognitiva)</i>	Sentimientos Conciencia fenomenológica	Auto-reporte
<i>Biológica (fisiológica)</i>	Excitación Preparación física Respuestas motrices	Circuitos cerebrales Sistema nervioso autónomo Sistema endocrino hormonal
<i>Funcional (propósito)</i>	Motivación dirigida a la meta	Capacidad de comprometerse con respuestas de entramiento apropiadas para la situación.
<i>Expresiva (social)</i>	comunicación	Expresiones faciales Posturas corporales vocalizaciones

Más bien la emoción es el constructo psicológico que unifica y coordina los cuatro aspectos de la tabla anterior, ya que definir la emoción es un poco engañoso. En algún momento nos hemos preguntado ¿cómo es que se origina una emoción? Para dar respuesta a la pregunta, de acuerdo con (Buck, 1984: en Reeve, 2003), los seres humanos tienen dos sistemas sincrónicos que activan y regulan la emoción.

Un sistema es innato, espontáneo, fisiológico y reacciona de manera involuntaria a los estímulos emocionales. Un segundo sistema es cognitivo con base en la experiencia y reacciona en forma interpretativa y social. El sistema de la emoción fisiológico se presentó primero en la evolución de la humanidad (el

sistema límbico) mientras que el sistema de emoción cognitivo apareció después. De esta manera es como se origina una emoción.

Las emociones básicas son aquellas que hacen lo siguiente (en Reeve: Ekman y Davidson, 1994):

- Son innatas más que adquiridas.
- Surgen en las mismas circunstancias para toda la gente (una pérdida personal hacen que todos se sientan tristes, si importad edad, cultura, etc).
- Se expresan de manera exclusiva y definitiva (por ejemplo a través de la expresión facial).
- Evocan un patrón de respuesta fisiológicamente distintivo.

En la vida cotidiana se experimentan con frecuencia diferentes emociones, tales como: alegría, tristeza, enfado y miedo etc. Si reflexionamos sobre la causa y sobre que pensamos, que sentimos, y que hacemos cuando nos encontramos bajo estos estados emocionales podríamos entender más fácilmente este fenómeno. Fenómeno que nos resulta tan agradable o desagradable (dependiendo de la percepción del individuo) el cual también activa al organismo y puede provocar cambios importantes en nuestra conducta.

Miedo

Interpretación del individuo de una situación como peligrosa y amenazante. Los peligros y amenazas percibidos pueden ser psicológicos o físicos. Las situaciones más comunes que activan el miedo son las que provocan que el individuo anticipe el daño físico o psicológico, la vulnerabilidad al peligro o una expectativa de que las habilidades de enfrentamiento de uno no podrán adaptarse a las circunstancias por venir.

La percepción de que uno frena su acción al enfrentar la amenaza o el peligro ambiental es, como fuente de miedo, al menos tan importante como cualquier característica real del miedo/ peligro por si misma (Bandura, 1983. En, Reeve, 2003).

El miedo funciona como una señal de advertencia para los daños o estados psicológicos por venir que se manifiesta en una excitación del sistema nervioso autónomo. El individuo tiembla, suda, mira a su alrededor, y sienten tensión nerviosa para proteger al yo.

Del miedo, la sangre se retira del rostro (lo que explica la palidez y la sensación de quedarse frío) y fluye a la musculatura esquelética larga como las

piernas, por ejemplo- favoreciendo así la huida. Al mismo tiempo, el cuerpo parece paralizarse, aunque sólo sea un instante, para calibrar, tal vez, si el hecho de ocultarse pudiera ser una respuesta más adecuada. Las conexiones nerviosas de los centros emocionales del cerebro desencadenan también una respuesta hormonal que pone al cuerpo en estado de alerta general, sumiéndolo en la inquietud y predisponiéndolo para la acción, mientras la atención se fija en la amenaza inmediata con el fin de evaluar la respuesta más apropiada. (Goleman,1996)

Ira.

Es una emoción ubicua (Averill,1982. En Reeve, 2003) una razón por la cual es ubicua tiene que ver con la gran cantidad de variedades que le permite expresarse no solo como prototipo, más bien como algo apropiado para situaciones específicas

La ira surge de la experiencia de la restricción, como en la interpretación de que los planes de uno fueron obstaculizándolos por cierta fuerza externa La ira es potencialmente la emoción más peligrosa, ya que su propósito consiste en destruir las barreras del ambiente, produce destrucción y lesiones innecesarias.

El enojo aumenta el flujo sanguíneo a las manos, haciendo más fácil empuñar un arma o golpear un enemigo; también aumenta el ritmo cardíaco y la tasa de hormonas que, como la adrenalina, generan la cantidad de energía necesaria para acometer acciones vigorosas. (Goleman,1996).

Repugnancia.

Implica librarse o alejarse de un objeto contaminado, deteriorado o echado a perder, las acciones de reacciones de repugnancia se expanden para incluir tanto la aversión innata como el asco adquirido. Mediante, la repugnancia el individuo rechaza en forma activa y se aleja de ciertos aspectos físicos o psicológicos del ambiente.

El gesto que expresa desagrado parece ser universal y transmite el mensaje de que algo resulta literal o metafóricamente repulsivo para el gusto o para el olfato. La expresión facial de disgusto —ladeando el labio superior y frunciendo ligeramente la nariz— sugiere, como observaba Darwin, un intento primordial de cerrar las fosas nasales para evitar un olor nauseabundo o para expulsar un alimento tóxico. (Goleman,1996)

Tristeza.

La tristeza (o aflicción) es la emoción más aversiva y negativa. Surge sobre todo de experiencias de separación y fracasa. La separación o pérdida de un ser amado debido a la muerte, el divorcio, las circunstancias. El fracaso también conduce a la tristeza por ejemplo al reprobado un examen. La tristeza también motiva que la persona restaure el ambiente al estado anterior a la situación aflictiva (Reeve, J. 2003).

Es decir debido a que se sienta tan aversiva, motiva al individuo a indicar cualquier conducta que sea necesario para aliviar las circunstancias que produjeron aflicción antes de que ocurra de nuevo.

La principal función de la tristeza consiste en ayudarnos a asimilar una pérdida irreparable (como la muerte de un ser querido o un gran desengaño). La tristeza provoca la disminución de la energía y del entusiasmo por las actividades vitales especialmente las diversiones y los placeres y cuanto más se profundiza y se acerca a la depresión, más se enlentece el metabolismo corporal. Este encierro introspectivo nos brinda así la oportunidad de llorar una pérdida o una esperanza frustrada, sopesar sus consecuencias y planificar, cuando la energía retorna, un nuevo comienzo. Esta disminución de la energía debe haber mantenido tristes y

apesadumbrados a los primitivos seres humanos en las proximidades de su hábitat, donde más seguros se encontraban. (Goleman,1996)

Alegría.

Es un sentimiento positivo que hace placentera la vida. La función de la alegría es bipartida, facilita una buena disposición en involucrarnos en actividades sociales. Las sonrisas de alegría facilitan la interacción social, y si las sonrisas continúan ayudan a que se formen y fortalezcan las relaciones. Un segundo beneficio es su función tranquilizadora.

Uno de los principales cambios biológicos producidos por la felicidad consiste en el aumento en la actividad de un centro cerebral que se encarga de inhibir los sentimientos negativos y de aquietar los estados que generan preocupación, al mismo tiempo que aumenta el caudal de energía disponible. En este caso no hay un cambio fisiológico especial salvo, quizás, una sensación de tranquilidad que hace que el cuerpo se recupere más rápidamente de la excitación biológica provocada por las emociones perturbadoras. Esta condición proporciona al cuerpo un reposo, un entusiasmo y una disponibilidad para afrontar cualquier tarea que se esté llevando a cabo y fomentar también, de este modo, la consecución de una amplia variedad de objetivos. Por ultimo como breve reflexión

si uno cambia la situación en la que se encontraba, entonces sus emociones también se transformarían.

3.4 Fundamentos teóricos de Inteligencia Emocional.

La dicotomía entre lo emocional y lo racional se asemeja a la distinción popular existente entre el «corazón» y la «cabeza». Saber que algo es cierto *en nuestro corazón* pertenece a un orden de convicción distinto —de algún modo, un tipo de certeza más profundo— que pensarlo con la mente racional. (Goleman, 1996)

Existe una proporcionalidad constante entre el control emocional y el control racional sobre la mente ya que, cuanto más intenso es el sentimiento, más dominante llega a ser la mente emocional., y más ineficaz, en consecuencia, la mente racional. Ésta es una configuración que parece derivarse de la ventaja evolutiva que supuso disponer, durante incontables ocasiones, de emociones e intuiciones que guiaran nuestras respuestas inmediatas frente a aquellas situaciones que ponían en peligro nuestra vida, situaciones en las que detenerse a pensar en la reacción más adecuada podía tener consecuencias francamente desastrosas.

La mayor parte del tiempo, estas dos mentes la mente emocional y la mente racional operan en estrecha colaboración, entrelazando sus distintas formas de conocimiento para guiar adecuadamente a través del mundo. Habitualmente existe un equilibrio entre la mente emocional y la mente racional, un equilibrio en el que la emoción alimenta y da forma a las operaciones de la mente racional y la mente racional ajusta y a veces censura las entradas procedentes de las emociones. Sin embargo la mente emocional y la mente racional constituyen dos facultades relativamente independientes que reflejan el funcionamiento de circuitos cerebrales distintos aunque interrelacionados. En muchísimas ocasiones, pues, estas dos mentes están exquisitamente coordinadas porque los sentimientos son esenciales para el pensamiento y lo mismo ocurre a la inversa.

Pero, cuando aparecen las pasiones, el equilibrio se rompe y la mente emocional desborda y secuestra a la mente racional. Este tipo de explosiones emocionales constituye una especie de secuestro neuronal. Según sugiere la evidencia, en tales momentos un centro del sistema límbico declara el estado de urgencia y recluta todos los recursos del cerebro para llevar a cabo su impostergable tarea. Este secuestro tiene lugar en un instante y desencadena una reacción decisiva antes incluso de que el neocórtex el cerebro pensante del cual se hablara mas adelante tenga siquiera la posibilidad de darse cuenta plenamente de lo que está ocurriendo, y mucho menos todavía de decidir si se trata de una

respuesta adecuada. El rasgo distintivo de este tipo de secuestros es que, pasado el momento crítico, el sujeto no sabe bien lo que acaba de ocurrir.

Para tener mejor claridad de inteligencia emocional, a continuación se menciona la diferencia de CI vs CE.

CI: Coeficiente Intelectual: mide la capacidad analítica de una persona, no es transferible a través de la capacitación, es desarrollable a través de la educación, una vez adquirido su nivel básico este permanece constante a lo largo del tiempo

CE: Coeficiente Emocional: mide la capacidad emotiva de un sujeto, es transferible a través de la socialización, es desarrollable a través de estímulos educativos, una vez adquirido el nivel máximo el mismo puede variar según las vivencias del individuo.

Si hay una persona que comprende las limitaciones inherentes al antiguo modo de concebir la inteligencia, ése es Gardner, que no deja de insistir en que los días de gloria del CI han llegado a su fin. Porque para él, no es ser inteligente

solo por tener buena capacidad analítica o numérica, sino es la habilidad que tiene un individuo para desarrollarse.

Salovey y Mayer estructuraron su concepto de IE a partir de las inteligencias intrapersonal e interpersonal de Gardner y la define como: una habilidad para percibir, asimilar, comprender y regular las propias emociones y las de los demás, promoviendo un crecimiento emocional e intelectual. No obstante, corresponde a Goleman el mérito de difundir profusamente el concepto en 1995 a través de su obra dirigida al mundo empresarial, donde introduce el estudio de la IE, sus alcances y beneficios en el campo de la administración, (Flores T, Maricela M, Tobar R,:2005)

La inteligencia emocional es la capacidad de motivarnos a nosotros mismos, de perseverar en el empeño a pesar de las posibles frustraciones, de controlar los impulsos, de diferir las gratificaciones, de regular nuestros propios estados de ánimo, de evitar que la angustia interfiera con nuestras facultades racionales y, por último la capacidad de empatizar y confiar en los demás.(Goleman, 1996).

Daniel Goleman resalta la importancia del uso y gestión del mundo emocional y social y afirma que existen inteligencias más importantes que la académica. No se trata de una teoría sobre cómo funcionan las emociones, sino que pretende enseñar cómo utilizarlas de modo óptimo y adaptativamente en la propia vida.

La definición de Goleman conlleva a las inteligencias personales de Gardner y las organiza hasta llegar a abarcar cinco competencias y habilidades de la I.E. principales:

1. El conocimiento de las propias emociones.

Autoconocimiento Emocional o Auto conciencia: reconocer un sentimiento mientras éste se presenta es la clave de la Inteligencia Emocional. La falta de habilidad para reconocer los propios sentimientos nos deja a merced de las emociones. Experimentadas. (Goleman, 1996)

El conocimiento de uno mismo, es decir, la capacidad de reconocer un sentimiento en el mismo momento en que aparece, constituye la piedra angular de la inteligencia emocional la capacidad de seguir momento a momento los sentimientos resulta crucial para la introversión psicológica y para la comprensión de uno mismo. Por otro lado, la incapacidad de percibir nuestros verdaderos sentimientos nos deja completamente a su merced. Las personas que tienen una mayor certeza de sus emociones suelen dirigir mejor sus vidas, ya que tienen un conocimiento seguro de cuáles son sus sentimientos reales, por ejemplo, a la hora de decidir con quién casarse o qué profesión elegir.

2. La capacidad de controlar las emociones.

Control Emocional o Auto Regulación: Es la habilidad de lidiar con los propios sentimientos, adecuándolos a cualquier situación. Las personas que carecen de esta habilidad caen constantemente en estados de inseguridad, mientras que aquellas que poseen un mejor control emocional tienden a recuperarse más rápidamente de los reveses y contratiempos de la vida. (Goleman,1996)

La conciencia de uno mismo es una habilidad básica que permite controlar nuestros sentimientos y adecuarlos al momento. la capacidad de tranquilizarse a uno mismo, de desembarazarse de la ansiedad, de la tristeza, de la irritabilidad exagerada y de las consecuencias que acarrea su ausencia. Las personas que carecen de esta habilidad tienen que batallar constantemente con las tensiones desagradables mientras que, por el contrario, quienes destacan en el ejercicio de esta capacidad se recuperan mucho más rápidamente de los contratiempos de la vida.

3. La capacidad de motivarse uno mismo.

Automotivación: Dirigir las emociones para conseguir un objetivo es esencial para mantenerse en un estado de búsqueda permanente y para mantener

la mente creativa para encontrar soluciones. Las personas que tienen esta habilidad tienden a ser más productivas y eficaces, cualquiera que sea su emprendimiento. (Goleman,1996)

El control de la vida emocional y su subordinación a un objetivo resulta esencial para espolear y mantener la atención, la motivación y la creatividad. El autocontrol emocional la capacidad de demorar la gratificación y sofocar la impulsividad constituye un imponderable que subyace a todo logro. Y si somos capaces de sumergimos en el estado de activo estaremos más capacitados para lograr resultados sobresalientes en cualquier área de la vida. Las personas que tienen esta habilidad suelen ser más productivas y eficaces en todas las empresas que acometen.

4 .El reconocimiento de las emociones ajenas.

Reconocimiento de las Emociones Ajenas o Empatía: es otra habilidad que construye autoconocimiento emocional. Esta habilidad permite a las personas reconocer las necesidades y los deseos de otros, permitiéndoles relaciones más eficaces. (Goleman,1996)

La empatía, otra capacidad que se asienta en lo emocional de uno mismo, constituye la fundamental. la empatía, el coste social de la falta de armonía

emocional y las razones por las cuales la empatía puede prender la llama del altruismo. Las personas empáticas suelen sintonizar con las señales sociales sutiles que indican qué necesitan o qué quieren los demás y esta capacidad las hace más aptas para el desempeño de vocaciones tales como las profesiones sanitarias, la docencia, las ventas y la dirección de empresas.

5. El control de las relaciones.

Habilidad para las Relaciones Interpersonales: El arte de relacionarse es, en gran parte, la habilidad de producir sentimientos en los demás. Esta habilidad es la base en la que se sustenta la popularidad, el liderazgo y la eficiencia interpersonal. Las personas con esta cualidad son más eficientes en todo lo que dice relación con la interacción entre individuos. Son las "estrellas sociales". (Goleman, 1996)

El arte de las relaciones se basa, en buena medida, en la habilidad para relacionarnos adecuadamente con las emociones ajenas. En el revisaremos la competencia o la incompetencia social y las habilidades concretas involucradas en esta facultad. Éstas son las habilidades que subyacen a la popularidad, el liderazgo y la eficacia interpersonal. Las personas que sobresalen en este tipo de habilidades suelen ser auténticas que tienen éxito en todas las actividades vinculadas a la relación interpersonal.

Las tres primeras habilidades se refieren a la Inteligencia Intrapersonal y las dos últimas a la Inteligencia Interpersonal.

El concepto de IE nació de la necesidad de responder al interrogante: ¿por qué hay personas que se adaptan mejor que otras a diferentes situaciones de la vida diaria? según (Goleman, 1996) descríbelos componentes fundamentales de los programas realmente eficaces son los siguientes:

Habilidades emocionales.

- Identificar y etiquetar sentimientos.
- Expresar los sentimientos.
- Evaluar la intensidad de los sentimientos.
- Controlar los sentimientos.
- Demorar la gratificación
- Controlar los impulsos.
- Reducir el estrés.
- Conocer la diferencia entre los sentimientos y las acciones.

Habilidades cognitivas.

- Hablar con uno mismo: mantener un «diálogo interno» como forma de afrontar un tema, u oponerse o reforzar la propia conducta.

- Saber leer e interpretar indicadores sociales: reconocer, por ejemplo, las influencias sociales sobre la conducta y verse a uno mismo bajo la perspectiva más amplia de la comunidad.
- Dividir en pasos el proceso de toma de decisiones y de resolución de problemas: por ejemplo, dominar los impulsos, establecer objetivos, determinar acciones alternativas, anticipar consecuencias, etcétera.
- Comprender el punto de vista de los demás.

Comprender las normas de conducta (lo que es y lo que no es una conducta aceptable).

- Mantener una actitud positiva ante la vida.

Conciencia de uno mismo: por ejemplo, desarrollar esperanzas realistas sobre uno mismo.

Habilidades de conducta.

- No verbales: comunicarse a través del contacto visual, la expresión facial, el tono de voz, los gestos, etcétera.
- Verbales: enviar mensajes claros, responder eficazmente a la crítica, resistir las influencias negativas, escuchar a los demás, participar en grupos de compañeros positivo

Aptitud Personal	Aptitud Media	Aptitud Social	Aptitud Media
Auto-conocimiento	Conciencia emocional Auto-evaluación precisa Confianza en uno mismo	empatía	*Comprensión de los demás Ayuda para desarrollarse Orientación hacia el servicio Aprovechar la diversidad. Conciencia política
Auto-regulación	Auto-control Confiabilidad Escrupulosidad Adaptabilidad innovación	Habilidades Sociales	Influencia. Comunicación. Manejo de conflictos. Liderazgo. Catalizador de cambios Establecer vínculos Habilidades de equipo.

Fuente: (Flores T, Maricela M, Tobar R,; 2005)

Para Goleman (1995) la inteligencia emocional se refleja en la manera en que las personas interactúan con el mundo. Las personas emocionalmente inteligentes toman muy en cuenta sus propios sentimientos y los de los demás; tienen habilidades relacionadas con el control de los impulsos, la autoconciencia, la valoración adecuada de uno mismo, la adaptabilidad, motivación, el entusiasmo, la perseverancia, la empatía, la agilidad mental, que configuran rasgos de carácter como la autodisciplina, la compasión o el altruismo, indispensables para una buena y creativa adaptación.

Y las personas con alta inteligencia emocional tienen una estructura de pensamiento flexible, adaptan sus modos de pensar a diferentes situaciones, se

aceptan a sí mismas y a los demás, establecen relaciones gratificantes y conceden el beneficio de la duda.

Se podría decir entonces que Inteligencia Emocional es el uso inteligente de las emociones, es así que de forma intencional se hace que las emociones trabajen para sí mismos, utilizándolas con el fin de que ayuden a guiar el comportamiento y a pensar de qué manera pueden influir mejorando nuestros resultados.

Planteamos entonces que el proceso de aprendizaje no solo depende del conocimiento y la capacidad intelectual, sino también de cómo el joven controle sus emociones para el beneficio propio.

El desarrollo emocional repercute en todos los ámbitos de la vida familiar, académico-laboral, y social de las personas por lo que los autores que abordan el tema del desarrollo emocional, reconocen que es difícil señalar sus componentes, pero señalan que nuestras acciones operan de forma entrelazada en la conciencia cognitiva, afectiva y conductual. Pero para que el desarrollo emocional se desarrolle en cada persona es necesario estar consiente de cada del interior, para fundamentar lo escrito mocionare lo que opina Daniel Goleman:

***La conciencia de uno mismo** —la facultad que trata de fortalecer la psicoterapia— es fundamental para la introspección psicológica. De hecho, el modelo de la inteligencia intrapsíquica que sigue Howard Gardner es el propuesto por Sigmund Freud, el gran cartógrafo de la dinámica oculta del psiquismo. Como señaló claramente Freud, gran parte de nuestra vida emocional es inconsciente, y nuestros sentimientos no siempre logran cruzar el umbral de la conciencia. La verificación empírica de este axioma psicológico procede, por ejemplo, de los experimentos sobre las emociones inconscientes, como el descubrimiento de que las personas relacionan concretamente cosas que ni siquiera saben que han visto anteriormente. Cualquier emoción puede ser —y normalmente es— inconsciente. (Goleman, 1995)*

Goleman quiere decir que es fundamental y es necesario estar conscientes de las emociones porque ellas relacionan todas las actitudes cotidianas y si estas no se perciben a tiempo pueden irse incrementando o llegar a un trastorno emocional como la depresión entre otros.

3.5 El funcionamiento del cerebro emocional.

El sistema límbico, también llamado cerebro medio, o cerebro emocional es la porción del cerebro situada inmediatamente debajo de la corteza cerebral y que comprenden centros importantes como el tálamo, hipotálamo, el hipocampo y la amígdala cerebral encargados de la activación de la conducta (Ardila. R. 1981).

Habitualmente, las áreas pre frontales gobiernan nuestras reacciones emocionales. el camino nervioso más largo de los que sigue la información

sensorial procedente del tálamo, no va a la amígdala sino al neocórtex y a sus muchos centros para asumir y dar sentido a lo que se percibe. Y esa información y nuestra respuesta correspondiente las coordinan los lóbulos pre frontales, la sede de la planificación y de la organización de acciones tendentes a un objetivo determinado, incluyendo las acciones emocionales.

Neocórtex,

Una serie de circuitos registra y analiza esta información, la comprende y organiza gracias a los lóbulos prefrontales, y si, a lo largo de ese proceso, se requiere una respuesta emocional, es el lóbulo prefrontal quien la dicta, trabajando en equipo con la amígdala y otros circuitos del cerebro emocional. Este suele ser el proceso normal de elaboración de una respuesta, un proceso que —con la sola excepción de las urgencias emocionales— tiene en cuenta el discernimiento. (Goleman, 2011).

Así pues, cuando una emoción se dispara, los lóbulos pre-frontales ponderan los riesgos y los beneficios de las diversas acciones posibles y apuestan por la que consideran más adecuada. Cuándo atacar y cuándo huir, en el caso de los animales, y cuándo atacar, cuándo huir, y también cuándo tranquilizar, cuándo disuadir, cuándo buscar la simpatía de los demás, cuándo permanecer a la defensiva, cuándo despertar el sentimiento de culpa, cuándo quejarse, cuándo

alardear, cuándo despreciar, etcétera mediante todo el amplio repertorio de artificios emocionales en el caso de los seres humanos

Desde la aparición (en la década de los cuarenta) de la tristemente famosa «cura» quirúrgica de la enfermedad mental la lobotomía prefrontal, una operación que consistía en seccionar las conexiones existentes entre el córtex prefrontal y el cerebro inferior o en extirpar parcialmente (con frecuencia de un modo bastante torpe) una parte de los lóbulos pre frontales los neurólogos han sospechado que éstos desempeñan un importante papel en la vida emocional. (Goleman, 2011).

En aquella época, anterior a la aparición de una medicación eficaz para el tratamiento de la enfermedad mental, la lobotomía era aclamada como el tratamiento para resolverlos problemas mentales más graves: ¡corta los vínculos entre los lóbulos prefrontales y el resto del y “liberarás” al paciente de su trastorno!... sin embargo, la eliminación de conexiones nerviosas clave terminaba también, por desgracia, «liberando» al paciente de su vida emocional, porque se había destruido su circuito maestro.

La autoconciencia

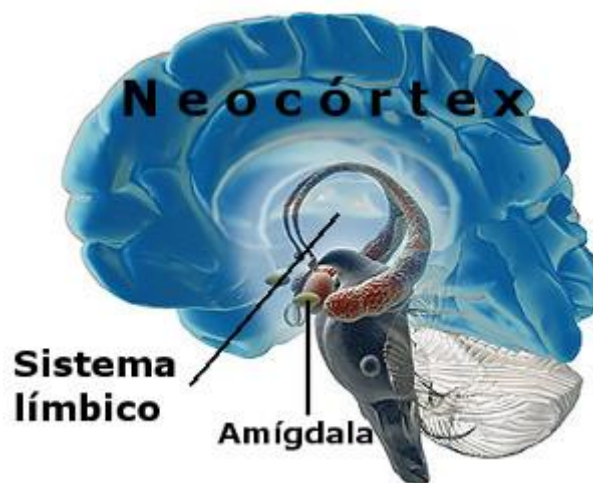


Hoy en día gracias a Daniel Goleman en su libro de cerebro y la inteligencia emocional se puede indicar.

El modo en que las regiones cerebrales relacionadas con la autoconciencia nos ayudan a tomar decisiones en general. La clave para comprender esa dinámica es distinguir entre el cerebro pensante (el neocórtex) y las zonas subcorticales.

Neocórtex

Contiene centros dedicados a la cognición y a otras operaciones mentales complejas. Por el contrario, en las zonas subcorticales, que aparecen aquí en un tono claro, es donde se producen los procesos mentales más básicos. Justo por debajo del cerebro pensante, y adentrándose en el córtex, se encuentran los centros

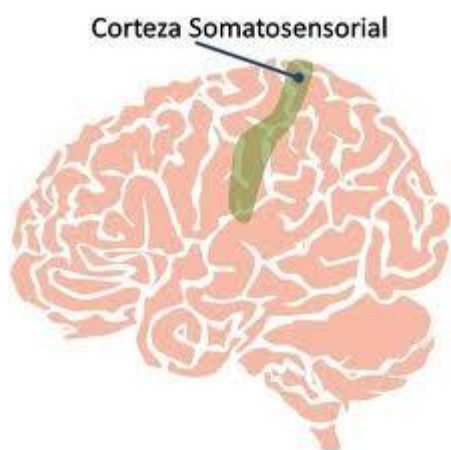


límbicos, las principales zonas del cerebro dedicadas a las emociones. Se encuentran también en el cerebro de otros mamíferos. Las partes más antiguas del subcórteX se prolongan hasta el tronco del encéfalo, conocido como “cerebro reptiliano” por tratarse de una suerte de arquitectura básica que se tiene en común con los reptiles.

La amígdala derecha

(se tienen dos, una en cada hemisferio cerebral) es un centro nervioso dedicado a las emociones y situado en el cerebro medio. Según se descubrió en el estudio de Bar-On, los pacientes con lesiones u otro tipo de daños en la amígdala derecha presentan una pérdida de autoconciencia emocional, es decir, de la capacidad de ser consciente de los propios sentimientos y comprenderlos.(Goleman.1996)

Otra zona determinante para la inteligencia emocional se localiza también en el hemisferio derecho del cerebro:



el córtex somatosensorial derecho;

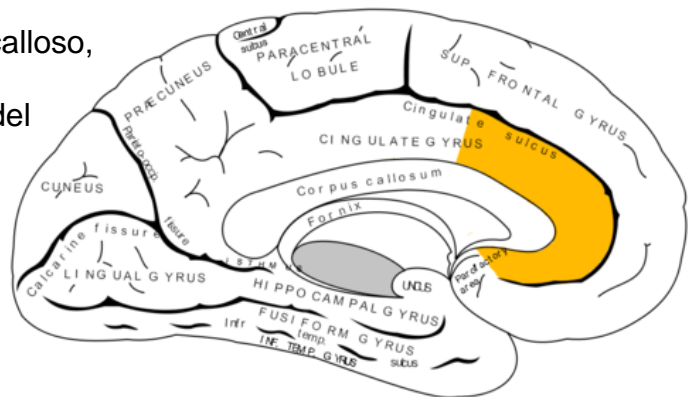
cuando presenta daños también existe una deficiencia en la autoconciencia, así como en la

empatía, es decir, la conciencia de las emociones de los demás. (Goleman,2011).

La capacidad de comprender y sentir las propias emociones es decisiva para entender las de los demás y sentir empatía. Por otro lado, la empatía depende asimismo de otra estructura del hemisferio derecho, la ínsula o córtex insular, un nodo de los circuitos cerebrales que detecta el estado corporal y dice cómo sentir por lo cual determina decisivamente cómo se sentir y comprender las emociones de los demás.

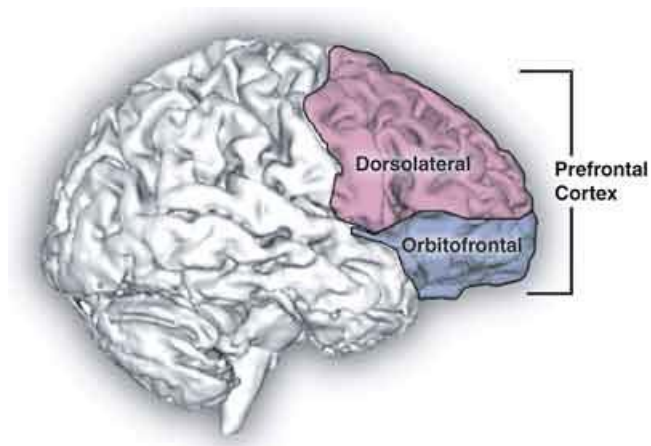
la circunvolución del cíngulo anterior,

Otra zona muy importante es en la parte frontal de una banda de fibras cerebrales que rodean el cuerpo caloso, que conecta las dos mitades del cerebro. La circunvolución del cíngulo anterior se encarga del control de los impulsos, esto es, de la capacidad de manejar las emociones, en especial las angustiosas y los sentimientos intensos (Goleman,2011). Por ultimo:



la franja ventromedial del córtex prefrontal,

se encuentra situado justo detrás de la frente y es la última parte del cerebro que acaba de desarrollarse. Se trata del centro ejecutivo de la mente, donde reside la capacidad de resolver problemas personales e



interpersonales, de controlar los impulsos, de expresar los sentimientos de un modo eficaz y de relacionarse adecuadamente con los demás. (Goleman,2011).

3.6 Fundamentos teóricos de auto-concepto.

Otro de los conceptos importantes de conocer es el auto-concepto que influye en el tema de inteligencia emocional y para tener una idea más clara se retoman las aportaciones de diferentes autores que se han interesado en hacer investigaciones referentes al tema.

Algunas escuelas de psicología consideran al auto-concepto como el núcleo de la personalidad y el mediador entre la persona y el mundo que lo rodea .el

auto-concepto puede considerarse como una estructura compuesta por múltiples contenidos pero todos referentes a uno mismo.

Imagen interna, esencia, personalidad, identidad, si mismo, yo, auto-concepto son palabras que comparten una característica: su referencial la singularidad, unicidad y peculiaridad de cada persona (Gordoa, V.2005).

Acerca de lo que menciona Gordoa, se entiende que para formar la identidad el primer paso, es la percepción que se tiene de sí mismo, este paso se genera de acuerdo a los estímulos del día a día generando la percepción que se tiene de si mismo mas la mente (lo que se piensa de uno mismo) da como resultado una imagen de si mismo y finalmente si esta se suma a la opinión personal de cada adulto temprano, se obtiene la identidad, a continuación el proceso en forma de ecuación:

Estimulo + receptor = percepción

Percepción+ mente = imagen

Imagen + opinión = identidad

Ahora bien, si el proceso de estimulación se repite una y otra vez en el mismo sentido si se sostienen los mismos estímulos al mismo receptor durante algún tiempo, en este sentido los estímulos son las actividades de inteligencia emocional, entonces la opinión acerca del emisor se arraigara de tal forma que configurara la percepción.

Los auto-conceptos son representaciones mentales que los individuos tienen de sí mismo. Así como los individuos tienen representaciones mentales del mundo que los rodea y de otras personas, lugares y eventos también tienen representaciones mentales de sí mismos. (Reeve. J. 2003). Para construir un auto-concepto la gente pone atención a la retroalimentación que percibe de sus asuntos cotidianos que revelan sus atributos, características y preferencias personales.

3.6.1 Auto-esquemas.

Son generalizaciones cognitivas sobre el yo que son dominios específicos y se aprenden a partir de experiencias pasadas (Markus, 1977. En, Reeve, F.2003). El auto-concepto es una colección de auto-esquemas de dominio específico. Los auto-esquemas que están involucrados en la definición del auto-concepto son los dominios en la vida más importantes para la persona.

Durante la universidad, los mayores dominios de la vida incluyen: la competencia académica, la habilidad intelectual, la creatividad, la competencia laboral y atlética, la apariencia física, la aceptación por parte de los compañeros, las amistades cercanas, las relaciones románticas, las relaciones con los padres, la moralidad, y el sentido del humor. (Neeman y Harter, 1986. En Reeve, 2003).

Existen las etapas en la formación del auto-concepto (Hausssler y Milicic 1994. En : Callaza, I. 2013) postulan la existencia de tres etapas en la formación del auto-concepto:

- La primera es la etapa existencial o del sí mismo primitivo

Abarca desde el nacimiento hasta los dos años, y en la que el niño va desarrollándose hasta percibirse a sí mismo como una realidad distinta de los demás.

- La segunda etapa corresponde a la del sí mismo exterior

Va desde los dos hasta los doce años, abarcando la edad preescolar y escolar. Es la etapa más abierta a la entrada de información y, en este sentido, es crucial el impacto del éxito y el fracaso, así como la relación con los adultos.

- En la tercera etapa, denominada del sí mismo interior

El adolescente busca describirse en términos de identidad, haciéndose esta etapa cada vez más diferenciada y menos global. Si bien gran parte del sustrato de su auto-concepto ya se encuentra construida, esta es la etapa crucial para definirse en términos de autovaloración social.

De este modo, el conjunto de interacciones sociales vivenciadas por el adulto temprano van a definir gran parte de sus vivencias de éxito y fracaso y, por tanto, van a reforzar o introducir cambios en su auto-concepto.

Hay entonces una relación directa entre auto-concepto, cognición y conducta, pues en base al primero, las personas se forjan metas y estrategias. Así mismo se reflejan variables personales, sociales, ambientales, intelectuales y afectivas. También influye, la presencia corporal que cada persona aporta a las relaciones sociales, por lo que es un factor determinante de las mismas que puede colaborar para alcanzar el éxito personal. Prestando un grado razonable de atención.

3.7 Enfoque Psicológico: cognitivo.

Teniendo en cuenta un marco histórico de este enfoque el concepto central para la terapia cognitiva es el de cognición. Para Beck, (En Feixas y Miro, 1993)

una cognición es cualquier idea o evento con contenido verbal o gráfico en la corriente de conciencia del sujeto. Tanto Albert Ellis como Aron T. Beck fueron destacados fundadores de las terapias cognitivas. Ellis Su enfoque se basa en la creencia de que la persona puede sustituir conscientemente los pensamientos irracionales por otros más razonables.

Es una terapia que se focaliza en modificar pensamientos y a la vez comportamientos que se focaliza en el presente y en funcionamiento actual de la persona, de manera que se trabaja de forma directa sobre el estado cognitivo y comportamental. Que gestionan el problema psicológico que se quiere intervenir.

Su objetivo es nutrir al individuo de las habilidades necesarias para superar sus dificultades psicológicas.

La terapia se basa principalmente en las cogniciones que a su vez se basan en los esquemas desarrollados en experiencias anteriores, los esquemas serían las actitudes, supuestos o creencias que tienen el sujeto. Por tanto las cogniciones están supeditadas a estos esquemas. Teniendo en cuenta a las cogniciones y los esquemas los cuales son la base principal de este enfoque. Las técnicas cognitivas descritas por serán recursos técnicos, atendiendo a la noción de patrimonio técnico común entre las terapias cognitivas, algunas utilizadas serán: (Feixas, Miro, 1993)

1. Asignación gradual de tareas: Asignar de forma controlada la ejecución de ciertas conductas. La ventaja cognitiva: contrarrestar la idea del paciente de que no podría llevarlas a cabo.

2. Valoración del dominio y agrado: Pedir al cliente que registre, mediante una escala de 1 a 5, el nivel de agrado o dominio que realiza en sus actividades diarias. Permite valorar éxitos parciales y niveles bajos de agrado, contrarrestando así el pensamiento absolutista de "todo o nada".

3. Auto-observación (self-monitoring): Equivale a la línea de base conductista. Permite obtener información sobre las actividades del cliente y su estado de ánimo. Proporciona una evaluación conductual y permite iniciar otras intervenciones destinadas a cuestionar su procesamiento de la información.

4. Uso de auto aserciones: Preparación de mensajes de enfrentamiento adaptativos que debe repetir antes, durante y después de situaciones estresantes
↳ Ocupa la mente con un material pre programado que compite con un procesamiento negativo de la información (inoculación del estrés de Meichenbaum).

5. Disputa racional: Principal instrumento de la terapia racional-emotiva. Consiste en el cuestionamiento abierto y directo de las creencias del cliente (¿Es

racional creer esto?). El terapeuta utiliza argumentos para demostrar la irracionalidad de las creencias del cliente.

6. Biblioterapia: Algunos modelos (Beck y terapia racional-emotiva) recomiendan la lectura de textos específicos que refuercen el conocimiento cognitivo del problema por parte del cliente.

También se utilizaron dos técnicas derivadas de modelos cognitivos como:

La Inoculación de Estrés fue el nombre que psicólogo Donald Meichenbaum puso para la reducción del estrés, Meichenbaum considera que los factores cognitivos, afectivos, fisiológicos, conductuales y ambientales están interrelacionados y que cualquiera de ellos o su interrelación pueden ser el origen del desarrollo de trastornos emocionales.

Partiendo de estas premisas el entrenamiento en Inoculación de Estrés: Analiza detalladamente cada uno de esos factores y sus interrelaciones, para diseñar un tratamiento específico en el que se utilizan estrategias concretas, según el nivel a que se trabaje (cognitivo-conductuales...) que permita solucionar o aliviar los problemas. La estrategia también incluye otras actividades coadyuvantes, como la práctica de la meditación, ejercicio, cambios en la dieta, etc.

El segundo modelo basado en el razonamiento y la resolución de problemas:

El razonamiento y la solución de problemas son áreas con entidad propia de la psicología cognitiva. Se trata de procesos más globales en los que entran en una interacción compleja los diferentes componentes del sistema cognitivo en un proceso particular.

En los años setenta apareció un modelo que relaciona la efectividad de la persona para enfrentarse al mundo con la habilidad para el uso adecuado del razonamiento y las estrategias de resolución de problemas. Este enfoque no concibe los problemas desde un punto de vista patológico si no como situaciones vitales si no que requieren una solución para lograr un funcionamiento efectivo, pero para la que el sujeto no cuenta con una respuesta inmediatamente disponible (En: Fixas y Miró. D´Zurilla y Golfriend, 1971).

Primer Paso: Orientación y sensibilización hacia los problemas.

En él se focaliza la atención del sujeto hacia las situaciones problemáticas, incrementando su sensibilidad hacia las mismas. La intervención se centra en modificar las creencias, expectativas, y valoraciones sobre los problemas, en controlar las ideas que el sujeto maneja sobre su propia capacidad para solucionarlos; así como también en minimizar el malestar que esto conlleva. Se

plantea pues, que los problemas son normales e inevitables, y que se pueden enfrentar de forma eficaz.

Segundo Paso. Definición y formulación del problema. El objetivo de esta etapa es definir el problema en términos operativos, de manera que esto ayude a la generación de soluciones relevantes. Para tal finalidad, se pueden utilizar tres estrategias:

- Operacionalización del problema: delimitar el problema real, y descomponer una situación compleja en una cadena o secuencia de situaciones problemáticas.
- Selección de datos relevantes: recabar información sobre el problema, como por ejemplo quién está implicado; qué, dónde, cuándo, y por qué sucede; cómo respondo, etc.
- Establecimiento de metas y objetivos: qué puede hacerse realmente. La persona debe definir el problema y abarcar toda la información que desee obtener respecto a la situación que le preocupa. Todo ello debe de realizarse en lenguaje concreto, evitando inferencias y suposiciones.

Tercer Paso: Generación de soluciones alternativas. El objetivo del ESP es que la persona encuentre una gama amplia de respuestas para su problema; razón para la cual, la “tormenta de soluciones” es una buena opción, pero ella debe de ser guiada por una serie de reglas, para llegar a buen término.

Principio de aplazamiento del juicio: la crítica se prohíbe, por lo que cualquier alternativa es válida, y el razonamiento sobre la solución se postergará. ·

Principio de la variedad: se dará rienda suelta a la imaginación, generando así la mayor variedad de opciones posibles.

· Principio de la cantidad: entre mayor sea la cantidad de opciones que se manejen mejor, de entre ellas siempre se obtendrán una serie importante de opciones que sean viables.

Cuarto Paso: Identificación y valoración de las consecuencias. Toma de decisiones. En esta fase, se seleccionará la o las alternativas que contribuyan a la solución del problema. Para ello el individuo debe de tomar en cuenta las consecuencias a corto, mediano y largo plazo para todas y cada una de las soluciones que ha planteado. Luego se ha de razonar críticamente sobre cada una de las soluciones que planteó tomando en cuenta las consecuencias que ha identificado para cada una de ellas. Es conveniente que le asigne un puntaje a cada una de las soluciones, con ello, podrá, posteriormente, seleccionar las que obtengan un puntaje extremo y ponerla en práctica.

Quinto Paso: Ejecución de la solución y verificación. El objetivo de este paso es poner en práctica la alternativa que se ha escogido, y evaluar la efectividad de la misma. En esta evaluación ha de tenerse en cuenta: - Ejecución de la Solución. - Auto-observación de los propios comportamientos y resultados. - Autorregulación y Autoevaluación: la persona debe de comparar el resultado de su solución con lo que esperaba realmente; con el objetivo de continuar con la aplicación de la alternativa, o bien, encontrar el porqué de la falta de éxito.

CAPÍTULO IV

PROPUESTA DE TESIS

4.1 Contextualización de la propuesta de tesis.

Nombre: Curso-taller de inteligencia emocional para desarrollar el auto-concepto en adultos tempranos: fitness emocional.

Objetivo General: Brindar una serie de herramientas psicológicas para jóvenes de la licenciatura de psicología en universidad de Sotavento que permita el desarrollo de inteligencia emocional como medio para potencializar el auto-concepto mediante un curso taller.

Objetivos específicos.

- 1) Conocer el concepto de Inteligencia Emocional, sus habilidades y competencias.
- 2) Valorar la importancia de ser inteligente emocionalmente y sus múltiples beneficios en el contexto de desarrollo humano y auto descripción holística (cuerpo, mente, corazón y alma).
- 3) Identificar y ejercitar aplicaciones en ejercicios concretos de la inteligencia emocional.

- 4) Desarrollar habilidades personales de autoconocimiento, que promuevan reconocimiento de su auto-concepto y permitan ser más inteligente en lo emocional y auto-motiven

Justificación:

La inteligencia emocional es un medio por el cual los adultos tempranos hoy en día están propuestos a dirigir sus vidas solo depende la claridad y conocimiento que se tenga de esta pueda poner en marcha sus beneficios en ellos mismos y en su auto-concepto para que sus vidas escojan el camino correcto hacia su felicidad. El saber identificar los benéficos de la inteligencia emocional.

En este caso el beneficio de mayor importancia es el Auto-concepto que se tiene de sí mismo porque este es parte fundamental dirige día con día en la toma de nuestras decisiones acompañado obviamente por la inteligencia emocional.

La imagen es propia, única, personal e intransferible e incluye la apariencia física, la manera como se habla y lo que se dice, lenguaje corporal, comunicación no verbal y conocimiento de protocolos entre muchos otros temas más. ¿Cómo lograr la mejor auto-imagen de si mismo? Manteniendo una coherencia en los estímulos que se envían a nuestra mente en otras palabras los pensamientos, respetando la propia esencia e identidad, cumpliendo con los objetivos que se

desean y satisfaciendo las necesidades de la identidad. ¿Por qué es importante tenerlo en cuenta? Porque la imagen produce un juicio de valor u opinión, impulsa al rechazo o a la aceptación y se convierte en la realidad del receptor, aunque a veces ésa no sea la verdadera.

Se vive en un mundo en el que la competencia por todos los puestos en cualquier clase de trabajo resulta ser muy fuerte y en algunas ocasiones pareciera imposible de sobrepasar. Maestrías, diplomados y cursos parecen ya no ser suficientes. Se le toda la importancia a la preparación intelectual para tener la mayor cantidad de armas posibles y así poder competir y distinguirse de los demás. Sin embargo, qué pasa si aún y cuando se tienen todas las herramientas para sobresalir, las oportunidades siguen pasando de vista o ni siquiera se presentan.

Es cuando los cuestionamientos deben comenzar ¿Qué se está haciendo mal? ¿Por qué seguir teniendo el mismo puesto laboral desde hace 6 años? ¿Por qué la gente no te presta atención? ¿Por qué no son tomados en cuenta? ¿Por qué cuesta trabajo ganarnos el respeto de las personas?

Pueden haber muchas respuestas a estas preguntas, sin embargo, resulta primordial ir a lo más importante: el si mismos y realizar un análisis de la imagen

interna como externa. ¿Cuándo fue la última vez que verdaderamente analizo la autoimagen en un espejo? ¿La imagen reflejada es realmente la que se quiere proyectar? ¿Existe coherencia entre la manera de ser, lo que se siente, el lenguaje corporal y los mensajes que se envían? ¿Se está verdaderamente respetando la identidad o se utiliza un disfraz cada vez que se va trabajar? ¿El trato que se tiene con los superiores y subordinados es coherente con el puesto? Son preguntas que deben ser contestadas con sinceridad y sobretodo, como se mencionó anteriormente, con coherencia y respetando la identidad y esencia (auto-concepto).

La mejor manera de darles la respuesta correcta a todas estas preguntas es tomar un curso de inteligencia emocional para desarrollar el auto-concepto y así también auto- conocerse mejor para ser la persona que realmente se es en cada uno de los estudiantes de la licenciatura de psicología en universidad de sotavento campus Orizaba. Una última pregunta para finalizar, ¿qué tanta importancia se le otorga al auto-concepto a la hora de tomar decisiones?

Dirigido: a Adultos Tempranos.

Área: Psicología Social.

La psicología social es la rama de la psicología que se especializa en el estudio científico de lo que se siente, piensa y es afectados por los otros y la manera como actuamos en relación a ellos.

Para Allport, la Psicología Social es la disciplina que se vale de métodos científicos para "entender y explicar la influencia que la presencia real, imaginaria o implícita de los otros tiene en los pensamientos, los sentimientos y comportamientos de los individuos" (En Cueli, 1990).

Los términos pensamientos, sentimientos y comportamientos incluyen todas las variables psicológicas que se pueden medir en un ser humano. La afirmación que otras personas pueden ser imaginadas o implicadas sugiere que la influencia social nos afecta incluso cuando no hay otra gente presente, como cuando vemos la televisión, o seguimos normas culturales interiorizadas. Así, la psicología social trata de analizar como las relaciones con otras personas influyen en la manera de pensar, en el comportamiento y en los sentimientos. La Psicología Social enfatiza el hecho de que los seres humanos son criaturas sociales desde el nacimiento hasta la muerte, y que es imposible comprender cómo se actúa y se reacciona frente a los demás. Ni siquiera hace falta que se esté físicamente presentes: se aprende el comportamiento social y luego hace que forme parte del repertorio de

conductas, de tal manera que, incluso cuando se está solo el comportamiento va de acuerdo con esos aprendizajes sociales.

Un punto importante que se debe tener presente es que la Psicología Social se centra en el individuo, y no en el grupo o comunidad. Quienes piensan, sienten y actúan son los individuos y su objetivo es conocer el efecto de los sucesos sociales en los individuos. Este interés por la persona es lo que vincula a la Psicología Social con la Psicología.

4.2 Desarrollo de la propuesta.

Curso-taller de inteligencia emocional para desarrollar el auto-concepto en adultos tempranos



ÍNDICE TEMÁTICO

Módulo 1 Autoconciencia para principiantes en fitness emocional.

Dinámica de presentación: nos ponemos en el lugar de otro.

Actividad 1.- Pre-test: Aplicación del instrumento de Inteligencia emocional.

Actividad 2.- Pre-test: Aplicación de la co-evaluación emocional.

Actividad 3.- Pre-test: Aplicación del instrumento multidimensional del auto-concepto.

Actividad 4: yo sobresaliente.

Contenido temático.

Actividad 5: la tormenta.

Actividad 6 reforzadora: diario emocional.

Actividad 7: lectura “una historia sobre la transformación personal y organizativa desde la perspectiva de inteligencia emocional”.

Módulo 2 Los pilares del fitness emocional: Auto-conciencia.

Actividad 1: reflexión personal y autoconocimiento.

Actividad 2: reconocimiento de emociones.

Actividad 3: descubriendo mi empatía.

Actividad 4: video “inteligencia emocional”.

Actividad: 5: lápiz bicolor emocional.

Actividad 6: lectura “una historia sobre la transformación personal y organizativa desde la perspectiva de inteligencia emocional”.

Módulo 3 LA EMOCIÓN DE LA TRANSFORMACION.

Actividad 1: Aplicación de test de inteligencias múltiples.

Actividad 2: Barajas emocionales.

Actividad 3: restaurar las emociones.

Actividad 4: banco de habilidades.

Actividad 5 encauzar los sentimientos.

Actividad 6 (reforzadora): escritura emocional expresiva.

Actividad 7: técnica de resolución de problema.

.Actividad 8: lectura “una historia sobre la transformación personal y organizativa desde la perspectiva de inteligencia emocional”.

Módulo 4 LIDERANDO MI IDENTIDAD.

Actividad 1 (reforzadora): la inoculación del estrés.

Actividad 2: la oca de emociones.

Actividad 3: el momento presente.

Actividad 4: el radar emocional.

Actividad 5: lectura “una historia sobre la transformación personal y organizativa desde la perspectiva de inteligencia emocional”.

Introducción

El coeficiente intelectual (CI) no es la única garantía de éxito en el ámbito profesional, social o personal. La capacidad de conocerse a si mismos, de expresar emociones y de entender las de las personas que nos rodean, ayuda a relacionarnos mejor con el interior y el entorno familiar, laboral y social en general.

Por ejemplo en el mundo profesional, la “clave del éxito” está en el grado en que los trabajadores conozcan y controlen sus emociones y sepan reconocer las necesidades de sus clientes a la hora de hacer sus ventas. Así pues, es importante que estos trabajadores sepan establecer relaciones sociales, sepan ponerse en el lugar del comprador y asuman el reto de cumplir con unos objetivos a partir de la auto-motivación y la persecución de una meta.

Las personas son seres racionales y emocionales preparados para elaborar pensamientos y sentimientos, capacitados para la introspección y hábiles para comprender y responder al entorno. Todo ello los convierte en seres ricos emocionalmente, únicamente se tiene que trabajar en ello para ponerlo en práctica en nuestro día a día.

Es por eso que la gran importancia que tiene la IE en este curso taller viéndola como la principal herramienta para mejorar la percepción que se tiene de

uno mismo internamente (auto-concepto) y como afecta este en otros factores importantes de nuestra identidad

El termino Fitness Emocional como tal fue creado por Sandra Pino. Se le llama Fitness porque tal como en el Ejercicio, cuando quieres fortalecer el abdomen, las piernas, los glúteos o los brazos, se necesita hacer un conjunto de acciones (repetidas) que te llevarán a tonificar los músculos y conseguir la figura que deseas. En este caso, los músculos que se tonifican son los sentimientos y pensamientos, y la "figura" es la realidad; así que si la realidad que hoy se vive no gusta, se puede cambiar.

El nombre se complementa con la palabra Emocional, porque coincide en la conclusión de una investigación realizada por la Universidad de Yale donde declaran que: "el 80% del éxito personal y profesional de cada individuo depende de la actitud que adopta frente a las adversidades de la vida". Y si consideramos que una Actitud es la suma de los pensamientos y emociones, y que éstas últimas son el resultado de las primeras, entonces la forma de regular esa actitud es buscando un resultado favorable sobre las emociones.

MODULO 1



Módulo 1.

Duración: 3 hrs.

Nombre: Autoconciencia para principiantes en fitness emocional.	
Objetivo: Trabajar en el auto-concepto que se tiene de sí mismo mediante un auto-análisis profundo. Para ello se trabaja con ejercicios de inteligencia emocional varias veces por semana.	
<p>Actividad de presentación 1</p> <p>Nombre: nos ponemos en lugar del otro Tiempo: 15 minutos</p> <p>Objetivo: Favorecer la empatía entre los jóvenes</p> <p>Material: Una hoja “Dinámica de presentación: nos ponemos en lugar del otro”, Un bolígrafo para cada participante. Una silla por pareja.</p> <p>Instrucciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cada uno presenta a su compañero. 2. Mientras el presentado permanece sentado, el presentador se coloca de pie detrás, moviéndole la mano y usando la primera persona al hablar. 3. Se mueve la boca al ritmo que le marca el presentador con el movimiento de la mano; por ejemplo, un movimiento hacia arriba indica que abra la boca y un movimiento hacia abajo indica que la cierre. 4. En grupo, cada uno presenta a su compañero, colocándose de pie detrás de la persona a la que se está presentando, moviéndole la mano y usando la primera persona al hablar. 	
<p>ACTIVIDAD 2 (I.E.)</p> <p>Nombre: Aplicación del instrumento de inteligencia emocional. (Pre – test)</p> <p>Autor: Mireya Vivas, Domingo Gallegos y Belkis Gonzales Tiempo: 15 minutos</p> <p>Objetivo: Aplicar el pre-test al grupo de jóvenes para conocer por medio de su reflexión su autoconocimiento; su propia auto percepción, manejo de emociones y automotivación.</p> <p>Material: Hoja del instrumento, Lapicero.</p> <p>Instrucciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- A cada joven se le proporciona una copia del “instrumento de inteligencia emocional” 2.- Se le explica que las respuestas que proporcione serán manejadas de manera confidencial, por lo que se le pide que Lea con atención las intrusiones de la hoja del instrumento y que responda con sinceridad 3.- Se da 20 minutos para que responda el instrumento. 	



ACTIVIDAD 3 (I.E.)

Nombre: Aplicación de la co-evaluación emocional (Pre-test)

Autor: Mireya Vivas, Domingo Gallego y Belkis González

Tiempo: 10 minutos

Objetivo: la atención consciente y la reflexión para el reconocimiento profundo llegando al desarrollo emocional

Material: hoja de la evaluación - Lapicero

Instrucciones:

- 1.-Para que esta actividad tenga sentido y sea útil es necesario que se respondan con toda honestidad, las preguntas
- 2.- Una vez dado respuesta a las tres preguntas, reflexionar sobre las mismas. Presta atención a las semejanzas y diferencias entre las distintas apreciaciones.



ACTIVIDAD 4 (I.E.)

Nombre: Aplicación del instrumento multidimensional de auto-concepto.

Autor: La Rosa Jorge

Tiempo: 15 minutos

Objetivo: la atención consciente y la reflexión para el reconocimiento de sí mismo

Material: Un lapicero y una hoja del instrumento

Instrucciones:

- 1.-Repartir la hoja del instrumento
- 2.-Leer correctamente las instrucciones del instrumento
- 3.-Contestar con honestidad y como usted es y no como le gustaría ser

ACTIVIDAD 5 (T.C.)

Nombre: valoración del dominio y agrado,

Autor: Feixas y Miró

Habilidad a desarrollar: auto-motivación y auto-conocimiento

Tiempo: 20 minutos

Material: hoja, plumones

Objetivo: Valorar éxitos parciales y niveles bajos de agrado, contrarrestando así el pensamiento absolutista de “todo o nada”

Instrucciones:

1.- Pedir al participante que registre en una hoja, mediante una escala del 1 al 5 el nivel de agrado o dominio que realiza en sus actividades diarias.

2.- Al finalizar pedir a los participantes cada analicen y describan lo que percibieron en sus escritos individualmente.



ACTIVIDAD 6

Nombre: Lluvia de ideas

Tiempo: 25 minutos

Objetivo: Dar a conocer los aspectos que consideran importantes cuando se piensa en sí mismo y de los cuales depende la felicidad y la realización individual de cada uno de ellos.

Material: Papel craft y Plumones

Instrucciones:

1.- Pegar el papel craft en una pared

2.- Definición del auto-concepto: pedir a cada uno de los participantes del grupo que den su propia definición de auto-concepto y reflexionar en sus opiniones para luego hacer énfasis en la definición

3.- Definición de inteligencia emocional: pedir a cada uno de los participantes del grupo su propia definición de inteligencia emocional y reflexionar para luego hacer énfasis en la definición de Daniel Goleman

4.- Preguntar a cada uno de los integrantes si identifican la relación que tiene la inteligencia emocional en el auto-concepto.

5.- Plantear la pregunta a los jóvenes: ¿qué aspectos consideran importantes cuando piensan en sí mismo?

6.- Las sugerencias son escritas en el papel craft por cada uno de ellos, hasta agotarse sus aportaciones

Contenido Temático Inteligencia Emocional.

Tiempo: .30 minutos

Objetivos: Abordar concepto de inteligencia emocional y auto-concepto, hacer conciencia de

los sentimientos que se tienen del propio auto-concepto.

Material: Cañón y computadora.

Instrucciones:

Contenido:

1.-definición de inteligencia:

Habilidad para resolver problemas o para elaborar productos que son de importancia en un contexto cultural o en una comunidad determinada

2.-definición de inteligencia emocional:

habilidad para comprender las emociones, el uso de los recursos emocionales y la habilidad para regular las emociones en uno mismo y en los demás

3.- definición de emociones:

Son en esencia impulso que nos llevan a actuar, se refiere a un sentimiento y a los pensamientos, los estados biológicos, los estados psicológicos y el tipo de tendencias a la acción que lo caracterizan.

4.-autoconcepto:

Son representaciones mentales que los individuos tiene de si mismos



Descanso: 10 minutos

Actividad 7 de Integración

Nombre: La tormenta

Autor: Cesar Garcia Rincón de Castro

Tiempo: 15 minutos

Material: Periódico, Globos, Arroz acetatos, Fomi

Objetivo: generar en los participantes experimentar distintos tipos de emociones con la finalidad de estresarlos

Instrucciones:

1.- Explicar a los jóvenes el significado de cada uno de los materiales de trabajo:

Acetato (viento) Fomi (gotas de lluvia) Globo y arroz (lluvia de tormenta) Periódico (viento)

2.- repartir los materiales a cada uno y explicar que con ellos se hará una tormenta

3.- la instructora dirigirá a cada uno de los instrumentos, primero las hojas de periódico luego el fomi, después el acetato, y por ultimo para culminar con una gran tormenta

Actividad 8 (T.C.)

Nombre: diario emocional **Autor:** Hendrie Weisinger

Tiempo: 30 minutos

Objetivo: registrar las emociones experimentadas para desarrollar la conciencia emocional, ubicar la emoción y darle su nombre exacto; si es enojo, enojo, si es culpa, culpa, alegría; frustración, frustración... sin importar si consideras malo lo que lo causó .



Material: diario o libreta al gusto, Lapicero y Plumones

Instrucciones:

Empieza por las cosas positivas y deja para el final las negativas. Anota hasta el aspecto que consideres más irrelevante. Esto servirá para sacar aquellas cosas que no han ido bien pero también para alabar tus cosas buenas.

1. Anota muy brevemente cómo te has sentido frente a la experiencia que acabaste de vivenciar, esos hechos positivos o negativos. Por ejemplo: “Hoy mi compañera no me saludó de beso y me he sentido ofendida”. Ojo, no se trata de que te ataques, recrimines o victimices, sino de que te habitúes a que tus experiencias diarias te generan toda una gama de emociones. Presta atención a los siguientes puntos:

A, ¿Qué nombre le das a esa emoción? Si te descubres usando repentinamente sólo unas cuantas palabras, como frustrado o feliz, trata de encontrar más palabras referidas a emociones.

b. ¿Cuáles sensaciones corporales acompañaban la emoción? Por ejemplo: Tener tensión en el cuerpo, mandíbula, los puños; temblor, sentir que sudas o tienes mucho calor, sentir frío, notar los latidos del corazón; cosquilleo en el estómago, otras sensaciones ¿cuáles son?

c. ¿Qué produjo la emoción o estado de ánimo? Describe la situación. ¿Se debió a un suceso externo o interno?

d. ¿Qué pensamientos vinieron a tu mente en el momento en que estabas sintiendo esa emoción? ¿Cuáles son esos pensamientos? ¿Se refieren al pasado, al futuro o al presente?

e. ¿Qué acciones realizaste en el momento en que estabas sintiendo esa emoción específica? ¿Sentiste el deseo de hacer algo, o de expresar algo? Por ejemplo: Acercarte o alejarte, avanzar agresivamente, poner una determinada expresión facial.

f. Haz una reflexión acerca de la respuesta emocional que le diste a la situación.



2. Al cabo de una semana, realiza una lectura del diario o registro emocional. Presta atención a los siguientes puntos:

- a. ¿Qué emociones se repiten? ¿Cuál es la tendencia de tu estado emocional?
- b.-¿Experimentas las mismas emociones una y otra vez por las mismas causas?.¿Qué emociones no experimentas?
- c.- ¿Presentas alguna dificultad para expresar determinadas emociones?
- d.- ¿Cuáles son las acciones que realizas ante determinadas emociones?
- e.- ¿Cuáles son los pensamientos dominantes ante determinadas emociones
- f.- ¿Qué reflexiones puedes hacer cuando miras tu comportamiento emocional sin la emocionalidad del momento en que ocurrieron?
- g.-.¿Cómo valoras tu control emocional?

3. A partir de la revisión realizada en el punto anterior, valora la posibilidad de introducir algunos cambios que te permitan manejar de manera más satisfactoria determinadas situaciones emocionales que experimentas

Actividad 6 (I.E.) Cierre y enlace

Nombre: Una historia sobre la transformación personal y organizativa desde la perspectiva de la Inteligencia Emocional

Autor: Aiuola Pérez y otros

Tiempo: 1 minutos

Objetivo: sumergir al participante en un profundo análisis reflexivo del proceso de una transformación personal, el trabajo en equipo y la transformación organizativa.

Material:

Hoja de tarea (anexo)

Instrucciones

1. comunicar a los jóvenes las ventajas de responder cada una de las tareas que se entreguen en el curso
2. repartir a cada uno de los jóvenes una hoja con la tarea asignada

MODULO 2



Modulo 2 Nombre: Los pilares del fitness emocional: Auto-conciencia.	Tiempo: 2 horas 30 minutos
Objetivo: desarrollar auto-conciencia emocional en cada uno de los participantes	
<p>Actividad de Integración 1</p> <p>Nombre: reconocimiento de emociones</p> <p>Autor: Cristina Muños Alustiza</p> <p>Tiempo: 15 minutos</p> <p>Objetivo: ayudar a discriminar sentimientos entre unos y otros, así como a familiarizarnos con palabras que refieren estados emocionales.</p> <p>Material: lapicero, Hoja de actividad de trabajo 4</p> <p>Instrucciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- repartir las hojas de trabajo a cada uno de los jóvenes 2.-entre todos se identificará la emoción de cada palabra a la descripción correspondiente. <p>Hoja de trabajo</p> <p style="text-align: center;">Sentimientos: Recelo, desconcierto, confianza, desconfianza.</p> <p>Descripción de los sentimientos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Temor, recelo que excluye casi toda esperanza: 2. Sentimiento por el que creemos que va a suceder aquello que deseamos que ocurra: 3. Desorden, confusión, perturbación, trastorno: 4. Actitud de temor ante cierta cosa de la que se sospecha puede ocultar algún peligro o inconveniente hacia cierta persona de la que se teme pueda abrigar malas intenciones: <p style="text-align: center;">Sentimientos: Pasma, extrañeza, espanto, asombro, sorpresa.</p> <p>Descripción de los sentimientos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. Impresión generalmente de alegría, producida a alguien haciendo una cosa que no espera: 6. El efecto producido por una cosa extraordinaria y singular: 	



7. Sinónimo de extrañeza:

8. Terror grande:

9. Admiración grande que suspende la razón y el discurso:

Sentimientos: Susto, sobresalto, estupefacción, estupor.



Descripción de los sentimientos:

10. Asombro muy grande:

11. Admiración muy intensa y paralizante:

12. Alteración producida en el ánimo por un suceso brusco:

13. Trastorno y sobresalto del ánimo, producido por cualquier accidente u objeto repentino:

Sentimientos: Respeto, fascinación, admiración, embeleso.

Descripción de los sentimientos:

14. Una especie de sorpresa. Considerar con sorpresa y placer un objeto o una persona:

15. Admiración, asombro, atracción, encanto:

16. Olvido de todo debido al placer producido. La persona se mueve irresistiblemente hacia el estímulo cautivador. Cuando la persona admirada está dotada de mérito y autoridad aparece el respeto:

17. Miramiento y reverencia que se tiene a alguna persona:

Sentimientos: Adoración, veneración.

Descripción de los sentimientos:

18. Respeto máximo:

19. Amor en extremo:

Sentimientos: Ridículo, humor (bueno), gracia, comicidad.

Descripción de los sentimientos:

20. Lo que hace reír a menudo sin intención:

21. Lo que hace reír burlona o despectivamente:

22. Estado de ánimo del que se está satisfecho:

23. Cualidad de divertir o hacer reír:

Actividad 2 (I.E.)

Nombre: reconocimiento de expresiones

Autor: Mireya vivas, Domingo Gallego y Belkis Gonzales

Tiempo: 20 minutos

Objetivo: identificación de emociones en expresiones no verbales

Material: lapicero y Hoja de actividad

Instrucciones:

A continuación se presenta unas imágenes relacionadas con determinadas emociones. Observa cuidadosamente cada imagen para reconocer la emoción reflejada en las expresiones faciales y corporales de las personas presentes. Presta especial atención a los aspectos siguientes:

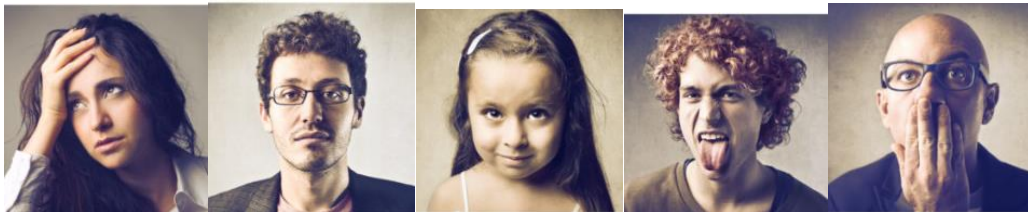
Hoja de trabajo:

¿Qué expresa la cara?

¿Cómo se observa el cuerpo?

¿Por qué estará sintiendo lo que siente?

¿Qué estará pensando?



Actividad 3 (T.C.)

Nombre: ABC

Autor: Ellis Albert

Tiempo: 30 minutos

Objetivo: Identificar los pensamientos irracionales que producen emociones o conductas contraproducentes

Material: lapicero, Hojas en blanco

instrucciones:

En una hoja en blanco

1.- clasificar los problemas en: Externos (son situaciones en las A)

Internos (son pensamientos en las B)

Internos (son sentimientos en las C)

2.- detectar sus creencias irracionales, principalmente: exigencias: (deberías). Catastrofismo (es terrible) y auto-condena (soy un inútil)

3.- Detectar los problemas (secundarios) sobre los problemas que son las ideas irracionales sobre sus problemas primarios.

4.- Establecer metas flexibles

5.-trabajar en los problemas secundarios

6.- trabajar en las C autodestructivas

7.- trabajar en las A



Descanso: 10 min.

Actividad 4 integración (I.E.)

Nombre: cerebro dividido de inteligencia emocional

Tiempo:25 minutos

Objetivos:

Dar a conocer a cada uno de los integrantes cuales son las funciones que tienen las emociones en nuestro cerebro al igual que conocer la función de cada

Hemisferio cerebral. Que los jóvenes reconozcan cada emoción afecta a una decisión y en consecuencia esta lleva a una conducta.

Material: Cañón y audio.

Contenido:

Definición del hemisferio izquierdo: se encarga de las funciones del habla, escritura, numeración, matemáticas y lógica

Definición del hemisferio derecho: Se encarga de los sentimientos, emociones, creatividad y habilidades de arte y música.

Estos hemisferios en cuanto a tamaño son idénticos están separados por una división longitudinal que se compone de fibras nerviosas color blanco que conecta a ambos hemisferios.



Actividad 5 (I.E.)

Nombre: el lápiz bicolor emocional

Autor: Cesar García Rincon de Castro

Tiempo: 20 minutos

Material: lápiz bicolor, Limpia pipas de dos diferentes tamaños rojo y azul

Objetivo: Analizar el hemisferio racional y hemisferio emocional.

Instrucciones: 1.- por medio de metáfora explicar a los jóvenes el significado de los colores del lápiz emocional



Emociones

Pensamientos

2.- entregar a cada participante 2 limpias pipas de diferente tamaño de largo y completamente enredados

3.- explicar que cuando tenemos un conflicto es literalmente lo que tiene en sus manos

4.- se les pide que desenreden su conflicto

5.- entregar a cada uno de los participantes un lápiz bicolor

6.- explicar la función de los colores en el tema de inteligencia emocional

7.- utilizar el lápiz para identificar dentro de los textos, las emociones y sentimientos que se encuentran en ellos

Actividad 6 (I.E.) de cierre y enlace

Nombre: Una historia sobre la transformación personal y organizativa desde la perspectiva de la Inteligencia Emocional

Autor: Aiuola Pérez y otros

Tiempo: 10 minutos

Objetivo: sumergir al joven en un profundo análisis reflexivo del proceso de una transformación personal, el trabajo en equipo y la transformación organizativa.

Material:

Hoja de tarea (anexo)

Instrucciones

1. comunicar a los jóvenes las ventajas de responder cada una de las tareas que se entreguen en el curso
2. repartir a cada uno de los jóvenes una hoja con la tarea asignada



MODULO 3



MODULO 3

Tiempo: 3 horas

Nombre: Entrenado mis Habilidades: La Autoconciencia

Objetivo: obtener fortalecer la auto-conciencia emocional y el auto-conocimiento. Este tipo de habilidad permitirá conseguir un auto-concepto más real y consiente sobre el individuo

Actividad 1 de integración



Nombre: test de inteligencias múltiples (Pre-test)

Autor: Howard Gardner

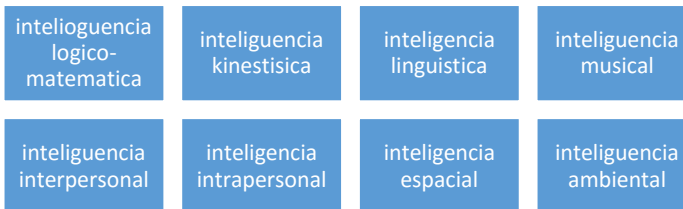
Tiempo: 25 minutos

Objetivo: identificar el tipo de inteligencia en los jóvenes y así llegar a tener un mayor autoconocimiento

Material: hoja de instrumento, Lapicero.

Instrucciones:

- 1.-Repartir la hoja del instrumento
- 2.-Leer correctamente las instrucciones del instrumento
- 3.-Contestar con honestidad y como usted es y no como le gustaría ser
- 4.-Identificar y seleccionar a cada uno de los jóvenes dependiendo la inteligencia que son por equipos
- 5.- integrar nuevos equipos con un joven de cada inteligencia



Actividad 2 (I.E.)

Nombre: barajas emocionales

Autor: Cesar García Rincón de Castro

Tiempo: 25 minutos

Objetivo: distinguir cada una de las emociones para llegar a una autoconciencia emocional

Material: las barajas emocionales, Tableros, Dados

Instrucciones:

- 1.-con los equipos formados anteriormente, se les repartirá un juego de emociones a cada uno
- 2.-barajear las cartas y tomar una
- 3.- lanzar el dado
- 4.-el número que le salió en el dado lo buscare en el tablero y responderá la pregunta específica de acuerdo con la emoción correspondida compartiendo la respuesta a todos sus compañeros



Hoja de trabajo

Funciones de cada uno de los números del dado
1: explica porque sucede esta emoción y que le pasa a la persona que lo experimenta
2: explica cómo crees que influye esta emoción en comunicación con los demás
3: recuerda cuando fue la última vez que te sentiste así, cuenta ¿Por qué te sucedió? ¿Qué hiciste al respecto?
4: explica cómo manejar esta emoción con otras personas
5: explica cómo manejar esta emoción contigo mismo
6: explica cómo identificarías esta emoción en otra persona sin fijarse en su cara

MIEDO



Es una emoción primaria negativa que se activa por la percepción de un peligro presente e inminente. El miedo también implica una inseguridad respecto de la propia capacidad para soportar o manejar una situación de amenaza.

IRA



Emoción potencialmente más peligrosa ya que su propósito funcional es el de destruir las barreras que se perciben. La percepción de un obstáculo, de una amenaza o de una ofensa, despierta un sentimiento de indignación que lleva al deseo de apartar o destruir al causante.

TRISTEZA



Sentimiento negativo, acompañado de deseo de aislamiento y pasividad, que está provocado por una pérdida, desgracia o contrariedad. Es una forma de displacer que se produce ante la pérdida de un deseo apremiante, los desencadenantes de la tristeza son la separación física o psicológica, la pérdida o el fracaso: la decepción, especialmente si se han desvanecido esperanzas puestas en algo.

ASCO



Es la respuesta emocional causada por la repugnancia que se tiene a alguna cosa o por una impresión desagradable causada por algo.

FELICIDAD



Sentimiento positivo: intenso y duradero, que se experimenta ante los éxitos o los logros, la consecuencia de los objetivos que se pretenden. También se producen por la congruencia entre lo que se desea y lo que se posee, entre las expectativas y las condiciones actuales, y en la comparación con las demás personas.

SORPRESA



Es la más breve de las emociones, es una reacción causada por algo imprevisto o extraño, como un trueno o una celebración no anunciada: también se da cuando se producen consecuencias o resultados inesperados o interrupciones de la actividad en curso.

ANSIEDAD



Es un estado de agitación, inquietud y zozobra, parecida a la producida por el miedo, pero carente de un estímulo desencadenante concreto. La ansiedad es desproporcionadamente con relación a la respuesta peligrosidad del estímulo.

HOSTILIDAD



Es una emoción secundaria negativa que implica una actitud social de resentimiento que conlleva respuestas verbales o motoras implícitas

AMOR



Es el afecto que sentimos por otra persona, animal, cosa o idea.

VERGÜENZA



Sentimiento negativo, acompañado de deseo de esconderse, ante la posibilidad de que los demás vean alguna falla, carencia o mala acción nuestra, o de algo que debería permanecer oculto.

CULPA



Es sentir vergüenza ante si mismo.

ORGULLO



Orgullo sano: sentimiento positivo de respeto hacia uno mismo

Orgullo malo: cuando la conciencia de lo que uno vale va acompañada de altivez y desprecio hacia otros.

ADMIRACION



La percepción de algo o alguien extraordinario, provoca un sentimiento profundo y duradero, acompañado de aprecio.

ENVIDIA



Sentimiento de malestar, rabia o tristeza, ante el bien de otra persona, deseando que pierda ese bien.

INDIGNACION



Sentimiento de malestar, rabia o tristeza, ante el bien de otra persona, deseando que pierda ese bien.

Actividad 3 (I.E.)

Nombre: Restaurar las emociones

Autor: Cesar Garcia Rincón de Castro

Tiempo: 30 minutos

Objetivo: Tomar conciencia de las situaciones que hacen que disminuyan ciertas emociones y como se puede restaurar la emoción

Material: plumones, Fomi y Pos-tic



Instrucciones:

1.- Representar un ejemplo de la dinámica ante el grupo para que después ellos la realicen

2.-Formar equipos de acuerdo a la cantidad de jóvenes presentes

3.- plantear la siguiente pregunta:

a) ¿Qué cosas oscurece o roban la alegría?

Nos reímos poco, falta de tiempo, rodeado de gente toxica, falta de sentido del humor, esfuerzos que no vemos recomenzados, nos encontramos todo el día con caras tristes, malos resultados, problemas económicos, problemas de salud.

4.- En el fomi se pegaran los pos-tic ocultando el sentimiento escrito que se encuentra en el

5.-Se les explica que a veces en la vida los valores, los sentimientos y cosas importantes nos pasa como a los viejos muebles, el tiempo nos va poniendo poco a poco capaz de tal manera que

acaban ocultando lo esencial lo que realmente nos da brillo que son las cosas importantes y sin darnos cuenta nos iremos llenado de dos capas

6.-en equipos irán restaurando la emoción que se les otorgue

7.- las herramientas que utilizaremos para quitar la capas de barniz:

¿Por qué esto... nos oculta la alegría?

¿Realmente esto a mí me puede quitar la alegría?

¿No dependerá más bien de como yo proceso las cosas?

¿Cómo permanecer alegre en cada emoción pegada en el fomi?

8.- tomar conciencia y despegar la capaz las capas que impiden ese sentimiento

9.- proyectar un poema de Mario Benedetti: defensa de la alegría para ayudar a reflexionar sobre la actividad.

Descanso: 10 Minutos

Actividad 4 de Integración

Nombre: Banco de habilidades

Tiempo: 20 minutos

Objetivo:

Fomentar la interacción positiva entre los jóvenes para que se vayan generando relaciones de reconocimiento mutuo, aprendizaje e intercambio, cooperación y convivencia.

Material: fichas en blanco, Plumones y Cartel.

Instrucciones:

- 1.-El participante leerá las siguientes frases realizando un reflexión de cada una de ellas.
“La mejor manera de aprender a amar es entrenándose. A tu alrededor hay muchos que necesitan de tu ayuda y tu amor” (un educador).
“Es imposible la salud psicológica a no ser que lo fundamental de la persona sea aceptado, amado y respetado por otros y por ella misma” (Abraham Maslow).
- 1.- Se presenta la propuesta de crear un banco de habilidades donde cada adolescente que quiera se inscribe comprometiéndose a poner en común con los demás aquellas estrategias que sabe poner en práctica para superar problemas y a difundir la idea (cartel y fichas de accionistas) entre sus compañeros y amigos.
- 3.- en equipo diseñar su propio cartel “ en busca de entrenadores certificados”
- 4.- llenar la “ficha de perfil para el puesto de entrenadores personales
- 5.-al finalizar el equipo reflexionara de las habilidades, cualidades, problemas de la vida a los cuales sabe enfrentarse para tener mayor auto-conciencia en resolución de problemas de la vida cotidiana y empatía con todos sus compañeros.
- 6.- un representante de cada equipo les platicara a los demás equipos las fortalezas que descubrieron de todo su equipo.



Hoja de Trabajo



Nombre del accionista:

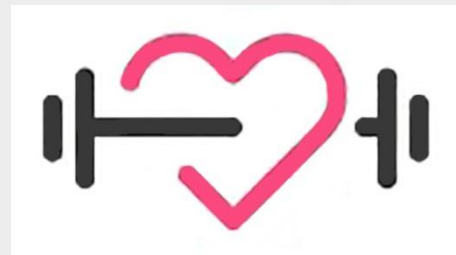
Capital que posee:

Cualidades:

Habilidades:

Problemas de la vida ante los cuales sabe enfrentarse:

Forma de contactar con el accionista:



FICHA DE PERFIL PARA EL PUESTO DE ENTRENADORES PERSONALES



**EN BUSCA DE ENTRENADORES PERSONALES
CERTIFICADOS**



**¿QUÉ HABILIDADES TIENES?
¿TE LAS ACEPTAN?**

**TE INVITAMOS A PONERLAS AL SERVICIO DE LOS DEMÁS,
AYUDANDO A OTROS JOVENES. ¡COLABORA EN EL
BANCO DE HABILIDADES! RELLENA LA FICHA Y
ENTRÉGALA
EN EL CENTRO DE SALUD MENTAL**

Actividad 5 (I.E.)

Nombre: Encauzar los sentimientos.

Autor: Cristina Muñoz Alustiza. **Tiempo:** 20 minutos

Objetivo: Reflexionar las oraciones, personalizando hasta dónde son

verdad en cada uno de nosotros y lo que comportan, así como caminos para manejar los propios sentimientos en las relaciones interpersonales.

Material: hoja de actividad, Colores o marca textos

Instrucciones:

- 1.-hacer 6 equipos despendido la cantidad de jóvenes presentes
- 2.- otorgar 4 párrafos a cada equipo
- 3.-leer correctamente cada párrafo
- 4.- explicar porque esa afirmación es verdadera y describir un ejemplo a todos los integrantes del grupo

Hoja de Trabajo

1. La causa principal de las dificultades en las relaciones interpersonales son los sentimientos, tanto los propios como los de los otros.
2. En nuestra cultura estamos acostumbrados por la educación a ignorarlos o negarlos.
3. En nuestras relaciones con los demás nos esforzamos en prescindir de nuestros sentimientos y no prestar atención a los de los demás. Cada uno de nosotros, no obstante, sigue experimentando constantemente diversos sentimientos
4. Manifestar los sentimientos presenta un grado de dificultad que depende del sentimiento en sí, de la persona que lo experimenta y del momento en que se experimenta... En cuanto a los sentimientos del pasado o del presente es más fácil hablar de ellos con una persona distinta a la que ha sido su desencadenante. Los sentimientos del presente se expresan más difícilmente que los del pasado.



5. La dificultad de aceptar y comunicar los sentimientos depende también del sentimiento de que se trate... Es más fácil aceptar y manifestar que experimentamos rabia que envidia...

6. La atención es selectiva ante los sentimientos... Por nuestra educación hemos aprendido a ignorar nuestros sentimientos y a fijar nuestra atención en otras cosas...



7. Pongamos un ejemplo: mi jefe no está satisfecho de mi trabajo... Lo que me hace experimentar es un estado de inferioridad, de resentimiento y de incompetencia... Como todo esto es desagradable, no detengo mi atención en estos sentimientos, sino en mi jefe y pienso -y quizás también digo-: "es injusto, insensible...". Ignoro, por tanto, mis emociones, las pongo a un lado, no les prestó atención y las reprimo, racionalizo...

8. Por otra parte, los sentimientos hacia mi jefe que yo quería ignorar, seguirán influyendo en mi conducta, aunque yo no me dé cuenta.

9. Esta es la forma clásica de llegar al control emocional del que tanto se habla... Sin embargo, ignorar los sentimientos, reprimirlos, no es el camino para "controlarse", sino más bien para ser controlado por ellos...

10. Los sentimientos son una fuente de información sobre nuestra relación con el mundo que nos rodea. Sin esta fuente de información se intentaría resolver el problema de nuestras relaciones con el mundo externo sin considerar la globalidad, es decir, sin tener en cuenta el mundo emotivo, tan importante para la persona...

11. Los sentimientos pueden manifestarse directamente: • Con cambios fisiológicos: ruborizarse de vergüenza... • Con palabras: respondo bruscamente "¡estúpido!"... • Con gestos: doy un beso, un abrazo..

12. Pero más generalmente los sentimientos buscan una vía indirecta para expresarse, Ordinariamente mediante un juicio de valor o moral. Se cambia el objeto de la atención de los propios sentimientos por la persona del otro... En lugar de decir, por ejemplo "siento difícil la relación contigo", digo "eres un estúpido"... En lugar de decir "estoy enfadado porque ya es la tercera vez que vienes a la mesa sin lavarte las manos", digo "eres el muchacho más sucio del barrio"

13. Desde el punto de vista psicológico, el ideal sería la expresión directa de los

sentimientos. Así se manifestarían dos cosas: 1. Que soy yo
14. el que está en juego... 2. Que el sentimiento está en mí...

Por ejemplo: "estoy enfadado". Soy yo el que tengo rabia...

No digo nada de ti...

14. Pero no es fácil expresar los propios sentimientos...



15. Esta dificultad crece cuando los sentimientos producen sentimientos... Puede haber una verdadera cadena de sentimientos... Por ejemplo: • "Me siento inferior porque he hecho mal una tarea" • "Me siento enfadado conmigo mismo porque me siento inferior". • "Me siento aturdido porque me siento enfadado". • "Me siento deprimido por todo esto".

16. En las cadenas de sentimientos, con frecuencia no se sabe cuál es el sentimiento que surge directamente del hecho... Hay que saberlo, no obstante, para poder encauzar con armonía nuestros sentimientos.

17. Puede ser que haya a la vez sentimientos contradictorios. Una persona me gusta y a la vez me duele lo que me ha hecho. ¿Me gusta? Sí, pero estoy enfadado con ella. ¿Estoy enfadado? Sí, pero me gusta... No sé qué decir... No digo nada directamente. Intento inconscientemente hacerle comprender, con mi actitud, que estoy enfadado, lo cual normalmente es desconcertante para el otro.

18. Hay sentimientos que reprimimos por la connotación pecaminosa que les atribuimos: celos, envidia, hostilidad, sexualidad...

19. Resumiendo: es "natural" tener sentimientos y hay que aceptarlos, en consecuencia; tanto los positivos o agradables como los desagradables: soledad, alegría, tristeza, amor, envidia, angustia ansiedad... Todo esto es propio del ser humano.

20. Moralmente los sentimientos no son ni buenos ni malos. Esto es muy importante subrayarlo.

21. Los sentimientos no son más que un signo.

22. Los sentimientos positivos o agradables hacia una persona son signos de seguridad ante ella, de confianza en ella, de sentido de libertad en relación a ella... Ante ella se puede

cambiar de pensamiento, pero no hay que defenderse, esconderse detrás de una máscara, vivir cerrado en el propio castillo...

23. Los sentimientos negativos o desagradables hacia una persona, por el contrario, son signo de que algo no va bien en nuestra relación y es necesario aclararlo.



24. En las relaciones interpersonales hay que prestar atención a los sentimientos de los otros, sobre todo cuando estos se expresan indirectamente.

25. Cuando hay un conflicto en las relaciones interpersonales, es conveniente, en el momento oportuno, expresar directamente los propios sentimientos, si bien esto comporta siempre un riesgo. La relación será probablemente más intensa, más limpia, más comprensiva...

26. En el campo de las relaciones interpersonales, el lenguaje más importante es el que se realiza mediante los sentimientos. Desgraciadamente esta dimensión es con cierta frecuencia olvidada.

Actividad 6 (T.C.)

Nombre: técnica de resolución de problemas

Autor: D´ Zurilla y Goldfried

Tiempo: 40 minutos

Objetivo: Hacer disponibles una variedad de alternativas de respuesta para enfrentarse con situaciones problemáticas.

Incrementar la probabilidad de seleccionar las respuestas más eficaces de entre esas alternativas.

Instrucciones:

1.-Especificar el problema.

2.- Orientación hacia el problema

3.- Reconocer que los problemas son cotidianos, que forman parte de nuestra vida normal.

Unas personas encuentran más fácilmente soluciones que otras, pero la mayoría de personas buscan soluciones satisfactorias a sus problemas y no sufren, ni se encuentran desmoralizadas ante los mismos, porque saben cómo solucionarlos.

Lo primero que se debe reconocer es que los problemas existen, que están ahí y de nada sirve

escapar de los mismos. Hay que enfrentarse a ellos, pero de un modo efectivo y sin que causen mayores preocupaciones.



- a) Reflexione sobre lo anterior. Piense en los problemas (tanto en los poco relevantes como en los muy relevantes) que tiene usted ahora. Cuando tenga clara la existencia cotidiana de los problemas y los identifique claramente pase a la segunda fase.

- b) Indique el problema o problemas que tiene en la actualidad y su nivel de gravedad, en una escala de 0 (nada) a 10 (muchísimo).

Problema(s)

Gravedad (0-10)

4.-Definición y formulación del problema

Una vez que reconoce la existencia de los problemas, definir claramente cada uno de ellos. Debe determinar quién, qué, dónde, cuándo, por qué y cómo de cada problema. Descríballo claramente y en términos específicos y concretos. Utilice la información relevante y deseche la irrelevante. Utilice sólo hechos, no opiniones o creencias. Debe identificar los factores y las circunstancias que hacen de una situación un problema, sus metas principales y específicas relacionadas con el problema, subproblemas derivados del problema principal...

5.-soluciones alternativas.

Una vez que tiene claramente definido el problema y las metas relacionadas con el mismo, pase a generar el mayor número posible de soluciones alternativas al problema.



Ante ese problema, usted debe dejar aparcada su solución habitual

y generar tantas soluciones como le vengan a la mente. Tenga en cuenta que en esta fase:

- ☞ Debe generar el mayor número posible de soluciones alternativas. Lo importante es la cantidad y no la calidad de las mismas.
- ☞ Cualquier solución que le venga a la mente, por descabellada que le pueda parecer, es válida como alternativa. Ahora no es el momento de su valoración.
- ☞ Sea concreto en las alternativas que plantee. Las generales son poco útiles y difícilmente ejecutar.

Posibles soluciones al problema

☞ _

☞ _

☞ _

6.- Toma de decisiones.

En la fase anterior ha elaborado un importante número de soluciones al problema planteado. De ellas vamos a elegir una, aquella que resulte más adecuada, útil, mejor o eficaz para llevarla a cabo en la situación problemática actual. Esta solución, de entre las que ha apuntado, se obtendrá con los siguientes criterios:

- El valor de la alternativa: ¿consigo mi meta con ella?, ¿puedo ejecutar esa solución de modo óptimo?



-Las consecuencias personales de esa solución en tiempo, esfuerzo, costes o ganancias emocionales, de acuerdo con los valores éticos y morales, bienestar físico u otras consecuencias personales específicas del problema.

-Las consecuencias sociales: efectos sobre la familia, amigos, compañeros de trabajo, vecinos...

Las consecuencias económicas.

Las consecuencias a corto y largo plazo.

La maximización de los beneficios y la minimización de los costes.

Una vez se ha decidido por una solución debe plantearse estas cuestiones:

Con esta solución, ¿puede cambiar la situación problemática?

¿Necesito más información antes de pasar a ponerla en práctica?

¿Qué solución o combinación de soluciones debo elegir para poner la solución en práctica?

Si la respuesta a las cuestiones anteriores es afirmativa, debe poner en marcha la táctica para implantar esa solución en la vida real. Esto se hace siguiendo los mismos pasos anteriores para encontrar la mejor solución.

Solución elegida:

Principales razones para su elección:



Táctica para poner dicha solución en práctica:

7.- Puesta en práctica y verificación de la solución.

Una vez decidida la mejor solución tiene que ponerla en práctica y verificar si en la vida real es efectivamente la más adecuada. Puede empezar por ponerla en práctica simbólicamente, imaginándose que la está llevando a cabo. Una vez realizada adecuadamente, pase a ponerla en práctica en la situación real donde se da el problema. Una vez hecho esto haga lo siguiente:

- Observe su conducta y el resultado obtenido con su alternativa.
- Compare el resultado observado con el esperado.
- Retroceda a fases anteriores si fuera necesario.
- Finalice el proceso de solución de problemas si el resultado es satisfactorio.
- Elógiense por haber conseguido un solucionar un problema satisfactoriamente

8.-pasos a seguir cuando el resultado no es satisfactorio

Cuando existen discrepancias entre el resultado esperado y el obtenido suelen deberse bien a dificultades en el proceso de solución de problemas o bien en la ejecución de la solución. Hay que volver a las fases previas y comprobar si se ha definido bien el problema, generado todas las soluciones posibles, tomado la solución adecuada y puesto

en práctica la misma.

Analizando las fases anteriores minuciosamente, seguro que encontrará lo que le impedía llegar a la mejor solución o a la implantación real de la misma.



Aun así, pueden surgir barreras importantes en el camino (problemas financieros, crisis personal o marital...) El análisis del estado afectivo es igualmente importante en estos casos. El entrenamiento propuesto es un proceso y su entrenamiento sistemático posibilita solucionar los problemas personales. Pero al hacerse el proceso casi automático hay que tener presente que los problemas pueden ser pequeños o graves y que hay que ser posibilistas y realistas en su solución.

Actividad 7 (I.E.) de Cierre y Enlace

Nombre: Una historia sobre la transformación personal y organizativa desde la perspectiva de la Inteligencia Emocional

Autor: Aiuola Pérez y otros .

Tiempo: 10 minutos

Objetivo: sumergir al joven en un profundo análisis reflexivo del proceso de una transformación personal, el trabajo en equipo y la transformación organizativa.

Material: Hoja de tarea (anexo)

Instrucciones

1. comunicar a los jóvenes las ventajas de responder cada una de las tareas que se entreguen en el curso
2. repartir a cada uno de los jóvenes una hoja con la tarea asignada

MODULO 4



MODULO 4 Nombre: Liderando Mi Identidad	Tiempo: 2 Horas 30 minutos
Objetivo: Auto-dirigirte mediante un proceso de entenderte mejor, conocerte mejor, tomar auténticas e importantes decisiones, y ayudar a avanzar día a día con los hábitos del éxito personal.	
<p>Actividad 1 (T.C.)</p> <p>Nombre: Técnica de inoculación del estrés Autor: Meichenbaum y Cameron Tiempo: 30 minutos Material: Lapicero yHojas</p> <div data-bbox="1068 499 1360 743" data-label="Image"> </div> <p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar o dotar a los sujetos de habilidades y destrezas que les permitan disminuir o anular la tensión y la activación fisiológica. • Sustituir las antiguas interpretaciones negativas por un arsenal de pensamientos positivos para afrontar el estrés, para beneficiar el auto-conocimiento y la auto-regulación de las emociones. <p>Instrucciones:</p> <p>Esta técnica se lleva a cabo en tres pasos:</p> <p>Primer paso: Elaborar una lista personal de situaciones de estrés y ordenarla verticalmente desde los menos estresares hasta los más estresantes. Después se aprenderá a evocar cada una de estas situaciones en la imaginación y cómo relajar la tensión mientras se visualiza claramente la situación que produce ansiedad.</p> <p>Segundo paso: Creación de un arsenal propio de pensamientos de afrontamiento del estrés, los cuales se utilizarán para contrarrestar los antiguos pensamientos automáticos habituales.</p> <p>Tercer paso: Utilización de las habilidades de relajación y de afrontamiento real para ejercer presión sobre los hechos que se consideran perturbadores mientras se respira profundamente, aflojando los músculos y utilizando pensamientos de afrontamiento del estrés</p>	

Actividad 2 (I.E.)

Nombre: La oca de emociones

Autor: Cesar Garcia Rincon de Castro

Tiempo: 45 minutos

Objetivo: gestionar y ayudar a gestionar las emociones de los compañeros

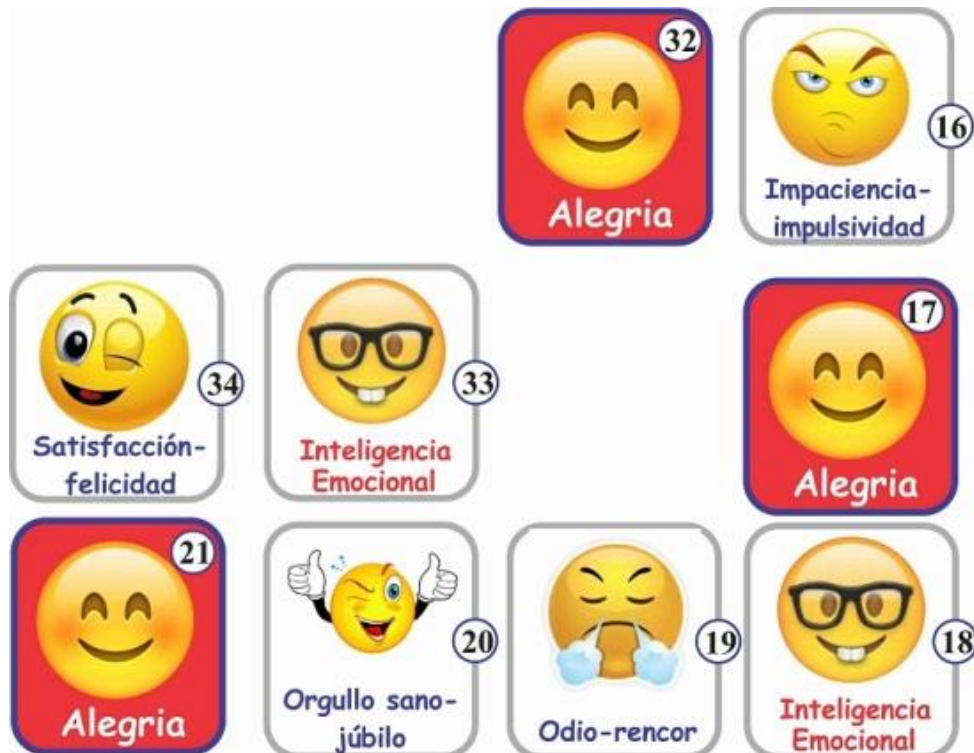
Material: juego de la oca emocional, dado, hoja de trabajo 2





















Instrucciones:

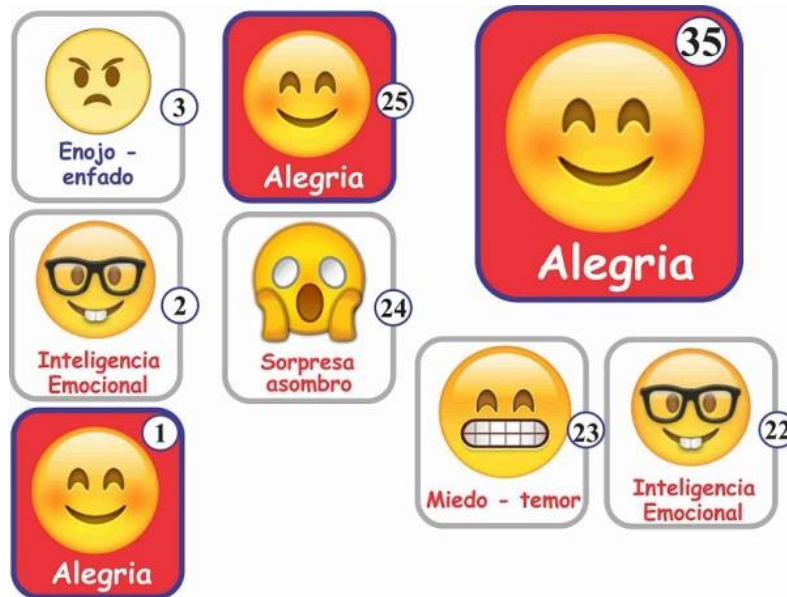
- 1.-Tirar el dado en equipos y avanzar al número correspondiente de la tabla
- 2.-Dependiendo el número que salga del dado s buscara en la hoja del juego
- 3.-si tirando el dado toca una casilla de inteligencia emocional se responden las preguntas del tablero de IE espetando el número que te salió al tirar el dado.

Hoja de trabajo





 Inteligencia Emocional 10	 Desgano - aburrimiento 11	 Desgrado - asco 12	 Alegria 13
 Alegria 1	 Inteligencia Emocional 30		 Inteligencia Emocional 14
		 Honestidad - humildad 31	 Enamoramiento 15
 Inteligencia Emocional 6	 Desconfianza envidia 7	 Tristeza decepción 8	 Alegria 9
 Alegria 5		 Ilusión optimista 27	 Pánico-terror 28
 Vergüenza tímido 4	 Inteligencia Emocional 26		



Hoja de Trabajo

Dados

- 1.- Autoconciencia: necesitas pensar más en tus emociones en lo ¿Qué sientes? Y ¿Por qué lo sientes?, espera un turno sin tirar mientras vas leyendo el glosario de emociones y sentimientos
- 2.- Autocontrol: controlarse es muy importan para que las emociones no nos descontrolen a nosotros, vete directamente a la casilla enojo enfado y no te enfades por ello, respira diez veces y relájate.
- 3.- Automotivación: vamos a poner a prueba tu capacidad de automotivación en los momentos difíciles, podrías volver a empezar desde cero, venga! Vuelve a la casilla de inicio e inténtalo.
Animo!

4.- empatía: la empatía se demuestra con la proximidad física vete a la casilla del jugador que este más próximo a ti y le das un abrazo

5.- interacción socioemocional: estas en el último peldaño de la competencia

ya sabes dirigir persona y dirigirte a ti mismo, ponte en el primer lugar

6.-: Coach emocional: ya eres un profesional para potencializar

la IE de otras personas como buen coach vete a la casilla donde está el ultimo jugador el grupo y rema junto a ella.



Inteligencia Emocional

1.- explica porque surge esta emoción o sentimiento en las personas, ¿Cuáles son sus causas y sus razones? ¿Qué se siente por dentro? ¿Cuáles son los cambios fisiológicos en una persona?

2.- ¿Cómo afecta en nuestra relación con el otro? En comunicación, trabajo y familia

3.- Contar a los demás jugadores la última vez que t sentiste así con esta emoción? Y ¿en qué situación? ¿Porque? Y ¿Qué hiciste?

4.-emocion positiva: ¿Cómo hacer que trabaje a nuestro favor?

Emoción negativa: como evitar que nos paralice o nos derribe

5.-negativa: cómo podemos ayudar a quienes están así?

Positiva: cómo podemos contagiar estas emociones?

Descanso: 10 min.

Actividad 3 de Integración

Nombre: El momento presente.

Tiempo: 20 minutos

Objetivo: Reflexionar sobre el momento presente puede ayudar a profundizar en el auto-conocimiento de uno mismo, tomando mayor conciencia y aumentando la inteligencia emocional.

Material: Lapicero y Hoja en blanco

Instrucciones:

1 Describe el periodo actual de tu vida.

a. Delimítalo: ¿cuándo y en qué ocasión ha comenzado?

b. Céntrate en este periodo, escuchando tus sentimientos.

c. Descríbelo: personas implicadas, sucesos, circunstancias, salud física, sueños, experiencia de valores...

2. Imagina el periodo actual de tu vida: ¿qué imagen, sacada de la naturaleza, representa adecuadamente el periodo actual de tu vida? Identifica la importancia

de los distintos aspectos de tu vida actual. Usa un dibujo de tres círculos concéntricos. Pon en el círculo central aquello que representa lo más importante, el resto, ponlo en los círculos restantes.

4. Imagina tu vida como un reloj. ¿Qué hora es en el reloj de tu vida? Completa las siguientes frases:

- a. Es demasiado pronto para...
- b. Es demasiado tarde para...
- c. Es el momento justo para...
- d. Necesito tiempo para...

5 Escribe una frase que refleje tu estado de ánimo en este periodo de tu vida.



Actividad 4 (I.E.)

Nombre: El radar emocional

Autor: Cesar García Rincón de Catro

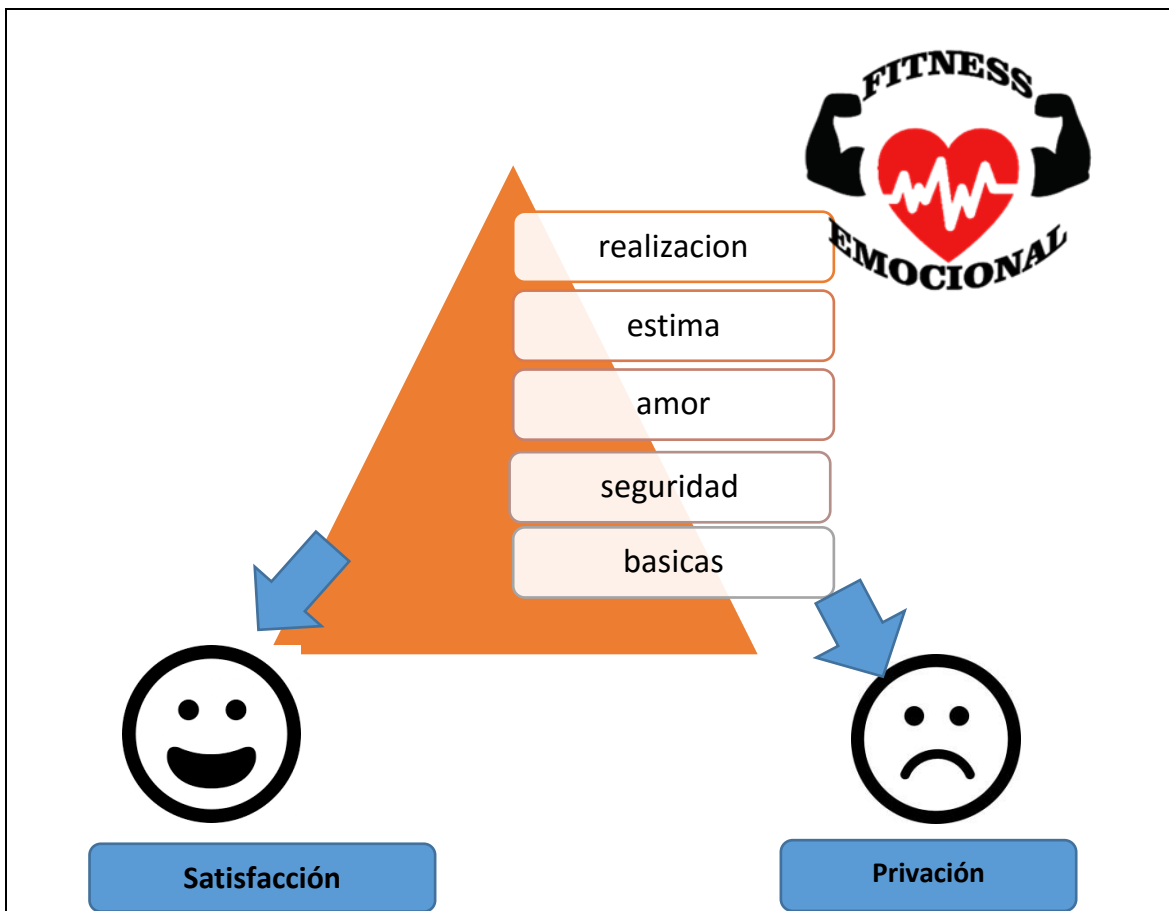
tiempo:25 minutos

Material: Plumones, Pos tic, Cinta adhesiva

Objetivo: gestionar emociones mediante el radar biológico que tenemos dentro, como funciona y cómo podemos configurarlo para tener más éxito en distintas situaciones de la vida.

Instrucciones:

- 1.- Hablar del modelo de Maslow: la pirámide de las necesidades humanas
- 2.- pedir a cada uno de los integrantes escribir tres situaciones muy positivas o agradables para ellos y tres experiencias que hayan sido negativas
- 3.- repartir a cada participante seis pos-tic, tres para las experiencias positivas y tres para las negativas
- 4.- explicar el siguiente esquema:



¿Cómo las gestionamos?

5.- dibujar con la cinta adhesiva una pirámide en el suelo e invitar a los jóvenes a tomar todos sus post-it e irlos pegando según al lugar donde pertenecen

Explicar el siguiente esquema:

Por ultimo reflexionar con las siguientes cuestiones:

Estamos todos inconscientemente motivados por esas necesidades?

La satisfacción supone emociones agradables y la privación emociones desagradables

Actividad 5 (I.E.)

Nombre: Escritura emocional o expresiva

Autor: James Pennebaker

Tiempo: 20 minutos

Material: lapicero y hojas

Objetivo: escribir experiencias traumáticas para producir efectos positivos en la salud emocional



Instrucciones:

- 1.- La persona debe escribir durante unos veinte minutos cada día durante cuatro días sobre una experiencia traumática o una experiencia que le haya afectado profundamente, en la que siga pensando frecuentemente, sueñe con ella o murmure regularmente sobre la misma.
 - 2.- Debe escribir de forma continuada sin tener en cuenta las reglas gramaticales o sintácticas y pensar que lo escrito es absolutamente personal y que no debe compartirlo con nadie (se debe escribir exclusivamente para uno mismo)
 - 3.- “Recuerda que éste es el primero de los cuatro días de escritura emocional. Para el trabajo de hoy, tu objetivo es escribir sobre tus pensamientos y sentimientos más íntimos sobre el trauma o convulsión emocional que más haya influido en tu vida. En tu escrito, explora el acontecimiento y cómo te ha afectado realmente. Para hoy, puede ser beneficioso simplemente escribir sobre el acontecimiento en sí mismo, cómo te sentiste cuando ocurrió, y cómo te hace sentir ahora.
 - 4.-A medida que escribas sobre este acontecimiento, podrías empezar vinculándolo a otros aspectos de tu vida. Por ejemplo, ¿cómo está relacionado con tu infancia y tus relaciones con tus padres y miembros cercanos de la familia? ¿Cómo está conectado a aquellas personas que más has querido, temido o te hayas enfadado? ¿Cómo está relacionado este malestar con tu vida actual, tus amigos y familia, tu trabajo, y tu lugar en la vida? Sobre todo, ¿cómo está este acontecimiento relacionado con quién has sido en el pasado, quién te gustaría ser en el futuro, y quién eres ahora?
 - 5.- En el escrito de hoy, es particularmente importante que examines francamente tus emociones y pensamientos más íntimos alrededor de este malestar en tu vida. Recuerda escribir sin parar durante veinte minutos. Y nunca olvides que este escrito es para ti y solo para ti.
 - 6.-El tercer día de escritura hace hincapié en la necesidad de explorar desde diferentes perspectivas y puntos de vista los acontecimientos.
- También se pide enfocar los temas íntimos que nos hace más vulnerables.

7.- Por último, en el cuarto día se pide a la persona que reflexione sobre lo escrito en los últimos días valorando si hay asuntos no confrontados, si ha aprendido, perdido y ganado algo como

resultado de la experiencia traumática. Además se sugiere explorar en qué medida esta experiencia ha marcado su comportamiento futuro. Este día de escritura termina sugiriendo a la persona construir una historia que permita dar sentido a todos los aspectos relacionados con el trauma.



Actividad 6 (I.E.) de Cierre

Nombre: Una historia sobre la transformación personal y organizativa desde la perspectiva de la Inteligencia Emocional

Autor: Aiuola Pérez y otros

Tiempo: 5 minutos

Objetivo: sumergir al joven en un profundo análisis reflexivo del proceso de una transformación personal, el trabajo en equipo y la transformación organizativa.

Material:

Hoja de tarea (anexo)

Instrucciones

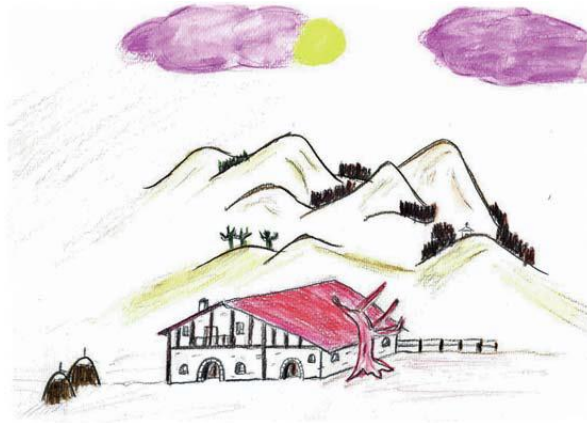
1. comunicar a los jóvenes las ventajas de responder cada una de las tareas que se entreguen en el curso
2. repartir a cada uno de los jóvenes una hoja con la tarea asignada

Anexo 1.

Una historia sobre la transformación personal y organizativa desde la perspectiva de la Inteligencia Emocional

Este relato es un capítulo en la historia de una familia, de la familia Urrutia, un equipo, una empresa cualquiera, que ha de afrontar una situación de crisis; un suceso vital que cambiará para siempre sus vidas y su forma de relacionarse personal y profesionalmente.

En un caserío de Urnieta vive una familia compuesta por la amona Glori, el aita Andoni, la ama Edurne, sus dos hijos Aitor y Amets y el hermano de Andoni: osaba Jon. P



Uno de los hijos, con el apoyo de la amona, intenta salvar la explotación lechera de la familia, ahora con serios problemas económicos. La difícil situación económica que atraviesan ha enrarecido el ambiente familiar y sus ideas para sacarla adelante parecen a todas luces auténticas locuras. ¿Logrará la familia Urrutia hacer frente y superar la crisis familiar y empresarial que parece estar abocándoles irremediabilmente a su desintegración?



Antecedentes

Urnieta es el pueblo de los Urrutia. Es en este lugar donde la familia ha vivido y donde ha desarrollado su negocio agropecuario a lo largo de varias generaciones, vendiendo siempre su leche a la central lechera del pueblo, en el polígono Erratzu. El pueblo está en una zona, desde siempre, eminentemente ganadera y agrícola, pero la irrupción de las industrias, como las que se han ido estableciendo en el polígono, ha hecho que cada día sean menos los que se dedican a la producción agropecuaria y el sector parece estar “en crisis” desde hace años.

A pesar de la drástica reducción del número de productores lecheros, la demanda de las empresas lecheras también cada vez es menor; tal vez, porque pueden comprar leche en zonas más baratas. A los Urrutia les cuesta bastante producir un litro, aunque su calidad sea mayor. Además, los Urrutia, cada vez perciben menos por su leche y se encuentran a merced de los mayoristas porque no tienen fuerza para negociar con ellos de igual a igual. En definitiva, casi se podría decir que entre los mayoristas y el mercado, tienen poca capacidad para decidir cómo hacer las cosas y qué quieren para su caserío en el futuro.

Todo el mundo les dice que deberían cerrar el negocio y vender las vacas para producir carne. Así sacarían algo de dinero y podrían buscar trabajo en las empresas del polígono, que, al parecer y, después de la época de crisis, están empezando a contratar de nuevo mano de obra. De hecho, diferentes empresas en el pueblo están buscando gente y según les ha comentado un amigo de la familia que ya dejó lo suyo y ahora trabaja para una ETT, se están encontrando con problemas para contratar gente trabajadora y honrada. Seguramente, el aita, osaba Jon y los chicos no tendrían mucho problema para encontrar

trabajo en el polígono.

Sin embargo, cuando se plantea el tema, amona Glori y Amets siempre defienden que hay que buscar otras alternativas. Al final toda la familia termina discutiendo. No hay manera de ponerse de acuerdo. Ellos dicen que esto tiene futuro, que pueden cambiar el rumbo de la explotación, que saben que hay ideas muy interesantes y que no pueden seguir dependiendo del mayorista y de los precios y de las cantidades que ellos les exigen para comprarles.

No es que amona Glori sepa mucho de esas cosas, pero es pasión lo que siente por Amets, así que le hace caso a pies juntillas. Además, como le cuenta historias de las cosas que aprende, ella está encantada. Siempre le ha gustado eso de buscar ideas novedosas en el extranjero.

Amets, que siempre anda por ahí como alma en pena (parece que le “quema” ponerse el buzo y las botas y trabajar en el caserío), les ha hablado de proyectos descabellados que ha encontrado en sus viajes, como poner cámaras para que la gente vea por Internet cómo se produce la leche - menuda tontería- para que así la gente compre directamente la leche de una vaca concreta a través de la famosa red. Incluso habla de colocar máquinas expendedoras de leche fresca por toda la provincia, como si se tratara de tabaco o preservativos.

Resulta que Amets, además, se ha liado con una empresa o agencia de innovación, y con no se sabe qué grupo de inteligencia emocional que parece que le están metiendo más pájaros en la cabeza de los que ya tenía. Se pasa el día hablando de “inteligencia emocional”, “innovación”, “creatividad”, “equipo de trabajo”, “gestión basada en las personas”, cosas raras que nadie de la familia tiene muy claro qué significan... Este crío siempre tuvo muchos pájaros en la cabeza, se pasaba las noches con el ordenador y el Internet, vete a saber sacando qué de ahí...

Aita y ama no hablan mucho del tema, están preocupados por el futuro pero se callan. Lo único que les preocupa es seguir trabajando y trabajando. No son muy amigos de los cambios y todas esas novedades que por las noches, a la hora de cenar, Amets les cuenta, no les convencen demasiado... son cosas, que no entienden y que así, de primeras, parecen un poco locas para introducirlas en el negocio de toda la vida.

Aita no sabe hacer otra cosa, toda la vida se ha dedicado al ganado y a las tierras de la familia y no concibe una vida diferente ni otro negocio para ganarse el pan. Si sus abuelos y sus padres sacaron el negocio adelante, incluso en los tiempos de la postguerra ¿cómo no lo va a hacer él ahora?, “siempre hemos hecho las cosas igual en la familia y siempre hemos sido capaces de sacar esto adelante... ¿Por qué ahora debería ser diferente?”.

Edurne, la ama, piensa algo parecido. Curtida en las labores del caserío desde que dejó el pueblo y la panadería de sus padres para casarse y empezar de cero con ese hombre de manos callosas pero tiernas en la intimidad: Andoni, su marido. Ella siempre ha estado, y estará a su lado. A veces, incluso, tomando las riendas si él no podía con todo. A pesar de esa sombra que el trabajo ha dejado en sus ojos azules, nunca le han faltado fuerzas, energías y remango. -“A pesar de ser una mujer enjuta y fibrosa tengo dos manos y sé usarlas”. ¡Vaya que si sabe usarlas! A veces, de sol a sol.

Edurne no comprende demasiado los nuevos inventos que Amets les cuenta, pero intuye que algo hay que hacer. No sabe cómo comentárselo a Andoni. Las cosas no van a poder sacarse adelante como en otras ocasiones, el mundo ha cambiado mucho y le cuesta comprender lo que está ocurriendo. Todo está cambiando demasiado rápidamente...

Aitor, el hermano mayor, es probablemente, el más reacio a cambiar. A pesar de que quiere mucho a Amets, no está para nada de acuerdo con sus ideas. Siempre ha creído que iba a heredar el negocio, así que tiene cierta sensación de que le están quitando la capacidad de decidir sobre lo que tiene ciertos derechos por ser el primogénito. No le importa compartirlo con Amets, pero que tenga esas ideas tan “modernas” no le convence demasiado. “No sabemos dónde nos va a llevar”.

Lo de osaba Jon es otra historia. Siempre le ha gustado estar con la familia, no soporta las discusiones e intenta siempre conciliar, de modo que nunca expresa realmente su opinión. Parece que le despreocupan las cuentas y cómo va el negocio aunque, en realidad, lo que desea es que Andoni y Edurne sean felices. Él adora a su hermano mayor y está encantado de vivir con su familia.

Es el padrino de los “niños” y su objetivo cada día es que reine la armonía entre todos. Últimamente no sabe qué hacer, nota el ambiente en casa algo enrarecido y se las ve y se las desea para conseguir que haya un clima agradable en la familia. Parece ser que Amets

está empeñado en juntar a toda la familia para hacer cambios en la empresa y “tomar decisiones importantes” como si él fuese el primogénito...

Todos saben que la próxima conversación familiar tendrá que ver con el negocio y la supervivencia de la empresa familiar, pero están asustados y temen lo que Amets y amona Glori puedan plantearles... además... nunca se ha hecho una “reunión” en casa para decidir las cosas...

Cena 1. La tormenta

La tormenta escupía granizo sobre el tejado del baserri. El tiempo mostraba su complicidad para demostrar que aquella no era una cena de Navidad más. ¡No! Todo presagiaba que aquella Navidad cambiaría la vida de la familia Urrutia.

Granizo, rayos y tormenta se aliaban para añadir intensidad al momento rugiendo entre los tablones de la contraventana centenaria.

La vieja haya que vigilaba con rectitud la paz familiar desde hacía dos generaciones, parecía hibernar. Su aspecto nervudo, robusto y alargado formaba parte de los Urrutia como un miembro más de la familia desde que el bisabuelo de Joxemari decidió plantarla como “su sitio especial”, su lugar dónde encontrar cobijo y serenidad.



El gris de su corteza y su aspecto desangelado no dejaban lugar a dudas sobre el momento que vivían los Urrutia.

Era Navidad, pero no era la misma y opulenta mesa de siempre. Olentzero, presidiendo la mesa, dibujaba una de las pocas concesiones a la tradición. El árbol de plástico multicolor irradiaba una alegría enlatada recién comprada en un “todo a 1 euro”. Siempre unidos en

esta alegre celebración, los destellos de las lucecitas recordaban la importancia de estas fechas para los Urrutia. Sólo la ausencia de aitonaJoxemari hacia un guiño a la tristeza.

A primera hora de la mañana, en estas fechas tan señaladas, los de la consultoría Garmendia, habían llamado a aita preocupados. El desastre se avecinaba veloz. El próximo año se preveía la cuenta de explotación en rojo y más rojo. Una llamada que casualmente escuchó Amets. Casualidad que, como un ingrediente nuevo, pero tóxico, se introdujo en el menú habitual de la noche de Navidad:

- Me gustaría que esta noche habláramos de la situación del baserri. Llevamos mucho tiempo viendo la deriva del negocio y debemos tomar una decisión. Me he acercado a la asesoría y los números que me han facilitado sólo certifican lo que nos temíamos: vamos mal, muy mal -dijo Amets con rostro serio.

- Lo que me faltaba –repuso Aitor-. Que además de aguantar los cantos de sirena toda la mañana en las cuadras, encima nos calientes la cena de Navidad con la situación del negocio. - Por favor, no vamos a amargar el día de Navidad con discusiones sobre la situación del negocio –comentó aita en un tono que, más que conciliador, anunciaba su resignación-. Se hará lo que se tenga que hacer.



- Pero aita, la situación se está haciendo dramática, dentro de poco no vamos a poder pagar ni a los proveedores. Y sin proveedores no hay pienso ni leche ni nada. Cuanto antes valoremos la situación y le pongamos remedio más posibilidades tendremos de salvarnos - dijo Amets poniéndose colorado-.

- ¿Quién se atreve a decirme que voy a acabar perdiendo el negocio que con tanto esfuerzo pusieron en marcha los aitonas de mis aitonas? –se lamentó aita. - Amets, ya está

bien. No sé por qué narices te han contado a ti antes que a aita la previsión del año. Aunque ya me lo imagino... -dijo Aitor con un tono de indisimulada sospecha.

- No seas injusto, Aitor –medió ama en la discusión. En vez de sacar “peros” podíais arrimar un poco el hombro. Queda mucha tarea por hacer y parece que amona y yo somos las criadas de este castillo.

Estas frases cruzadas a modo de aperitivo fueron subiendo el tono durante toda la noche. Todo indicaba que los tradicionales villancicos iban a ser sustituidos este año por una colección de quejas y reproches.

Sobre las nueve, y después de seguir -no sin cierto fastidio- las instrucciones de ama, la mesa estaba ya preparada para la celebración. Aitor, aita, Amets y osaba Jon se habían esmerado en que todo estuviera en su sitio, todo perfecto, como si del cumplimiento de un armisticio se tratase.

Amona, en su particular laboratorio, había preparado croquetas, bacalao con kokotxas y almejas, pimientos de casa, los mismos que con tanto esmero todos habían contribuido a asar y embotar, diferentes entremeses, y carrilleras de ternera. “Siempre hay que hacer un guiño a la ganadería que nos da de comer” decía aitona con gracia.

“Ya sé que es mucha comida, pero a Amets le encanta” decía en su descargo amona Glori. Completaba el menú un estupendo Reserva del 2005. Turrones, pantxineta y patxaran.

Y es que amona Glori, reinaba en sus dominios. Siempre fue un poco hechicera a la hora de cocinar. Preparar manjares dignos de dioses le relajaba y, como si fuera ella la depositaria del mapa de la isla del tesoro, nunca reveló sus recetas.



A su lado, le asistía, como fiel escudera, Edurne. Desde una complicidad obligada colaboraba y cooperaba, mientras intuía que la tormenta del exterior era un anticipo de la que se avecinaba en el interior. Se temía que tantos manjares no fueran a ser suficientes para rebajar las cortantes aristas de sus hijos.

Comenzó a granizar con inusitada fiereza.

Ya sentados en la mesa, los reflejos de los relámpagos añadían realismo a una escena de campo de batalla: tras cada plato se ocultaba una trinchera; cada silencio no era más que una tregua pactada para cargar munición y lamerse heridas; tras cada palabra, una bayoneta procuraba infringir dolor en el contrario. Y no había ningún indicio que apuntara el final. Más bien parecía haberse abierto una caja de Pandora llena de sentimientos reprimidos, de agendas ocultas, de agravios, de cuentas que cobrarse... Los gritos de la tormenta y de la discusión rivalizaban por el papel principal. El secuestro emocional¹ estaba servido.

De un tiempo a esta parte el negocio iba de mal en peor. Todos lo veían, desde aita a osaba, ama y amona, Amets y Aitor. La crisis era el comentario habitual en todos los medios de comunicación, todas las conversaciones en la taberna y en el txoko. ¡Era el tema más comentado hasta en las conversaciones del ganado en el establo!

Sin embargo, nadie parecía querer tomar una decisión, la que fuera, todos intentaban obviar esta necesidad. A pesar del constante “cada vez cobramos menos por trabajar más,

ya no llega ni para pagar los gastos...” todo el mundo se postraba en el regazo de “las cosas cambiarán”, todos adoraban aquello de: “El tiempo lo arregla todo”.

La situación empeoró desde que Amets hizo partícipe de sus intenciones a toda la familia. Algo había cambiado en el baserri. Eran los mismos pero parecían haber cambiado sus papeles. Todos parecían conocer la solución del enigma, pero la convicción de que cada cual contaba con la razón de su lado añadía dramatismo a la situación.

Lástima que ninguna de las opiniones coincidiera con las de los demás. Cada cual defendía su posición con la fe del converso, desde la suficiencia, con una arrogancia impropia de quienes hasta hace unas horas compartían afecto, negocio, mesa y mantel.

- Si dejamos que las cosas sigan como están tendremos que cerrar el negocio y ya no tendremos margen para actuar. Tenemos que asumir nuestra responsabilidad, “agarrar el toro por los cuernos” y apostar fuerte para sacar al baserri de donde está varado. Y para mejorar la cuenta de explotación, para mejorar el balance, tenemos que buscar respuestas. En otros lugares han tenido el mismo problema que nosotros y han salido adelante. ¿Por qué nosotros no vamos a poder? – dijo Amets.

- Fuera, siempre fuera ¿Desde cuándo este baserri ha sido gobernado por ideas de fuera? Siempre se ha hecho lo que se tenía que hacer. Dices lo mismo que los de la escuela profesional: explorar, traer ideas que mejoren... Lo que no saben es que no somos boy scouts, somos baserritarras que nos ganamos la vida honradamente -respondió Aitor.

- Mira Aitor, me encantaría que las cosas fueran tan sencillas como esperar a que los tiempos cambien, a que se termine la maldita crisis, a que la gente venga otra vez a comprarnos la leche como hasta hace poco. Me gustaría tener las ideas tan claras como tú, pero si no hacemos algo no sé qué puede pasar. Lo que sí creo es que debemos intentarlo porque de lo contrario acabaremos sin baserri y sin nada. Si en ocasiones anteriores no hubiéramos apostado, si no hubiéramos cambiado seguiríamos ordeñando a mano. Tú, como siempre, no querías comprar las ordeñadoras y mira ahora, estás encantado porque nos quita trabajo, y podemos dedicarnos a otras cosas – continuó Amets.

– Ya y ahora me vendrás con el ejemplo ese de esta mañana, con las nuevas formas de producción, de comercialización... ¡Y no te confundas, Amets! ¡No! No es lo mismo. ¡No

tiene nada que ver lo de las ordeñadoras con lo que nos pasa ahora! Las ordeñadoras sirven para producir más, pero, lo que estás planteando es cambiar lo que hemos hecho desde hace 200 años para ir a no se sabe dónde... Y si hemos vivido así los últimos 200 años, ¿no puede ser tan malo como tú lo pintas! – replicó Aitor enfadado.

- No me gusta que discutáis –dijo amona Glori-. Aitor, deja de meterte con tu hermano, siempre le andas buscando las vueltas. A él le gusta investigar, explorar, y no tienes por qué reírte de él. ¡Y todavía no habéis probado la cena! Se va a quedar fría ...

A pesar del frío exterior el ambiente se estaba caldeando. Las emociones brotaban a borbotones, como palabras arrancadas en una confesión. Los corazones tamborileaban con cada nueva carga de profundidad, con cada gesto, con cada nuevo zarpazo. Las emociones rebotaban en el pecho de los Urrutia. El cataclismo ante el que se asomaba el negocio familiar, resultaba difícil de digerir. Todos los demonios familiares parecían haberse conjurado para pulular por el baserri bailando como cofrades en procesión de viernes santo.

Amona Glori callaba su infinita tristeza. El baserri se desmoronaba al mismo ritmo que se rompía la armonía familiar. No se trataba sólo de un negocio. ¡Qué va! Era mucho más. ¡Ay de aquél que se atreviera a decirle al aitonaJoxemari que el baserri Urrutia era una fábrica! Era mucho más que un medio de producción, era una forma de vida, un estilo, una forma de pensar, de querer, una forma de ser. De estar en este mundo.

Eduarne, la ama, sentía el golpe de la sangre en las sienes como si de una txalaparta se tratase. Seguía amasando su profunda decepción, mientras los rostros de Aitor y Amets enrojecían airados de cólera.

- Algo tenemos que hacer, siempre hemos sido una familia luchadora y nunca hemos dejado que nos dobleguen. No nos podemos quedar parados, pero ¿Qué podemos hacer cuando todo parece haberse puesto en contra?

Con su arrogancia y su cólera Aitor se defendió de las -todavía no escuchadas- ideas de Amets. Se defendía de lo desconocido censurándolo de inmediato. Cerrado a escuchar.

- ¡Como la chorrada esa de las maquinillas para vender gafas como se venden chicles para

niños en la estación del tren! Amets, ¿no te das cuenta, de que los problemas han venido de fuera? – preguntó Aitor -. Con la crisis todo se está tambaleando, pero no ha habido crisis que cien años dure. Y con la crisis se acabarán nuestros males. Aguantar en nuestro sitio, como siempre se ha hecho en este pueblo y siempre hemos hecho los Urrutia, esa es la medicina. Y no se hable más.

Amets seguía en sus trece. Apurando el argumento, convencido de la necesidad de cambiar algo. Lo que fuese. Cada uno convencido de contar con la razón de su lado, cada uno chocando sus argumentos contra el otro como si de una pelea de carneros se tratase, pero con el mismo nulo poder de convicción.

- ¡Ni cien, ni cincuenta, ni uno! Es que si no actuamos, si dejamos que el tiempo lo cure todo, si esperamos a que la crisis pase, ¡no llegamos ni a primavera! Creo que estás siendo un tanto infantil pensando que cerrando los ojos y manteniendo la posición el viento amainará –dijo Amets en un claro tono de reproche.

- ¡Lo que me faltaba por oír! –objetó Aitor- ¡que el hermano pequeño me diga lo que tengo o no tengo que hacer!

Los gritos de los dos hermanos se retroalimentaban cada vez con mayor intensidad, cada vez más hirientes proporcionando los unos munición para los del otro. Creciendo en intensidad y energía.

Aita, sumido en sus pensamientos, se seguía preguntando en qué había fallado, qué había hecho mal, por qué le castigaban hipotecando el negocio de los Urrutia. En lugar de crear el suyo propio, él se hizo cargo del sueño de sus antepasados. También los sueños parecían heredarse y él lo sentía ahora como una condena, como una pesadilla de la que esperaba recuperarse con la vigilia matinal.

- ¡La culpa es mía! ¡AitonaJoxemari tendría claro qué hacer! Tenía que haber hecho caso de mis miedos y haber dejado que otros se encargaran de dirigir el negocio –dijo el aita-.

Sumido en sus pensamientos rumiaba el fracaso regodeándose en los errores, esclavo emocional de la deriva de su negocio.

- Tenía razón Uribesalgo, el tendero, cuando decía: “El esfuerzo inútil conduce a la melancolía”. Será lo que tenga que ser... pero no pienso hipotecar todo lo que mi familia ha ido creando con el tiempo. No seré yo quien dilapide la historia familiar – continuó aita.

- Dices –le espetó Aitor a su hermano- que cambiando podríamos vender más y mejor. ¿Sabes qué te digo? Que el problema no es ése, ni tampoco sirve esa solución. En Urnieta las cosas nunca se han hecho así. El problema es que no nos pagan lo que deben, el problema es la crisis, el problema es la gente que no sabe que puede beber leche de mejor calidad. ¡Que como la de Urnieta, ninguna! ¿Cuál es la solución? Pues muy fácil. Seguir como hasta ahora, haciendo lo que sabemos hacer y como lo sabemos hacer. ¡Zapatero a tus zapatos!

- Vives en tu mundo, Aitor. Si esperamos a que ocurra lo que dices, ya será tarde, habremos hipotecado el terreno, el baserri y las vacas, y no tendremos ni leche ni nada que vender. Acabaremos trabajando en las fábricas de la comarca, si para ese día no han cerrado ya – dijo Amets.

- ¡Basta! Me estáis dando la cena. Aitor, deja de meterte con lo que dice tu hermano. Y tú Amets, deja ya de azuzar a Aitor, que ya sabes lo poco que le gusta hablar de ese tema – gritó ama.

Osaba Jon, perplejo e incrédulo, permanecía embargado por la tristeza. Él aguantaba y callaba. Le habían educado para defender a la familia a capa y espada, siempre y ante cualquiera y de cualquiera. Había aprendido a guardar sus afectos en una caja de caudales que sólo abría en la intimidad de la almohada. Con ella hablaba de sus preocupaciones, con ella se sinceraba. “No está bien airear las emociones, ni los conflictos. Debilitan a quien lo hace, le muestran más vulnerable” se dijo con rostro compungido mirando el suelo.

Las preguntas se le amontonan sin tregua a osaba Jon ¿Cómo podía ser que una conversación desestabilizara de la manera que lo estaba haciendo el equilibrio de los Urrutia? ¿Acaso una marejada podría destruir con la fuerza de un tsunami lo que tanto tiempo se había mantenido? ¿Sería suficiente un mal balance económico para llevarse por delante a los Urrutia?

Al final, osaba Jon –afligido- habló. Sus palabras destilaban una profunda desolación.

- ¡Qué triste que, a las primeras de cambio, que al primer contratiempo, se rompa todo lo que tanto ha costado construir! Y no me refiero al negocio, me refiero a los Urrutia. Basta ya de hacernos daño, basta de buscar culpables, tenemos que centrarnos en el problema y en las soluciones. Seguir atacándonos, seguir insultándonos, sólo va a conseguir destruirnos.

Fuera, el granizo continuaba escupiendo sobre el tejado. Dentro, el hielo escarchaba la cena. Al límite, el sonoro portazo de Aitor certificó el final de la cena de Navidad.

- Tienes razón, Jon, pero, ¿Por dónde empezar? –dijo aita-



Claves del capítulo

1. Los esquemas mentales rígidos son un freno para el cambio. Por ejemplo, “Más vale lo malo conocido que lo bueno por conocer”.
2. Los diálogos internos, intereses no explicitados, los pensamientos rumiantes son obstáculos a la escucha e interfieren en la búsqueda de soluciones.
3. Las emociones toman parte activa en toda acción humana seamos o no conscientes de ello.
4. Los conflictos y las diferencias entre las personas son inevitables y forman parte de la condición humana. La clave es afrontarlos y gestionarlos adecuadamente.
- 5.-El autoconocimiento y la escucha activa son condición necesaria para superar situaciones difíciles.

Preguntas para la reflexión

1. ¿Qué actitudes identificas en las personas?
2. ¿Cómo afectan al grupo?
3. ¿Qué papel juega cada miembro de la familia?
4. ¿Qué tipo de relaciones se establecen dentro del grupo?
5. ¿Qué papel están jugando las emociones en esta cena?
6. ¿Identificas situaciones similares en tu vida diaria a nivel personal y/o profesional? ¿Cómo las has afrontado? ¿Por dónde empezar? La pregunta de su hermano en Nochebuena le había martilleado durante todos los días posteriores a aquella fatídica cena.

Hace un año, tal vez sólo unos meses, alguien le hubiera dicho a osaba Jon que el ambiente familiar iba a estar tan enconado, sus carcajadas podrían haberse oído hasta en Tolosa. A pesar de que se sabía que las cosas estaban mal, era impensable siquiera la posibilidad de llegar a un punto tan conflictivo como en el que se encontraban.

Aitor y Amets habían llegado demasiado lejos y las cosas se estaban estropeando más de lo que osaba Jon estaba dispuesto a aceptar. El ambiente en la familia comenzaba a ser insostenible y era necesario hacer algo al respecto. Él tenía claro que no iba a tomar partido en aquella discusión, ni siquiera después de la última cena. Quería mucho a sus sobrinos: eran su familia. Es cierto que eran muy diferentes tanto en el carácter como exteriormente pero, ambos, tenían mucho que aportar al negocio y a la unidad familiar.

Ya había pasado más de un mes desde la cena de la discordia y tenía que tomar una decisión, no estaba dispuesto a permitir que aquello llegara a un punto de no retorno, con el consiguiente sufrimiento para Andoni y Edurne que, a estas alturas, se encontraban bastante perdidos y sin saber cómo enderezar la situación.

Tenía, de algún modo, que buscar una manera de aunar la familia en el negocio y en el cariño, ambas cosas en una situación muy delicada en este momento y, aunque el empeño se le antojaba harto difícil, no iba por ello a dejar de intentarlo. Todos se jugaban demasiado en ello.

Se le ocurrió que, tal vez, sólo tal vez, podría ser interesante volver a juntarse todos en una cena. Desde luego nadie se lo esperaría después de lo que pasó la última vez, pero por otra parte, estaba seguro de que ninguno de ellos se negaría dado el ascendiente que tenía sobre la familia y, en especial, sobre sus sobrinos. Muchas veces ejercía como

asesor personal, casi un *coach*, como decían ahora sus amigos de la sociedad cuando hablaban de temas de trabajo. El cómo plantearla iba a convertirse en el gran reto de los siguientes días ya que, un fracaso, podría suponer la ruptura definitiva agravando el problema aún más.

Decidió hablarlo con Andoni, más para pedir su beneplácito, que para consultarle una decisión que empezaba a cuajarse en su cabeza.

En pocos días, estarían metidos ya en la época “sagrada” de los Carnavales en Tolosaldea. Amona Glori cumplía años y, como siempre, lo celebrarían todos juntos cenando en el baserri. Amona solía preparar deliciosas viandas todos los años por esas fechas, por lo que decidió que sería la disculpa ideal para intentar cambiar las emociones en el grupo familiar. El objetivo: convencer a todos para hacer una gran cena de “pacificación”.

A Andoni le pareció bien la idea y, bajo la vieja y querida haya familiar, le dio su bendición para ponerse manos a la obra, aunque con un importante deje de tristeza.

En un primer momento, osaba Jon no vio caras entusiasmadas con la idea pero, aun así, y con su mejor disposición, fue hablando con cada uno de ellos. Se estaban jugando el futuro en aquella cena, aunque igual no lo sabían.

¡Y llegó el día! Desde primera hora de la mañana se percibían caras preocupadas y gestos hoscos.

Aún así, nada cambió en la rutina de cada uno de ellos, de modo que, poco a poco llegó la hora de sentarse a cenar, con la maravillosa mezcla de olores que iban surgiendo desde la cocina.

La noche era oscura y fría. El ambiente invitaba a acurrucarse todos en torno al fuego. Ya eran las nueve y media y, por alguna razón, hubo que llamar a la mayoría de la familia para que acudieran a sentarse a la mesa.

Todo comenzó, como siempre, con la felicitación sincera de todos a amona Glori y con la “entrega de los regalos”, costumbre en la familia desde la muerte de aitonaJoxemari.



Aplausos tímidos, alguna sonrisa furtiva y un primer brindis por amona Glori parecieron empezar a distender aquel ambiente, más bien frío, que se palpaba al sentarse a la mesa. Tras varias conversaciones banales, algún comentario jocoso y bastantes elogios a las cualidades culinarias de amona Glori, osaba Jon decidió comenzar a tratar el tema que, al fin y al cabo, todos sabían que iba a salir en aquella cena.

- ¡Querida familia! –comenzó osaba Jon, usando un tono tal vez demasiado solemne, sin duda alguna, más trascendental de lo que él mismo hubiese deseado-, todos sabemos que hemos llegado a un momento en el que entre nosotros discutimos más que hablamos y, en el que la situación económica y la actual coyuntura, está haciendo mucho daño, incluso, a nuestra relación personal, antes sólida como una roca.

Algunos gestos de asentimiento y el inquisidor silencio de algunos hizo que siguiera hablando. Le temblaban las rodillas, pero su voz sonaba firme y segura. Se alegró por ello:

- Creo que deberíamos empezar a pensar todos en los acontecimientos de estos últimos meses y, sobre todo, en nuestra manera de actuar en la última cena de Nochebuena.

Continuó, firme, mirando a los ojos, y seguro de a dónde quería llegar. Lo había repasado mentalmente cien veces estos últimos días.

- Se me ocurre que, tal vez, podríamos hacer un esfuerzo para mejorar esto y creo que deberíamos empezar por el principio.

Aquello se estaba convirtiendo en un discurso y su propósito era que se propiciara el diálogo y la escucha entre todos, no hablar él exclusivamente, de modo que se decidió a plantear a su querida familia el reto sin esperar más tiempo:

- Todos sabéis que siempre he pensado que si no cuidamos nuestras relaciones, difícilmente podremos cuidar nuestro negocio, así que antes de hablar de si las ideas que vienen de fuera - hizo una pausa estudiada- son buenas o malas para nosotros, me gustaría que cada uno expresara cómo se siente, de verdad, de manera sincera y sin miedos y, que los demás, escucháramos a cada uno sin comentario alguno. Simplemente

intentando comprender lo que el otro nos dice. ¿Qué os parece?

Aitor, que ya estaba empezando a sentirse un poco incómodo con la propuesta, comenzó a hablar:

- Mira osaba, ya sabes que yo te aprecio mucho y que para mi eres mi segundo aita, pero creo que esto no nos lleva a ningún sitio. Ya sabemos todos lo que pensamos todos y no vamos a cambiar ahora.

Era lo que esperaba osaba Jon. Tenía prevista esa reacción, y ya había preparado la respuesta:

- Es posible que tengas razón, Aitor. No voy a llevarte la contraria, pero, creo que podemos intentar hacer algo y por ello voy a pedirte un favor personal, como tu tío; un favor personal que me gustaría mucho que me concedieras. ¿Podrías hacerlo por mí?

Tras unos segundos que a osaba Jon le parecieron horas y, muy despacio, casi susurrando, Aitor contestó:

- De acuerdo osaba: “dispara”.

Iban por buen camino: “dispara” era una expresión que usaban entre ellos cuando estaban dispuestos a escuchar al otro atentamente cuando trataban un tema que les preocupaba sinceramente.

- Mira Aitor, más de una vez te he dicho que si queremos resultados diferentes debemos acometer acciones distintas a las que hacemos habitualmente, de modo que, me gustaría, que, por un momento, escuchases e intentases comprender el punto de vista de los demás. Sé que tienes una buena capacidad para escuchar a los otros. A mí me has escuchado muchas veces. Lo sé. Sólo te pido que hoy hagas un esfuerzo especial. En realidad te lo pido a ti y os lo pido a todos. Vamos a hacer de esta cena “La Noche del Escuchar”, de modo que lo importante hoy, va a ser escuchar. Descubrir si somos capaces de entender y llevarnos a la cama lo que el resto está sintiendo durante estos días sin juzgarlo. Tan sólo os pido que lo escuchemos con la mente, el oído y el corazón. Sólo eso. Sin juicios ni etiquetas.



Osaba Jon no lo esperaba, pero fue Edurne la primera en hablar y no dejó lugar a la duda. Estaba dispuesta a hacer caso a osaba Jon, que, incluso, creyó sentir en su mirada un rayo de complicidad.

- La verdad es que estoy preocupada. Las cosas están muy complicadas y no veo ninguna salida clara en este momento. Además, parece que estamos todos unos en contra de los otros; parece que nos estamos todo el día echando la culpa de lo que ocurre y la verdad, si seguimos así, no veo que podamos solucionar esto.

- Pero, Edurne - comenzó a responder Andoni intentando rebatir, o tal vez suavizar, las palabras de su esposa.

De inmediato, osaba Jon le quitó la palabra y dijo algo que pensó que, probablemente, tendría que repetir en varias ocasiones durante la cena:

- Andoni, hermano, hoy es el "Día del Escuchar". ¿ ¿Recuerdas? Sólo intenta entender lo que Edurne siente o piensa. Nada más. Sólo eso. Dejemos lo demás para otro momento. Por favor.

Lo dijo mirando a su hermano a los ojos con una sonrisa tan cálida y cariñosa que Andoni no pudo por menos que asentir y callar, dejando continuar a Edurne.

- Sé que algo hay que hacer para cambiar esto, pero, no soy capaz de decir qué es y, eso, me hace estar preocupada y triste. La verdad es que hace meses que no duermo bien, ni siquiera me sienta bien la comida. No sé qué pensar. Lo veo todo negro. Edurne calló y bajó la mirada, no le había sido fácil expresar lo que había dicho, no le gustaba que los demás lo supieran, pero tenía una extraña sensación de alivio, sobre todo cuando al terminar se topó con la mirada de Andoni, que casi le envolvió de cariño. Hacía tiempo que no le miraba así y le reconfortó.

- Sabéis que es muy duro para mí ver como el negocio se tambalea - continuó Andoni mirando a todos y parando su mirada en osaba Jon-. Me siento impotente en este momento.

Un largo silencio siguió a estas palabras. Parecía que no tenía nada más que decir, pero continuó:

- Yo soy quien debería sacar esto adelante, como lo hicieron antes mi abuelo y mi bisabuelo, incluso en los peores tiempos, en tiempos de guerra... y, sin embargo, yo me siento incapaz. Debo hacerlo yo, y no sé cómo... Veo cómo os peleáis entre vosotros por asumir una responsabilidad que es sólo mía. Y ésta situación me rompe por dentro.

No pudo continuar. Se le quebró la voz y a osaba Jon le pareció atisbar el principio de una lágrima queriendo escapar al férreo control de su hermano.

Era evidente que toda la familia se había dado cuenta de que Andoni sufría más de lo que cualquiera de ellos podría haberse imaginado. A esas alturas de la cena, osaba Jon había conseguido que todos se preocuparan de los sentimientos y las dudas de la persona que tenían a su lado.

Se estaba empezando a producir lo que buscaba osaba Jon desde el principio: estaban compartiendo desde su interior. Estaban empezando a salir a flote los sentimientos, los miedos, las debilidades, lo que, sorprendentemente, les permitía que cada uno pudiera ver al otro, al de enfrente, como una persona que sentía igual que ella.

Estaban escuchando sin evaluarse. Aceptando incondicionalmente lo que cada uno de ellos decía sentir. Estaban escuchando cómo estaba el otro, la otra. Cuáles eran sus más íntimas preocupaciones. Osaba Jon estaba convencido de que éste era el principio del camino. Su labor era la de animarles a seguir comunicando y compartiendo:

- Gracias por vuestra sinceridad, tal vez ahora no lo veamos, pero es posible que esto que estamos haciendo hoy nos ayude a conservar nuestra familia unida y nuestro negocio en marcha. ¿Quién más quiere contarnos como se siente?

Aitor se lanzó a hablar. No tenía claro lo que iba a decir, pero necesitaba decir algo. Su padre estaba llorando en silencio. Por primera vez lloraba en público.

- Bueno yo... yo, estoy preocupado. Muy preocupado.

Como todos vosotros, me imagino. Eso está claro, ¿no? Pero no veo por qué debemos de hacer las cosas de otro modo. Sabemos hacer lo que sabemos hacer. Lo que siempre hemos hecho, lo que siempre se ha hecho. Y lo que han hecho los aitonas para que esto siga funcionando después de tantos años. Tantas nuevas ideas y nuevos sistemas creo que nos van a llevar a la ruina, y, al final, si el problema está fuera... es lo de fuera lo que debe cambiar y nosotros aguantar - su voz sonaba sincera, profunda, honesta.

- La verdad, -continuó-, me duele que no seáis capaces de verlo y que queráis tirar con tanta facilidad todo por la borda. Sé que no tenéis mala intención. Sé que Amets también quiere mirar por el negocio. Nunca te lo he dicho, Amets, pero creo que tu intención es buena y lo valoro aunque, me parece, que te equivocas.

Aquellas últimas palabras de Aitor fueron determinantes para el devenir del encuentro familiar a partir de aquel momento.

Aitor había reconocido la buena intención de Amets y, probablemente, uno de los muros más difíciles de franquear para solucionar el problema estaba empezando a tambalearse para bien de todos. En su fuero interno, osaba Jon empezó a sentir cierto orgullo por aquel grupo de personas que le rodeaban y a las que tanto quería. Amets miró a toda su familia. Parecía que “le tocaba hablar a él” y comenzó un poco dubitativo:

- Bueno, yo, como dice Aitor, quiero que esto funcione, por supuesto. Y, además, creo que tiene que funcionar con todos subidos al barco. Todos somos necesarios, lo sé. No quiero ir solo. Os necesito a mi lado.

Si salierais un poco por ahí veríais que las cosas se pueden hacer de muchas maneras. Aitor, yo sé que adoras este baserri y que te morirías si nos tuviéramos que ir de aquí o dejar de producir nuestra leche, lo sé. Pero me gustaría que intentaras comprender que los tiempos cambian y que es posible unir tradición y modernidad. Es más, creo que estaríamos todos encantados de conservar lo que tenemos, pero siendo los más innovadores de Urnieta y alrededores. ¿No os parece?

Amona Glori llevaba cierto tiempo conteniéndose y decidió que era el momento para hablar a su familia. Era su familia. La que ella había formado con su adorado Joxemari. No estaba dispuesta a ver desmoronarse su familia sin hacer nada. Había estado hablando con su difunto marido en la cueva Marizulo, como solía hacer cuando se sentía sobrepasada por los acontecimientos. Los recuerdos, la presencia de su marido Joxemari se hacía presente entre aquellas húmedas paredes. Había cogido fuerza después de su última visita a la cueva. Volvía a tener las ideas más claras.

- Si mi Joxemari levantara la cabeza.... - musitó, casi en un hilo de voz - Está claro que estamos en crisis, nadie lo puede negar, ahora bien -rugió amona Glori sorprendiéndoles a todos- ¿Estáis dispuestos a dejar que esto nos destruya? ¡Yo no! Por encima de todo y más allá del dinero y del negocio, nos une el cariño que nos tenemos. En esta familia siempre nos hemos apoyado los unos en los otros. No creáis que el aitona Joxemari sacó esto adelante después de la guerra él solito. Aquí arrimó el hombro todo el mundo. Pero por encima de las dificultades siempre estuvo el respeto, la consideración, el cariño y el amor que se respiraba entre todos. Los tíos-abuelos trabajaron duro y apoyaron siempre al

aitona, y la gente nos envidiaba porque éramos la familia más unida de Urnieta... y así debe seguir siendo, por mí. Por su memoria.

Amona Glori calló y se quedó pensativa. Tal vez recordando la importancia de los buenos sentimientos que durante años ayudaron a los Urrutia a salir adelante. Tal vez añorándolos. Igual, un poco más sola.

Osaba Jon tomó la palabra de nuevo, era el momento que había planeado durante todo este tiempo y no estaba dispuesto a dejar pasar la oportunidad.

- Esto es una familia, es cierto, y también es una empresa. Hoy, por fin, nos hemos empezado a escuchar. Hemos comenzado a ver al otro como alguien como yo, con sus sentimientos y sus ideas tan sólo diferentes en apariencia. Hemos empezado a comprender lo que sentimos. Hemos tomado conciencia de que realmente todos nos sentimos de un modo determinado; cada uno a su manera, pero todos tenemos un objetivo común: mantener este negocio y a esta familia unida y fuerte. Como siempre.

Todos miraban atentos a osaba Jon. Parecía que no existía nada fuera de aquella mesa.

- Pero no penséis ni por un momento que sin mantener las relaciones sanas en la familia es posible mantener el negocio. Los Urrutia, o cualquier empresa que quiera sobrevivir en estos tiempos, tiene que cumplir dos condiciones básicas: adaptarse al mundo para seguir adelante y cuidar a las personas que forman parte de ella, con todo el cariño que cada uno sea capaz de ofrecer.

Estaban todos extasiados esperando cómo iba a terminar osaba Jon aquel pequeño discurso.

- Es decir, no nos queda más remedio que usar el arma más potente que tenemos a nuestro alcance: la potencia de nuestra unión. Tenemos que potenciar nuestra capacidad de poner todo nuestro cariño e ingenio sobre la mesa. En ello va nuestro futuro. Necesitamos ver el negocio como algo que debe cambiar con los tiempos si queremos mantener la esencia de lo que somos cada uno, pero todos juntos. Es el camino para llegar al éxito. Un éxito, incluso, mayor del que ahora imaginamos.

Esta noche hemos tomado conciencia de nuestras emociones y las emociones de los demás y, sobre todo, hemos sido capaces de escucharnos desde lo más profundo de cada uno, siendo sinceros y buscando en el interior del otro. Y tengo que deciros que, de nuevo, estoy orgulloso de esta familia y, que si trabajamos unidos y sentimos juntos, ninguna crisis va a poder con los Urrutia. ¡Os lo juro!



Había tocado el corazón de todos. Alguna lágrima corría por las sonrosadas mejillas ruborizadas al amor del fuego. Nadie hablaba, pero todos se habían dado cuenta de lo que habían conseguido aquella noche. Nada iba a ser igual a partir de entonces. Había que ponerse en marcha.

Claves del capítulo

1. Tomar conciencia de las emociones propias y ajenas da una perspectiva más completa de los conflictos.
2. Es importante contar con una persona que cohesione el equipo (en la familia Urrutia, osaba Jon).
3. La escucha emocional es una competencia básica para acometer la búsqueda de soluciones.
4. La aceptación incondicional (escuchar – aceptar – no rebatir) es la base de la escucha.
5. Para construir un equipo transformador se debe partir de la aceptación de las diferencias y los puntos de vista divergentes.

Preguntas para la reflexión

1. ¿Qué emociones podrías identificar más claramente después de la lectura de este capítulo?
2. ¿Cómo definirías el estado emocional del equipo al principio del capítulo y qué cambios significativos has percibido durante el mismo?
3. ¿Qué importancia tiene el perfil cohesionador de osaba Jon en este capítulo?
4. ¿Qué comportamientos se dan en este capítulo? ¿Cuáles te llaman más la atención? ¿Por qué?
5. ¿En qué personajes identificas algún cambio de actitud respecto a sus posturas del capítulo anterior? ¿Podrías describir alguna de los cambios más importantes en las personas y en el equipo?

6. ¿Algún acontecimiento vital te ha producido un cambio similar? ¿Cómo actuaste? ¿Qué consecuencias tuvo?

Cena 3. Cogiendo al toro por los cuernos

La mañana de este sábado era muy especial. Edurne se había despertado a las 5:30 de la madrugada con el mismo pensamiento que se había acostado la noche anterior. No podía quitárselo de la mente. Era un ronroneo constante que la tenía secuestrada. Sentados alrededor de la chimenea, se lo había comentado a osaba Jon, a Aitor y a Andoni. Era consciente de las capacidades intrínsecas de cada uno de los miembros de su familia. Confiaba en sus particulares habilidades y en su coraje para pasar de las ideas a acciones exitosas.

Salió del caserío. El andar, el cambiar de ubicación, le reconfortaba; le recargaba de energía y vitalidad. Necesitaba aire fresco. Durante toda la semana un discurso reiterativo, rumiador, le había arrebatado casi toda su energía. Sabía que tomar el fresco y el sol de la mañana tranquilizaría su mente diluyendo sus dudas y miedos.

Escuchando los primeros cantos de los pájaros respiró profundo y exhaló vigorosamente. Observaba como los pájaros oteaban el paisaje en busca de alimento, trasladándose a dónde hiciese falta. Volando alto, muy alto hasta detrás de la montaña si era necesario. Hasta donde sus fuerzas y los vientos se lo permitiesen.

La situación le inspiró. Esa sería la idea que iba a exponer a la noche: debían salir a buscar nuevas ideas para el negocio familiar. La idea de Amets de buscar nuevas alternativas era la única solución. Había que ir “al supermercado” a por nuevas ideas. Con lo que tenían en el “arcón frigorífico” no era suficiente.

Aunque ella no se daba cuenta, todos los demás la observaban en la distancia. Estaba más reflexiva que de costumbre. Mordisqueó una ramita como vio hacer a su padre cientos de veces y golpeó una piña que fue rodando hasta la linde del camino mientras seguía dándole vueltas, una y otra vez, a la misma idea: con lo que les pagaba la central lechera, no podrían mantener el negocio familiar mucho más tiempo. La idea de Amets de innovar y de hacer cosas nuevas le asustaba. Tenían que ser prudentes. Aunque ya había oído y leído algo sobre innovación, incluso, sabía que existían varias empresas y equipos que se dedicaban a la innovación en el País Vasco y que ellos les podrían orientar sobre los pasos a seguir, lo sentía lejano. ¿Serían ellos bien recibidos allí? Amets siempre defendía que se podrían hacer las cosas de otra manera y que el negocio ofrecía muchas otras posibilidades, pero Edurne dudaba.

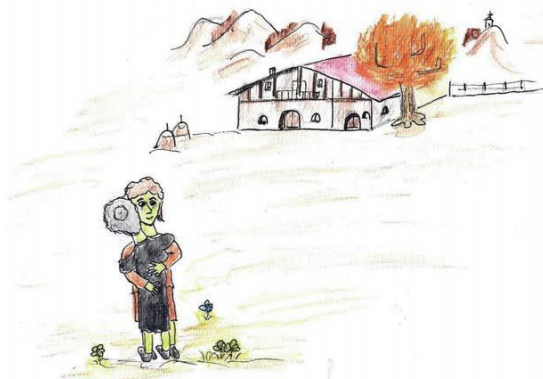
Los primeros rayos de sol que salían entre las montañas, dando luz al paisaje de pinos y hayedos, le hacían disfrutar del momento. Estaba amaneciendo y una sensación de agrado, bienestar y alegría le llenó el pecho. Se acordó de uno de los paseos con su aita.

- ¿Ves esos rayos de sol que salen dando luz a éste día? Nos recuerdan que después de la noche, siempre, sale el sol y que, pase lo que pase, siempre acaba por amanecer. -le dijo un día su aita mascando una hebra de hierba - Siempre hay seguir adelante; siempre es posible comenzar de nuevo. Edurne, no pierdas nunca la esperanza y confía.

Su aita ya no estaba en este difícil momento y sentía que lo necesitaba más que nunca. Aún así, sonrió por acordarse de sus palabras, de aquellos paseos, de sus callosas manos, de su olor. Su familia estaba pasando una difícil situación económica y de relación. Se sintió aliviada. Por unos instantes, sintió una agradable sensación de confianza y protección. *“No estoy sola. El cambio siempre es posible, aunque no pueda decirse que sea fácil, es posible...”* pensó.

En ese momento vio a la amona Glori. Salía, como todas las mañanas, a realizar sus ejercicios de movimientos de brazos y cuello. Se lo había recomendado Patxi, su médico. El médico de la familia, el de toda la vida. Edurne se acercó para darle los buenos días. Las miradas de complicidad hablaban por sí solas. Ambas se dieron cuenta de la emoción que les envolvía. En su mirar había confianza y, hasta afecto.

Las dos habían luchado hasta la extenuación por sacar el caserío adelante y, ahora, ninguna de las dos se iba a rendir. Para su sorpresa, ambas se abrazaron en silencio y comenzaron a llorar de felicidad.



Un poco avergonzadas entraron hacia la cocina para preparar el desayuno. Andoni, Aitor y osaba Jon venían de ordeñar a las vacas. A modo de disimulo, comentaron que para la comida tendrían unas vainas con coliflor y que la amona había preparado croquetas de hongos. Después, habría bacalao y, de postre, queso Idiazabal con dulce de manzana y nueces.

Mientras desayunaba, Amets anunció a la familia que iba a ir a Donostia. Quería hablar con alguien de allí, pero antes pasaría por el Ayuntamiento y la Diputación. Al parecer, había un grupo que estaba compartiendo conocimientos y experiencias sobre el trabajo en equipos de innovación.

Entretanto, Edurne, como casi todos los días, comenzó a preparar la masa para hacer el pan. Mientras amasaba, pudo oír en la radio, como dos personas expertas comentaban la importancia del diálogo sincero y honesto para un buen trabajo en equipo.

“¡Qué casualidad! Parece que todo el mundo está cambiando a la vez” pensó Edurne. Entre las cosas que decían los del programa, una de sus principales sugerencias era que tenían que escucharse y que la escucha sublime y profunda era muy difícil. Que requería técnica, esfuerzo y voluntad. Que en general no se dialoga, que “soltamos carrete” tan sólo con escuchar una pequeña parte del discurso del otro. Defendían la escucha sublime como tabla de salvación para las empresas y los equipos. Otra idea que lanzaban era que cada persona tenía que tener una función diferente y que, aceptar y conocer la diversidad de sus componentes, hacía que los equipos funcionasen realmente como equipos de innovación. A modo de conclusión apuntaban que el equipo tenía que aprovechar estos cambios, marcando un objetivo compartido, en cooperación y apoyo mutuo. *“Esta noche lo comentaré en la cena”* pensó.

Eran ya casi las siete de la tarde y la amaona Glori y Edurne ya estaban preparando la cena. A amaona Glori se le notaba más contenta que de costumbre. Le dijo a Edurne que también había preparado un arroz con leche, vainilla y caramelo.

- Amaona Glori tienes unas manos estupendas para preparar el arroz con leche. Seguro que nos chuparemos los dedos – le dijo Andoni plantándole un beso en la mejilla al entrar en la cocina.

Comenzaron a llegar todos: Aitor, osaba Jon y Amets que, por la mañana, había estado en Donostia. Había cierta tensión positiva en el ambiente. Algo se movía en la cocina. Algo nuevo rondaba en la mente de cada uno de los comensales y eso se notaba en cada frase, en cada gesto...

El viernes, Andoni había ido a la serrería para que le cortaran una madera circular a medida para colocarla sobre la mesa rectangular de siempre. Se sentaron todos, divertidos ante la nueva mesa redonda sin hacer comentario alguno. ¡Una mesa circular! Amets se lo había comentado a Edurne, y Edurne se lo había comentado a Andoni, que, a su vez, se lo había comentado a osaba Ión y éste a Aitor. Al parecer, para reuniones, era mejor en círculo ya que se conseguía una mejor comunicación.

Todos sentados alrededor de la nueva mesa comenzaron a cenar. A lo largo de la cena,

comentaron como les había ido en sus contactos y encuentros con personas ajenas a la familia. Pequeñas acciones individuales, pequeños pasos, “nanopasos”, que empezaban ya a dar sus frutos.

Edurne, comentó lo que había oído en la radio, sobre lo importante que es escuchar a la otra persona, que la riqueza del equipo está en lo diferente, y que, ante esa diversidad, lo que hay que hacer es tratar de aprovechar lo mejor de cada persona, lo que a su vez aumenta la confianza y la sensación de pertenencia al proyecto común.

Mientras amona servía el bacalao con tomate, Aitor y osaba Jon comentaron que en el bar habían oído que en un caserío de Usurbil que, anteriormente tenían ganado, lo habían transformado para la producción de sidra y que les iba muy bien. También salió la idea de Aitor de buscar otra empresa que pagase más el litro de leche aunque estuviese un poco más lejos.

- Familia, todo esto está muy bien. Ahora bien, yo me pregunto: ¿Ya tenemos claro qué es lo que tenemos? ¿Qué es lo que queremos? ¿Cuál es nuestro objetivo? ¿Cómo lo podemos lograr? –dijo Andoni soltando la servilleta.

Mientras osaba Jon, servía el vino a todos, a Edurne se le veía muy satisfecha. Al menos, hoy ya se escuchaban y se tenían en cuenta las distintas opiniones de los demás. Amets dijo:

- Creo que tenemos que utilizar la leche de nuestras vacas y explorar qué hacer con ella. No podemos dar carpetazo a todo nuestro saber acumulado, sino hacernos fuertes en él.

- Lo importante es que reflexionemos y busquemos la mejor forma de sacar el negocio y la familia adelante, aunque sea una forma diferente – dijo Edurne.

Amets, levantándose de la mesa, añadió:

- Mañana, voy a ir a Bilbao, a una agencia de innovación y a otra agencia de desarrollo. Me han comentado, también, que hay unos talleres sobre la gestión de equipos de innovación y emprendizaje. Me gustaría poder compartir con otras personas nuestro caso, la crisis económica y emocional a la que nos ha llevado y todo lo que conlleva. Creo que nos puede ser útil compartir con otras personas nuestra situación y conocer otras situaciones y realidades para sacar nuevas ideas. Tengo esperanzas.

- El otro día yo leí en el periódico a un famoso psicólogo sobre la importancia de seguir siempre adelante suceda lo que suceda; resiliencia, lo llamaban -dijo Edurne-. Tenemos que comprometernos y unirnos para que esto que estamos formando como equipo familiar nos lleve al éxito empresarial. Tenemos que poner cada uno nuestro talento, nuestro granito de arena, por pequeño que nos parezca.

Andoni atisbó a ver un rayo de luz y sugirió que, en las próximas semanas, hicieran un

esfuerzo por buscar nuevas ideas y experiencias. Todas y cada una de ellas serían bien recibidas.

- El arroz con leche está buenísimo. ¡Cómo te ha quedado amona, de chuparse los dedos! ¿Qué tiene? A ver, a ver...enséñanos esa receta que guardas en el colchón - le dijeron entre risas de complicidad.

La amona Glori, sonriente, les dijo que, además del arroz, el azúcar, la leche, el limón y la canela, los ingredientes “secretos” eran el cariño y el amor con el que lo hacía.



Junto al fuego del hogar sus rostros reflejaban contento, confianza e ilusión. Se sentían con seguridad. Amets había comentado al principio de la comida que había que buscar “un punto de encuentro”, y ese punto de encuentro era el aceptar el cambio y la innovación desde una actitud optimista. Para ello, la voluntad de querer colaborar y compartir era un gran avance.

Después de la charla y mientras recogían la mesa al calor del hogar, la familia se fundió en un esperanzador abrazo. Sin ser totalmente conscientes de ello aún, acababan de abrir la puerta a la inspiración, dando una oportunidad a que el cambio entrara en sus vidas y en su negocio.

Claves del capítulo

1. El tiempo no soluciona nada por sí sólo. Posponer cualquier decisión que no se quiere tomar hoy, lejos de solucionar problemas, los cronifica. Afrontar las situaciones y coger las riendas de forma proactiva facilita el avance.
2. Mejorar nuestra cuenta de “exploración” (buscar, explorar ideas, experiencias...) es fundamental para mejorar la cuenta de “explotación”.
3. Es necesario contar con personas en los equipos que impulsen o motiven a la acción.

4. Es importante que cada una de las personas en el equipo asuma su responsabilidad y compromiso.
5. La apertura al cambio es el primer paso a la transformación.

Preguntas para la reflexión

1. ¿Cuáles son las emociones que más destacan en este capítulo?
2. ¿Quién es el personaje que propicia el cambio en la familia?
3. ¿Qué factores han ayudado a la madre a tomar la iniciativa y a impulsar el cambio?
¿Qué consecuencias tiene que haya asumido un papel más activo?
4. ¿Cuál es la evolución del equipo respecto al capítulo anterior?
5. ¿Te has encontrado en alguna situación en la que has tenido que cambiar de papel? ¿Cómo te has sentido?

6. ¿ Construcción de alternativas y toma de decisiones

Tras la última cena, se percibía en el ambiente un sentimiento de esperanza. Todos habían contribuido de un modo activo en la búsqueda de soluciones para revitalizar el negocio familiar, y parecía que de aquello podría salir algo interesante. Andoni se encontraba sorprendido ante la respuesta de su familia y la implicación de todos en este problema tan acuciante. No dejaba de pensar en si realmente serían capaces de poder darle la vuelta a la situación, y hasta dónde podrían llegar realmente las propuestas realizadas en la cena anterior. Como cada mañana, Andoni se despertó a las 6 de la madrugada para comenzar una nueva jornada. El cielo tenía un color rojizo, anunciador de que el sol estaba a punto de hacer acto de presencia entre las nubes. El haya del caserío se veía hermosa



Con la luz del amanecer, resplandeciente, en plena estación de las flores. Era domingo, pero en el caserío siempre había trabajo: limpiar los establos, la comida de los animales,

realizar el ordeño, controlar los tanques de frío. Eran muchas las tareas a realizar diariamente y había que hacerlas bien.

Hoy era un día muy especial en el pueblo ya que ese fin de semana se celebraban las fiestas de Santa Cruz. Dentro del programa de actos, uno de los más multitudinarios y tradicionales, era la romería a la ermita de Azkorte en el monte Buruntza, justo al lado del pueblo. Era un día bonito, donde se celebraba una misa en la ermita y luego se amenizaba la mañana con trikitilaris, bertsolaris, deporte rural y bailables. Era tradición en la familia acudir todos juntos a la romería, y ese año, teniendo en cuenta como estaban transcurriendo las cosas, todo hacía presagiar que iba a ser una romería inolvidable.

Nadie podía dejar de hablar de las ideas, de los proyectos surgidos en la cena pasada. A decir verdad, de los equipos que se habían formado para trabajar las nuevas propuestas para el negocio, ya todos habían definido qué es lo que consideraban más importante y cómo debía llevarse a cabo. Podían seguir debatiendo sobre detalles y matices pero, en esencia, todos tenían claro lo que iban a comentar en la siguiente cena. Por este motivo, Amets había pensado que aquel era el día para proponer celebrar una nueva reunión familiar a la hora del almuerzo. Pero tenía que ser diferente a las anteriores. Ya estaban en marcha. Ese domingo de mayo para las 8 de la mañana ya todos estaban levantados y alrededor de la cocina para disponerse a desayunar.

Todos se habían levantado preparados para ir a la romería, incluso la amona Glori, a la que iba a subir Amets en coche hasta la ermita. Se sentaron en la mesa para desayunar, y se dispusieron a degustar las torrijas recién hechas por Edurne:

- Vaya pinta más estupenda tienen estas torrijas – comentó Andoni.

- Sí, después de este desayuno no sé cómo vamos a subir al monte - bromeó osaba Jon.

Aitor, había salido de fiesta la noche anterior y no tenía muchas ganas de desayunar, pero se sentó en la mesa con todos. El sol entraba por la ventana e iluminaba toda la cocina hasta el punto de tener que correr un poco una cortina para que no le diera a la amona Glori el sol directamente en la cara. Amets sabía de la importancia de llevar a cabo la siguiente reunión en un entorno diferente al caserío. Tenía que ser todo distinto, ya que para poder estimular la creatividad y la apertura mental a nuevas ideas, un lugar diferente e innovador podía ayudar. Se levantó de la mesa y con voz firme apuntó:

- Bueno familia, creo que ha llegado el momento de que pongamos en común las ideas y propuestas en las que hemos estado pensando y trabajando estos días para poder darle otro rumbo al negocio. Para ello, os propongo hacerlo de un modo diferente al que hemos venido haciendo hasta ahora. Hoy es un bonito día de romería en el que subiremos al Buruntza y pasaremos la mañana disfrutando de un ambiente de fiesta y alegría. Como sabéis, después de la romería se suele celebrar una comida popular en un restaurante del

pueblo, y lo que yo os propongo es celebrar esta comida en un lugar muy especial. Gracias a una buena amiga y a su padre, he conseguido que nos dejen hacer una reunión en el restaurante de un reconocido e innovador cocinero de Lasarte. De este modo, podremos observar cómo ha cambiado un mundo que, hasta hace muy pocos años, era muy tradicional; cómo la cocina vasca se ha convertido en un referente de experimentación y cambio, cómo es ahora. ¿Qué os parece la idea?

Todos se quedaron sorprendidos, mirándose mutuamente pero, curiosamente, nadie manifestó una opinión contraria.

Eso era una clara señal de que algo estaba cambiando en la familia. - ¡Qué ilusión!, -dijo osaba Jon- Yo nunca he estado ahí.

- ¿Quién dices que es ese cocinero? - Comentó la amona.

- Es un cocinero muy importante amona Glori, y tiene muchos premios-dijo Edurne.

- Bueno, entonces, después de la romería, en vez de bajar al pueblo, tiramos para Lasarte y vamos pensando la mejor manera de exponer nuestras ideas.- concluyó Amets.

Con esta ilusión comenzaba el día para los Urrutia. Partieron todos juntos caminando hacia el monte Buruntza, dispuestos a pasar una buena mañana y una productiva tarde.

El sol y el buen ambiente de la romería, hicieron que a Aitor se le pasara enseguida el mal cuerpo que tenía por haber salido el día anterior. La amona Glori estaba feliz de ver a toda la familia junta y disfrutando. Amets se sentía confiado en sí mismo y seguro de que la alegría iba a ser beneficiosa para la reunión de la tarde. Edurne no paraba de bailar fandangos y arinarin junto con osaba Jon, al que siempre le había gustado mucho bailar y caldear el ambiente en las celebraciones. Andoni estaba charlando con algunos amigos del pueblo, pero en su rostro se podía percibir cierto grado de preocupación. No en vano, lo que iba ocurrir dentro de unas horas podía transformar el rumbo del negocio, y sólo pensar en hacer otras cosas o de otra manera diferente, le hacía sentirse nervioso.

Acabada la romería, todos se dirigieron caminando hacia Lasarte, al restaurante innovador.

A medida que iban avanzando por el sendero que les conduciría a su destino, los rostros de alegría se iban transformando. Influenciados por los pensamientos, que a todos les asaltaban en aquellos momentos, se estaban poniendo serios. A todos les venían a la cabeza las posibles ideas en las que habían estado trabajando los últimos días y, casi de manera natural, fueron juntándose por parejas de trabajo para acabar de concretar los planteamientos.

Amona Glori y Amets habían estado pensando en la maquinaria para la producción y distribución de leche. Amona Glori se había quedado estupefacta por la capacidad de su nieto para generar ideas y propuestas de negocio. Le resultaba curioso comprobar cómo, en situaciones en las que ella no era capaz de ver nada, a él se le ocurrían cientos de

ideas. Por otro lado, Andoni y Aitor, habían partido de la idea de la promoción del consumo de leche en colectivos de personas mayores y la realización de catas de quesos pero, finalmente, fueron un poco más allá en esta idea. Andoni se mostró una persona clave a la hora de planificar las acciones y cómo llevarlas a cabo. Por último, Edurne y Osaba Jon se habían dedicado a hablar con pastelerías para crear nuevos productos que incorporasen queso. Todos estaban satisfechos con el trabajo conjunto realizado, y con las propuestas que habían preparado en parejas. Esto era lo mejor de todo, gracias a las reflexiones conjuntas llevadas a cabo, se habían dado cuenta de las numerosas alternativas o ideas que habían salido para hacer las cosas de otro modo: sumando partes, construyendo entre todos. Además, todas las propuestas eran excelentes.

Ya en el restaurante, el afamado cocinero, les esperó en la puerta y les invitó a conocer sus instalaciones. Era un lugar muy acogedor, situado en un valle y rodeado de montañas y caseríos. El comedor era muy agradable, con mesas redondas muy bien decoradas y unos grandes ventanales desde donde se veía pastar a las ovejas. Pero lo más impresionante de todo era la cocina, punto neurálgico del restaurante y lugar de ensayo y laboratorio del que salían todas las creaciones y platos que



conformaban la carta. Lo sorprendente no era sólo el resultado, sino el proceso a través del cual se llevaba a cabo la elaboración de los platos: gambas que se cocían en cafeteras, deconstrucción de platos tradicionales, ¿nitrógeno líquido en unacocina?

Amets estaba entusiasmado con las explicaciones de Martín Berasategui y miraba atentamente las reacciones de sus familiares. Sabía que podía ser algo que no dejara indiferente a ninguno, y de eso se trataba, de trasladarlos a una situación en la que todo fuera posible. En ese restaurante parecía que todo ¿fuese posible, y en el negocio familiar a la hora de tomar decisiones creativas e innovadoras era importante pensar, aunque fuera

por un momento, que todo podría ocurrir.

Después de la visita, les habilitaron una sala en la que poder reunirse, afrontar una nueva reunión familiar y, a la vez, de- gustar alguno de los manjares de la nueva cocina de autor. El lugar era espectacular, se trataba de una terraza al aire libre, con un mirador hacia el monte y una pared lateral llena de flores de diferentes especies que lucían colores intensos de una gran belleza.

Amets una vez más, tomó la palabra y apuntó:

- Bueno familia, en este entorno tan espectacular y tan estimulante os propongo que vayamos explicando las ideas en las que hemos estado trabajando en estos días por parejas. Estoy seguro que todas ellas serán muy interesantes y, yo, al menos, estoy deseoso de poder escucharlas. Haremos una exposición por turnos y después debatiremos sobre las mismas y tomaremos decisiones. ¿Qué os parece?

- ¿Esto que nos han puesto en la mesa se puede comer?

-apuntó osaba Jon.

- ¡Pues claro que sí! - señaló Amets con una sonrisa en la boca. Bueno ¿quién se anima a exponer primero?- continuó.

- Nosotros - dijo Aitor.

Estaba seguro que la idea en la que habían trabajado el aita y él, era excelente y quería deslumbrar a la familia con una propuesta que podía ser muy beneficiosa para el negocio. Además, no le gustaba nada que Amets tuviera tanto protagonismo y que hubiera conseguido hasta ahora que el día fuera tan bien.

Se pusieron de pie Andoni y Aitor, y comenzaron su exposición. Comenzó Aitor diciendo:

- Hasta ahora nuestro principal cliente ha sido la fábrica de leche del pueblo, a la que hemos vendido la mayor parte de la producción, y esto nos ha generado durante mucho tiempo, una gran estabilidad económica y de mercado. No nos hemos preocupado demasiado por vender en otros mercados. Vivimos en un entorno rural y todo el mundo nos conoce, -continuó Andoni-. Además, son muchos los colectivos para los cuales la leche y sus derivados son especialmente importantes como, por ejemplo, los niños y niñas y las personas mayores. Hemos pensado que podríamos acudir a los lugares donde se encuentran estos colectivos y realizar campañas de sensibilización sobre la importancia de los lácteos y su consumo. Los hogares de la tercera edad y los colegios pueden ser lugares a donde acudir para dar a conocer nuestros productos.

- Pero no sólo eso, continuó Aitor, nosotros podemos hacer esta labor en varios lugares y contárselo a algunas personas, pero si lo que queremos realmente es llegar a mucha gente y que ésta confíe en nuestros productos, tendrían que ser las propias personas de estos colectivos (niños, niñas y personas mayores) las que hicieran esta labor de difusión y

sensibilización. ¿Os imagináis a Joxepi del caserío de abajo, hablando de las bondades de nuestra leche al resto del hogar del jubilado? - soltó Aitor con una sonrisa. Bueno, pues ésta es nuestra propuesta. En definitiva, tratar de buscar nuevos mercados e implicar a otras personas en la venta de nuestros productos, dándolos a conocer en los lugares donde suelen estar habitualmente.

Todos aplaudieron la propuesta de Aitor y Andoni manifestando con gestos de aprobación su reconocimiento por el trabajo realizado. Mientras padre e hijo se sentaban en la mesa, las miradas se cruzaban para ver quienes saldrían después. El listón estaba alto, pero Edurne y osaba Jon no se lo pensaron dos veces y se pusieron de pie ante un nuevo aplauso de la familia.

- Ahora vamos nosotros - dijo osaba Jon. Bueno, Edurne y yo hemos estado dándole vueltas a la idea de poder proponer la creación de nuevos productos de pastelería donde el queso esté más presente. Nuestros quesos son unos de los mejores de la comarca, y así nos lo han reconocido en numerosos concursos en los últimos años. Por este motivo, pensamos que tendríamos que dar un mayor impulso a la venta de queso, además de la venta de leche que, hasta ahora, ha sido nuestro principal producto. Es cierto que, para eso, tendríamos que aumentar nuestro rebaño de vacas, pero vamos a centrarnos en la idea, y después ya valoraremos más en profundidad la misma.

- Dentro de esta propuesta global de dar más importancia y publicidad al queso - prosiguió Edurne-, veíamos diferentes alternativas como, por ejemplo, buscar nuevos clientes para vender nuestro queso que, enlaza con la propuesta de Aitor y Antoni, y contar con colaboradores o patrocinadores que hablaran de él.

Osaba Jon continuó:

- El otro día entré en una pastelería del pueblo a comprar el pan y me encontré que tenían un nuevo producto que era un “pan de queso”, es decir, un pan que tenía por encima queso fundido y que está siendo la sensación de la panadería. Este tipo de ideas en colaboración con panaderías o pastelerías podrían ser muy buenas para ofrecer nuevos productos en donde el queso esté presente. Otro aspecto fundamental para promocionar nuestro queso sería entrar en una denominación de origen. Algunos de los caseríos de la zona ya están en ella como Adarrazpi, y yo estoy seguro que, si hacemos un esfuerzo, podríamos conseguirlo.

Por otro lado, -siguió osaba Jon- si realmente queremos vender más queso, podemos buscar algún famoso al que patrocinar. Otra alternativa sería hacer publicidad en algún programa de televisión local. ¡Vamos! Opciones hay muchas y habría que valorarlas pero, en definitiva, sería darle más importancia a nuestro queso y explotar ese mercado que, hasta ahora, hemos dejado un poco en segundo plano.

- Y eso es lo que nosotros os hemos querido plantear hoy aquí -afirmó Edurne con una sonrisa-. Gracias por escuchar tan atentamente y no interrumpirnos -concluyó. - Gracias a vosotros -contestó Amets dando comienzo a un fuerte aplauso que fue seguido por el resto de la familia.

Para ese momento, ya no quedaba nada de comida encima de la mesa, se había ido sacando pequeños manjares en inmensos platos blancos. Las formas y texturas de los alimentos provocaban comentarios, risas y hasta caras de sorpresa, pero a nadie dejaban indiferente sus sabores y aromas.

- Bueno, pues creo que sólo quedamos nosotros amona - añadió Amets.

- Venga pues, vamos a ello, cuéntales todas esas historias que me has contado a mí, a ver qué les parecen – dijo amona Glori sin levantarse de la mesa.

Amets comenzó su exposición:

- Nosotros hemos estado pensando en todo lo que tiene que ver con la maquinaria para la producción de leche y nuevos productos pero, a decir verdad, fue Aitor quién realmente me dio la idea definitiva de lo que creo que podría ser algo revolucionario para nuestro negocio.

Aitor miró a Amets sorprendido y dijo:

- ¿Que yo te he dado la idea?

- Bueno - respondió Amets - tú realizaste un comentario la semana pasada sobre máquinas expendedoras, y eso me trajo a la memoria algo que vi en Ámsterdam cuando estuve de Erasmus. No se trata de maquinaria para producir más o mejor leche, sino que se trata de una máquina para vender nuestra leche directamente al público. Como tú decías Aitor, lo que os propongo, por increíble que parezca, es: ¡una máquina expendedora de leche! Cuando necesitas leche vas a la máquina a cualquier hora y puedes obtener un litro introduciendo una moneda, como si fuera un refresco. La máquina lleva incorporado un depósito de leche que se va cambiando diariamente, y así todo el mundo puede acceder directamente a nuestra leche sin intermediarios, y de un modo fácil y cómodo para ellos. Como os decía, este tipo de máquinas ya las estaban utilizando las explotaciones ganaderas de Ámsterdam y está dando muy buenos resultados. Para hacer posible este “invento”, como dice amona Glori, he estado hablando con un ingeniero del pueblo con el que he analizado cómo podríamos construir esa máquina aquí, lo que necesitaríamos, y el coste de producción. Ya tenemos el boceto de la máquina preparado, y, en caso de que os parezca una buena idea, tan sólo tendríamos que contactar con algunas empresas de la comarca y ver cuál de ellas se podría encargar de hacer la fabricación del prototipo.

Una vez más, las caras de perplejidad eran la nota dominante en toda la familia Urrutia y, nuevamente, nadie puso ningún “pero” a la propuesta de Amets y amona Glori.

Finalizó la exposición y todos volvieron a aplaudir efusivamente. la familia.

- Creo que hemos hecho un gran trabajo y que ha llegado el momento de tomar decisiones importantes. Para ello, le pediría a aita que hablase y expusiera su punto de vista sobre las ideas propuestas.

- Gracias Amets, hijo – dijo Andoni - Bueno..., yo no puedo hacer otra cosa que agradecer de todo corazón todo lo que estáis haciendo por sacar este negocio adelante. Siempre he confiado en vosotros y en vosotras; amona, Edurne, pero nunca pensé que pudieran salir ideas tan buenas y que fueran aceptadas con el respeto con el que lo habéis hecho hacia el trabajo de los demás. Sinceramente yo no me veo con la capacidad de elegir cual considero que es la mejor, y es más, diría que no tendríamos que elegir sólo una de ellas, ya que sería desperdiciar otras buenas oportunidades detectadas, sino priorizar y comenzar con la que consideremos entre toda la familia la más viable y por la que estaríamos dispuestos a apostar. Posteriormente, a medida que nos lo permitan nuestros recursos, iremos avanzando con el resto. Lo que no sé es cómo podríamos tomar esta decisión.

Andoni pensativo, se quedó con la mano en la barbilla mirando a todos.

- Yo tengo la solución, - dijo amona Glori.

- ¡Aizu, joven! -le dijo al camarero que casualmente pasaba por allí-, supongo que tendrás unos garbanzos de los de toda la vida por ahí ¿no? ¿Me podrías traer un puñado?

- Por supuesto señora, respondió. Aquí los tiene –dijo acercándole un cuenco de barro un rato después.

- ¿Y unos vasos, de los normales? - volvió a preguntar amona Glori.

- También señora, ¿cuántos quiere? –le respondió el camarero.

- Con tres será suficiente. Gracias.

AmamaGlori repartió los tres vasos entre las parejas que habían realizado las propuestas, y seis garbanzos a cada persona.

- Lo que vamos a hacer es lo siguiente: cada persona tiene seis garbanzos, lo que hará será dar tres garbanzos a la propuesta que más le haya gustado, dos a la siguiente que considere más interesante, y uno a la que considere que debe realizarse en último lugar. Después de que cada persona haya repartido sus garbanzos entre las propuestas, contaremos los que hay en cada vaso, y el que más tenga será la opción en la que trabajaremos en primer lugar y la que menos tenga, la dejaremos como tercera opción. ¿Se ha comprendido?

Andoni y Edurne estaban boquiabiertos con la propuesta de la amona Glori y, ésta miraba a Amets guiñándole un ojo. La complicidad entre ellos era manifiesta. *“Estos amigos que acaba de conocer Amets son la monda, ¡qué ocurrencias!”* pensó la amona Glori.

“votación ponderada ¡qué cosas!”.

Amets repartió los garbanzos, y algo quedó bastante claro desde un primer momento, y es que casi todas las personas añadían tres garbanzos a la propuesta de la máquina expendedora. Amets y la amona Glori no se lo podían creer. Todas las demás propuestas también obtuvieron un número importante de garbanzos, pero quedaban en un segundo plano. Tras el recuento se confirmó este hecho. La opción más votada fue la máquina expendedora, la segunda opción fue la sensibilización sobre la importancia de los lácteos



en personas mayores y jóvenes y, por último, la promoción del queso.

- ¿Qué os parece el resultado? – preguntó Amets.

- A mí me parece estupendo - dijo Andoni

Los demás asintieron con la cabeza dando muestras de aprobación a sus palabras y poniendo punto final a un día que había sido realmente intenso y que había permitido tomar decisiones importantes para poder continuar adelante. Andoni se encontraba muy satisfecho y orgulloso de su familia, y de cómo, cada uno, había contribuido en esta fase tan crítica de búsqueda de soluciones. Ahora podían regresar tranquilos al caserío.

Claves del capítulo

1. La creación de propuestas en equipo y la posibilidad de compartirlas es una potente fuente de motivación.
2. Comunicar adecuadamente las propuestas (encontrar el momento y la manera de transmitir las de forma atractiva) son un factor clave para sacarlas adelante.
3. Es importante no criticar las propuestas, respetando en todo momento los planteamientos realizados, escuchando de forma activa y sin interrumpir las intervenciones.
4. El proceso de generación de oportunidades de innovación pasa por no descartar ideas, priorizarlas de un modo organizado y seleccionar aquellas que respondan a los objetivos planteados.
5. El reconocimiento del trabajo y de las aportaciones de cada uno/a contribuye a

generar un espacio de creatividad, favoreciendo la motivación y la autoestima.

6. Disponer de herramientas que facilitan el consenso favorece la toma de decisiones con la que todos/as están conformes y satisfechos/as.

Preguntas para la reflexión

1. ¿Qué competencia emocional está más presente en este capítulo? ¿En que ha beneficiado la misma a la dinámica generada?
2. ¿Cuál es la emoción predominante en el grupo tras la finalización de la cena?
3. ¿Qué papel juega cada una de las personas en el desarrollo de la cena? ¿Qué contribución diferencial ha realizado el equipo de Amets y amona?
4. ¿Qué ha ayudado en la toma de decisiones final del grupo? ¿Qué crees que aportan este tipo de herramientas?
5. ¿Cómo se canalizan en tu entorno las propuestas creativas de los equipos de innovación? ¿Cómo se toman las decisiones?

Cena 4. Inspiración y lluvia de ideas

Había empezado la primavera, era abril. Los árboles frutales comenzaban a florecer. El haya de la familia estaba espléndida, llena de hojas. Las campas de alrededor del caserío estaban plagadas de margaritas silvestres que hacían que las zonas aledañas estuviesen pletóricas de vida. Las buganvillas subían hasta el balcón. Toda la fachada estaba decorada con vivos colores fucsias y verdes.

Los días habían comenzado a alargarse. Las lluvias eran frecuentes, pero ese año la primavera contaba con la inestimable ayuda del sol. Así se sentía la familia Urrutia, las dos últimas cenas habían sido esperanzadoras.

Amona Glori quería sorprender a la familia. Quería ayudar en la solución y quería que la próxima cena fuese muy especial. No quería desaprovechar esa energía, ya que la próxima cena podía representar un punto de inflexión para el equipo. Tenía que aprovechar las ideas y la creatividad de cada uno y, sobre todo, trabajar con la inspiración como herramienta unificadora. Para eso, tenía que pensar en hacer algo en la cena para que, de alguna manera, se pudiera aprovechar cada idea, cada aportación, por muy insignificante que pudiera parecer en un principio. Le resultaba curioso observar como cada miembro de la familia estaba encontrando su fuente de inspiración, había que canalizar tantas ideas y tanta energía.

Hacía un par de semanas, al amanecer, (ya que la vida en el caserío empezaba a las 5.30

de la mañana y acaba cuando se apaga el fuego de la chapa), amona Glori pudo observar como Andoni paseaba descalzo, mojándose los pies con la humedad del rocío por la linde del arroyo en el que jugaba de pequeño. Para Andoni ésta era una situación muy difícil. Aún no sabía cómo afrontarla. Llevaba paseando por ese arroyo todo el mes. Reflexionar tanto sobre el pasado no le estaba ayudando mucho, se sentía contaminado por tantas preocupaciones y responsabilidades. Sin embargo, eso no le impedía seguir buscando.

En cambio, osaba Jon que, en un principio, no se sentía capacitado para poder afrontar la difícil situación empresarial y afectiva de la familia, había encontrado cómo encauzar perfectamente sus sentimientos y su energía.

La semana anterior, en la cena de la sociedad de los jueves, ofertaron una cata de vinos de la que trajo nuevas ideas. El txakoli de Araba era suave y fino, el txakoli de Gipuzkoa carbonizado y cálido en acidez, y el txakoli vizcaíno muy completo y con cuerpo. Todos buenísimos, todos diferentes y, cada uno, con una clara personalidad única. El tinto riojano también estuvo presente y pudo degustar y disfrutar de un joven afrutado, un crianza templado y un reserva con solera. Después de aquello, un largo paseo por la playa fue su regalo.

Por otro lado, a finales de la semana anterior, Edurne le comentó a amona Glori que no contara con ella en toda la tarde, porque se iba a dar un paseo. En ocasiones a Edurne le gustaba salir a andar. A veces, incluso, llegaba hasta Zizurkil, cerca del restaurante de una famosa montañera tocaya suya. En el bar del restaurante solía tomar un café con leche en vaso y un pastelito de arroz. Le recordaba a la panadería de su familia. Mirando al valle se sentía siempre a gusto. Le servía para pensar en sí misma y en lo que le rodea, en su familia y en la situación en la que se encontraba.

Mirando al valle pudo distinguir a su tocaya, la famosa montañera, que llegaba de andar por el monte, muy probablemente de uno de sus entrenamientos. En ese mismo instante y, tal vez, por todo lo que el montañismo exige y representa, le vino la inspiración:

- ¿Por qué no mirar más alto? –dijo en voz alta.

Por otra parte, y de forma sorprendente, el pasado fin de semana Aitor llegó a la cocina eufórico diciéndole a amona Glori:

- ¡Amona, estás ante el pichichi de esta familia y ante la gran promesa! ¡Tengo la estrategia perfecta para resolver los problemas de casa! En el gaztetxe hemos estado viendo el partido de la temporada: ¡Real Sociedad-Barcelona! Un partidazo: 0-5.

Entre kalimotxo y kalimotxo, había entendido qué era lo que necesitaban en el negocio de los Urrutia. Nada como La Real para inspirarle en el trabajo en equipo, en el tesón y el éxito

de estar en primera. Eso es lo que ellos necesitaban. Lo tenía claro y así lo iba a transmitir en la cena.

De repente, Amets irrumpió en la cocina.

- ¡Amona, he conocido a unas personas increíbles! ¡A cada cual más inspiradora! La semana pasada cuando me acerqué para recoger información e interesarme por la agencia de innovación coincidí con un grupo de personas que tienen unas ideas muy interesantes. Me han hablado de las emociones, de la transformación personal, de empresas basadas en las personas, de equipos de innovación y de barnetegis emocionales. Es gente que se reúne para orientar a las personas y las organizaciones con la gestión de las emociones y el desarrollo de competencias socio-emocionales.

- Amona, – continuó Amets - al principio tampoco les seguía mucho, pues hablan de un significado y enfoques diferentes de la innovación y transformación del que había oído hablar antes, pero era emocionante oírles hablar. Para ellos y ellas “innovar pensando, haciendo, comunicando y sintiendo diferente” es el pan de cada día, la base fundamental para el desarrollo de nuevos productos, servicios, tecnologías y mercados -Amets no cogía una pausa ni para respirar y amona Glori disfrutaba escuchándole.

Como si fuera un chiquillo, Amets sacó de los bolsillos de la chamarra, que todavía no se había quitado de la emoción, unos tacos de distinto tamaños, eran post-its de colores.

- Con esto hemos hecho un trabajo, una dinámica, que dicen ellos, en la que cada uno escribía cosas positivas y cosas negativas, sobre el tema planteado. Primero individual y luego en grupo. Todo lo que se decía era para construir y se pegaba en un mural. Todo ese trabajo era muy importante. Nada se desechaba de primeras. Las personas que estaban allí tenían la sensación de que sus ideas habían ayudado al éxito del equipo. He aprendido a unir e integrar ideas diferentes. ¡Amona, de esto tenemos que sacar provecho! De aprender a unir.

Amets salió de la cocina emocionado por la experiencia y, como un niño con los zapatos nuevos, subió a su cuarto a tomar nota de todo lo que estaba aprendiendo.

A dos días de la cena se oyó un gran revuelo en el porche del caserío. Como era habitual, amona Glori y sus amigas estaban jugando a la brisca. En el caserío siempre había alguien de visita, si no eran las amigas de amona Glori y del difunto Joxemari, eran los amigos de la sociedad de osaba Jon, matrimonios de amigos de caza de Andoni, amigos futboleros de Aitor y, si no, algún Erasmus, amigo de Amets que nunca antes había estado en un caserío. Amets siempre se los presentaba a amona Glori: “éste es artista”, “ésta arquitecta” e, incluso, algún bohemio también estuvo con sus melenas y sus ropas de colores. Amona Glori casi nunca podía hablar con ellos directamente al no saber inglés, ni francés, ni

alemán, ni flamenco, pero se centraba en hacer lo mejor que sabía hacer: bailar entre fogones y cocinar como los ángeles lo que siempre era correspondido con sonrisas y sinceros besos de despedida.

Sin embargo, amona Glori, a pesar de estar jugando a la brisca y oyendo los chascarrillos del pueblo que traían sus amigas, no podía evitar el tener la mente en otra parte. Sabía que la próxima cena sería muy importante y quería ayudar, a su manera, creando un buen ambiente.

En sus ratos, cuando estaba sola, le replicaba a su difunto Joxemari:

- ¡Ay Joxemarimaitea! ¡Si estuvieras presente yo no tendría que estar preocupándome de estas cosas que ni entiendo! ¡Nirebihotza, ya me podrías haber enseñado un poco más...! Nuestro hijo Andoni no lo está pasando nada bien, ¿sabes? Si en vida hubieras contado más conmigo... Yo, igual, ahora, les podría ayudar un poco más, pero... ¿Qué digo? ¡Qué ibas a saber tú lo que era innovar...! Joxemari, nirebihotza, ¿no me podrías echar un cable desde ahí arriba? ¿Eh?

Amona Glori se sentía algo sola. Hubiese deseado que Joxemari estuviera presente para que él se preocupase de estas cosas. Joxemari era quien se encargaba de los negocios y, ella, de las cosas de casa. En los asuntos de dinero ella siempre estaba de acuerdo con las decisiones que tomaba su marido, Joxemari y, ahora...

Llegó el día de la cena. Amona, como siempre, se levantó a las 5.30 de la mañana. Esta vez se sentía más alterada de lo normal. Llevaba tiempo con ganas de que llegara ese día. Durante la mañana se dedicó a preparar la cena, atendía en la tele atenta al cocinero de moda en el momento. “¡Por la innovación!”, decía. “¡Por la innovación!”. Mientras, Amets, osaba Jon y Andoni se reían por su ocurrencia.

A amona Glori le gustaba centrarse en hacer bien lo que hacía. Los fogones le hacían desconectar. Se sentía reina de su reino. Se sentía poderosa y segura entre cazuelas, cazos y cucharones de madera.

Esa tarde, durante la partida de brisca, estaba como ida. No aguantó mucho tiempo sentada con sus amigas. Y no era la primera vez en el último mes. Amona Glori se encaminó hacia un lugar muy especial para ella y, también para su marido Joxemari. Cerca de casa, a las faldas del monte Buruntza, estaba su cueva, la cueva Marizulo. No era de noche como la primera vez que se escapó a hurtadillas con su, luego, marido Joxemari, pero, tenía una necesidad terrible de acercarse a la cueva. Necesitaba ese silencio, ese vacío, esa magia.

Lo primero que hizo al llegar fue cerrar los ojos y recordar los inolvidables momentos que pasó allí dentro con Joxemari. Recordó lo jóvenes que eran, lo mucho que se querían, la

boda, los hijos, el caserío, los esfuerzos que tuvieron que hacer para llevar adelante el negocio, la gente que les dio su apoyo, y los que no...; y todo lo que aprendieron por el duro camino.



Hizo un repaso al último mes recordando, uno a uno, a su seres más queridos. Su hijo Andoni, encerrado en el bloqueo sin saber cómo seguir; osaba Jon orgulloso de cómo había ayudado a la familia a expresar las emociones tomando él mismo la palabra; Edurne, preocupada por Andoni, su marido; Aitor tan afanoso como siempre y Amets, alma inspiradora

de la familia, refrescando el ambiente con sus nuevas experiencias alocadas, que si post-its de colores y palabras desconocidas, que si innovación, que si escucha sublime.

Llegó la cena y amona Glori sorprendió una vez más a todos. Esta vez, estaban expectantes. Venían con ilusión, con ganas, con ideas para aportar, y amona Glori estaba preparada para sacar el mayor jugo a la cena.

Como si de un ramo de flores se tratase, la mesa estaba repleta de platos, variados aromas y colores: un plato de tomates troceados, otro de lechuga limpia, otro de pepino, una paleta con distintos quesos, sal, pimienta, aceite, brillante pollo



- Pues bien – siguió diciendo amona Glori- ahora, en cinco minutos, me gustaría que cada uno escribiera todas las ideas que tengáis pensadas. Una idea por post-it. Luego las vamos a ir pegando en el panel. Todas las ideas son importantes, por muy insignificantes que os puedan parecer. Ninguna idea va a ser juzgada, las escucharemos todas con respeto. Ahora todo vale y si, luego, vemos que alguna idea tiene demasiada “sal”. Ya le echaremos algo para contrarrestar.

Todos se pusieron a escribir afanosamente. Andoni no daba crédito a lo que estaba viendo, no había visto a amona Glori tan ilusionada desde hacía años. No entendía cómo a amona Glori se le podía haber ocurrido tal cosa para aprovechar las ideas y el potencial de todos los miembros de la familia.

El tablón quedó lleno de post-its de colores. A Amets y a Aitor no les entraban más post-it en la mano. Eurne y osaba Jon también estaban inspirados pero eran más moderados, y Andoni, saliendo de su asombro, hasta llegó a escribir varias ideas. Amona Glori que ya tenía algo pensado, también escribió alguna que otra.

Pasaron los cinco minutos:

- ¡Tiempo! ¡Buen trabajo familia! -dijo amona Glori. Ahora necesito que os levantéis, que leáis todas las ideas que están pegadas en el tablón y que, poniendo una marquita al margen de la idea, destaquemos las que más nos hayan gustado.

Toda la familia se levantó e hizo caso a las indicaciones de amona Glori. De ese tablón cinco ideas fueron las más destacadas:

- Promoción de leche para las personas mayores en residencias.
- Cata de quesos en sociedades y cuadrillas.
- Patrocinar y colaborar con deportistas de élite del país o, incluso, cocineros importantes.
- Buscar mejores máquinas para la producción.

- Exponer nuestra empresa como caso a expertos, para encontrar colaboraciones y crear alternativas innovadoras.

Cinco ideas habían sido seleccionadas, pero ahora era difícil decidir cuál podría ser la mejor. Amona Glori intervino de nuevo.

- ¡Muy bien! Hemos destacado los ingredientes que más nos gustan y, ahora, tenemos que encontrar la mezcla adecuada para que sea apetitoso a nuestro paladar. Ahora hay que mezclar, como al hacer el bizcocho mezclamos la nata montada con los huevos, la mantequilla y la harina. Por ejemplo, podríamos hacer que alguna persona o deportista reconocido patrocinara nuestra leche y que fuese a las residencias a hablar de ella.

Osaba Jon fue el siguiente en aportar.

- O podríamos hacer que las personas mayores explicaran la cata de quesos en sus hogares, hospitales o en colegios.

La siguiente en animarse fue Edurne.

- También podría ser, ahora que dices lo de los quesos, hablar con las pastelerías y crear nuevos pastelitos de té o de café pero con queso.

Estaban trabajando muy bien en base al diálogo, la escucha activa, el respeto, la suspensión de juicio y el poder expresarse con libertad. Amona Glori estaba muy orgullosa de la magia que se estaba creando.

El siguiente en aportar fue Aitor.

- Incluso, se podría comprar mejor maquinaria para la producción de leche para esos nuevos pasteles de queso, y que algún cocinero famoso de la zona los anunciase en la tele.

Andoni no se pudo aguantar y rompió ese momento estelar:

- ¿Alguien ha pensado de dónde vamos a sacar el dinero?

Son todas ideas bonitas, pero nos falta lo esencial. Amona Glori respondió a su hijo, rompiendo su propia regla:

- ¿Eso es lo que quieres aportar? De peores situaciones hemos visto rayos de esperanza. No serás tú quien quiera apagar ese rayo, ¿verdad? Venga Andoni, ten confianza y sigamos.

Entonces Amets dijo:

- Amona Glori, ¿Qué te parece si de todas estas ideas, y ya que somos pocos, creamos “nanoequipos”, pequeños equipos de dos o tres personas, que desarrollen más en profundidad cada una de las ideas? Por ejemplo, que Aita y Aitor trabajen juntos, Ama y osaba Jon en otro grupo y tú y yo en otro. Tenemos que trabajar para que lo que ahora es sólo una idea se convierta en un proyecto. Incluso, que nos empecemos a fijar más

concretamente en otros productos parecidos, en otras maneras de hacer, en el tema económico. ¿Me seguís? Por ejemplo, Aitor, la idea de la maquinaria no es mala, pero intenta darle otra vuelta, no sé, igual en algo más barato. Más sutil. ¿Qué te parece?

Sin poder aguantarse la reacción, Aitor salto:

- ¡Sí hombre, mira aquí el sutil! En máquinas expendedoras, que están tan de moda, ¿así te parece más sutil?

Amona Glori tuvo que interrumpir.

- Bueno, bueno, bueno..., antes de que nuestras tripas empiecen a rugir por nosotros, demos paso al café y los postres y creemos nuestro propio plato al gusto de cada cocinero y luego ya veremos. Onegindanori!

Finalizaron la dinámica y, mientras sacaba el pan tostado en una gran bandeja de porcelana, amona Glori lanzó un guiño a Joxemari, que le observaba desde arriba.

Claves del capítulo

1. Cada persona tiene sus momentos y espacios de inspiración personal.
2. Las fuentes de inspiración se encuentran en donde menos te lo esperas. Ante cualquier bloqueo, es mejor no pararse.
3. Cualquier elemento (situación, condición, estado, problema, utensilio, persona) pueden inspirar y servir para crear un contexto creativo.
4. En una fase creativa todas las ideas son válidas, incluso las ideas aparentemente absurdas pueden ser precursoras de una idea brillante.
5. Establecer reglas de diálogo (escucha activa, respeto, suspensión de juicio) es una herramienta útil para la puesta en común de ideas y el paso de la creatividad individual a la compartida.
6. El uso de técnicas y metodologías de creatividad favorece el despliegue del potencial creativo de todas las personas.

Preguntas para la reflexión

1. ¿Qué emociones predominan en este capítulo? ¿Cuáles no?
2. ¿Cómo contribuye la amona Glori a generar el contexto que favorece la puesta en común de las ideas de todas las personas?
3. ¿Cómo han evolucionado las diferentes personas del equipo?
¿Cuál te ha llamado más la atención?
4. ¿Cuáles son las fuentes y espacios de inspiración de cada una de las personas?
5. ¿Cómo se organiza el equipo para trabajar las ideas y transformarlas en oportunidades de innovación?
6. ¿Contribuyes a promover en tu entorno espacios y dinámicas que estimulen la

generación de ideas y su materialización?

¿Qué condiciones consideras que se deberían dar para ello?

Cena 6. Reconocimiento y comunicación

La siguiente cena no podía ser un festín familiar cualquiera, tenía que ser más bien una celebración. Habían sido muchas y muy intensas las emociones de los últimos meses, y eran incontables las sensaciones a compartir tras los logros conseguidos. Hacía tan sólo unos meses la estructura de lo que constituía aquella pequeña familia y su modesta explotación lechera se tambaleaba sin esperanza. Los problemas económicos amenazaban, no solamente la vida de la empresa, sino la de sus propios integrantes y el núcleo familiar. Se habían encontrado en una situación de crisis irreparable que había puesto en peligro la continuidad del negocio y de la familia, pero entre todos habían sido capaces de transformar esa realidad y de lograr un inesperado clima de esperanza y de creatividad compartida. Había sido un periodo duro, pero la capacidad de la familia para salir adelante y para vencer los obstáculos encontrados en el camino había sido inconmensurable. De eso no había duda. Era un logro conjunto, y había que celebrarlo.

Andoni hacía sus reflexiones sentado en el pequeño banco de madera colocado en la parte trasera del caserío. Tenía los pies entre la hierba, todavía mojada por el rocío de la noche anterior, y empezaba a notar la humedad del suelo atravesando la tela de sus viejas zapatillas. Entretanto, la familia aún dormía. Despertado de sus pensamientos por el grave canto de un gorrión común, levantó la vista del suelo y dirigió sus ojos a la vieja haya que, con serenidad casi inmortal, custodiaba la casa. Hacía tan sólo unos meses ese recio árbol parecía marchitado y moribundo, enfermo por la fría incertidumbre invernal. Ahora, sin embargo, se alzaba deslumbrante. Mostraba gamas infinitas de color, y sus hojas resplandecían por la floración propia del mes de junio. Resultaba increíble, porque parecía como si aquel viejo árbol se mimetizara de forma casi perfecta, con la evolución de los Urrutia, quienes rebosaban ahora la misma energía característica de la nueva estación. Por un instante, se identificó con su fuerza y su equilibrio y su mente enseguida adquirió un estado más profano que el de aquel gigante de la naturaleza. Le esperaba un día muy intenso, y no podía permitirse demasiado tiempo para la quietud y las contemplaciones. Andoni llevaba varios días queriendo preparar una sorpresa especial para su familia, y había llegado el día de hacerlo.

Era una sorpresa merecida. Lo que empezó siendo una crisis irreparable, había acabado convirtiéndose en una oportunidad única para el negocio y realmente merecía la más

distinguida celebración. Por supuesto, no había sido fácil llegar al punto en el que se encontraban. La idea inicial de Amets había tenido muy mala acogida y había supuesto una clara amenaza para la cohesión del grupo familiar y para la continuidad del negocio. Afortunadamente, habían sido capaces de superar los conflictos derivados de esas dudas en las fases iniciales, en gran parte gracias a una actitud abierta a la escucha, a la comunicación y a la expresión de sus emociones. Esta combinación de recursos había generado un adecuado clima de confianza y apoyo mutuo que les había permitido aprovechar el potencial que cada miembro de la familia había demostrado encubrir. En definitiva, les había dado una oportunidad única de sacar su negocio adelante.

Un elemento clave en dicho proceso había sido, precisamente, la generación de espacios comunes en sus cenas familiares. En ellas, cada miembro de la familia había tenido la oportunidad de expresar sus miedos, sus intereses y sus inquietudes, y había propiciado un admirable nivel de conocimiento mutuo. Estos avances difícilmente hubieran sido posibles en otras circunstancias más cómodas. Por ello, Andoni sabía que la celebración que tenía entre manos era crucial, no sólo para su familia, sino para el futuro del negocio del que él era responsable. De repente, consciente de la relevancia de sus pensamientos, se levantó del banco decididamente y se dirigió dentro de la casa.

Amona Glori parecía atareada. Oía a café recién hecho y se oía ruido de platos en la cocina. Al atravesar la puerta, vio que no sólo se había levantado ella. Edurne, osaba Jon y Amets también estaban allí, y dirigieron su mirada hacia Andoni cuando éste entró en la cocina. En ese momento, todos sus pensamientos volvieron a aparecer de nuevo, de manera clara. Tenía la sensación de que aquellas personas que tenía delante de sus ojos no eran sólo su familia. Formaban ya parte irremediable de sí mismo. De repente, sintió que lo ocurrido en los últimos meses le había despertado un cariño totalmente distinto al que sentía anteriormente hacia ellos. Ahora les entendía y les conocía mejor, les quería, comprendía y respetaba de una manera radicalmente distinta a como lo había hecho antes. Después de acercarse a su mujer y darle un tierno beso en la frente, se quedó de pie al lado de amona Glori y les informó:

- Hoy quiero que sea un día especial. He avisado a la gente del pueblo que tenemos algo importante que anunciarles. Haremos una celebración en la plaza. Quiero que les pongamos al día de las decisiones que hemos tomado, y quiero aprovechar la ocasión para celebrar que nuestra explotación lechera vuelve a la carga con más fuerza y energía que nunca.

Se acercaban las siete de la tarde y la familia ultimaba los preparativos para la gran cena. El día aún conservaba la temperatura cálida acumulada durante la jornada y el sol regalaba

sus últimos rayos de luz. En mitad de la plaza del pueblo, estaban colocando unos largos tablones a modo de mesas corridas. Sostenían las tablas unas patas de madera deterioradas por el paso del tiempo, pero robustas, capaces, aún, de sujetar lo que se les colocase encima. Andoni vigilaba el proceso de preparación atento, nervioso por asegurar que los acontecimientos se sucedieran en orden. Lo ocurrido en las últimas semanas había dejado en él una gran huella, y estaba empeñado en que todo saliera bien. Observaba a su familia atareada en sus labores. Su hermano, siempre atento a las necesidades de la familia, se ocupaba hacendoso de colocar la pesada base que sostendría los tablones de maderade las mesas. Nunca había sido un hombre de constitución demasiadofuerte, pero su energía era inagotable. Aitor se afanabaen sus tareas siempre a su vera. Después de colocar las tablas más pesadas, y dando alarde de su carácter tozudo y terco, se obstinaba, en balde, en colocar un tablón roto a la misma altura que los demás. Mientras tanto, Edurne, estaba acabando de atar laslonas que salvaguardarían las mesas del rocío de la noche, mientras vigilaba atenta las labores culinarias de amamaGlori, quienseleccionaba con cariño los mejores tomates para las ensaladas. Al fondo, se apreciaba la silueta de Amets en su camino de vuelta dela tienda de gominolas para los críos. Venía cargado de las bolsasde regaliz y confetis que había prometido a los más pequeños y, por la sonrisa que traía, parecía que también había logrado supropósito de que le dejaran en la taberna el equipo de música y los altavoces para después de la cena. Como siempre, quería asegurarse de cuidar los más pequeños detalles.

Era bonito observar cómo se complementaban. Realmente, formaban un buen equipo. Súbitamente, a Andoni un claro pensamiento le atravesó la mente. De repente, de la forma más inesperada, tomó conciencia sobre cuál había sido su aportación en la creación de ese eficaz equipo que ahora admiraba hinchado de orgullo. Era una aportación clave, pero hasta ahora había pasado desapercibida ante sus propios ojos. Su actitud era radicalmente diferente a la de su padre. No es que no admirara la capacidad que aquel hombre había mostrado para sacar adelante a su familia y a la explotación lechera que dirigía. Simplemente, las circunstancias ahora eran distintas y requerían un estilo de gestión diferente. Los cambios acontecidos en el mercado y en la sociedad en la que ahora vivían eran demasiado fuertes como para ignorarlos, y requerían un estilo de liderazgo, a todas luces más abierto, más compartido. Esa transformación pasaba por superar su autosuficiencia, su racionalidad, e incorporar elementos más humanos y más sensibles a las necesidades emocionales de su familia. Y a eso, pensaba Andoni, convencido, su padre no le había prestado suficiente atención. Prueba de ello era la dolorosa marca que había dejado en su corazón, apenado por la distancia que siempre había percibido en su

padre. Pero Andoni ya había superado ese rígido modelo de referencia que, durante mucho tiempo, le había servido de guía y que le había enseñado a ser un hombre autosuficiente, duro y autoritario. Afortunadamente, Andoni había sido capaz de redefinirse tras sus circunstancias vitales y, gracias a ese proceso de evolución, había ofrecido a su familia la posibilidad de formar un equipo de iguales. Ese sencillo cambio de perspectiva era determinante. Sin duda alguna, era lo que había hecho posible el funcionamiento del eficaz equipo que ahora admiraba orgulloso.

Cuando miró el reloj, se percató de que ya casi eran las ocho y media de la tarde. El murmullo de fondo comenzaba a ser cada vez mayor, alimentado por un tumulto de gente que, de manera progresiva, se iba acercando hasta la plaza. Andoni se sacudió la cabeza un instante, como queriendo salir de sus profundos pensamientos, y se acercó a ayudar a osaba Jon y a Edurne, que se afanaban en mantener vivas las brasas de la parrilla en la que asarían el pescado y la carne. Se les veía contentos, y parecían estar disfrutando del sencillo acto de avivar el fuego con los recortes del periódico de la mañana. Todo parecía ir según lo previsto. Cuando miró a su alrededor, se percató de que ya eran más de una docena las personas que se habían acercado hasta allí. Amona Glori, haciendo honor a su carácter afable y a su buena mano con los más pequeños, había concentrado a su alrededor una hambrienta jauría de niñas que le preguntaban incansables por su prestigioso pastel de chocolate. La mujer las instaba a esperar. A unos metros de ellas, Amets se esforzaba por ultimar los preparativos con los altavoces para la música, mientras Aitor cortaba en simétricas rebanadas el indispensable pan de leña que acompañaría el festín. Para cuando quisieron darse cuenta, había anochecido. Eran las nueve de la noche y la cena estaba lista.

Todo marchaba según lo previsto. El incesante tránsito de sabrosos entremeses que osaba Jon y amona Glori habían preparado con esmero estaba resultando muy agradable. En el ala oeste de la mesa, Edurne y Amets charlaban con un grupo de técnicos del ayuntamiento que se habían acercado a compartir la celebración con la familia. El más veterano, un corpulento hombre en su cincuentena, especializado en la promoción del sector agrícola, masticaba apresurado un pintxo de bacalao. Realmente, le inquietaba la propuesta de colocar expendedores de leche en las zonas urbanas. Le parecía una locura, y no acababa de entender cómo habían podido plantearse en serio una idea así. La familia Urrutia siempre había tenido un negocio modesto, sin grandes pretensiones, y hubiera jurado que la difícil situación del mercado empujaría a los hijos a abandonar el negocio y a marcharse a buscar un sueldo mileurista a la ciudad. No es que no le pareciera una buena idea lo de los expendedores. De hecho, estaba fascinado por la originalidad de la

propuesta y pensaba que, con una buena gestión, era una idea de mercado con mucho potencial no sólo para la familia, sino para todo el sector. Definitivamente, le costaba admitir que una alternativa tan prometedora fuese resultado del trabajo de aquella sencilla familia, y no de su saber acumulado tras años de gestión en el ayuntamiento. Debía admitir que estaba impresionado.

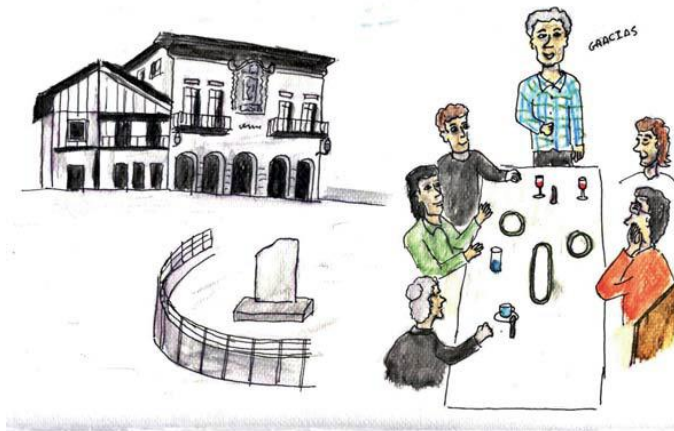
Todavía quedaban algunos entremeses sueltos en la mesa, pero osaba Jon y amona Glori empezaron a servir el pescado y las chuletas. Mientras las servían, un grupo de amigos de Aitor se reía a carcajadas en el otro lado de la mesa. No estaban acostumbrados a ver a su amigo tan imbuido en cuestiones familiares y les divertía hacer chistes graciosos sobre su nuevo papel en el negocio Urrutia. Aitor siempre había sido muy reacio a los cambios y, siempre, mantenía una actitud agresiva y cerrada ante las adversidades. Por eso, el hecho de verle ahora tan entusiasmado con una idea tan demencial resultaba motivo de mofa entre su cuadrilla, y no desperdiciaban ocasión para divertirse con ello. Desde la distancia, su padre le observaba atento, altivo. Conocía a su hijo mejor que a sí mismo, y sabía que se sentía feliz. Así que él también lo estaba. La evolución de su hijo representaba la suya propia, y se sentía dichoso por haber participado en el proceso. Al girar la cabeza para observar a Amets, le encontró agachado. Las niñas ya habían acabado la carne y él se dedicaba, atento, a repartir los regalos que les había prometido. Siempre había sido especial, y todavía seguía demostrándolo. Andoni pensaba, orgulloso, que sería un excelente padre. Cuando dejó de estar inmerso en sus pensamientos y volvió la vista a la mesa, se percató de que alguien preguntaba por el café. El momento había llegado.

- Quiero anunciar algo – comunicó decidido mientras se levantaba de la silla y golpeaba un tenedor contra su copa ya manchada por la grasa de las chuletas.

Aún oía murmullos en algunos corros al final de la mesa.

- Quiero anunciar algo –repitió Cuando por fin hubo logrado el silencio, continuó: - Como sabéis, hoy es un día especial para mi familia. En los últimos meses hemos vivido momentos muy duros a causa de la situación que está atravesando nuestro negocio y el sector de la leche. Estamos viviendo una grave crisis que está poniendo en peligro nuestra explotación y, realmente, está siendo duro afrontar la situación – se hizo el silencio—. Pero, os hemos invitado a esta celebración porque tenemos esperanzas y porque confiamos en que vamos a ser capaces de transformar esta crisis en una oportunidad única para sacar adelante nuestro pequeño negocio desde una nueva dimensión, una dimensión más innovadora, una dimensión más ajustada a las necesidades de la sociedad actual. Estos meses de trabajo han sido muy duros, porque hemos vivido situaciones de mucha tensión pero, gracias a la perseverancia y entereza del excelente equipo que ha demostrado formar

esta familia, hemos encontrado una nueva alternativa para sacar adelante la explotación. Por eso, queríamos aprovechar esta oportunidad para compartirla con todas las personas



que estáis aquí presentes, porque también habéis sido una parte esencial de este proceso y porque queremos compartir nuestra alegría y esperanza con vosotros – hizo una pausa – y con vosotras.

Andoni descansó unos segundos para recuperar aire y dirigir una tierna mirada a su familia. Estaba empezando a sentirse emocionado por la suma de sensaciones que había acumulado durante toda la jornada, y no pudo evitar que se le enturbiaran los ojos con lágrimas. Volvió a coger aire, esbozó una modesta sonrisa alegre y continuó:

- Llevo toda la semana pensando en cómo agradecer

a mi familia el esfuerzo que ha hecho durante todo este tiempo por sacar adelante el negocio y cómo transmitirles lo orgulloso que estoy de ellos, pero ha sido imposible encontrar la forma de hacerlo. Sólo me queda darles aquí, públicamente, las gracias por su trabajo, por sus esfuerzos inagotables por sacar adelante la explotación, y por enseñarme a confiar en que las cosas siempre pueden mirarse desde una nueva perspectiva. Pero, sobre todo, quiero darles las gracias por su cariño, por su apoyo, por el profundo respeto que siempre muestran hacia las personas que tienen alrededor, y por haberme mostrado que la mejor forma de sacar una empresa adelante es atender a las personas que la constituyen y la mantienen viva. Como muestra de que todo este esfuerzo da ahora sus frutos, he querido prepararos una sorpresa que representa nuestro trabajo conjunto – apenas podía hablar ya de la emoción, pero acabó con un tono de voz aún más suave - Gracias de corazón a los cinco.

Andoni intentaba esconder con su sonrisa las lágrimas que se empezaban a deslizar por su rostro. Cuando se sobrepuso de la tímida vergüenza, levantó la vista y fue consciente de

que el tumulto de personas sentadas en aquella mesa le miraba sonriente mientras aplaudían efusivamente, empeñándose con ese gesto en arropar a aquel orgulloso padre. Cuando ya fue apagándose la intensidad de los aplausos, un nuevo estímulo llamó la atención de los presentes. A unos metros de la mesa, cerca de donde estaba colocada la parrilla, un hombre comenzó a destapar sonriente un voluminoso bulto que hasta entonces había pasado desapercibido por estar cubierto por bolsas de basura negras atadas entre sí. Era un viejo amigo ingeniero de Andoni, encargado de la gestión de un taller de creación de prototipos para la automoción, con quien muy disimuladamente Andoni se había compinchado previamente en la sorpresa. Al retirar el ingeniero las bolsas de basura de aquel misterioso fardo, y apartar seguido la sábana blanca que servía de segunda capa de protección, quedó al descubierto un curioso aparato de aproximadamente de un metro y medio de altura en el que podía leerse **“Vuelve a disfrutar de tus orígenes de manera sana, cómoda y natural. Te acercamos la mejor leche de vaca a la puertade tu casa. Sin conservantes, sin colorantes, sin intermediarios. Cuida a tu familia, bebe leche natural de vaca en la puertade tu casa”**. Más abajo, se leía en relieve: **“Explotación LecheraUrrutia”**. El ingeniero fue parco en palabras, aunque no dejó de acompañarlas con una delicada sonrisa:



– Este es el regalo de vuestro padre. Es un simple prototipo, pero creo que simboliza el inicio de vuestra nueva fase.

Entre miradas de sorpresa y emoción, la familia observaba perpleja aquel aparato. No estaba terminado y requería muchas mejoras, pero constituía, sin duda alguna, el punto de partida para sus nuevos proyectos. Al de unos segundos, volvieron su vista a la mesa para observar a su padre, a aquel hombre orgulloso y emocionado que les miraba expectante y nervioso. Le miraban felices entre lágrimas. Se miraron también entre ellos y, de forma casi

mística, sintieron en aquel instante que formaban un buen equipo. Sintieron que deseaban seguir trabajando juntos, no sólo porque permitiría sacar adelante a la empresa que tanto les importaba ahora, sino porque ese trabajo compartido formaba ya parte de su propia autorrealización.

Andoni, tranquilo, suspiró. Sentía que había cumplido su misión.



Claves del capítulo

1. Es importante que todas las personas se respeten a sí mismas y a las demás, conociendo sus propias limitaciones y potencialidades.
2. El paso de Andoni de un modelo tradicional (líder duro, fuerte, e inflexible) hacia un liderazgo compartido es clave para el avance del equipo.
3. La gestión de la diversidad tiene un valor clave porque permite combinar actitudes, valores y competencias de personas con diferentes perfiles.
4. La comunicación y el reconocimiento del equipo ante la sociedad o comunidad, a través de encuentros sociales u otros medios, constituye un importante recurso que puede ayudar a reforzar la automotivación, la pertenencia al equipo, el valor de marca y los logros conseguidos.
5. El hecho de que el equipo esté cohesionado y haya creado normas informales de respeto y comprensión mutua favorece el deseo y la ilusión para seguir trabajando de manera conjunta, así como de plantear nuevas acciones de futuro orientadas a la acción y la mejora.

Preguntas para la reflexión

1. ¿Qué es lo que ha permitido a este grupo convertirse en un equipo?
2. ¿Cómo ha contribuido cada persona a este cambio?
3. ¿Qué consecuencias habría tenido, tanto para el equipo como para la explotación, que Andoni no hubiera aprendido a compartir las responsabilidades?
4. ¿Qué implicaciones ha tenido el hecho de que el equipo fuera heterogéneo en visiones,

aportaciones y valores? ¿Cómo ha afectado esa diversidad al desarrollo individual, grupal y organizacional?

5. ¿Cuál es el valor de transmitir los logros al entorno y de hacer un reconocimiento público del equipo?

6. ¿Cómo se comunican y reconocen los logros de los equipos en tu entorno? ¿Se podría hacer de manera diferente?

CAPÍTULO V

DISEÑO METODOLÓGICO

5.1 Enfoque de la investigación: Mixto.

Para esta investigación se eligió el enfoque mixto, ya que unifica a la investigación cuantitativa y cualitativa la cual tiene como objetivo la captación y recopilación de información mediante la observación, la encuesta y algunos otros instrumentos. (Hernandez, 2003).

5.2 Alcance de la investigación: Explicativo.

Este diseño de investigación es explicativo ya que va más allá de la descripción de conceptos o fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos; están dirigidos a responder a las causas de los eventos físicos o sociales, se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se da éste, o por qué dos o más variables están relacionadas. (Hernández, 2003).

Es decir, las investigaciones explicativas son más estructuradas que las demás clases de estudios y de hecho implican los propósitos de ellas (exploración, descripción y correlación), además de que proporcionan un sentido de entendimiento del fenómeno a que hacen referencia.

5.3 Diseño de la investigación: Experimental.

Se refiere a un estudio en que se manipulan intencionalmente una o más variables independientes, para analizar las consecuencias de la manipulación tiene sobre una o más variables, dentro de una situación de control para el investigador.

Se divide de acuerdo en: pre experimentos, experimentos "puros" (verdaderos) y cuasi experimentos.

5.4 Tipo de investigación: De campo.

El trabajo de campo implica la relación directa del investigador con las fuentes de información no documentales (Hernández, 2003) El tipo de investigación es el de campo ya que se realiza en el propio sitio donde se encuentra el objeto de estudio.

5.5 Población.

Una población es el conjunto total de las unidades de análisis (Hernández, 2003). La población de la investigación estuvo constituida por 35 estudiantes de la carrera de psicología segundo semestre en universidad de sotavento.

5.6 Muestra de la investigación: Probabilística

En la Muestra probabilística todos los elementos de la población tienen la posibilidad de ser escogidos (Hernández, 2003). Esto se obtiene definiendo las características de la población, el tamaño de la muestra y a través de una selección aleatoria y o mecánica de las unidades de análisis.

5.7 Instrumentos de prueba.

5.7.1 Cuestionarios.

Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir. Las preguntas cerradas son fáciles de codificar y preparar

para sus análisis, así mismo estas preguntas requieren un menor esfuerzo por parte de los respondientes. (Hernández, 2003).

Las preguntas abiertas son particularmente útiles cuando no tenemos información sobre las posibles respuestas de las personas o cuando esta información es insuficiente.

Los participantes no tienen que escribir ni verbalizar pensamientos, si no únicamente seleccionar la alternativa que describa mejor su respuesta. Responder un cuestionario de preguntas cerradas toma menos tiempo que contestar a uno con preguntas abiertas.

CAPÍTULO VI

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

6.1 Resultados cualitativos.

A continuación se presenta los resultados observados en cada módulo del curso taller aplicado a adultos tempranos participantes de segundo semestre de psicología.

Módulo 1:

Se hizo la presentación del curso taller donde se explicó, a los participantes, los objetivos que se pretendía realizar, fue un grupo mixto, se observó al grupo un poco indiferente o mejor dicho en resistencia, al iniciar se llevó a cabo una dinámica de presentación para favorecer la empatía entre los participantes de la cual se obtuvo como resultado la atención para iniciar con la aplicaron de pruebas de inteligencia emocional y auto-concepto para fomentar su autoconciencia, los chicos se mostraron inquietos por descubrir sus habilidades de inteligencia emocional.

Al finalizar las pruebas se les impartió una pequeña reseña del contenido de los temas para obtener autoconciencia de ellos, después se llevaron a cabo actividades reforzadoras, donde los participantes se mostraron interesados en la técnica

Por ultimo como cierre se les explico la importancia de la atención para reconocer los pensamientos y sentimientos en ellos mismos, en las demás

personas y para ello se les encargo de tarea una lectura donde debían identificar pensamientos y sentimientos con un lápiz bicolor donde el color azul eran los pensamientos y el rojo las emociones, pidiéndoles también que hicieran una bitácora con la actividades que hicieron en el curso y de tarea. Observando en la mayoría un poco de resistencia que fue desapareciendo con forme se les fue explicando nuevamente la finalidad de este curso-taller.

Módulo 2.

Al iniciar el segundo módulo se comenzó por reflexionar las preguntas de la historia “una historia de transformación personal y organizativa desde la perspectiva de la inteligencia emocional” sacaron conclusiones para enfrentar situaciones parecidas en su vida diaria e identificaron con que personajes se sintieron identificados: el cual sirvió para el auto-conocimiento de los jóvenes participantes. Al finalizar se les entrego una hoja con su actividad de trabajo denominado reflexión personal, como resultado se pudo observar que habían chicos (as) que tardaban más en responder cuando las indicaciones fueron que respondieron lo más rápido posible, ese fue un punto a favor para esta investigación con el objetivo de este curso taller; ayudando a potencializar el auto-concepto.

Al finalizar esa actividad, se comenzó con el reconocimiento de emociones entregando a cada participante su hoja correspondiente, con la finalidad de activar el reconocimiento de emoción entrenando también su autoconciencia, como resultado se observó mucha confusión a la hora de empezar a unir la descripción de los sentimientos con el sentimiento correspondiente la cual favoreció su autoconciencia.

En la quinta actividad denominada identificación de expresiones no verbales se les pidió a los participantes que analizaran las expresiones corporales de distintas imágenes y respondieran el ¿Por qué está sintiendo lo que siente? ¿Qué estará pensando? ¿Qué expresa la cara? Como resultado se observó que habían chicos (as) que no respondían todas las preguntas y no se tomaban el tiempo para analizarlas, lo cual se debe a la falta de auto-motivación para desarrollar habilidades como la empatía y autoconciencia.

En la segunda actividad reforzadora: “ABC de Ellis” fue impartida para la identificación de pensamientos irracionales que producen emociones o conductas contraproducentes, se desarrolló en ellos la autoconciencia y reforzando el auto-control mostrándose muy atentos e interesados para aprender la técnica.

En la sexta actividad se les proyectó un video denominado: “cerebro dividido” con el objetivo de dar a conocer cuáles son las funciones de cada uno de los hemisferios cerebrales, se observó a los jóvenes atentos y se logró obtener auto-motivación personal, auto-conciencia y empatía con otras personas.

En la séptima y última actividad de este módulo. “el lápiz bicolor emocional” se concientizó a los jóvenes sobre la importancia de analizar nuestros pensamientos y sentimientos poniendo como ejemplo; un nido de alambre enredado, literalmente es un conflicto como resultado a esta actividad se pudo percibir la atención necesaria para dejar claro cómo solucionar pequeños conflictos en cada uno de los jóvenes.

Módulo 3

En el módulo tres se trabajó para descubrir y auto-conocer las habilidades de los jóvenes participantes, empezando primero por conocer la inteligencia que más predominó en ellos. Como resultado se obtuvo; curiosidad, entusiasmo por conocerlo después se integraron en cuatro grupos de seis personas, en cada grupo había una persona con cada inteligencia.

En la actividad de trabajo uno: “barajas de emociones” los participantes pudieron conocer , ponerles nombre, explicar lo que hacen para manejar esa emoción o bien explicar cuándo fue la última vez que se sintió así, ¿Por qué sucedió? Y ¿Qué hizo al respecto? Como resultado se obtuvo: empatía con sus propios compañeros, autoconciencia personal y manejo de emociones.

En la actividad de trabajo 2: “restaurando las emociones” se llevó a cabo para tomar conciencia de las situaciones que hacen que disminuyan ciertas emociones y como poder restaurar la emoción. Como resultado a su aplicación se obtuvo: Auto-conocimiento y Auto-control en los jóvenes participantes

En la actividad de trabajo tres: “banco de habilidades”, los jóvenes fomentaron la interacción positiva entre sus compañeros de grupo donde se generaron relaciones de reconocimiento mutuo, aprendizaje e intercambio, con sus propias habilidades el resultado obtenido se dio en la empatía y auto-conocimiento.

En la actividad de trabajo 4: “encauzar los sentimientos” se llegó a la reflexión profunda de algunos pensamientos, mediante oraciones personalizando hasta donde son verdad y lo que comportan, así como caminos para mejorar los propios sentimientos en las relaciones interpersonales, como resultado se obtuvo: auto-conocimiento, auto-control y manejo emocional.

Módulo 4

En el último modulo se trabajó con los jóvenes la técnica reforzadora de inoculación del estrés para tener un claro entendimiento de las emociones, fortalezas, habilidades, amenazas, y capacidades de los jóvenes de segundo semestre que ya se tenían consientes gracias a las anteriores actividades.se obtuvo como respuesta incremento en el auto-conocimiento y la auto-regulación de las emociones.

Después en la primera actividad se trabajó con ellos: la oca de emociones, juego para ayudar a gestionar la las emociones, donde se obtuvo; Auto-conciencia, auto-regulación, auto-motivación, empatía, interacción socioemocional y un poco de coah emocional donde los jóvenes ayudaron a sus compañeros a tener auto-conciencia de sus emociones.

En la tercera actividad llamada: el momento presente, se llevó a cabo para reflexionar sobre el momento presente de sus vidas, ayudo a profundizar en la auto-conciencia de uno mismo, en ellos se observó mucha curiosidad y atención al texto, obteniendo también auto-motivación y auto-regulación personal.

En la actividad de trabajo cuatro se trabajó con ellos el radar emocional siendo una actividad para su reflexión gestionando emociones que tenían atrapadas, reflexionaron como es que funcionan esas emociones en ellos y como pueden configurarlas para tener más éxito en sus distintas situaciones de la vida.

En la segunda actividad reforzadora se aplicó: la escritura emocional expresiva donde escribieron experiencias difíciles de su vida, como resultado obtuvieron efectos positivos en la salud emocional por medio de la auto-conciencia de lo que sintieron, pensaron y actuaron, obteniendo también la auto-regulación de esas experiencias para poder orientar otras situaciones.

Por último se les entrego las últimas escenas de la historia de tarea: una historia de transformación personal y organizativa desde la perspectiva de inteligencia emocional.

CONCLUSIÓN

El objetivo fundamental de esta tesis fue desarrollar el auto-concepto de los adultos tempranos de entre 20 y 24 años de edad mediante un curso taller de inteligencia emocional, clave para el desarrollo personal y la madurez psicológica que todo ser humano necesita para su autorrealización, el cual llevara al adulto temprano a analizar situaciones antes de tomar cualquier decisión, a identificar aspectos que no conocía e identificar pensamientos sobre si mismos.

Se pensó en este tema debido a la falta de autoconciencia y autoconocimiento en adultos tempranos principiantes de universidad debido a la etapa en que se encuentran de su desarrollo se dice que su nivel maduración empieza a incrementar por esta razón se realizó la propuesta de esta herramienta psicológica curso-taller donde su principal objetivo es fomentar la autoconciencia y mejorar el autoconocimiento para desarrollar el auto-concepto.

Hoy en día el CI (coeficiente emocional) garantiza el éxito en el ámbito profesional, social o personal. La capacidad de conocerse a sí mismos, de expresar emociones y de entender las de las demás personas, ayuda a relacionarse mejor con el interior y el entorno familiar, laboral y social en general.

En la adultez temprana la madurez psicológica depende de logros como: el descubrimiento de la propia identidad y en la cual se genera una reconstrucción del si mismo. Por esta razón la importancia del desarrollo del auto-concepto en esta etapa y a la vez se encuentra intrínsecamente relacionada con la inteligencia emocional porque la clave es el auto-conocimiento, aptitud descrita por Goleman, del cual se deriva la auto-conciencia, es decir, la capacidad de reconocer

emociones debido al conocimiento que se tiene de si mismo y la capacidad de seguir momento a momento las emociones desarrolla el auto-concepto.

Se retomaron temas base que se utilizaron a lo largo del curso taller, para trabajar en cuatro módulos de tres horas y dos horas y media cada uno. En los módulos se reforzó la cognición y la inteligencia emocional por esa razón se le nombro "Fitness Emocional" ya que como cuando se fortalece un musculo del cuerpo se necesitan varias series de ejercicios y en este caso lo son las aptitudes de inteligencia emocional fueron las cuales beneficiaron el auto-concepto. permitiendo al adulto temprano confiar en el mismo para afrontar todo tipo de situaciones internas y externas adquiriendo mayor seguridad personal y autonomía,

A lo largo de la investigación se ha defendido la idea de reforzar las aptitudes y competencias emocionales mediante técnicas cognitivas para generar reflexión en la percepción del auto-concepto de los adultos tempranos Las conclusiones que se derivan de la investigación enlazan entre si los temas tratados inteligencia emocional y auto-concepto.

En esta investigación los resultados fueron favorables para los adultos tempranos ya que se generó en ellos la auto-conciencia necesaria para poner conocerse mejor en todos los aspectos tanto social como personal donde influye las habilidades entrenadas de inteligencia emocional mediante técnicas cognitivas. Y se ha obtenido los resultados esperados del análisis logrando en ellos una imagen más clara de si mismos

Referencias

- Antunes, C. (2002). Las Inteligencias Múltiples como estimularlas y desarrollarlas. Alfa Omega grupo Editor, S.A. de C.V. México, DF.
- . Ardila, R. (1981). Psicología fisiológica. 2ª ed. Trillas: México.
- Cabrera, E. (2006). Efectos Terapéuticos de la Escritura Emocional o Expresiva. Hojas Informativas de los Psicólogos de las Palmas, N° 89, pp. 9-12. abril 25,2016., De PDF.
- Cardozo, R González, G. Romano E. (2010). Motivación e Inteligencias Múltiples. el Rol del Docente 1. Revista Electrónica de Psicología Política, N° 23, 14.
- Cazalla, L.N. Molero, D. (2013) Revisión Teórica Sobre El Auto-concepto. Revista Electrónica Sobre Investigación y Docencia. PDF.
- Chóliz, M. (2005): Psicología de la emoción: el proceso emocional www.uv.es/=choliz.
- Cueli, J. (1990). Teorías de la Personalidad. 3ª ed. México: Trillas.
- Craing G. Bacum, D. (2001) Desarrollo psicológico. 8va edición. Pearson Educación. México.
- Feixas G, Miro. (1993). Aproximaciones a la Psicoterapia. Barcelona: Paidós.
- Flores, M. Rivas, L A. (2005). Orígenes, evolución y modelos de inteligencia emocional. INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales, vol. 15, pg. 9- 24..
- García, C.(2014). La oca de las emociones (dinámica de grupo). Abril 20, 2016, de YouTube Sitio web: <https://www.youtube.com/watch?v=AuCvxl4Ovl8&index=3&list=PL0WhxVqpKsYEBruJiRHce8Cr4ZMdbdtD>.

- García, C.(2014). El Radar Biológico de Nuestras Emociones. Abril 20, 2016, de YouTube Sitio Web:<https://www.youtube.com/watch?v=OCEFheP7ZVQ&list=PL0WhxVqpKsyEBruJiRHce8Cr4ZMdbdltD&index=6>.
- García, C.(2015). Las Cartas de las Emociones: juego-dinámica para aprender inteligencia emocional. abril 20,2016, de YouTube Sitio web: https://www.youtube.com/watch?v=F_CAEQmDpG0&list=PL0WhxVqpKsyEBruJiRHce8Cr4ZMdbdltD.
- García, C. (2015). Restaurar la Alegría - Dinámica para actualizar y revitalizar valores y emociones. Abril 20, 2016, de YouTube Sitio web: https://www.youtube.com/watch?v=Dk1KGlic_NU&list=PL0WhxVqpKsyEBruJiRHce8Cr4ZMdbdltD&index=4.
- García, M. Giménez, I (2010) La Inteligencia Emocional y Sus Principales Modelos: Propuesta de un modelo integrador. Revista Digital del Centro de Profesorados Cuevas-Olivas. Vol. 5-Nº6. PDF: España.
- Gardner, H. (1993). Inteligencias Múltiples la Teoría en la Práctica. Editorial Paidós. Buenos Aires
- Goleman D. (1996). Inteligencia Emocional. kairós, S.A. España.
- Goleman, D. (2011). The Brain and Emotional Intelligence: New Insights. Traducción: Carlos Mayar, 1ª edición. Ediciones B.S.A. Barcelona-España.
- GORDOIA, V. (2003) Imagología. Grijalbo: México.
- Hernández, R. Fernández C, María. Baptista M. (2002). Metodología de la investigación. México, DF.: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A de C.V.
- La Rosa, J. Díaz R. (1991). Evaluación del auto-concepto: una escala multidimensional. Revista Latinoamericana de Psicología, vol. 23, pp. 15-33.
- López, M. Gonzales M. (2005). Inteligencia Emocional Pasos para Elevar El Potencial Infantil. Colombia: Gamma S.A.
- Macías, María Amarís. (2002). LAS MÚLTIPLES INTELIGENCIAS. Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal, núm. 10, pp. 27-38.
- Muñoz C. (2007). inteligencia emocional el secreto para una familia feliz. Dirección General de Familia, Comunidad de Madrid.: B.O.C.M.

- Papalia, D. Wendkos, S. Duskin, R. (2010). Desarrollo Humano. 11da Edición. McGraw-Hill/Interamericana: México.
- Pérez, A. Jiménez, B. Martín, B. Bárez, F. Pérez, I. Riaño, J. Gartzia, L. Gómez, O. y López, R.. (2011). La emoción de la transformación. Parque Tecnológico de Bizkaia: nnobasque.
- Pons, V. (2013). Las inteligencias múltiples en los manuales de ele. instituto cervantes: suplementos marcoELE. ISSN.
- Reeve, J. (2003). Motivación y Emoción. 3ª edición. Macgrawhill/interamericana editores, S.A. de C.V: México, D.F.
- Romo, M. (2007) Auto-concepto. Departamento de Psicología de la Salud. PDF.
- Vivas, M. Gallego, D. González, B. (2007). Educar las Emociones. Mérida, Venezuela: Producciones Editoriales C. A..

Glosario

Emergente: Que nace, sale y tiene principio de otra cosa.

Madurez: Condición o estado de maduro. Período de la vida en que se ha alcanzado la plenitud vital y aún no se ha llegado a la vejez, buen juicio o prudencia, sensatez.

Fitness: hace referencia regularmente a una actividad física de movimientos repetidos que se planifica y se sigue regularmente con el propósito de mejorar o mantener el cuerpo en buenas condiciones.

Antagónicas: se conocen como antagonistas a dos músculos que ejercen fuerzas contrarias

Cogniciones: se define como la facultad de un ser vivo para procesar información a partir de la percepción, el conocimiento adquirido (experiencia) y características subjetivas que permiten valorar la información. Consiste en procesos tales como el aprendizaje, el razonamiento, la atención, la memoria, la resolución de problemas, la toma de decisiones y el procesamiento del lenguaje.

Esquema: Representación gráfica o simbólica de cosas materiales o inmateriales. He hecho un esquema de mi casa ideal. Esquema del funcionamiento de un sistema electoral.

Axioma: es una proposición que se considera «evidente» y se acepta sin requerir demostración previa. En un sistema hipotético-deductivo es toda proposición no deducida (de otras), sino que constituye una regla general de pensamiento lógico (por oposición a los postulados).

Habilidad: Capacidad y disposición para algo. Gracia y destreza en ejecutar algo que sirve de adorno a la persona, como bailar, montar a caballo.

Umbral: El umbral es la cantidad mínima de señal que ha de estar presente para ser registrada por un sistema. El punto en que un estímulo ocasiona una transmisión de un impulso nervioso, se denomina umbral. El estímulo debe alcanzar cierta velocidad para ocasionar el umbral o en otras palabras, una mínima reacción, haciendo necesario el impulso nervioso. Si la velocidad no es alcanzada, no se efectúa el impulso nervioso. Esta última explicación se conoce como la ley del todo o nada.

Conocimiento empírico: es aquel basado en la experiencia, en último término, en la percepción, pues nos dice qué es lo que existe y cuáles son sus características, pero no nos dice que algo deba ser necesariamente así y no de otra forma; tampoco nos da una verdad universal. Consiste en todo lo que se sabe y que es repetido continuamente teniendo o sin tener un conocimiento científico.

Potencialidades: Equivalencia de algo respecto de otra cosa en virtud y eficacia.

Capacidad: Cualidad de capaz. Capacidad de un local. Capacidad para el cargo que se desempeña. Capacidad intelectual. Oportunidad, lugar o medio para ejecutar algo.

Variaciones: Cada uno de los subconjuntos del mismo número de elementos de un conjunto dado, que difieren entre sí por algún elemento o por el orden de estos.

Dimensiones: Aspecto o faceta de algo. Medida de una magnitud en una determinada dirección.

Convicción: Idea religiosa, ética o política a la que se está fuertemente adherido. No puedo obrar en contra de mis convicciones.

Existencial: Pertenciente o relativo al acto de existir. Que aporta nuevos referentes al discurso, a menudo expresando su presencia o su existencia. Predicado existencial, contexto existencial.

Estímulos: es una señal externa o interna capaz de provocar una reacción en una célula u organismo.

Atención: es el proceso conductual y cognitivo de concentración selectiva en un aspecto discreto de la información, ya sea considerada subjetiva u objetiva, mientras que se ignoran otros aspectos perceptibles. La atención también ha sido denominada como la asignación de recursos de procesamiento limitados.

Lobotomía: es la incisión quirúrgica practicada en el lóbulo de un órgano o de una glándula.

Intrapsíquica: que origina o sucede dentro del campo mental o psíquico.

Anexos

Test para evaluar la inteligencia emocional

Autor: Mireya Vivas, Domingo Gallego y Belkis González

Fecha: _____ Nombre: _____

Primera parte

En cada frase debes valorar, en una escala del 1 al 7, la capacidad descrita. Antes de responder, intenta pensar en situaciones reales en las que has tenido que utilizar dicha capacidad.

Capacidad en grado bajo: 1, 2, 3;

Capacidad en grado medio: 4

Capacidad en grado alto: 5, 6, 7

1. Identificar los cambios del estímulo fisiológico
2. Relajarnos en situación de presión
3. Actuar de modo productivo cuando estamos enfadados
4. Actuar de modo productivo en situaciones de ansiedad
5. Tranquilizarnos rápido cuando estamos enfadados
6. Asociar diferentes indicios físicos con emociones diversas
7. Usar el diálogo interior para controlar estados emocionales
8. Comunicar sentimientos de modo eficaz
9. Pensar en sentimientos negativos sin angustiarnos
10. Mantener la calma cuando somos el blanco del enfado de otros
11. Saber cuándo tenemos pensamientos negativos
12. Saber cuándo nuestro “discurso interior” es positivo.
13. Saber cuándo empezamos a enfadarnos

14. Saber cómo interpretamos los acontecimientos
15. Conocer qué sentimientos utilizamos actualmente
16. Comunicar con precisión lo que experimentamos
17. Identificar la información que influye sobre nuestras interpretaciones
18. Identificar nuestros cambios de humor
19. Saber cuándo estamos a la defensiva
20. Calcular el impacto que nuestro comportamiento tiene sobre los demás
21. Saber cuándo no nos comunicamos con sentido
22. Ponernos en marcha cuándo lo deseemos
23. Recuperarnos rápido después de un contratiempo
24. Completar tareas a largo plazo dentro del tiempo previsto
25. Producir energía positiva cuando realizamos un trabajo poco interesante
26. Abandonar o cambiar hábitos inútiles
27. Desarrollar pautas de conductas nuevas y más productivas
28. Cumplir con lo que decidimos
29. Resolver conflictos
30. Desarrollar el consenso con los demás
31. Mediar en los conflictos de los demás
32. Utilizar técnicas de comunicación interpersonal eficaces
33. Expresar los pensamientos de un grupo
34. Influir sobre los demás de forma directa o indirecta
35. Fomentar la confianza en los demás
36. Crear grupos de apoyo
37. Hacer que los demás se sientan bien
38. Proporcionar apoyo y consejo a los demás cuando sea necesario
39. Reflejar con precisión los sentimientos de las personas
40. Reconocer la angustia en los demás
41. Ayudar a los demás a controlar sus emociones
42. Mostrar comprensión hacia los demás.
43. Entablar conversaciones íntimas con los demás

44. Ayudar a un grupo a controlar sus emociones

45. Detectar congruencias entre las emociones o sentimientos de los demás y sus conductas

Segunda parte

Haz una reflexión acerca de los resultados. Valora tus fortalezas y debilidades.

AUTOCONCIENCIA	1() 6() 11() 12() 13() 14() 15() 17() 18() 19() 20() 21()
CONTROL DE LAS EMOCIONES	1() 2() 3() 4() 5() 7() 9() 10() 13() 27()
AUTOMOTIVACION	7() 22() 23() 25() 26() 27() 28()
RELACIONARSE BIEN	8() 10() 16() 19() 20() 29() 30() 31() 32() 33() 34() 35() 36() 37() 38() 39() 42() 43() 44() 45()
ASESORIA EMOCIONAL	8() 10() 16() 18() 34() 35() 37() 38() 39() 40() 41() 44() 45()

Organiza las respuestas, marcándolas en la columna que corresponda, de acuerdo con la valoración realizada.

Capacidad	Coloca los ítems con 4 puntos o menos	Total	Coloca los ítems con 5 puntos o mas	Total
Autoconciencia				
Control emocional				

Automotivación				
Relacionarse bien				
Asesoría Emocional				

Vacía los valores asignados en cada ítem en la tabla siguiente:

Tercera parte

Estudia los resultados e identifica las aptitudes que deseas mejorar. Tomando como referencia lo realizado en la segunda parte, identifica dos capacidades de la inteligencia emocional que deseas mejorar:

1. _____
2. _____

Determina algunas tareas específicas que te ayuden a dominar esas dos capacidades de la Inteligencia emocional.

Durante las próximas cuatro semanas practica el uso de esas capacidades y reflexiona continuamente sobre tu propio proceso de desarrollo emocional.

EVALUACION DEL AUTOCONCEPTO: UNA ESCALA MULTIDIMENCIONAL

Autor: Ronaldo Díaz Loving Jorgue La Rosa

A continuación encontrara un conjunto de adjetivos que sirven para describirte, ejemplo:

Flaco(a) _____ Obeso(a)
Muy bastante Poco Ni flaco Poco bastante
Flaco flaco flaco ni obeso obeso obeso

En el ejemplo de arriba se puede verificar como hay siete espacios entre “flaco” y “obeso”. El espacio cuando más cerca está de un objetivo indica un grado mayor en que se posee esta característica. El espacio central indica que el individuo no es ni flaco ni obeso.

Si usted se cree muy obeso pondrá una “X” en el espacio más cercano de la palabra “muy obeso”, si se percibe como bastante flaco pondrá la “X” en el espacio correspondiente: si no se percibe flaco y obeso pondrá la “X” en el espacio medio, o si es el caso en otro espacio.

Conteste en los renglones de abajo, como en el ejemplo de arriba, tan rápido como le sea posible, sin ser descuidado, utilizando la primera impresión.

Conteste en todos los renglones, dando una única respuesta en cada renglón.

Acuérdese que en general, hay una distancia entre lo que somos y nos gustaría ser, conteste aquí como usted es y no como le gustaría ser.

YO SOY

Introvertido(a) _____ Extrovertido(a)
Angustiado(a) _____ Relajado(a)
Amoroso(a) _____ Odioso(a)
Callado(a) _____ Comunicativo(a)
Accesible _____ Inaccesible
Rencoroso(a) _____ Noble

Comprensivo(a) _____ Incomprensivo(a)
 Incumplido(a) _____ Cumplido
 Leal _____ Desleal
 Desagradable _____ Agradable
 Honesto(a) _____ Deshonesto(a)
 Afectuoso(a) _____ Seco(a)
 Mentiroso(a) _____ Sincero(a)
 Tratable _____ intratable
 Frustrado(a) _____ realizado(a)
 Temperamental _____ calmado(a)
 Animado(a) _____ desanimado(a)
 Irrespetuoso(a) _____ respetuoso(a)
 Estudioso(a) _____ perezoso(a)
 Corrupto(a) _____ recto(a)
 Tolerante _____ intolerante
 Agresivo(a) _____ pacífico(a)
 Feliz _____ triste
 Malo(a) _____ bondadoso(a)
 Tranquilo(a) _____ nervioso(a)
 Afligido(a) _____ despreocupado(a)
 Impulsivo(a) _____ reflexivo(a)
 Inteligente(a) _____ inepto(a)
 Apático(a) _____ dinámico(a)
 Verdadero(a) _____ falso(a)
 Responsable _____ irresponsable
 Amargado(a) _____ jovial
 Estable _____ voluble
 Inmoral _____ moral
 Amable _____ grosero
 Conflictivo(a) _____ conciliador(a)

Eficiente _____ ineficiente
 Egoísta _____ generoso(a)
 Decente _____ indecente
 Ansioso(a) _____ sereno(a)
 Puntual _____ impuntual
 Tímido(a) _____ desenvuelto(a)
 Democrático(a) _____ autoritario(a)
 Lento(a) _____ : _____ rápido(a)
 Desinhibido(a) _____ inhibido(a)
 Amigable _____ hostil
 Reservado(a) _____ expresivo(a)
 Deprimido(a) _____ contento(a)
 Simpático(a) _____ antipático(a)
 Sumiso(a) _____ dominante(a)
 Honrado(a) _____ deshonorado(a)
 Deseable _____ indeseable
 Solitario(a) _____ amigüero(a)
 Trabajador(a) _____ flojo(a)
 Fracasado(a) _____ triunfador(a)
 Miedoso(a) _____ audaz(a)
 Tierno(a) _____ rudo(a)
 Pedante(a) _____ sencillo(a)
 Educado_(a) _____ malcriado(a)
 Melancólico(a) _____ alegre
 Cortes _____ descortés
 Romántico(a) _____ indiferente(a)
 Pasivo(a) _____ activo(a)
 Sentimental _____ insensible

Test de Inteligencias multiples, de Howard Gardner

INSTRUCCIONES: lee cada una de las afirmaciones. Si expresan características fuertes en tu persona y te parece que la afirmación es veraz entonces coloca una V (en una hoja junto al número de la pregunta) y si no lo es, coloca una F.

- 1.....Prefiero hacer un mapa que explicarle a alguien como tiene que llegar.
- 2.....Si estoy enojado(a) o contento (a) generalmente sé exactamente por qué.
- 3.....Sé tocar (o antes sabía tocar) un instrumento musical.
- 4.....Asocio la música con mis estados de ánimo.
- 5.....Puedo sumar o multiplicar mentalmente con mucha rapidez
- 6.....Puedo ayudar a un amigo a manejar sus sentimientos porque yo lo pude hacer antes en relación a sentimientos parecidos.
- 7.....Me gusta trabajar con calculadoras y computadores.
- 8.....Aprendo rápido a bailar un ritmo nuevo.
- 9.....No me es difícil decir lo que pienso en el curso de una discusión o debate.
- 10.....Disfruto de una buena charla, discurso o sermón.
- 11.....Siempre distingo el norte del sur, esté donde esté.
- 12.....Me gusta reunir grupos de personas en una fiesta o en un evento especial.
- 13.....La vida me parece vacía sin música.
- 14.....Siempre entiendo los gráficos que vienen en las instrucciones de equipos o instrumentos.
- 15.....Me gusta hacer rompecabezas y entretenerme con juegos electrónicos
- 16.....Me fue fácil aprender a andar en bicicleta. (o patines)
- 17.....Me enojo cuando oigo una discusión o una afirmación que parece ilógica.
- 18.....Soy capaz de convencer a otros que sigan mis planes.
- 19.....Tengo buen sentido de equilibrio y coordinación.
- 20.....Con frecuencia veo configuraciones y relaciones entre números con más rapidez y facilidad que otros.
- 21.....Me gusta construir modelos (o hacer esculturas)
- 22.....Tengo agudeza para encontrar el significado de las palabras.

- 23.....Puedo mirar un objeto de una manera y con la misma facilidad verlo.
- 24.....Con frecuencia hago la conexión entre una pieza de música y algún evento de mi vida.
- 25.....Me gusta trabajar con números y figuras
- 26.....Me gusta sentarme silenciosamente y reflexionar sobre mis sentimientos íntimos.
- 27.....Con sólo mirar la forma de construcciones y estructuras me siento a gusto.
- 28.....Me gusta tararear, silbar y cantar en la ducha o cuando estoy sola.
- 29.....Soy bueno(a) para el atletismo.
- 30.....Me gusta escribir cartas detalladas a mis amigos.
- 31.....Generalmente me doy cuenta de la expresión que tengo en la cara
- 32.....Me doy cuenta de las expresiones en la cara de otras personas.
- 33.....Me mantengo "en contacto" con mis estados de ánimo. No me cuesta identificarlos.
- 34.....Me doy cuenta de los estados de ánimo de otros.
- 35.....Me doy cuenta bastante bien de lo que otros piensan de mí.

Ahora revisa las siguientes preguntas en el orden dado: si pusiste verdadero asígnales un punto a cada una y suma los puntos

- A) 9 -10-17-22-30 =
- B) 5-7-15-20-25 =
- c) 1-11-14-23-27=
- d) 8-16-19-21-29=
- E) 3-4-13-24-28=
- F) 2-6-26-31-33=
- G)12-18-32-34-35=

Suma cuanto te dan en cada fila aquellas filas que te den sobre 4 tienes la habilidad marcada y 5 eres sobresaliente.

Ahora las inteligencias:

- A) Int. Verbal
- B) Int. Lógico-matemática
- C) Int. Visual espacial
- D) Int. Kinestésica-corporal
- E) Int. Musical-rítmica
- F) Int. Intrapersonal
- G) Int Interpersonal

1. Lingüística. En los niños se aprecia en su facilidad para escribir, leer, contar cuentos o hacer crucigramas.

2. Lógica-matemática. Se aprecia en los menores por su interés en patrones de medida, categorías y relaciones. Facilidad para la resolución de problemas aritméticos, juegos de estrategia y experimentos.

3. Corporal y kinestésica. Facilidad para procesar el conocimiento a través de las sensaciones corporales. Deportistas, bailarines o manualidades como la costura, los trabajos en madera, etc.

4. Visual y espacial. Los niños piensan en imágenes y dibujos. Tienen facilidad para resolver rompecabezas, dedican el tiempo libre a dibujar, prefieren juegos constructivos, etc.

5. Musical. Los menores se manifiestan frecuentemente con canciones y sonidos. Identifican con facilidad los sonidos.

6. Intrapersonal. Aparecen como introvertidos y tímidos. Viven sus propios sentimientos y se auto motivan intelectualmente

7. Interpersonal. Se comunican bien y son líderes en sus grupos. Entienden bien los sentimientos de los demás y proyectan con facilidad las relaciones interpersonales.

8. Inteligencia naturalista. Facilidad de comunicación con la naturaleza.