UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ZARAGOZA

"LA AUTOMOTIVACIÓN COMO UN ASPECTO IMPORTANTE DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL"

T E S I N A

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

P R E S E N T A:

LANDÍN ZÚÑIGA JOSÉ ALFREDO.

DIRECTOR: MTRO ALFONSO SERGIO CORREA REYES.

ψ

México, D. F. Mayo del 2007.

Universidad Nacional Autónoma de México
UNAM
Biblioteca Central
Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

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.

A MIS PADRES Y FAMILIA:

A MI MADRE NICO Y MI PADRE VICENTE POR SU CARIÑO, COMPRENSIÓN Y TIEMPO; LOS QUIERO Y LES ESTOY AGRADECIDO POR TODO LO QUE HACEN POR MI. A MIS HERMANAS Y HERMANOS LOS APRECIO Y HE APRENDIDO MUCHO DE TODOS Y CADA UNO DE USTEDES. ASÍ COMO TAMBIÉN A TODOS LOS DEMÁS DE MIS FAMILIARES LES DOY LAS GRACIAS POR SU APOYO.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO:

A LA MÁXIMA CASA DE ESTUDIOS DEL PAÍS Y LA LATINOAMÉRICA, YA QUE ME BRINDO LA OPORTUNIDAD DE PERTENECER A ELLA, SOY ORGULLOSAMENTE UNAM.

A LA FES/ZARAGOZA QUE EN ELLA PUDE ESTUDIAR MI LICENCIATURA SATISFACTORIAMENTE.

A MI DIRECTOR DE TESIS:

AL MAESTRO ALFONSO CORREA LE AGRADEZCO SU TIEMPO, PACIENCIA, ORIENTACIÓN Y VALIOSA AMISTAD.

A LOS SINODALES:

POR DARME UN ESPACIO Y TIEMPO DENTRO DE SUS ACTIVIDADES. SUS VALIOSAS APRECIACIONES ME COLOCARON EN OTRA PERSPECTIVA DE OBSERVANCIA DE LOS PUNTOS MÁS FINOS. SIEMPRE CON EL INTERÉS DE MEJORAR LA CALIDAD DE MI INVESTIGACIÓN. POR ESO Y SU AMISTAD GRACIAS.

A MIS AMIGOS:

LOS DE LA UNIVERSIDAD, LOS DE DANZA JAZZ Y BAILES FINOS DE SALÓN, LOS DE LA AGENCIA DE ANIMACIÓN, LOS DE LA ALAMEDA ORIENTE, LOS DE MI COLONIA Y DEMÁS AMIGOS QUE TENGO LA FORTUNA DE CONOCER, GRACIAS POR SU TIEMPO Y POR COMPARTIR CONMIGO DIVERSOS MOMENTOS.

Tú eres la causa de todo

Nunca te quejes de nadie ni de nada
porque tú, y sólo tú,
eres la causa de todo lo que pasa...

Ni digas jamás que la situación está difícil,
Lo estará para ti.
Hay miles de personas para las cuales no tiene
nada de difícil...

No digas que el dinero está escaso.
Eso será en tu casa.
Abunda en muchas partes

y lo tienen los triunfadores, los optimistas...

No te engañes
Tú eres la causa de todo lo que te acongoja,
de tu escasez, de tu mala situación,
de tus dificultades, de tus desdichas.
La causa de todo eres tú.

Aprende de los fuertes, de los activos,
de los audaces, de los valientes, de los enérgicos,
de los que no tienen pretextos,
de los que no conocen dificultades.

Aprende de los que triunfan; se hombre cabal.
Deja de ser muñeco de hilacha.
Levántate, anímate, apúrate, muévete, despabílate,
Y ¡triunfa!

Anónimo.

INDICE

Resumen

Introducción

Capítulo 1. "Antecedentes de la Inteligencia Emocional"

1.1 Historia de la Inteligencia Emocional.....1
1.2 El Modelo de Habilidades (1990).....7
1.3 El Modelo de Goleman (1995).....9
1.4 El Modelo de Bar-on (1997).....10
1.5 El Modelo de Goleman (1998).....15

Capítulo 2. "Automotivación"

2.1 Inteligencia Emocional y Automotivación.....25
2.2 Afán de Triunfo.....28
2.3 Compromiso 30
2.4 Iniciativa.....33
2.5 Optimismo.....34

Capítulo 3. "Técnicas de Automotivación de la Inteligencia Emocional"

3.1 Técnica de Iniciativa.....38
3.2 Técnica de Optimismo 40
3.3 Técnica de Compromiso.....42

3.4 Técnica de Afán de Triunfo en el Trabajo.....43
3.5 Técnica de Meditación 44
3.6 Técnica de Ejercicio Físico.....46
3.7 Técnica de Alimentación.....47
3.8 Técnica de Relajación.....48
3.9 Técnica de Música.....50
3.10 Técnica de Sentido del Humor.....51
3.11 Técnica de Motivar a otros.....53
3.12 Técnica de Baile.....54
3.13 Técnica de Excursiones.....54
3.14 Técnica de tiempo con nosotros mismos..... 55

Conclusiones..... 56
Bibliografía..... 62

"LA AUTOMOTIVACIÓN COMO UN ASPECTO IMPORTANTE DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL"

RESUMEN

El tema de la inteligencia emocional es relevante ya que es un importante factor de éxito. Al utilizar las emociones de forma inteligente, se puede hacer que éstas trabajen en beneficio propio, de modo que ayuden a controlar la conducta y los pensamientos para obtener resultados más favorables. Además de que permite a los individuos conocerse más, fomenta la superación personal y por, consiguiente, mejorar la calidad de vida. El objetivo de la presente tesina fue realizar una investigación bibliográfica y descriptiva de la automotivación, como un aspecto importante de la inteligencia emocional, recopilando una serie de técnicas que impulsen al lector a lograr metas. En el primer capítulo se revisa cómo ha evolucionado el estudio de la inteligencia emocional, haciendo mención de los diversos autores que han contribuido en sus fundamentos teóricos, antecedentes, definiciones y modelos. Realizando especial énfasis en Goleman y su teoría. En el segundo capítulo se mencionan aspectos fundamentales de la automotivación para el logro de metas (básicamente en el área laboral). En el tercer capítulo se describen técnicas de la automotivación y, finalmente, en el último capítulo se presentan las conclusiones y propuestas.

Las tensiones de la vida moderna, la hipercompetencia en el terreno individual y laboral, la presión de tiempo, la exigencia de un constante perfeccionamiento profesional, son situaciones que tienden a alterar el estado emocional de las personas consideradas normales, llevándolas al borde de sus propios límites físicos y psíquicos. El resultado, a menudo, es el desequilibrio emocional. Este desequilibrio no sólo afecta la vida más íntima de una persona, sino también su trabajo y desarrollo profesional, porque las emociones desempeñan un papel importante en la vida diaria. De la ira al entusiasmo, de la frustración a la satisfacción. Cada día se enfrentan emociones propias y ajenas. La clave está en utilizar las emociones de forma inteligente, para que trabajen en beneficio propio, de modo que ayuden a controlar la conducta y los pensamientos en pos de mejores resultados.

En este contexto se puede decir que la Inteligencia Emocional es la habilidad para manejar las emociones y es un proceso que se utiliza para sentirse satisfecho y bien con uno mismo. Las personas que tienen un buen control de impulsos, regularmente, son más competentes en el plano social, personalmente más eficaces, seguros de sí mismos y capaces de enfrentarse a las frustraciones de la vida. Tienen menos probabilidades de derrumbarse, paralizarse en situaciones de tensión o *"ponerse nerviosos"* y desorganizarse cuando son sometidos a presión. Aceptan desafíos procurando resolverlos en lugar de renunciar, incluso ante las dificultades, se tienen mucha confianza y son eficaces, toman la iniciativa y se comprometen en proyectos. Es por eso que el psicólogo, como profesional de la conducta, tiene mucho que observar y hacer en este campo, así el manejo de las emociones es una de sus principales herramientas de trabajo, ya sea impartiendo cursos de Inteligencia Emocional, utilizándola como una teoría factible en la solución de un caso o aplicándola en la docencia con los alumnos o en el trabajo etc.

Lo cierto es que, como seres humanos, las emociones son parte fundamental del individuo, de ahí la importancia de conocerlas y manejarlas mejor para tener una vida más satisfactoria.

Por otro lado, la Inteligencia Emocional ayuda a conocerse más profunda y completamente, fomenta la superación personal y el logro de metas. Es así como esta tesina puede servir de apoyo a futuras investigaciones y a personas no versadas en este campo.

Por lo que el propósito fundamental de está tesina fue realizar una investigación de la inteligencia emocional, haciendo énfasis en una serie de técnicas de automotivación que ayuden a lograr las metas. Relacionado con el ambiente de trabajo. Elaborando un texto que sea sencillo, de fácil manejo y comprensible para todo tipo de lectores.

La automotivación fue abordada desde el enfoque de la Inteligencia Emocional de Daniel Goleman (1995), ya que es una de las teorías más acertadas e integrales, de las

propuestas para el estudio de este campo, con la cual comparto muchos puntos de vista. Goleman es el principal estudioso y divulgador del concepto de inteligencia emocional. Con su texto, publicado en 1995 dio a conocer en forma masiva el término. Ha tenido tal impacto, que su libro ha sido traducido a 30 idiomas y con más de 4 millones de ejemplares vendidos en el mundo. Un aspecto a resaltar de Goleman es que, siendo psicólogo y periodista, se dedicó a buscar con profundidad todas las investigaciones que se habían hecho hasta antes de su publicación, las integró en forma coherente y amena para los lectores. De tal forma que uno puede comprender de manera clara y con muchos ejemplos lo que es la inteligencia emocional en sus libros. Apoya la importancia de las emociones en la vida personal y profesional, ayuda a convivir con la dualidad razón y emoción, mente y corazón y pone de manifiesto el papel de formas alternativas de inteligencia, relegadas hasta ahora en el mundo de la educación y del trabajo, donde los conocimientos y las aptitudes intelectuales han dominado durante décadas. Y explica cómo el éxito profesional está ligado a un conjunto de dimensiones y competencias emocionales que pueden ser desarrolladas a lo largo de la vida (Montaño, 2002).

CAPÍTULO 1 "ANTECEDENTES DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL"

1.1 Historia de la Inteligencia Emocional.

El tener habilidad intelectual no lo es todo, porque el colegio no es sólo la institución que cuida la enseñanza. La vida es una escuela y el mundo un salón que se renueva cada día. Y, en esa clase, el individuo es evaluado por diferentes inteligencias, no sólo por aquellas que la institución considera válidas. Si fuera de otra manera, no existirían atletas brillantes que fracasan en la escuela convencional, músicos geniales, ni otros que sin pleno dominio de la inteligencia verbal y lógico-matemática se proyectaran por medio de otras inteligencias (Antunes, 2000).

La inteligencia se ha definido de muchas formas. En general siempre ha tenido que ver con las capacidades de: análisis lógico, razonamiento concreto y abstracto, síntesis, manejo de lenguaje, memoria a corto y largo plazo, entre otros elementos que son normalmente evaluados en las pruebas. La inteligencia vista, como una entidad única, estática y heredada, acabó siendo lo que miden los tests de inteligencia, a través de la medida del C.I. coeficiente intelectual (Quintanar y Sandoval, 2004). Esta concepción generó críticas de algunos autores (Stenrberg 1997, Gardner 1983, Goleman, 1995) quienes sugerían una noción más pluralista de la inteligencia, que incorporara las distintas habilidades y destrezas importantes para la vida, por encima y más allá del coeficiente intelectual. Para ellos, la importancia que se daba a los tests de inteligencia, que medían una habilidad general, ya no era válida puesto que estos sólo observaban al individuo y no a la sociedad, también resultaban limitados, no sólo en las competencias que realizaban sino en la forma en que las examinaban. De tal manera que surgió la necesidad de conceptualizar de una forma más amplia lo que se entendía como inteligencia (Pichardo e Ibarra, 2002).

Una de las teorías que conceptualiza a la inteligencia de una manera diferente es la de la Inteligencia Emocional, que es el principal tema de esta tesina y que a continuación se describen los antecedentes correspondientes a este concepto.

La inteligencia emocional, aunque esté de actualidad, tiene un claro precursor en el concepto de Inteligencia Social de Thorndike (1920; citado por García y Gasca, 2003) quien la define como *"la habilidad para comprender y dirigir a los hombres y mujeres, y actuar sabiamente en las relaciones humanas"*. Cuando en la década de los 20s Thorndike formuló una teoría en que la inteligencia ya no era un factor único, sino que estaba dividido en inteligencia Abstracta, Mecánica y Social, siendo este último el precursor directo del concepto moderno de la inteligencia emocional (Cabrera, 2004).

Posteriormente en los años de 1970 a 1989 El campo de la cognición y el afecto examina cómo las emociones interactúan con el pensamiento. Una teoría revolucionaria de este periodo, es la de Inteligencias Múltiples de Gardner. Quién nació en Estados Unidos en el año de 1943. Hijo de refugiados de la Alemania nazi. Investigador de la Universidad de Harvard. Es neuropsicólogo y codirector del Proyecto Zero en la Escuela Superior de Educación de Harvard, donde se desempeña como profesor de educación y Psicología además imparte clases de Neurología en la Facultad de Medicina de la Universidad de Boston (Gardner, 2001).

Gardner (1983) en la obra "Estructuras de la Mente", revoluciona el concepto de inteligencia a través de la teoría de Inteligencias Múltiples, introduce dos tipos de inteligencia muy relacionadas con la competencia social y hasta cierto punto emocional, la Inteligencia Interpersonal y la Inteligencia Intrapersonal.

El concepto de inteligencias múltiples ofrece una visión alternativa que enfatiza las diferentes habilidades de los individuos reconociendo que estos tienen diversos estilos, fortalezas y limitaciones (Gil, 2002).

Para Gardner (1983) la inteligencia es la capacidad de resolver problemas o diseñar productos. De acuerdo a esta teoría, los seres humanos poseen en mayor o menor medida estas inteligencias, que son determinadas, en parte genéticamente y por otra culturalmente. De la misma manera menciona que, cada individuo posee una cantidad diferente de estas inteligencias, que le permite resolver problemas o diseñar productos. Así la inteligencia está formada por múltiples facetas que a través del desarrollo en diversas culturas se generan diferentes capacidades.

Así, Gardner (1983) considera que hay más de un tipo de inteligencia las cuales son: Lingüística, lógico-matemática, espacial, musical, kinestésica, intrapersonal, interpersonal y naturalista.

Las ocho inteligencias se describen de la siguiente forma:

Inteligencia lingüística: Está relacionada con el lenguaje y la comunicación; es la habilidad y destreza para entender las palabras tanto en lo oral como en lo escrito. Las áreas y profesiones donde se ven reflejados este tipo de inteligencia son: la política, el periodismo, la enseñanza, las ventas, la abogacía, la literatura, entre otras (Guell, Muñoz, 2000).

Inteligencia lógico-matemática: Se refiere a la habilidad de emplear el razonamiento; las personas con un buen nivel de esta inteligencia son hábiles en la resolución de problemas de matemáticas, química o física. Algunos ejemplos donde se utiliza este tipo de inteligencia son: Los informáticos, ingenieros, matemáticos, jefes de obra, economistas, estadísticos e investigadores (Guell, Muñoz, 2000).

Aun cuando la mayoría de las instituciones se basan principalmente en las inteligencias lingüística y lógico-matemática como indicadores de éxito, éste no depende sólo de estas dos, sino también del desarrollo integral de las otras inteligencias (Gil, 2002).

Inteligencia Espacial: Es la capacidad para construir mentalmente un modelo del mundo, para maniobrar y operar usando este modelo tridimensional. Las personas con este tipo de inteligencia suelen desarrollar a un nivel más alto la creatividad e imaginación. Dentro de los individuos que utilizan está habilidad se encuentran los arquitectos, los ingenieros, los cirujanos, los escultores, los marineros y pintores, etc (Antunes, 2001).

Inteligencia Corporal y Kinéstesica: Es la habilidad para realizar movimientos físicos con gracia y precisión. Las personas con este tipo de inteligencia muy desarrollada, tienen destreza para realizar actividades como la danza, los movimientos atléticos, el dominio de un balón o bici utilizando el cuerpo entero o parte del mismo. Algunos ejemplos son: Los bailarines, los deportistas, los actores y acróbatas (Antunes, 2000).

Inteligencia musical: Es la habilidad para reconocer, reproducir y componer melodías. Las personas que poseen está clase de destreza tocan algún instrumento con facilidad y pueden orientarse profesionalmente hacia alguna actividad relacionada con la música. Los grandes músicos como Beethoven y Mozart son algunos ejemplos de personas sobresalientes dentro de esta inteligencia (Antunes, 2000).

Inteligencia Interpersonal: Los individuos que desarrollan este tipo de inteligencia tienen una mayor capacidad de entender a otros, ya que son sensibles a los estados de ánimo, los motivos y las intenciones de otras personas. Se refiere básicamente a la forma en que se construyen las relaciones con los demás y a la manera en que se siente uno satisfecho en relación con los otros individuos. Tiene que ver con lo social, las relaciones humanas, los grupos y el convivir. Algunas áreas compatibles con esta inteligencia son las relaciones públicas, la Psicología, las ventas y el Trabajo Social. Algunos ejemplos son Freud, Sófocles y Nietzsche (Guell, Muñoz, 2000).

Inteligencia Intrapersonal: Es la capacidad de formarse un modelo verídico, de uno mismo y de utilizarlo para desenvolverse eficazmente en la vida. Se relaciona con la autoconfianza y la "automotivación". El estar en contacto con los propios sentimientos y las emociones, es la manera de verse y percibirse con potencialidades y limitaciones. Algunos ejemplos son la psicoterapia, el arte y la

filosofía. Entre los famosos con esta habilidad muy desarrollada se encuentran Juana de Arco y Gandhi (Antunes, 2001).

Inteligencia Naturalista: Consiste en observar los modelos de la naturaleza, en identificar y clasificar objetos. Comprendiendo los sistemas naturales y aquellos creados por el hombre. Los granjeros, los botánicos, los cazadores, los ecologistas y los paisajistas se cuentan entre los naturalistas. Algunos ejemplos de está inteligencia son; Charles Darwin, Louis Pasteur y Carl Sagan (Antunes, 2001).

Las inteligencias son habilidades que poseen todas las personas y se encuentran influenciadas en parte, por la cultura a la que cada una pertenece. Constituyen herramientas que todos los seres humanos pueden utilizar para aprender, resolver problemas y para crear.

Es de está manera que Gardner a través de la inteligencia interpersonal e intrapersonal tiene un acercamiento con lo que hoy se conoce como inteligencia emocional. Y que posteriormente Mayer y Salovey, importantes autores en los antecedentes de esta teoría, crearon un modelo de explicación sobre este concepto.

Fueron Mayer y Salovey a principios de los años 90s cuando publicaron una serie de artículos sobre la inteligencia emocional, incluyendo el primer intento de medir estas habilidades. La **Inteligencia Emocional** (IE), fue un concepto acuñado por Salovey, quien dice que es como *"un tipo de inteligencia social que incluye la habilidad de supervisar y entender las emociones propias y las de los demás, discriminar entre ellas, y usar la información para guiar el pensamiento y las acciones de uno"* (Mayer y Salovey, 1993). Según Salovey y Mayer (1990), este concepto de IE subsume a los conceptos de inteligencia intrapersonal e interpersonal que propone Gardner, dándole además un enfoque algo menos cognitivo, pero añadiéndole el componente emocional que Gardner casi obvia,

quizás por estar inmerso del contexto de la época, a principios de los ochenta cuando Gardner define estas inteligencias por primera vez, donde la Psicología Cognitiva predominaba como paradigma.

Respecto a la teoría que enmarca el constructo de la inteligencia emocional, no existe una perspectiva única, básicamente, hay dos modelos que hablan de cómo se da dicha intersección entre inteligencia y emoción: **el modelo de habilidades (Mayer y Salovey)**, que se enfoca en el interjuego de la emoción y el de la inteligencia como se la define tradicionalmente; y **el modelo mixto (Goleman, Bar-on)**, el cual describe una concepción de inteligencia que incluye habilidades mentales y características de personalidad.

Así, en este contexto, se puede decir que de acuerdo al:

1.2 MODELO DE HABILIDADES.

La emoción y la cognición han sido vistas por varios autores como entidades separadas (Payne, 1986, Citado por Mercado 2002). Se sugiere que ambos componentes trabajan mano a mano. Bajo este supuesto Mayer y Salovey (1990) proponen un modelo que considera a la inteligencia emocional como la habilidad para reconocer el significado de patrones emocionales, así como razonar y resolver problemas con base en ellos. De esta manera describen a la inteligencia emocional en cuatro niveles:

Primer nivel: Comprende un conjunto de herramientas básicas que incluye la percepción y la evaluación de la emoción. Por ejemplo, los bebés aprenden a reconocer expresiones faciales de los padres. Conforme crecen, hay una mayor discriminación (distinguir entre una sonrisa genuina y otra que no lo es) y al mismo tiempo, se incrementa la generalización (alegría entre diferentes personas).

Segundo nivel: Referido a las herramientas secundarias que implica la integración de las experiencias emocionales básicas de la vida mental, incluyendo la ponderación entre emociones, y/o otras sensaciones o pensamientos (por ejemplo, comparar un estado de ánimo con un color), a fin de permitir dirigir la atención y solucionar problemas de manera creativa.

Tercer nivel: La habilidad para reconocer las emociones, saber cómo pueden ser explicadas, entender probablemente la transición de un sentimiento a otro, comprender sentimientos complejos en situaciones sociales, y finalmente razonar en torno a las emociones experimentadas y así actuar de acuerdo a dicho razonamiento. Este nivel se basa en el supuesto de que la experiencia de emociones específicas, felicidad, temor, enojo y otros similares, se regulen por ciertas reglas. Por ejemplo, el enojo surge generalmente cuando se percibe la ocurrencia de una injusticia.

Cuarto nivel: Incluye el manejo y regulación de la emoción en uno mismo y en los otros, un ejemplo de este nivel es el saber cómo tranquilizarse después de sentir enojo, o bien, ser capaz de disminuir la ansiedad de otra persona.

De esta manera, este enfoque señala que la inteligencia emocional es una inteligencia como las otras (por ejemplo, la verbal). Que se define como la habilidad para percibir y expresar las emociones, integrándolas al pensamiento, entenderlas y razonar con base en ello, así como regular las propias emociones y las de otros (Mayer y Salovey, 1990).

Esta postura, además, predice que los individuos emocionalmente inteligentes tienen mayor probabilidad de tener un crecimiento biosocial en el hogar, de no ser defensivos, ser capaces de comunicar, discutir sentimientos y desenvolverse en alguna área emocional, como la estética, la ética, el liderazgo o la solución de problemas sociales (Mayer y Salovey, 1995).

Es necesario tener presente que este constructo (modelo de habilidades) enmarca a la inteligencia emocional como una habilidad, a fin de lograr una mayor claridad conceptual de características de personalidad “deseable”, como la calidez y la extroversión, entre otras.

Tras los trabajos iniciales (Mayer y Salovey 1990), algunos expanden el significado del término de inteligencia emocional a disposiciones de personalidad; bajo esta línea se encuentran básicamente dos autores: Goleman y Bar-On.

1.3 MODELO DE GOLEMAN (1995).

Daniel Goleman en 1995 continuaba manejando los clásicos conceptos de éxito, capacidad y talento, afirmando que la excesiva importancia del cociente intelectual para clasificar a las personas en más o menos inteligentes era poco útil para predecir el futuro. Los auténticos triunfadores del siglo XXI serán los individuos que demuestren empatía, tener dominio de sí mismos, “automotivación”, templanza, perseverancia y capacidad de entusiasmarse. Considerando estas características parte del concepto de Inteligencia Emocional.

Es interesante observar cómo ha evolucionado la definición de la inteligencia y paralelamente se han descubierto otras formas de ésta. La inteligencia emocional retoma de la teoría de las inteligencias múltiples a través de la inteligencia interpersonal e intrapersonal algunos puntos de relación con este constructo teórico, de la cual Goleman (1995) interpreta y resume estas dos capacidades, propuestas por Gardner (1983) como:

Inteligencia interpersonal: *"La capacidad de discernir y responder apropiadamente a los estados de ánimo, temperamentos, motivaciones y deseos de las demás personas"*.

Inteligencia intrapersonal: *"La capacidad de establecer contacto con los propios sentimientos, discernir entre ellos y aprovechar este conocimiento para orientar nuestra conducta".*

Goleman considera que los últimos avances dentro de la inteligencia se caracterizan por incluir 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 para conformar el aspecto distintivo de la inteligencia humana.

Goleman en el año de 1995 creo un modelo de explicación sobre la inteligencia emocional que está dividido en cuatro áreas (Auto-conocimiento, Conocimiento social, Auto-manejo y Herramientas sociales) posteriormente en 1998 complementó e enriqueció esta información; este modelo esta dividido en dos áreas Aptitud Personal (Autoconocimiento. Autorregulación y "Automotivación") y Aptitud Social (Empatía y Habilidades Sociales). Debido a estudios subsecuentes de éste autor en 1998, por similitud y fines prácticos se describirá este modelo más adelante.

1.4 MODELO DE BAR-ON (1997).

Bar-On (1997) combina lo que se puede calificar como habilidades mentales (por ejemplo, auto-conciencia emocional) con otras características, como independencia personal, auto-respeto y el humor. Esto lo convierte en un modelo mixto, para el cual la inteligencia emocional es un agregado de capacidades no cognitivas, competencias y herramientas, que representan una colección de conocimientos. Utilizado para tener éxito en el enfrentamiento a las presiones y demandas del medio ambiente. Este autor revisa lo referente a características de personalidad e identifica cinco áreas; *describe 5 principales capacidades que las personas tienen que desarrollar para tener éxito en la vida, estas son: La*

Intrapersonal, la Interpersonal, la Adaptabilidad, el Manejo de la tensión y el Estado de ánimo en general. Dichas características se describen a continuación.

1. - Componentes factoriales Intrapersonales:

Autoconcepto: Se refiere a respetarse, estando consciente de uno mismo, tal y como uno es, percibiendo y aceptando lo bueno y malo. Juega un papel muy importante en la vida, dado que influye en todo lo que el individuo haga. A través de un autoconcepto sano la persona podrá: Tener confianza en sí mismo, aceptar retos personales y profesionales, entender el fracaso como parte de un proceso de crecimiento, tener metas claras y un plan de acción para lograrlas**.**

Autoconciencia Emocional: Tiene que ver con el conocer los propios sentimientos y saber qué los causó. Está capacidad permite reconocerse, si es que sé esta involucrado emocionalmente con el problema y que probablemente el propio juicio no será parcial y equitativo o que, lo dicho con las palabras no coincida con la postura. A esto se le conoce como el "Meta lenguaje" del cual muy pocas personas son concientes. Muchas veces la gente se ve inmiscuida en discusiones sobre bases técnicas pero no se percatan de los mensajes emocionales que se están generando, trasmitiendo en la otra parte o que sé esta enviando a las personas con las que se dialoga, esta sutileza puede hacer que fracasen las conversaciones o que se resuelva el conflicto.

Asertividad: Es la habilidad de expresarse abiertamente y defender los derechos personales sin mostrarse agresivo ni pasivo. La cual es entendida como el proceso de expresar sentimientos, pedir favores razonables, dar y recibir retroalimentación honesta. La persona asertiva no tiene miedo de pedirle a otra que modifique alguna conducta ofensiva y no se sentirá incomoda por tener que rechazar las peticiones no razonables de otros. Una persona asertiva actúa con empatía.

Independencia: Es controlar las propias acciones y pensamientos de uno mismo, sin dejar de consultar a otros para obtener la información necesaria. Sin que esto quiera decir que se dependa de los demás para tomar decisiones; ya que esto se realiza como medida para lograr mejores resultados. También se relaciona con tener la iniciativa y hacer todo lo posible para lograr las propias metas.

Autoactualización: Es la habilidad para alcanzar potencialidad, llevando una vida rica y plena, comprometiéndose con objetivos y metas a lo largo de la vida. Este tipo de personas constantemente se están renovando en varios aspectos (en lo familiar, escolar, el trabajo, etc.) para estar actualizados y en la medida que van cumpliendo metas se proponen otras nuevas.

2. - Componentes Factoriales Interpersonales:

Empatía: Se refiere a conocer las emociones de otros, comprenderlas y mostrar interés por los demás. *Las personas empáticas tienen un buen concepto de los otros;* es decir, saben dar afecto y toman en cuenta los intereses que van surgiendo. Regularmente poseen relaciones personales satisfactorias y duraderas, esperan tener simpatía por la gente y confían en ellas.

Responsabilidad social: Es mostrarse como un miembro constructivo del grupo social, mantener las reglas sociales y ser confiable. Los individuos que desarrollan está habilidad, son personas dispuestas a hacer sacrificios para lograr una meta colectiva, encuentran una sensación de ser útiles en la misión general, sintiendo un fuerte apego a los objetivos del grupo.

Relaciones Interpersonales: Es la habilidad de establecer y mantener relaciones emocionales amistosas caracterizadas por el dar y recibir afecto. Se refiere a ser sensible a los estados de ánimo, los motivos y las intenciones de otras personas. Tiene que ver con lo social, las relaciones humanas, los grupos y el estar conviviendo.

3. - Componentes Factoriales de Adaptabilidad:

Prueba de realidad: Se refiere a la correspondencia entre lo que emocionalmente se experimenta y lo que ocurre objetivamente, es buscar una evidencia para confirmar los propios sentimientos, sin fantasear ni dejarse llevar por ellos. Se manifiesta en la capacidad para evaluar la correspondencia entre lo que existe en la realidad y lo que sé esta sintiendo o experimentando a nivel subjetivo, esto es importante para poder dimensionar las situaciones problemáticas con objetividad sin magnificarlas ni subestimarlas. Estas características son susceptibles de ser aprendidas y entrenadas mediante los juegos de roles y tácticos, ejercicios de simulación que se van madurando con la experiencia y trabajo de campo en el cual se pone en practica los conocimientos aprendidos y se enfrentan situaciones problemáticas que van cambiando dramáticamente comprometiendo vidas y propiedades.

Flexibilidad: Es ajustarse a las cambiantes condiciones del medio, adaptando el propio comportamiento y pensamiento. Es una característica complementaria de la prueba de realidad, entendida como la capacidad que muestra el líder para adecuar las propias emociones, pensamientos y comportamientos a las distintas situaciones y condiciones cambiantes e impredecibles, teniendo una mente abierta y tolerante a las nuevas ideas.

Solución de problemas: Es identificar y definir problemas así como generar e implementar soluciones potencialmente efectivas. Esta habilidad se divide en cuatro partes:

1) Ser consciente del problema y sentirse seguro y motivado frente a él
2) Definir y formular el problema claramente (recoger información relevante)
3) Generar tantas soluciones como sea posible
4) Tomar una decisión sobre la solución a usar, evaluando costos y beneficios de cada una de ellas.

4. - Componentes Factoriales de Manejo del Estrés:

Tolerancia al estrés: Es la capacidad que se tiene para resistir a las circunstancias adversas y a las situaciones llenas de tensión sin "derribarse" "enfrentando activa y positivamente la presión", se basa en la capacidad de poder elegir cursos de acción para enfrentar situaciones adversas, tener una disposición optimista que le permita sobrellevar exitosamente la emergencia, en especial tener ese sentimiento de que uno puede controlar e influir en la situación que ha generado la emergencia.

Control de impulsos: Es la habilidad de resistir o retardar un impulso, controlando las emociones para conseguir un objetivo posterior o de mayor interés. Es la *capacidad para resistir un arranque o tentación para actuar en forma agresiva u hostil con poca tolerancia a la frustración.*

5. - Componentes Factoriales del Estado de Ánimo y Motivación:

Optimismo: Es mantener una actitud optimista ante las adversidades y mirar siempre el lado positivo de la vida. Es decir, ser tenaz para lograr los objetivos, pese a los obstáculos que se presenten, el optimismo lo protege contra los efectos dañinos del estrés común y del estrés trauma (presenciar muertes grotescas, lesiones propias o de compañeros en la línea del deber, presenciar la muerte de niños o ser víctima de agresiones físicas) porque cambia el contenido cerebral y por consiguiente el curso de los pensamientos negativos como los sentimientos de culpa o los que tienden a perjudicar la autoestima.

Felicidad: Es la habilidad de disfrutar y sentirse satisfecho con la vida; teniendo bienestar con uno mismo y los demás. Es la capacidad para visualizarse autorrealizado y contento con los logros alcanzados en la vida, es también la destreza para poder proponerse metas realistas y llevar acciones contundentes a lograrlas, en otras palabras si uno no siente que esta haciendo algo que le agrada

y con lo cual esta identificado y comprometido difícilmente podrá convencer a otros para que realicen una determinada tarea o trabajo.

De forma general se abordaron los modelos más sobresalientes de la Inteligencia Emocional pero en la presente tesina se pondrá énfasis en la perspectiva de Goleman (1995, 1998) ya que es uno de los autores más relevantes, que aborda más ampliamente la automotivación y con la fundamentación teórica, a mí parecer, más completa.

1.5 MODELO DE GOLEMAN (1998)

Goleman en el libro La inteligencia emocional en la empresa (1998) propone un modelo para poder comprender en forma precisa lo que es a profundidad la inteligencia emocional. Este modelo está dividido en dos áreas que él denomina aptitud personal y aptitud social. La aptitud personal se enfoca a evaluar el dominio de uno mismo y contempla factores como son el autoconocimiento, la autorregulación y la automotivación. Por el otro lado la aptitud social evalúa el manejo de las relaciones; contemplando los factores de empatía y habilidades sociales. Este modelo permite en forma más precisa comprender la inteligencia emocional y poder emprender una estrategia para desarrollarla. Para tener una visión más amplia a continuación se describen dichas características:

La Inteligencia Personal: Está compuesta por una serie de competencias que determinan el modo en que se relaciona consigo mismo. (Autoconocimiento, autorregulación o control de sí mismo y *"automotivación"*).

Autoconocimiento: Es la capacidad de reconocer y entender en uno mismo las propias fortalezas, debilidades, estados de ánimo, emociones e impulsos, así como el efecto que éstos tienen sobre los demás y en el trabajo. Esta competencia se manifiesta en personas con habilidades para juzgarse a sí mismas de forma realista, que son conscientes de las propias limitaciones y admiten con

sinceridad los errores que cometen, que son sensibles al aprendizaje y que poseen un alto grado de autoconfianza.

El autoconocimiento abarca la conciencia emocional, la autoevaluación precisa y la confianza en uno mismo.

Conciencia Emocional: Se refiere a reconocer las propias emociones y los efectos que estas ocasionan. Las personas dotadas de está aptitud saben qué emociones experimentan y por que, perciben los vínculos entre los sentimientos, lo que hacen, piensan y dicen. Esa conciencia del efecto de las propias emociones sobre lo que se hace, es una aptitud emocional fundamental; si no se tiene, la persona es vulnerable a emociones desbordadas que pueden desviarla de la meta que persigue. Esta conciencia es una guía para afinar todo tipo de desempeño laboral, manejando los sentimientos rebeldes, manteniéndose motivado, captando debidamente los sentimientos de quienes lo rodean y desarrollando habilidades sociales relacionadas con el trabajo, incluidas las que resultan esenciales en el liderazgo y la colaboración en equipo.

Autoevaluación precisa: Es conocer los propios recursos interiores; habilidades y límites. Las personas con esta aptitud; son reflexivas, aprenden de la experiencia, están abiertas a la crítica sincera y bien intencionadas, a las nuevas perspectivas, al aprendizaje constante y al desarrollo de sí mismas. Además de que son capaces de mostrar sentido del humor.

Confianza en uno mismo: Es tener un fuerte sentido de lo que uno vale y de las propias capacidades. Está habilidad es el motor de un desempeño superior, sin ella hace falta la convicción esencial para asumir desafíos. Sentirse seguro brinda esa confianza indispensable para lograr metas. La gente segura de sí misma es decidida sin mostrarse arrogante ni ponerse a la defensiva y cuando toma una decisión la mantiene.

Autorregulación o control de sí mismo: Es la habilidad de controlar las propias emociones e impulsos para adecuarlos a un objetivo. Responsabilizándose de los actos, pensando antes de actuar; evitando los juicios prematuros. Las personas que poseen esta competencia son sinceras e íntegras, controlan el estrés y la ansiedad ante situaciones comprometidas y son flexibles ante los cambios o las nuevas ideas.

La autorregulación tiene que ver con el autocontrol, confiabilidad, escrupulosidad, adaptabilidad e innovación.

Autocontrol: *Se refiere a mantener bajo control las emociones y los impulsos perjudiciales; por lo que las personas se mantienen positivas e imperdurables aun en momentos difíciles. Además piensan con claridad y no pierden la concentración cuando son sometidos a presión. En el trabajo, la demostración máxima de responsabilidad personal puede ser tomar el mando del propio estado de ánimo que ejerce una atracción poderosa sobre el pensamiento y la memoria. Las personas más capaces de manejar la inquietud (tristeza, frustración, enojo, ansiedad, tensión etc.). Suelen utilizar algunas técnicas a las que recurren cuando es necesario, ya sea un largo baño, un rato de ejercicio físico o sesión de yoga. El conocimiento de uno mismo resulta ser una habilidad clave para manejar el estrés.*

Confiabilidad y Escrupolosidad: Tiene que ver con la integridad y ser responsable del desempeño personal. En cuanto a la confiabilidad son personas que actúan éticamente y están por encima de todo reproche, inspiran confianza y son auténticos; admiten los propios errores y enfrentan a otros que cometen faltas de ética, defienden las posturas que corresponden a los propios principios, aunque no sean aceptadas.

En cuanto a la escrupolosidad, cumplen con los compromisos y las promesas, se hacen responsables de satisfacer los objetivos, además de ser organizados y

cuidadosos en el trabajo. Son características del empleado modelo, las personas que hacen funcionar las cosas como es preciso. Respetan las normas, ayudan y se interesan por las personas con quienes trabajan.

Innovación y Adaptabilidad: Se refiere a estar abierto a ideas, enfoques novedosos y ser flexibles para reaccionar ante los cambios. Las personas innovadoras buscan y generan ideas nuevas de distintas fuentes, hallan soluciones originales para los problemas, adoptan perspectivas novedosas y aceptan riesgos. La base emocional del innovador laboral es el placer que encuentra en la originalidad. En el trabajo; la creatividad gira en función de la aplicación de ideas novedosas para alcanzar los resultados.

Los individuos con buen nivel de adaptabilidad manejan con desenvoltura exigencias múltiples, prioridades cambiantes y traslados rápidos. Generalmente adaptan las reacciones y tácticas a las circunstancias mutantes además de ser flexibles a la visión de los hechos. La adaptabilidad requiere de flexibilidad para tomar en cuenta las múltiples perspectivas de determinada situación; ésta depende de la fortaleza emocional: La capacidad de sentirse a gusto con lo desconocido y mantener la calma frente a lo inesperado.

Automotivación: Es la habilidad de vivir en un estado de continua búsqueda y persistencia en la consecución de los objetivos, haciendo frente a los problemas y encontrando soluciones. Esta competencia se manifiesta en las personas que muestran un gran entusiasmo por el trabajo que realizan y por el logro de las metas por encima de la simple recompensa económica, con un alto grado de afán de triunfo, iniciativa, compromiso, y con gran capacidad optimista en la consecución de metas. (En el capítulo dos que es exclusivo de la automotivación se desarrolla cada una de estas características a mayor detalle y en el capítulo tres se presentan técnicas de está habilidad de la inteligencia emocional).

La Inteligencia Interpersonal: Evalúa el manejo de las relaciones con los demás, abarcando los factores de empatía y habilidades sociales.

Empatía: Es la habilidad para entender las necesidades, sentimientos y problemas de los demás, respondiendo correctamente a las reacciones emocionales y motivaciones de otras personas. Los individuos con empatía son aquellos capaces de escuchar y entender los problemas de la gente. Se anticipan a las necesidades de los demás y aprovechan las oportunidades que les ofrecen estos individuos. Esta habilidad se ha unido al éxito en los ambientes de trabajo a través de la empatía, relaciones y apoyo entre los empleados. Por ejemplo, el supervisor en una clínica de salud será más eficaz con el personal, la administración y los clientes a través del uso de esta habilidad (Reeves, 2005).

La empatía abarca; comprender a los demás, ayudar a los demás a desarrollarse, orientación hacia el servicio, aprovechar la diversidad y la conciencia política.

Comprender a los demás: *Se refiere a percibir los sentimientos, perspectivas ajenas, e interesarse activamente por las preocupaciones de los demás, estas personas son atentas a las pistas emocionales y saben escuchar, muestran sensibilidad hacia los puntos de vista de los otros y los comprenden. Brindan ayuda basada en la comprensión de las necesidades y sentimientos de la gente. Se relaciona con la sensibilidad; por poner un ejemplo en el ambiente de trabajo tiene que ver con la capacidad de interpretar bien las necesidades de la clientela, es natural en los mejores jefes de equipo para el desarrollo de producto. saber lo que el mercado reclama; Requiere ser empatico con los clientes, para luego desarrollar un producto que se ajuste a las necesidades de los compradores.*

Ayudar a los demás a desarrollarse: *Se relaciona con el percibir las necesidades en el desarrollo de los demás a través de fomentar dichas capacidades. Sé práctica de persona a persona; el núcleo de la instrucción y el perfeccionamiento es el acto de aconsejar y el que sea efectivo gira sobre la empatía y la capacidad de centrar la atención de los sentimientos propios para compartirlos. Reconocen y recompensan las virtudes, los logros y el progreso. Ofreciendo críticas constructivas e identifican los puntos que el otro debe mejorar. Asesoran, brindan consejos oportunos asignando tareas que fortalecen y alienten las habilidades del otro individuo. Es importante tomar en cuenta que a la hora de evaluar al personal se recomienda ser honesto y hacer saber en que se debe mejorar cuando las cosas no salen del todo bien y halagar cuando las circunstancias fueron muy favorables.*

Orientación hacia el servicio: Es reconocer, prever y satisfacer las necesidades del cliente. Esto requiere que las personas dotadas de esta aptitud entiendan las necesidades del usuario y las pongan en correspondencia con los servicios o productos adecuados a ellos. Buscan maneras de aumentar la satisfacción de los clientes y la fidelidad que de ellos obtienen. Ofrecen un buen grado de asistencia correcta. Además de comprender el punto de vista del comprador y actúan como asesores de confianza. Lo que sienten los clientes al interactuar con un empleado determinará lo que sentirán con respecto a la empresa misma.

Aprovechar la diversidad: *Cultivar las oportunidades a través de distintas personas. Los individuos dotados de esta aptitud respetan a personas de orígenes diferentes y se llevan bien con todos. Entienden los diversos puntos de vista y son sensibles a las discrepancias grupales. Ven en la diversidad una oportunidad de crear un medio donde las personas de diferentes orígenes puedan prosperar. Además de saber enfrentarse a los prejuicios y a la intolerancia.*

Conciencia política: *Es interpretar las corrientes sociales y políticas. Las virtudes de este tipo de gente es que saben leer con precisión las relaciones clave de poder, detectan las redes sociales cruciales, entienden las fuerzas que dan forma a las visones y acciones de los clientes o competidores. Toda organización tiene un propio sistema nervioso invisible, hecho de contactos e influencias. Algunas personas ignoran la existencia de este mundo, otros en cambio lo tienen bien centrado. Es necesario ser capaz de empatizar, no sólo de persona a persona, sino con toda la organización, a fin de interpretar las corrientes que ejerce esta influencia sobre quienes realmente toman las decisiones. Esta aptitud emocional depende a la vez del autodominio emocional y la empatía ya que permite ver con claridad, en vez de dejarse llevar por el propio punto de vista. En cualquier cultura nacional, toda organización tiene reglas básicas implícitas sobre lo que es aceptable y lo que no. Empatizar en el plano de la organización significa sintonizar con el clima y la cultura de esta misma.*

Habilidades sociales: Es el talento en el manejo de las relaciones con los demás, a través de saber persuadir e influenciar a los otros. Quienes poseen habilidades sociales son excelentes negociadores, tienen una gran capacidad para liderar grupos y dirigir cambios. Son capaces de trabajar colaborando en un equipo y creando sinergias grupales (fortalecen las metas colectivas y el bienestar del grupo).

Las habilidades sociales tienen que ver con la influencia, la comunicación, el manejo de conflictos, el liderazgo, el catalizador de cambio, el establecer vínculos, la colaboración, la cooperación, y las habilidades de equipo.

Influencia: Implementar tácticas de persuasión efectivas. Las características de este tipo de personas es que son hábiles para convencer a la gente, ajustan las propias presentaciones para agradar a los oyentes, usan estrategias complejas, como la influencia indirecta para lograr consenso y apoyo. Además de que

recurren a puestas en escenas dramáticas, para establecer con claridad el punto de vista de ellos mismos. En el plano más básico, influencia y persuasión giran sobre la facultad de despertar emociones específicas en el otro, ya sea respeto por

el propio poder, pasión por un proyecto, entusiasmo por superar a un competidor, ira justificada por alguna injusticia. Saben percibir y hasta prever la reacción que el mensaje causara en el público; por lo tanto, pueden conducir efectivamente a todos hacia la meta deseada.

Comunicación: *Se refiere a escuchar abiertamente y transmitir mensajes convincentes. Este tipo de individuos son efectivos en el intercambio, registrando las pistas emocionales para afinar el mensaje que van a dar. Suelen enfrentar directamente los asuntos, saben escuchar, buscan el entendimiento mutuo y comparten información de buen nivel. Además de que fomentan la comunicación abierta; suelen ser tan receptivas de las buenas noticias como de las que no lo son. Crear un clima de apertura no es un gesto trivial, cuando uno se comunica abiertamente con una persona, esta dejando aflorar el propio valor. Esto abre la posibilidad de obtener lo mejor de la gente en energía y creatividad.*

Manejo de conflictos: Tiene que ver con negociar y resolver desacuerdos. Las personas con estas características manejan con diplomacia y tacto, situaciones tensas y gente difícil. Detectan los conflictos potenciales, ponen al descubierto los desacuerdos y ayudan a reducirlos a través del debate y la discusión franca, ofreciendo soluciones que benefician a todos. Esa diplomacia, ese tacto son cualidades esenciales para el éxito, en trabajos tan delicados como la auditoria, la investigación policíaca, la mediación o cualquier otro en que dos personas o más sean mutuamente dependientes bajo presión.

Liderazgo: Es inspirar y guiar a individuos o grupos. Los lideres sobresalientes articulan despertando entusiasmo en pos de una visión y misión compartida. Se ponen a la vanguardia cuando es necesario, cualquiera que sea él puesto que desempeñen, regularmente orientan el desarrollo de otros. Haciéndoles asumir la responsabilidad que le compete, guiando mediante el ejemplo. Los lideres empaticos suelen ser más positivos, extrovertidos, expresivos, dramáticos en lo emocional, cálidos y sociables, además de amistosos, democráticos, apreciativos y dignos de confianza.

Catalizador de cambio: Se refiere a iniciar o manejar los cambios para una mayor producción. Las principales características de estos individuos son que reconocen la necesidad de efectuar cambios y retirar obstáculos, sirven de modelo para el cambio que se espera de otros. Por ejemplo cuando se trabaja en una empresa para ayudar a transformar la propia actividad. El líder (como catalizador de cambio) Tiene mucha importancia en las habilidades del equipo de trabajo. Además de un alto grado de seguridad en sí mismo quienes son efectivos lideres de cambio tienen bastante influencia, compromiso, motivación, iniciativa, optimismo, carisma e inspiración. Se necesita a alguien que no lo tome sólo como trabajo, sino como misión, que se apasione por el cambio y en verdad logre resultados satisfactorios.

Establecer vínculos: Es alimentar las relaciones instrumentales, las personas dotadas de esta aptitud cultivan y mantienen redes informales de trabajo extensas, buscan relaciones que benefician a todas las partes involucradas, construyendo lazos efectivos y se mantienen conectadas con los otros. Además de que hacen y mantienen amistades personales entre los compañeros de trabajo.

Colaboración y cooperación: Es trabajar con otros para alcanzar objetivos compartidos. Regularmente este tipo de personas equilibran el acento puesto en la tarea con la atención que brindan a las relaciones personales, colaborando a

través de compartir planes, información y recursos. Además de que promueven un clima amigable y cooperativo, descubren y alimentan las oportunidades de colaborar.

Habilidades de equipo: Se refiere a crear sinergía para trabajar en pos de las metas colectivas. Las personas dotadas de esta aptitud son un modelo de las cualidades de equipo: A través del respeto, colaboración y disposición de ayudar. Impulsan a todos los miembros hacia una participación activa y entusiasta, fortaleciendo la identidad de equipo, el espíritu del cuerpo y el compromiso. Además de proteger al grupo y a la reputación del mismo: compartiendo los méritos.

Sería interesante que cada persona descubriera cuáles son los aspectos de la Inteligencia Emocional que domina, necesita o puede controlar. Cómo podría cultivarlos para obtener de ella todo el potencial que puede ofrecer. Siempre dentro de un equilibrio armonioso, en todas las actividades tanto en el trabajo, en lo familiar, social y personal. Aquí es importante señalar que se debe valorar en igualdad de circunstancias tanto al intelecto como a la afectividad. Conceder la misma importancia. Ya que los éxitos personales, profesionales y la felicidad dependen de la interrelación de ambos, nunca de uno sólo de ellos.

Es importante, primero, que todos estén conscientes de que es necesario reflexionar y darse cuenta cómo se desarrollan las acciones y decisiones. Que detrás de ellas hay otra causa que las motiva y que suele ser de índole emocional. En segundo lugar, se debe aprender a ejercitar ciertas destrezas y estrategias para conocerse mejor y controlar-dominar esos impulsos, sentimientos o emociones. De esta forma siempre se dispondrá de diferentes posibilidades para responder a una emoción y para que la vida de cada uno sea más rica, debido a la gran cantidad de alternativas de respuesta que se puedan emitir.

Centrarse en las emociones en el calor del momento no es la única forma de alcanzar la Inteligencia Emocional. Una variedad de opciones pueden contribuir a mitigar los sentimientos negativos y a estimular los positivos. Para lograrlo una característica clave es la “automotivación” como medio para lograr las metas deseadas, la cual se describe en el siguiente capítulo.

CAPÍTULO 2. "AUTOMOTIVACIÓN"

2.1 Inteligencia Emocional y Automotivación.

Tal como se ha visto, las habilidades de regulación emocional permiten, en primer lugar, desarrollar un saludable autocontrol emocional. Pero aun se puede ir más lejos. Desde la perspectiva de la Inteligencia Emocional el objetivo final en el manejo de las propias emociones consiste en lograr la automotivación. Es decir, desarrollar la habilidad de utilizar intencionalmente los estados emocionales para dirigir el propio comportamiento de tal manera que uno sea capaz de alcanzar en cada momento el adecuado estado emocional, de cara a los objetivos que se haya fijado para esa circunstancia o meta.

La inteligencia emocional contiene una importante información relativa tanto a las motivaciones que lo impulsan como a los medios disponibles y a las metas a realizar. Si se deja que esa información aflore a la conciencia en igualdad de condiciones, se podrá combinarla armónicamente, conjugando las motivaciones y los medios, de tal manera que sea posible diseñar un comportamiento que efectivamente se oriente hacia las metas deseadas. Pero si se hace caso omiso de las motivaciones y se pretende diseñar un comportamiento puramente "racional" que sólo tenga en cuenta los fines y los medios, o si se limita a dejar que estos invadan, es muy probable que las motivaciones acaben causando un conflicto. Entonces se tendrá que hacer un esfuerzo a un mayor para contrarrestar frontalmente el empuje motivacional. Teniendo como efecto dos aspectos muy negativos. El primero es que se somete al propio organismo a una gran tensión, que afectara significativamente al equilibrio psicológico y la salud. El segundo es que, además los avances serán muy lentos hacia el objetivo, si es que no se aleja de él y se divaga.

La mayor amenaza a la propia calidad de vida en la actualidad proviene precisamente de una inadecuada asistencia emocional. Esto es así hasta el punto que el presidente de la Asociación Americana Psicología (APA) dedicó la conferencia presidencial del año 2001 a denunciar precisamente los terribles efectos que las estrategias clásicas de gestión emocional están teniendo sobre la salud y calidad de vida. Para comprender hasta que punto es así, hay que entender que la primera consecuencia que se deriva de no manejar adecuadamente las emociones, es que uno se involucra en una confrontación permanentemente con ellas. Si el rumbo parece encaminarse hacia lo que necesita o desea, ese indicador produce señales positivas, es decir, emociones agradables, que animan e impulsan a continuar (automotivación), y en consecuencia se emiten señales de encontrarse bien. Pero si el rumbo que toma considera alejarse de las propias metas. El indicador emite señales negativas, es decir emociones desagradables que desaniman y exponen indicaciones de que esta mal y urge buscar un camino distinto, que efectivamente se acerque a la meta. Así es, como se vive, el papel psicológico de las emociones, en el contexto general de la mente humana. Es en este sentido que la propia motivación se ve obligada a reclamar constantemente lo que necesita, lo cual impone una gran tensión psicológica llamada estrés que es una sensación permanente de alarma, que se sufre cuando la mente avisa que con la estrategia que se está desplegando no se va a poder llegar al objetivo (*Zaccagnini, 2004)*.

Si las personas se mantienen en esa situación de estrés en forma continuada, los efectos psicosomáticos, es decir, sobre la salud psíquica y física, aumentan; En primer lugar se produce un cuadro de ansiedad que incluye síntomas muy negativos que pueden afectar a múltiples aspectos relevantes del funcionamiento psicológico. Pero las consecuencias pueden ser mayores aún si esa situación de tensión se alarga en el tiempo. Recientes investigaciones han demostrado que influye muy negativamente en diversos componentes fundamentales de la calidad de vida. Por ejemplo, y empezando por lo más básico, se ha expuesto que el

estrés continuado afecta el sistema inmunológico de las células bajando las defensas, y aumentando así la probabilidad de contraer todo tipo de enfermedades, desde las más leves como los catarros, hasta los más graves como el cáncer. Además resulta que el estrés influye en la percepción del dolor, que aumenta, y en la capacidad para soportarlo que disminuye, con lo que las enfermedades, aparte de más frecuentes, se hacen más penosas. También se ha demostrado que aumenta los niveles de colesterol "malo". Todo esto supone evidentemente un descenso significativo. Pero además se ha manifestado una gran relación inmediata entre el estrés y los accidentes cardiovasculares como el infarto y similares. Incluso peor, hay datos que apuntan en el sentido de que las personas muy estresadas mueren antes que las que no lo son, ya sea de infarto o de cualquier otra enfermedad. Finalmente para tener una idea de la importancia de la incidencia del estrés, se puede mencionar un estudio de agencia Europea para la salud y la higiene en el trabajo, según el cual se calcula que de 40 millones de trabajadores Europeos, un 28 % por un 100 % del total, padece el síndrome del estrés. Lo cual da lugar a que un 50% de un 100% de todas las bajas laborales se deban a esté síndrome y las consecuencias que conlleva, con un coste económico del orden de 20,000 millones de euros al año. Esto da una idea de la magnitud e incidencia del problema en las sociedades occidentales desarrolladas. Hasta aquí los terribles efectos de una gran gestión inadecuada de las propias emociones (Zaccagnini, 2004).

Cuando se habla de los problemas del estrés se está haciendo referencia a las consecuencias de una gestión inadecuada de las motivaciones. Pero eso no quiere decir que, psicológicamente hablando, las motivaciones sean negativas en sí mismas. Muy al contrario, un cierto grado de motivación es fundamental para llevar acabo cualquier clase de comportamiento.

Cuando se tiene una calma en exceso. No se está motivado, es decir si se anula totalmente el estrés y por consecuencia no se puede ser feliz ya que las personas se quedarían bloqueados emocionalmente. De manera que para poder llevar a cabo una vida normal se necesita el impulso de las motivaciones.

La automotivación es muy importante, en todos los aspectos y situaciones de la vida humana, porque es la clave para realizar una tarea y llevarla a buen término, hasta las últimas consecuencias. Desde un punto de vista técnico, la motivación es el empleo de la energía en una dirección y para un fin específico. En el contexto de la Inteligencia Emocional, automotivación significa utilizar el sistema emocional para catalizar todo el proceso y mantenerlo en marcha, con resultados satisfactorios (Weisenger, 2001).

Así se puede decir que la automotivación es la habilidad de motivarse uno mismo para perseguir los objetivos o logros. Los buenos resultados en la vida dependen de cualidades como el afán de triunfo, el compromiso, la iniciativa y optimismo así como la capacidad de sobreponerse a los malos momentos y derrotas (Goleman, 1998).

2.2 Afán de triunfo:

Se refiere esforzarse por mejorar o cumplir una norma de excelencia. Las personas dotadas de está aptitud se orientan hacia los resultados, con un gran afán de alcanzar objetivos y requisitos, se fijan metas difíciles y aceptan riesgos calculados. Regularmente buscan información para reducir la incertidumbre y hallar la manera de desempeñarse mejor. Estas características son muy importantes para las empresas donde se fomenta la filosofía de la superación persistente. Es un desafío enorme, pero a personas con este afán de triunfo les motiva esforzarse constantemente por mejorar, a fin de satisfacer con creces las más altas expectativas de los clientes, accionistas y de la gente en general.

Los estudios que comparan a la gente destacada presentan las siguientes características de la aptitud para el logro: discuten y aceptan más riesgos calculados, fomentando y apoyando las innovaciones, fijando objetivos desafiantes para los empleados así mismo brindan apoyo a las ideas emprendedoras ajenas. Ésta necesidad de logro es la aptitud individual que más distingue a los ejecutivos estelares de los comunes. En un análisis de 286 estudios efectuados sobre organizaciones de 21 países, el afán de logro resultó ser la aptitud que con más frecuencia aparecía entre los ejecutivos superiores (Citado en Goleman, 1998).

Sirva como ejemplo de una de las características del afán de triunfo (riesgo calculado) la siguiente anécdota para poner en práctica está habilidad.

Parece un desafío bastante inocente: arrojar una argolla de modo que se ensarte en una estaca. Lo interesante es que, cuanto más lejos se encuentra la estaca, más puntos gana el participante. Es uno mismo quien fija la distancia. Es típico de las personas que piensan en demasiada grandiosidad poner la estaca más allá del propio alcance. Y los cautos en exceso la ponen demasiado cerca, con lo que obtienen pocos puntos.

Este juego es una metáfora de la aceptación de riesgos calculados. El impulso emprendedor exige que uno sepa aceptar riesgos sin incomodidad pero sabiendo cómo calcularlos bien. Esta habilidad para aceptar riesgos con inteligencia es característica de los empresarios que tienen éxito.

Los individuos que experimentan una intensa necesidad de triunfar son voraces en la búsqueda de ideas e información nueva, sobre todo en lo que se refiere a las metas que desean alcanzar, aunque sea de manera periférica. Tienen por costumbre recurrir a los demás para conocer otro punto de vista y buscar una actividad de informantes a fin de contar con datos frescos y la necesaria crítica

constructiva. El afán de mejorar aflora como tema constante en los pensamientos de los emprendedores, y como persistente perfeccionamiento del desempeño personal.

Quienes carecen de esta aptitud se conforman con la información que les llega por casualidad o consultan sólo las fuentes de datos más obvias y fáciles de conseguir. Cuando se trata de fijarse objetivos, las personas con escaso afán de logro son poco exigentes o se proponen metas inalcanzables, pues procuran tareas demasiado sencillas o de ambición desmedida. De igual modo, los supervisores carentes de esta habilidad crean un clima de trabajo en el que los objetivos son confusos y la gente no conoce claramente las responsabilidades que le corresponden, los límites de autoridad, ni las metas a lograr. Además ni siquiera se brindan críticas constructivas al personal ni se les informa qué se espera de ellos.

Los que están impulsados por el afán de logro buscan la manera de medir los éxitos. A través de evaluaciones de desempeño, tales como las cifras de venta o las normas de calidad de la empresa. A demás de que pueden crear parámetros que le permitan fijarse metas, como la de superar a los colegas, realizar una función en menos tiempo o tener un trabajo de mayor calidad.

2.3. Compromiso:

Alinearse con los objetivos de un grupo u organización. Las personas dotadas de está aptitud están dispuestas a hacer sacrificios para lograr una meta colectiva, encuentran una sensación de ser útiles en la misión general. Fomentando los valores nucleares del grupo para tomar decisiones y clarificar alternativas, además de que buscan activamente oportunidades para cumplir con la misión del grupo.

La esencia del compromiso es unificar los propios objetivos con los de la organización. Este compromiso es emocional a través de sentir un fuerte apego a las metas del grupo. Quienes valoran el objetivo de una institución y lo adoptan, no sólo están dispuestos a hacer un esfuerzo por ella, sino a efectuar sacrificios personales cuando sea necesario. Son los individuos que deciden trabajar hasta entrada la noche o durante un fin de semana, con la meta de terminar un proyecto a tiempo; son los gerentes dispuestos a partir de viaje de un momento a otro cuando se presenta un asunto urgente.

El compromiso se expresa hasta en las decisiones inaceptables que se toman para beneficiar a la mayoría, aunque provoquen oposición y controversia. Los realmente comprometidos están dispuestos a hacer sacrificios a corto plazo, si es para el bien del grupo. En pocas palabras, los individuos así son las personas comprometidas de la empresa. Desde luego, los altos niveles de compromiso son más comunes en las organizaciones donde los trabajadores se consideran accionistas y no simples empleados. Pero el personal inspirado por una meta compartida suele mostrar un nivel de compromiso que supera holgadamente cualquier incentivo financiero.

Las empresas u organizaciones que carecen de una misión bien formulada (o cuya declaración de objetivos es poco más que una treta de relaciones públicas) ofrecen al personal poco incentivo para comprometerse. Los empleados necesitan

conocer con claridad los valores nucleares de una organización para poder aliarse con ellos.

El conocimiento de uno mismo es parte constitutiva del compromiso. Los empleados que conocen los propios valores y metas tendrán una idea más clara y hasta vívida del ajuste como trabajadores de una organización. Cuando sienten que hay coincidencia, el compromiso es espontáneo y potente.

Los comprometidos son los ciudadanos modelo de cualquier organización. Son los que llegan un poco más allá. Y como guijarros en un estanque desatan ondas de buenos sentimientos a través de toda la empresa. Son personas que soportarán, si es necesario, condiciones de trabajo sumamente estresantes: horarios prolongados, presiones de tiempo y situaciones por el estilo. Por una colaboración a las metas colectivas.

Un alto compromiso permite que los empleados sobresalgan bajo desafíos y presiones que resultan molestas a aquellos de menor lealtad. Pero si no se trata a los empleados con justicia y respeto, ninguna empresa, obtendrá esta lealtad emocional. Cuanto más apoyados se sientan, mayor será la confianza, el apego y fidelidad que muestren a la empresa. El compromiso con la organización nace de esos vínculos emocionales.

Los empleados que manifiestan poco sentido de pertenencia en una empresa suelen mostrarse muy poco comprometidos. Pero la misma actitud se detecta entre quienes llevan muchos años en una organización. Si un trabajador siente rencor por estar mal pagado o por que la institución se aprovecha de él, es seguro que no se comprometerá adecuadamente con los objetivos generales, lo mismo sucede con quienes se consideran aislados y desconectados de las decisiones que influyen sobre las funciones a realizar en el trabajo. Estas personas son más propensas a utilizar los recursos de la organización sólo en beneficio propio. Entre ellos los oportunistas, consideran que el puesto actual es

principalmente, un peldaño para ascender a otro nivel. Los que se sienten desconectados no tienen siquiera interés en ascender; esta insatisfacción se manifiesta como falta de integridad (por ejemplo; manipulan las cuentas de gastos o roban útiles).

Comprensiblemente, la actitud egoísta se torna más común entre empleados antes comprometidos, que ahora se enfrentan a las reducciones de personal y otros cambios. Eso les hace pensar que la organización ya no el leal a ellos. Esta sensación de traición o desconfianza desalienta la fidelidad y alienta el cinismo. Esto trae como consecuencia que se pierda la confianza y es muy difícil de reconstruir el compromiso que de ella nace. Es importante tener un equilibrio emergente entre la necesidad de manejar la propia carrera y el compromiso de compartir objetivos en el trabajo. La naturaleza emergente de la lealtad se equilibra con la fidelidad a los propios objetivos y a la red de las relaciones laborales propias. Está variedad de lealtad, “no es fidelidad ciega a la empresa. Es fidelidad para con los colegas, el equipo, el propio proyecto, la clientela y por supuesto con uno mismo”.

2.3 Iniciativa:

Se refiere a exhibir proactividad. Las personas dotadas de esta aptitud están dispuestas a aprovechar cualquier oportunidad, van tras el objetivo más allá de lo que se requiere o se espera de ellas. Prescinden de la burocracia y forcejean las reglas, cuando es necesario para cumplir con el trabajo. Además de que movilizan a los otros mediante emprendimientos y esfuerzos inusuales.

Quienes están dotados de iniciativa actúan sin esperar a verse obligados por acontecimientos externos. A menudo, esto significa anticipar la acción con el fin de evitar problemas o aprovechar una oportunidad antes de que sea visible para los demás. Tomando en consideración que cuanto más alta se está en la escala

ejecutiva, más grande es la visión de la anticipación como lo es en los supervisores, sugerentes, jefes de área.

Esta visión a distancia pueden llevar a tomar medidas cuando nadie más lo cree necesario. Para eso se requiere cierto valor, sobre todo cuando los demás se oponen.

Las personas que carecen de iniciativa se caracterizan por reaccionar constantemente a los hechos, en vez de prepararse para enfrentarlos. Esa falta de previsión lleva a operar en forma de crisis. Estos trabajadores tienden a retrasarse y se ven obligados a manejar emergencias que no esperaban. Todo esto (así como la postergación y el no actuar oportunamente) indica una deficiencia básica en cuanto a planificar y anticiparse a lo venidero.

En contraste, la proactividad da ventajas. Los agentes de bienes raíces pueden sentarse a esperar que suene el teléfono o en cambio, buscar en el periódico los anuncios de casas puestas en venta por el propietario, a fin de que la ofrezcan por medio de la agencia; también pueden seleccionar a los posibles compradores para no perder tiempo con los que no están bien decididos a comprar. Esta iniciativa da como resultado un mayor numero de casas para vender y comisiones. Cuando uno descubre lo que quiere y se da cuenta de que es factible, puede imaginar los pasos a dar, después de todo es cuestión de perseverancia. La falta de iniciativa de quienes sienten cierta desesperanza, pensando que, por mucho que hagan, no cambiarán nada. Considerándose víctimas, pasivas como peones en el juego de la vida, antes que amos del propio porvenir. Pero quienes tienen iniciativa, piensan que con los propios actos pueden cambiar el futuro. Estas actitudes, determinan la capacidad de encarar las penurias y las vicisitudes de las metas que se quieren lograr en el trabajo. Quienes carecen de iniciativa presentan una mayor tendencia a darse por vencido en la vida y en el trabajo. Está actitud es visible en los trabajadores que necesitan recibir indicaciones para

cumplir con la tarea que tienen que realizar. Cuando se trata de esforzarse un poco más (como trabajar hasta más tarde para terminar un trabajo a tiempo, o apartarse de alguna actividad para ayudar a otro), esos empleados suelen resistirse, considerando que ésa no es una obligación.

2.4 Optimismo:

*Se refiere a la tenacidad para buscar el objetivo, pese a los obstáculos y los reveses. Es más que el simple pensamiento positivo. Las personas con esta virtud persisten en ir tras la meta pese a las barreras y contratiempos, no operan por miedo al trabajo sino por esperanza de éxito. Además de que consideran que los contratiempos se deben a circunstancias mane*jables antes que a fallas personales.

La gente optimista se muestra con menos frecuencia deprimida, tiene más éxito en la escuela, el trabajo y curiosamente es más saludable que las personas pesimista. El optimista asume también la responsabilidad adecuada para que las cosas buenas sucedan. Si ocurre algo malo, lo consideran como algo temporal y específico de esa situación, mostrándose realistas si es él quien ha causado el acontecimiento negativo. El pesimista en cambio piensa en términos opuestos: los sucesos buenos son temporales y los malos son permanentes: Los acontecimientos positivos son el resultado de la suerte o de las circunstancias fortuitas y los negativos son más previsibles. El pesimista asigna culpas a él, a los demás o a las circunstancias.

Cuando las cosas no salen como uno quiere es muy importante ser optimistas, ya que es una actitud clave que se articula sobre la manera de interpretar los contratiempos. Un pesimista toma cada revés como confirmación de que hay en él un defecto fatal imposible de cambiar. El resultado neto de una actitud tan derrotista es, desde luego, la desesperanza y la impotencia; si uno está

condenado a fracasar ¿para qué esforzarse?. Los optimistas por el contrario, toman cada revés como resultado de factores que ellos pueden alterar. Saben reaccionar ante un contratiempo con una solución positiva. Están dispuestos a hacer una evaluación realista del contratiempo y admitir la parte de responsabilidad que les corresponden. Para este tipo de personas un fracaso es sólo una lección a aprender para el próximo enfrentamiento.

El valor de la visión optimista ha quedado probado en muchas organizaciones. En asesores financieros de American Express, una prueba piloto de entrenamiento para el optimismo ayudó a elevar las ventas en sólo 3 meses; eso fue suficiente para convencer a la compañía de que debía formar parte normal de la capacitación (Citado en Goleman, 1998).

0tros estudios, efectuados sobre gerentes superiores, demuestran que consideran los fracasos personales como productos de un error que se puede corregir y toman medidas para asegurarse de que el problema no reaparezca (Goleman, 1998).

La prima hermana del optimismo es la esperanza: saber lo que es preciso hacer para llegar a un objetivo y tener energías para dar esos pasos. Es una fuerza motivadora primordial y la ausencia de está resulta paralizante. Los estudios de aptitud demuestran que los trabajadores de servicios humanos (todo lo que va desde la atención de la salud y el asesoramiento psicológico hasta la docencia) expresan esperanza con respecto a quienes tratan de ayudar (Goleman, 1998).

En empleos donde el estrés es marcado y las frustraciones son comunes, una visión optimista puede obtener mejores resultados. La esperanza es crucial cuando se asume una tarea difícil; las expectativas positivas suelen resultar sumamente benéficas en los trabajos más complicados, en los que el optimismo puede ser una estrategia laboral práctica.

En una serie de estudios conducidos por Shutte y colaboradores (2002) se encuentra relación entre los niveles de inteligencia emocional, la autoestima y el estado de ánimo positivo, encontrando una relación positiva entre la inteligencia emocional y ambas variables.

La manera en que la gente decide utilizar estas fuentes de motivación y enfrentarse a los contratiempos varía de un individuo a otro, pero los elementos de motivación son comunes en todos: Afán de triunfo, compromiso, iniciativa y optimismo. (Goleman, 1998).

La automotivación, como parte de la inteligencia emocional, es aplicable en diversas actividades del individuo tales como el “trabajo”, la escuela, el deporte, la familia y los amigos (independientemente que aquí se haya hecho énfasis en el área laboral). Para lograr resultados más satisfactorios es importante darse cuenta de que cada quién es la más poderosa fuente de automotivación y a la inversa, de desaliento, ya que es uno mismo, el punto de partida. Para tener una visión más amplia y llevar a la practica estas habilidades en el siguiente capítulo se presentan una gama de técnicas que ayuden a las personas a estar más motivadas.

CAPÍTULO 3. "TÉCNICAS DE AUTOMOTIVACIÓN DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL"

La experiencia vital se ve afectada en gran medida por el estado de ánimo, que a la vez puede desempeñar un papel protagonista en la determinación no sólo del grado de satisfacción, sino de la forma en la que uno se relaciona en el trabajo y con los demás. Aprender a utilizar la Inteligencia Emocional y las numerosas técnicas de automotivación disponibles. Para convertir este dominio potencial en una realidad personal práctica, puede sentar las bases de una vida en extremo satisfactoria, plena, revitalizante y eficiente.

A continuación se describen algunas *técnicas de iniciativa*, ya que no sólo basta el pensar positivamente sino, además, poner en práctica los propósitos planteados.

3.1 Técnica de Iniciativa

Convertirse en una persona que toma iniciativa. Demuestra capacidad y ambición para obtener logros. ¡Actuar! El éxito no llega por accidente, es resultado de la actividad persistente orientado hacia un propósito claro. Las cosas son difíciles cuando no se atreven a realizarlas (Uribe, 2002).

Es importante enfrentar la decisión ahora mismo. Comprometerse, decidirse a lograr el objetivo es "tomar el poder"; esto eleva la motivación inmediatamente. Decidirse es incluir el componente emocional de asegurar el éxito. Estar tomando en serio la propia motivación y el desarrollo personal, una vez determinados los objetivos planteados, y para que estos dejen de ser meros anhelos, el siguiente paso es "decidirse" a lograrlos, aceptar pagar el precio, proponérselo,

“comprometerse” con uno mismo. Cuando un individuo determina qué quiere hacer con él en la vida, hacia dónde desea ir, y se “compromete” a lograrlo y a desarrollar todo el potencial, entonces esta equipado la propia automotivación. De está manera comienza a tomar control, a adquirir “poder”. El objetivo es la fuente de energía, el tener decisión es lo que le ayuda a moverse y avanzar.

Iniciar el camino en dirección al objetivo propuesto. El gusto del triunfo bien vale la pena. Comenzar hoy mismo, levantarse y salir de la zona confortable. Experimentar una gran cantidad de motivación, felicidad y optimismo desde el momento mismo en que se comienza a moverse en la dirección de la tarea más excitante: la reconstrucción de un mejor porvenir. Nada sustituye a la acción. Todo aprendizaje, estudio, lectura, meditación, trabajo, etc., es la preparación para emprender una acción, una acción constructiva en dirección a lo que se desea. Para que una idea realmente tenga algún valor necesita realizarse. Desarrollar el hábito de convertirse en una persona orientada a resultados. Tener una vida maravillosa no es algo que ocurre por sí mismo o que alguien pueda hacer por uno. Es el resultado de visión, planeación y esfuerzo. Es responsabilidad de quien lo hace y disfruta.

Una de las fuentes más importantes de cansancio y estrés proviene de la “sensación” de tener muchos pendientes y cosas sin terminar. Cuando se posterga las tareas del día, se incrementa la cantidad de pendientes y la sensación de tener una abrumadora cantidad de trabajo. Demorar o dejar cosas para después constituye una falta de respeto con uno mismo. Si bien es difícil encontrar personas con iniciativa, los directivos astutos valoran aún más a quienes terminan lo que empiezan. Ya que son personas confiables que demuestran con acción constructiva y decidida, que se es capaz de terminar las cosas que inicia y por lo tanto, mejoran la autoimagen y la motivación de los grupos con los cuales trabajan (Uribe, 2002).

Enseguida se presentan técnicas relacionadas con el optimismo que permiten alcanzar las metas con más energía.

3.2 Técnica de Optimismo:

No permitir que el clima influya sobre su estado de ánimo. De hecho, no deje que ningún evento fuera del propio alcance lo haga. Llueve, truene o haga calor, siempre dígase al levantar que éste será un día muy agradable, muy productivo y que todo le va salir muy bien. Intentar que las primeras horas del día sean lo más positivas posible. Se quiera o no, todo lo que pase desde el momento en que se levanta hasta que se llega a oficina por las mañanas, tendrá una influencia directa sobre el propio nivel motivacional. De ahí la importancia de que esas primeras horas transcurran en lo posible sin mayores complicaciones. Por ejemplo, hacer del desayuno un rato agradable para compartir con la familia, escuchar música que le agrade, ver algún video etc. (Martínez, 2006).

Para tener más éxito, es importante sacar provecho de los fracasos ya que estas experiencias permiten tener un aprendizaje muy significativo. Algunas ocasiones se pierde cuando se gana, en otras se gana cuando se pierde. Hay que buscar oportunidades en los obstáculos. Encontrando lo magnifico en lo mínimo. Para tener verdadero éxito hay que aprender a fracasar con éste. Es muy importante tener una diversidad de formas de convertir los reveses de la vida en oportunidades de éxito. Esto implica el replanteamiento de circunstancias difíciles. En realidad, muchos de los mayores logros de la historia del mundo son el resultado de reiterados fracasos tratados como la oportunidad de aprender y lograr peldaños de ascensión hacia la meta. Por citar un ejemplo; Thomas Edison realizó cientos de intentos fallidos antes de conseguir finalmente una bombilla que funcionara. En un punto determinado de este largo y desafiante proceso, le preguntaron como podía seguir si ya había fracasado miles de veces. Se dice que

respondió que no había fracasado, sino que estaba triunfando al encontrar miles de formas que no funcionaban. Esta poderosa reformulación de las situaciones ayuda a establecer una motivación para seguir adelante. Favorece la actitud mental necesaria para convertir lo que podría haber sido un sentimiento de desesperanza en una sensación de evolución y esperanza (Manz, 2005).

Gates (2001) ha ofrecido un importante consejo para aplicar este tipo de pensamiento a un ejemplo empresarial de la vida cotidiana: cómo tratar a los clientes descontentos. Sugiere que las quejas del cliente deberían de integrarse en el desarrollo de los productos y servicios. De forma un tanto sorprendente, recomienda centrarse en los clientes más insatisfechos. En lugar de evitar esas críticas, tal vez bastante exageradas, de lo que la organización ofrece, señala que éstas son una rica fuente de información y una gran oportunidad. Al averiguar más sobre las desafortunadas experiencias de esos clientes y sobre lo que quieren, se pueden obtener interesantes puntos de vista. Este conocimiento puede transmitir a los empleados que estén en mejor posición para aprovecharlo en el desarrollo y la mejora de los productos y servicios. Gates comenta que este enfoque permite convertir las malas noticias frustrantes en un proceso de mejora estimulante. Como resultado los clientes más difíciles, las que presentan los mayores obstáculos, se convierten en las mejores oportunidades para el futuro.

Este ejemplo ilustra de forma práctica de ver las cosas optimistamente. Casi cualquier situación, sin importar lo negativo que parezca, puede ser reformulada de un modo más constructivo y positivo. Un importante error es una oportunidad para aprender como no se debe actuar en el futuro y tal vez funcione sobre un enfoque nuevo y mejor. Un empleo perdido ofrece una oportunidad para iniciar una nueva y emocionante trayectoria profesional, Una discusión ofrece una experiencia para aprender algo de las relaciones y sobre cómo difieren las personas según el punto de vista de cada quién. Un acontecimiento estresante es

una ocasión para volverse más fuerte y tener más confianza con respecto a la capacidad personal para enfrentar los problemas.

La lección importante es que todos los retos de la vida pueden considerarse desde distintos ángulos. Incluso las situaciones más complicadas casi siempre ofrecen alguna ventaja u oportunidad. La clave es aplicar un pensamiento flexible con una buena dosis de optimismo.

Si se quiere aprender a ser positivo, juntarse con gente que ya lo sea, es buen inicio. El ser optimista es contagioso y si acostumbra hablar con personas que ya se enfocan en las posibilidades, no en las limitaciones, generalmente comenzará a ser como ellos. Eso se llama el proceso de "contaminación positiva". Por otra parte, aunque como jefes y líderes que no siempre se puede desvincularse de personas negativas que a veces se tiene como parte del equipo de trabajo, sí se pueden aprender a neutralizarlas en la mente. Es importante recordar que es uno mismo quien tiene el poder para decidir qué acepta y qué no. Nadie puede desmotivarlo si uno no lo permite (Martínez, 2006).

Enseguida se presenta una técnica de compromiso que tiene que ver básicamente con el alinearse con los objetivos de un grupo u organización.

3.3 Técnica de Compromiso:

Los problemas complicados y los sentimientos difíciles son una parte inevitable de la existencia. En algunas ocasiones, todo parece tan oscuro que lo único que puede hacerse es seguir adelante en el trabajo y con la vida. Esas ocasiones son especialmente problemáticas cuando el esfuerzo personal carece de sentido de compromiso. Al final todo el mundo debe enfrentarse a estas preguntas: ¿He hecho algo en la vida que tenga un valor duradero?, ¿Qué sentido tiene todo?, ¿Para qué estoy aquí?. Y cuando llega ese momento, uno puede recibir una gran

ayuda si se ha practicado la automotivación para aprovechar la fuerza del compromiso.

El compromiso es esa profunda dimensión que se encuentra en interior de cada persona, donde se halla el intenso sentido de que individuo es, de donde viene y adónde va. El compromiso es la calidad que se escoge para dar forma a la vida; siendo una fuente de energía y orientación.

En realidad, cuando la vida es más problemática, se necesita un sentido del compromiso y de la importancia para obtener energía y orientación que pueda ayudar a las personas a seguir adelante.

Un medio para manifestar esta clase de propósito en la vida es el área laboral. Es importante realizar un trabajo significativo que se crea y se valore por la forma en que éste contribuye a la vida de cada uno y de los demás.

Estar convencido del trabajo que se realiza, sentir que lo que se hace, esta bien para uno mismo y es bueno para el mundo al mismo tiempo, es uno de los grandes triunfos de la existencia humana. Sentir cuando se tiene un trabajo desafiante y que se dilata y que da la impresión de estar haciendo algo por los demás, como si [...] pudiéramos mover montañas, sintiendo que el mundo es la casa de uno, y durante un tiempo, en la propia imaginación, no importa lo pequeño que sea el piso, ya que se vive en una casa espaciosa con horizontes infinitos (Uribe, 2002).

Una importante fuente de motivación es la actividad en la que se pasa la mayor parte del tiempo es por eso que enseguida se describe la siguiente técnica.

3.4 Técnica de Afán de Triunfo en el Trabajo

La manera como se percibe el trabajo dependerá cómo se siente al respecto. Esa percepción determina también la calidad del servicio que se presta. Se dedica, directa o indirectamente la mayor parte del día y de la vida al área laboral.

Si las actividades que se realiza en el trabajo no son del agrado personal o no se entienden entonces la mayor parte de la vida se torna insatisfactoria y desmotivadora. La famosa anécdota de los tres obreros que se encuentran laborando en una obra. lo ilustra perfectamente: el primero hacía un trabajo mediocre porque lo veía como una obligación, el segundo hacía un trabajo regular por que lo veía como la manera de cubrir las necesidades de la familia, y el tercero hacia un trabajo excelente por que estaba orgulloso de participar en la construcción de una catedral.

Una gran cantidad de motivación procede de la forma en que se aprecia y se entiende la tarea diaria. Los que esperan con ansiedad la hora de la salida desde el momento en el que llegan al trabajo son los que más sufren. Se imponen a sí mismos una gran carga. Encontrar la importancia y la trascendencia de lo que uno hace en el trabajo, es muy significativo para lograr una mayor automotivación (Manz, 2005).

A continuación se describe una de las técnicas de meditación más sencillas y efectivas.

3.5 Técnica de Meditación:

Esta no precisa un equipo especial y puede hacerse casi en cualquier parte. Aunque se recomienda en la mayoría de las ocasiones, tener acceso a un lugar silencioso, íntimo, cómodo y un sitio para sentarse erguido durante unos minutos.

Cerrar los ojos y empezar a concentrarse en la respiración profunda. Cada inspiración entra por la nariz, llega al abdomen y sale por los labios, ligeramente separados. El vientre se expande y se retrae con cada respiración, moviendo el pecho muy ligeramente. Poco a poco se va relajando, cada vez con menos esfuerzo que el de concentrarse en cada inspiración. Si la mente divaga, es importante volver a concentrarse con toda tranquilidad en la respiración. Con quince minutos de este ejercicio de meditación es suficiente; posteriormente se abren los ojos, sintiéndose renovado y con tranquilidad.

La meditación ayuda a estar más centrado, a reducir el grado de estrés y a mejorar de forma notable la sensación general de bienestar. Meditar durante unos 15 minutos casi todas las mañanas es una inversión que proporciona beneficios muy superiores a los breves momentos que se dedica a esta práctica.

Sentarse sobre un tapete, alfombra o algo cómodo, con la espalda recta e inspire y aspire, almacenando el aire en el abdomen. Asegurarse de que nadie lo interrumpa (descolgando el teléfono, avisando que va a estar ocupado) Cerrando los ojos, imaginándose a uno mismo en medio de una hermosa selva tropical. Relajándose cada vez más, dejándose atrapar mentalmente por ese entorno imaginario. Las imágenes mentales pueden servir como poderoso instrumento de meditación. Imaginar escenarios pacíficos que generan reacciones físicas relajantes puede producir significativos efectos en la salud. El practicar la meditación puede ser la preparación para convivir de forma más saludable con los pensamientos. A través de establecer una capacidad mejorada para ver las cosas en perspectiva y no sentirse abrumado por las circunstancias frustrantes. Además los efectos de la meditación son acumulativos. No se trata de una solución rápida, pero con el tiempo se le da más valor a la vida, si se practica de forma constante. Puede crear un centro de tranquilidad al cual se acuda cuando sea necesario. En consecuencia uno es menos propenso a tomarse las situaciones de manera personal, perder los estribos, responder a los demás de forma disfuncional o tener

una serie de reacciones desafortunadas en situaciones cargadas de emotividad (Manz, 2005).

3.6 Técnica de Ejercicio Físico:

En realidad, la salud y la buena forma física se consideran en la actualidad ingredientes esenciales para una alta calidad de vida, incluida, y en especial, la vida laboral. The wall Street Journal publicó una sección dedicada por entero a la salud y la buena forma física donde se afirmaba con grandes letras en la portada "La buena forma física no es una alternativa para el estilo sedentario de vida de la actualidad. Por primera vez en la vida es una obligación". La lista de ejecutivos que consideran estar en buena forma física y ven en ésta una prioridad fundamental incluye a personajes de la talla de Tom Monahan (Fundador de la cadena de pizzerías Dominós Pizza), Charles O. Rossotti (comisionado del Servicio General de Impuestos internos de Estados Unidos), Julián C. Day (director financiero de la cadena de tiendas para el hogar Sears) Michael Mágnum (presidente del grupo Mágnum) y el expresidente George W. Bus (Neck, Cooper 2000).

La mayoría de las personas son capaces de admitir que, con el tiempo, el ejercicio puede fortalecer el cuerpo y contribuir a mejorar el estado de ánimo. De hecho, los beneficios probados del ejercicio incluyen una mejor circulación, un funcionamiento más eficaz del corazón, el fortalecimiento del sistema respiratorio, un incremento de las funciones inmunológicas. Así como mejoras en la digestión y la evacuación de residuos metabólicos. También estimula la liberación de endorfinas que combaten la depresión mejorando; el estado de ánimo, neutralizan el estrés, estimulan la relajación y el sueño profundo (Weil, 1995).

Es aconsejable un plan moderado de ejercicios físicos de treinta minutos diarios entre tres a cinco veces por semana. El secreto está en la constancia. El ejercicio

es algo que debería convertirse en una prioridad, pero siempre de forma realista. El ejercicio moderado de lunes a viernes es mucho más beneficioso que el ejercicio intenso durante un par de días.

Al tomar la decisión de hacer ejercicio, conviene escoger cuál es que mejor se adapta al estilo de vida y constitución corporal de cada persona (Caminata, trotar, correr, nadar, básquetbol, Fútbol, bicicleta, patinar, aeróbics, etc). Se recomienda empezar con el ejercicio de menos exigencia para progresivamente ir elevándolo bajo el control de las pulsaciones cardíacas y considerando la edad, el peso corporal y el sexo (Cruz, Vargas, 2001).

Es importante optar por practicar ejercicio como medio para disfrutar de una vida más plena, saludable y satisfactoria desde el punto de vista emocional.

3.7 Alimentación:

Una dieta incorrecta es la fuente de numerosos problemas psíquicos y físicos. Es muy importante una alimentación sana y seguir una dieta equilibrada, variada y sin exceso calórico (Torrabadella, 1997).

Un buen balance de alimentos satisface las necesidades de consumir demasiado o muy poco de cualquiera de ellos. Puede balancearlos de acuerdo con los niveles de actividad, elevando el consumo energético cuando esté más activo. Si atraviesa por una fase estresante también necesita más vitaminas y minerales.

Las frutas, verduras, panes y cereales deben consumirse con frecuencia, generalmente en cada comida. Los productos lácteos, la carne y otras proteínas se pueden consumir en forma moderada, con frecuencia se consume demasiado de esto. La sal, el azúcar y las grasas son necesarios pero sólo en pequeñas cantidades. Es indispensable beber de 6 a 8 vasos con agua al día para ayudar a

los procesos corporales. Un vaso con agua también es muy refrescante si se encuentra tenso (Powell, 2000).

Es importante seguir unas ciertas recomendaciones. La principal virtud del menú es la variedad, alternando hidratos de carbono, grasas y proteínas. Las carencias nutritivas se originan en las dietas repetitivas y monótonas. Las proteínas no deben superar 1 gramo por kilo al día en el adulto. De ser posible la mitad de las proteínas y las grasa han de ser de origen vegetal. No abusar de la carne ni de las grasas animales.

Para calcular las calorías que deben de añadirse a la dieta por el ejercicio, es útil recordar que una persona de 70 kilogramos gasta 62 kilocalorías por cada kilómetro que recorra, independientemente de la velocidad. En cuanto a la reserva de grasa en el tejido adiposo, aproximadamente por cada 9.3 kilocalorías en exceso se acumulará un gramo de grasa en el organismo, y a la inversa en 1 gramo de grasa existen reservas para 9 kilocalorías, lo cual quiere decir que recorrer un kilómetro hace perder unos 7 gramos de grasa. También se recomienda consumir los alimentos despacio, relajadamente, masticando bien y apreciando estás características, se precisa dedicar un mínimo de 20 minutos para una comida normal ya que comer más deprisa asegura una mala digestión y aumento del número de calorías ingeridas.

3.8 Técnica de Relajación

Desafortunadamente, puede pasar mucho tiempo antes de reconocer que se está bajo tensión. Es muy importante descansar del trabajo, es decir, buenas vacaciones y períodos razonables dedicados a la relajación en casa. También puede tomar algún tiempo para reposar durante las ocupaciones diarias para evitar que la tensión alcance altos niveles.

El arte de darse periódicas oportunidades para relajarse y recuperarse puede recompensarlo. El cuerpo se beneficia con el cambio de ritmo, la relajación muscular, la imaginación y la reflexión. Permite volver a la tarea con energía e inspiración renovada y convertir un problema en un camino para nuevas ideas.

Las siguientes actividades mínimas pueden ayudar a disminuir el nerviosismo y el estrés emocional en el trabajo; Cree una atmósfera colorida y motivante en él alrededor del área laboral. ¡También puede fijar algunas frases sabias que le recuerden la existencia de otros mundos! Las plantas y las flores proporcionan descanso visual y mejoran el aire. Los ionizadores y purificadores de aire reducen los efectos del aire condicionado. El incienso o la música pueden cambiar el estado de ánimo, si es molesto para los demás se puede utilizar audífonos.

Relájese tomando un descanso de vez en cuando o haciendo pausas para practicar estiramientos simples. Esto puede liberar las tensiones del cuello y espalda si está en la misma postura durante mucho tiempo; también ejercite las piernas. Los estiramientos de la columna y los movimientos circulares del cuello son particularmente benéficos, más aun si mueve o estira todos los dedos de los píes durante el ejercicio. Flexione las manos, los dedos y rote los brazos si está escribiendo o trabajando en una computadora por muchas horas. Puede acostarse al lado del escritorio por algunos momentos. Eso tiene un sorprendente efecto vigorizante, en particular si se quita los zapatos. Pueden masajear las áreas tensas. Para conseguir energía y bienestar (Powell, 2000).

La base para conseguir una buena relajación es distender la musculatura de todo el cuerpo y colocarse mentalmente en un estado de calma y tranquilidad. En primer lugar estirarse en una habitación con luz muy tenue y silenciosa. Cerrar los ojos y respirar pausadamente haciendo que el aire entre hasta el fondo de los pulmones. Los movimientos respiratorios deben ser profundos y lentos. Pensar en una imagen neutra: por ejemplo un paisaje verde, el cielo o el mar. Empezando a

respirar. Se comienza relajando los músculos de la cabeza y el cuello para después continuar con el tronco y los brazos, acabando por los pies. Muy a menudo esto no bastara para distender la musculatura de la cara y es necesario a hacer un esfuerzo de concentración para que los párpados se distiendan, después se debe hacer reposar la frente, las cejas, las mejillas, los labios y la lengua. Posteriormente abre los ojos y se sentirá más tranquilo y relajado (Torrabadella, 1997).

3.9 Técnica de Música:

La música es una de las herramientas más útiles disponibles para influir en el estado de ánimo, puede relajar, levantar el estado de ánimo, entristecer o mentalizar a alguien para librar las batallas diarias. Mediante el estudio de los distintos tipos de música y los efectos que tiene en el cuerpo, se puede recurrir a la música siempre que sea necesario. Las bandas sonora del cine, por ejemplo, han sido compuestas en muchas ocasiones para provocar un impacto emocional que anime al público. Al comprar las bandas sonoras favoritas, o incluso mejor si se graban las canciones favoritas de cada uno de las distintas bandas sonoras, siempre se puede recurrir a ellas para tener acceso a una opción saludable que levante para influir en la forma de sentirse sin tener que recurrir a la cafeína ni otras sustancias tóxicas.

También hay otra clase de música que pueden tener efectos relajantes, La música clásica del barroco, tocada con ritmo lento y constante, puede tranquilizar de forma gradual y abrir la mente a una nueva información. Y si uno quiere experimentar efectos físicos en general que estén en tono con el cuerpo y generen una mayor sensación de bienestar. El compositor favorito es Mozart. El subtítulo del famoso libro El efecto Mozart: experimenta el poder transformador de la música, del escritor Don Campbell, resume el gran potencial del poder de la música, sobre todo la compuesta por Mozart, para influir en la experiencia física;

aprovechar el poder de la música para curar el cuerpo fortalecer la mente y liberar el espíritu creativo. (Campbell, 1998).

Para aprovechar de forma efectiva el potencial de la música con objeto de mejorar el estado de ánimo, los creadores del programa audio Optimal Health, Jim Oler, Nick may y Jack Groppel, sugieren que uno prepare como mínimo dos cintas personalizadas (de unos doce o quince minutos de duración cada una); una música para levantar el ánimo y la otra con música relajante para recuperarse. Después, sólo habrá que escoger el tipo de música según el estado de ánimo que se sienta. Para que las cintas sean efectivas, resulta práctico actualizarlas cada 2 o 3 semanas para que así sea un estímulo renovado. (Citado en Manz, 2005).

3.10 Técnica de Sentido del humor

El humor siempre levanta el ánimo y hace que las cosa se tomen menos en serio, libera la mente de presión y estrés. Ayuda a encontrar mejores alternativas, e invariablemente, eleva la motivación. El humor destruye muchas barreras. Es una gran fuente de energía y optimismo (Uribe, 2002).

Uno de los ejemplos más notables de la fuerza del sentido del humor se refleja en el libro Principios de autocuración: La biología de la esperanza, de Norman Cousins. En lugar de optar por la desesperación y la frustración al enfrentarse al cáncer, Cousins autor de este libro recurrió al poder del buen humor para superar los obstáculos que encontraba. En este libro describe cómo el buen humor influye en ella de forma muy curativa.

Se ha descubierto que la risa hace trabajar a numerosas músculos y supone un ejercicio saludable, en algunos aspectos parecidos al ejercicio físico en un gimnasio. El escritor y preparador físico C. W. Metclf, que es especialista en hablar de los beneficios del sentido del humor para el trabajo y la vida, insiste con

los pacientes que tiene en los importantes hallazgos médicos de la psiconeuroinmunología (PNL). La PNL analiza la interacción entre la mente y el cuerpo y para ello recurre a la Psicología, la Neurología y la Inmunología. La percepción de lo que ocurre en la vida influye en importantes procesos psicológicos del cuerpo que pueden afectar de forma significativa a la salud.

Por ejemplo, Metcalf (Citado en Manz, 2005) señala que puede resultar difícil para la Psicología del individuo distinguir entre una amenaza al ego (por ejemplo, cuando uno se siente avergonzado o criticado) y una verdadera amenaza para la vida. Y la amenaza percibida activa la conocida "respuesta de ataque o huida", que con el tiempo puede tener consecuencias nada saludables. Por otra parte, si uno aprende a tomarse las cosas menos apecho, a no perder el sentido del humor, si se experimenta el sentido del humor con regularidad y los pensamientos y emociones positivos relacionados con ella, estas opciones pueden tener un efecto muy favorable en la química cerebral y el sistema inmunológico.

La risa es buena. Si se escoge la opción de tener libros, cintas, DVD o espectáculos cómicos, se puede tener una saludable dosis de humor, necesaria para pasar por momentos difíciles y hacer que los buenos tiempos parezcan mejores.

Buscar el aspecto cómico incluso de las peores circunstancias en el trabajo y en la vida personal puede dar además la sensación de estar equilibrado y más capacitado para enfrentarse a esa situación. Y esto puede contribuir a la eficiencia personal. San Walton, creador de los exitosos centros comerciales de la cadena Wal-Mart, incluyó el sentido del humor y la diversión como ingredientes principales de la filosofía de esta empresa (Manz, 2005).

Un rato de alegría puede compensar un fuerte estrés. La risa es un privilegio de los seres humanos. Alivia tensiones, es un excelente ejercicio para la musculatura

facial, favorece la respiración gracias a las contracciones del diafragma y de los músculos abdominales. La risa además fortalece los lazos afectivos y de comunicación con los demás (Torrabadella, 1997).

La idea no consiste en eludir las responsabilidades y evitar enfrentarse a los problemas difíciles, sino en optar en el sentido del humor como importante estrategia para el equilibrio emocional. Esta es una fuente universal para levantar la energía y suprimir la tensión, cuando uno se siente despreocupado y de buen humor, tiende a ser más abierto emocionalmente, más energizado y dispuesto ayudar a los demás. Se mejoran los procesos de trabajo tales como el buen juicio, la solución de problemas y toma de decisiones. El humorismo espontáneo es algo que se deja que ocurra naturalmente con un sentido de relajamiento y diversión (Cooper-Sawaf, 1997).

3.11 Técnica de Motivar a otros

Al motivar a otros uno puede encontrar una fuente importante de automotivación. Un consejo que reciben con frecuencia los vendedores es el siguiente: *"hacer que la gente se sienta bien cuando este con uno".* Este consejo es útil para todo el mundo, no sólo para los vendedores. La gente quiere oír cosas positivas de sí mismo (con tacto y sutileza, no como adulación). Uno se convierte en un imán a través de hacer sentir bien a los demás. El efecto constructivo es doble, por que cuando uno busca y refuerza los aspectos positivos de los demás también ejercita lo positivo en la propia persona, creando así un excelente hábito.

Una manera de complementar lo anterior es motivando. Promueva los esfuerzos de aquellos que buscan superarse; anímelos, apóyelos, al intentarlo se descubre lo que eso hace por uno. Ya que cuando la persona enseña a otros a desarrollar la automotivación por consecuencia uno también se siente motivado (Uribe, 2002).

3.12 Técnica de Baile

¡El baile es la forma más excitante y divertida de ejercitarse; Es social, creativo, musical rítmico! Todas las culturas tienen bailes propios. Uno puede practicar la danza del vientre para moldear el cuerpo, el ballet para aumentar fuerza y control, asistir a bailes de etiquetas o populares para socializar, bailar jazz o música moderna para inventar movimientos y expresar sentimientos

Es un gran ejercicio aeróbico de bajo impacto, que mejora todo el sistema. Se sentirá fantástico, más joven y en contacto consigo mismo, por esos algunos terapeutas utilizan el baile para tratar a personas con disfunciones psicológicas. Puede escuchar música que más le agrade dejándose llevar por el ritmo. Con los ojos cerrados o abiertos. También se puede tomar clases de baile con calentamiento y música de la preferencia de la persona (Powell, 2000).

3.13 Técnica de Excursiones

Las excursiones son fantásticas para explorar la naturaleza y adquirir, al mismo tiempo, un buen estado físico. Si son cortas, sólo se necesita unos tenis, ropa acorde con el clima y un mapa. Para excursiones más largas se requiere mayor preparación y equipo. Se recomienda llevar binoculares para observar a los pájaros, o lupas para ver las flores pequeñas. No se distraiga con la actividad física al punto de olvidar admirar los paisajes. ¡Puede suceder! Muchos parques ofrecen caminatas cortas, medianas y largas, Cada quién elige si decide acampar, necesita bolsa de dormir, carpa y alimentos. ¡No hay nada como dormir bajo las estrellas, lejos de la ciudad y sin un automóvil a la vista! Cuando se sienta más

fuerte, se podrá escapar unas semanas o dos con las amistades cercanas (Powell, 2000).

3.14 Tiempo para Nosotros Mismos:

Toda persona necesita tiempo para ella misma. Es importante contar con un espacio por las mañanas y más aun en días de caos, pues es en éstos cuando más beneficios se puede obtener. Ese tiempo puede ser de 15 a 30 minutos, se recomienda utilizarlo de diferentes maneras: para meditar, practicar relajación, caminar tranquilamente. Es como hacerse a un lado del camino, durante algunos momentos, para observar objetivamente, repasar sin prisas el día anterior, planear y visualizar el día que inicia. Si para encontrar ese tiempo tiene que despertar más temprano, ello bien vale la pena ya que son momentos de reflexión y de paz que se disfrutan enormemente.

Se sugiere hacer un listado de diversiones y actividades que son agradables; Ir al cine, bailar, asistir al teatro, reunirse con los amigos, hacer un día de campo, nadar, patinar, practicar algún deporte, cualquier pasatiempo que sea del agrado de la persona. Se recomienda llevar un control por escrito al escribir cuándo fue la última vez que se realizaron cada una de estas actividades. Es importante descubrir cuantas cosas gratas se han dejando de hacer y lo conveniente que es elaborar un cronograma para cultivarlas con mayor frecuencia (Vidal, 2000).

Así se recomienda reflexionar en cuáles de estas técnicas pueden ser útiles para lograr una sobresaliente calidad de vida, cuáles son las que mejor se adaptan a los estilos particulares de reacción y personalidad de cada quien. Recordando que no son las únicas técnicas pero sí las más comunes que se utilizan para ayudar a las personas a tener una mayor automotivación e inteligencia emocional. Sobre todo en el trabajo ya que es allí donde se pasa la mayor parte del tiempo y continuamente se esta propenso al estrés y a través de utilizar las técnicas de

automotivación se puede lograr un mayor equilibrio emocional y estar más motivado.

CONCLUSIONES.

En la práctica los individuos se sienten abocados a liberar sus pasiones y a tratar de conseguir lo que quieren por cualquier método. La contradicción es evidente. Pero no sólo eso, es que además; al no reconocerse oficialmente el papel de las emociones, los deseos y las pasiones individuales, tampoco se ofrecen modelos de cómo abordarlas. Las personas no están preparadas para ello y manejan sus emociones como mejor se les ocurre, porque ni en la familia, ni en el colegio, ni en ninguna otra fuente de socialización oficial se nos entrena en el manejo emocional.

La falta de control emocional está afectando el ambiente laboral. Hasta el punto que los problemas de gestión de dirección y personal son cada vez más de signo "emocional". Hoy día el éxito laboral en puestos de cierta responsabilidad no se puede alcanzar sin un cierto grado destreza en el manejo de las emociones, tanto propia como de los demás. Si las emociones nos ofrecen información a cerca de nuestros propios procesos mentales, podemos utilizar esta información para profundizar en el conocimiento de dichos procesos y eventualmente redirigirlos de forma intencional. En este contexto la idea de Inteligencia Emocional se refiere precisamente a eso, a la posibilidad de desarrollar las habilidades o destrezas necesarias para manejar y modificar la "información emocional" de manera positiva y psicológicamente constructiva. Es decir aprender a utilizarla para influir y mejorar la eficacia de nuestro comportamiento. Para aprovechar las emociones en sentido positivo, aprendamos no como *una reacción automática inexplicable, sino como una fuente de información acerca del conocimiento de los procesos de nuestra propia mente, paso a paso ante una situación determinada.*

Las emociones no son algo que simplemente "nos acompañan" mientras desarrollamos nuestro pensamiento y comportamiento cotidiano, sino en cuanto a información acerca del estado global en que nos encontramos resultan ser "la

guía" fundamental que articula dichos razonamientos y pensamientos. Si no gestionamos adecuadamente nuestros estados emocionales, para saber verdaderamente lo que queremos, de nada nos servirá ser muy inteligentes y disponer de grandes habilidades de comportamiento.

Como acabamos de ver, el papel que juegan las emociones en nuestra vida cotidiana depende crucialmente de cómo las interpretemos. Si utilizamos el modelo tradicionalista y las desciframos como impulsos irracionales e incontrolables, intentaremos reprimirlas o desfogarlas. El problema es que estaremos ignorando la importante información psicológica que contienen y, lo que es más grave, estaremos enfrentándonos tanto con la corriente cultural, dominante de nuestra propia mente, lo cual como hemos visto, puede llegar a ocasionar conflictos de graves consecuencias. En cambio si asumimos la nueva forma de interpretación de las emociones, tendremos acceso a una valiosísima información acerca de nosotros mismos. Información que podemos utilizar tanto para comprender nuestro propio funcionamiento psicológico y el de los que nos rodean. Desarrollando las habilidades que nos propone el modelo de la Inteligencia Emocional (autocontrol, autorregulación, "automotivación", empatía y las habilidades sociales), , estaremos en condiciones de eludir los efectos negativos que se derivan de los conflictos emocionales y sobre todo podemos acceder a los grandes beneficios psicológicos que se derivan de está.

Un estado de ánimo adecuado produce efectos beneficiosos tanto para la salud física y psicológica. En concreto, al igual que ocurría con las emociones negativas, se han encontrado efectos sobre el sistema inmunológico. Un estado de ánimo positivo no sólo hace que nuestro sistema inmunológico este mejor, sino que refuerza haciéndonos más resistentes a las enfermedades. Y lo mismo ocurre con nuestro sistema psíquico. Se ha comprobado que un adecuado estado emocional nos hace menos vulnerables a los avatares de la vida. Esto resulta especialmente importante cuando las personas se enfrentan a situaciones difíciles. Ya que una

adecuada identificación y expresión de los componentes emocionales implicados ayuda mucho a afrontar dichas situaciones. Más aun, mantener un adecuado tono emocional da lugar a la calidad y variedad de los recursos psicológicos que poseen las personas para afrontar la vida con éxito en cuento a lograr un alto bienestar psicológico. Las emociones juegan un papel fundamental en el desarrollo de una vida psicológicamente saludable.

¿Por qué molestarse en aprender inteligencia emocional y complicarse la existencia con la aplicación de las opciones de esta disciplina en el día a adía? La respuesta más sencilla y directa a esta pregunta es que estas opciones pueden mejorar ampliamente las experiencias laborales y vitales, así como la sensación de realización personal en general. Escoger entre las opciones de la Inteligencia Emocional no sólo enriquece la vida presente, sino que permite llevar un estilo de vida revitalizante que evita que uno se sienta sin fuerzas y desgastado. Además si se actúa de forma constructiva con los sentimientos y se colabora con su creación, se puede contribuir al grado de eficacia a la hora de enfrentarse a los problemas, en las interacciones y relaciones con los demás, y el crecimiento personal un potencial más pleno.

La regulación eficaz de las emociones en este campo también ha demostrado mejorar de forma significativa en el aprendizaje. Por ejemplo, los investigadores Isen, Daubman y Nowicki han descubierto que las emociones positivas influyen con toda seguridad en la resolución de un problema, mientras que las negativas inhiben está solución. Al parecer las emociones positivas activan importantes mecanismos cerebrales y mejoran el procesamiento de la información y de la memoria, mientras que las emociones negativas inhiben importantes funciones cognitivas. Por estas razones y por el hecho probado de que las emociones son bastante “contagiosas” y por ello pasan con facilidad de una persona a otra; El profesor Edward Vela sostiene que los maestros deberían realizar un seguimiento de su estado de ánimo emocional y moldear y favorecer las emociones positivas en

sus alumnos. De hecho una gran cantidad de estudios respaldan el valor de la actitud constructiva ante las emociones. (Citado en Manz, 2005).

La Inteligencia Emocional bien vale un esfuerzo, por que puede ser la vía para utilizar el poder y la energía de las emociones en lugar de verse perjudicado o agotado por ellas. Además, esto puede contribuir a que uno disfrute de la clase de vida o trayectoria profesional que siempre a deseado, aunque el resultado provenga en mayor medida de los cambios interiores realizados para experimentar la vida de otra forma, en lugar de realizar cambios en circunstancias vitales externas. La Inteligencia Emocional se centra en la lente más poderosa que uno posee para contemplar la vida: La forma de sentirse, resulta útil pensar en ello un momento; todo lo que se experimenta; está cubierto por el aspecto del estado de ánimo. No cabe duda que esto ocurre en un entorno racional, aunque puede resultar muy complejo identificar formas prácticas de aplicar este conocimiento para que influya de manera positiva en la vida cotidiana. Cuando uno está de mal humor, el mundo puede parecer sombrío y desagradable; se puede acabar actuando de forma que alejen a los demás y complicando la vida y el trabajo en el futuro. Cuando uno se siente estresado y ansioso, todo cuanto lo rodea puede parecer amenazador, y esto le paraliza y agota psicológicamente. Incluso es posible evitar los riesgos necesarios y razonables para evolucionar o dejar de lado grandes oportunidades. Al sentirse triste y nostálgico, el mundo puede parecer un tremendo culebrón melancólico que priva a nuestro de la alegría del momento presente. La sensación de cansancio y apatía puede dificultarlo prácticamente todo.

Uno de los principios de la Inteligencia Emocional plantea el desafío de reconocer que uno posee el control de las emociones. Esto convierte a las personas en responsables de cómo se siente y de la forma en que esto afecta a los demás por lo que se dice o se hace, dependiendo de estos sentimientos. Esta responsabilidad puede ser no sólo algo positivo, sino necesario en las relaciones humanas. Puede

contribuir a las mejoras de las relaciones tanto en la familia, como en las amistades, en la relaciones laborales, de vecinos, entre distintas comunidades y entre naciones.

Centrarse en las emociones en el calor del momento no es la única forma de alcanzar la inteligencia emocional. Una variedad de opciones pueden contribuir a mitigar los sentimientos negativos y a estimular los positivos.

Las técnicas de automotivación son estrategias que se toman en cada momento y a diario, intencionadas y aplicadas con anticipación, que se utilizan para influir en forma directa o indirecta en el estado de ánimo. Pueden cambiar de manera significativa la forma en que se experimentan los acontecimientos la eficiencia en la vida, en el trabajo y de la realización en general.

Algunas veces estas opciones implican el desarrollo de acciones que pueden parecer poco atractivas a corto plazo, pero que tienen la oportunidad de cambiar grandes cosas en el estado de ánimo futuro. Por ejemplo detenerse a pensar en los sentimientos complejos que experimentamos con relación a un compañero de trabajo y aprender de ellos en lugar de dejarse llevar por una actividad más atractiva pero menos importante, pueden parecer formas no muy útiles para sentirse mejor al instante. Sin embargo claro está, a largo plazo, uno puede sentirse mucho mejor y obtener grandes beneficios vitales si toma este tipo de decisiones disciplinadas.

No obstante, no se trata de una simple cuestión de utilizar estrategias disciplinadas para reafirmar la fuerza de voluntad o para realizar sacrificios a corto plazo. La Inteligencia Emocional también implica descubrir el placer de escoger opciones positivas y saludable y de encontrar formas de disfrutar de acciones presentes que mejoran el estado de ánimo futuro. Lo maravilloso es que el mundo esta lleno de opciones saludables y constructivas que pueden contribuir a crear una vida de

sentimientos más positivos y eficaz. Además muchas opciones sirven para enfrentarse con más optimismo a los sentimientos en el mismo momento que se sienten. La selección es tan variada como las técnicas de aprendizaje para la reformulación constructiva del enfoque de los problemas. En su mayoría, estas estrategias prácticas son relativamente sencillas, conocidas y tienen una efectividad probada por numerosas personas. Además de que constituyen un conjunto de importantes alternativas para iniciarse en esta práctica que se pueden ampliar y adaptar a las necesidades personales. Las estrategia específicas han sido ideadas para mejorar el estado de ánimo en relación con el trabajo y la vida mediante herramientas necesarias para reaccionar ante los sentimientos presentes y moldearlos mejor para el futuro. En conjunto, estas estrategias prácticas pueden constituir un sólido repertorio para la iniciación de opciones que aportarán grandes beneficios de la inteligencia emocional a la experiencia personal.

BIBLIOGRAFÍA

Antunes, C. (2000). El desarrollo de la personalidad y la inteligencia emocional. Editorial Gédisa, España.

Antunes, C. (2001). La teoría de las inteligencias liberadoras. Editorial Gédisa, España.

Bar-on, R. (1997). Bar-on emotional quotient inventory. Manual, Toronto: Multi-health-Systems.

Cabrera, R. (2004) ¿Qué entendemos por inteligencia emocional? {Http:// www.gestiopolis.com/recursos/fulldocs/rrhh1/iejulio.htm}

Campbell, D. (1998). El efecto Mozart: Experimenta el poder transformador de la música. Barcelona. Urano.

Cooper & Sawaf. (1997). La inteligencia emocional aplicada al liderazgo y las organizaciones. Colombia: Editorial Norma.

Cruz y Vargas. (2001). Estrés: Entenderlo es manejarlo. España. Alfaomega.

García, P.K.J., Gasca, M.M.G. (2003). Taller de inteligencia emocional para adolescentes. Tesina de Licenciatura. FES-Zaragoza, UNAM, México.

Gardner, H. (1983). Estructuras de la mente: La teoría de las inteligencias múltiples. México: Fondo de Cultura Económica.

Gardner, H. (2001). Leyendo a los clásicos Howard Gardner(1943 -). Revista Digital de Educación y Nuevas Tecnologías. Contexto Educativo. Año III. Núm. 15. [http://www.contexto-educativo.com.ar/2001/1/gardner.htm]

Gates, (2001). New rules for the age of information; en the little book of business wisdom. Kras, Peter, Nueva York. Pag. 8-11.

Gil, D. (2002). Inteligencia emocional en práctica; Manual para el éxito personal y organizacional. Venezuela: Editorial Mc Grawhill Interamericana.

Goleman, D. (1995). La Inteligencia emocional. México: Javier Vergara Editores.

Goleman, D. (1998) La inteligencia emocional en la empresa. México: Javier Vergara Editores.

Guell, M. & Muñoz, R. (2000). Desconócete a ti mismo; Programa de alfabetización emocional. Editorial Paidos, Barcelona España.

Martínez, O. (2006) Técnicas para la Automotivación del líder. [http://www.sitio-de-exito.com/articulos/100_149/141.htm].

Manz, C. (2005) Disciplina Emocional. Barcelona, Paidos, Ibérica.

Mayer, j.d. & Salovey, P. (1993). The intelligence of emotional intelligence. Pag.17, 433-442.

Mayer, J. & Salovey, P. (1990). Perceiving affective content in ambiguous visual stimuli: a component of emotional intelligence. Journal of Personality Assessment, 54, 772-781.

Mayer, J. & Salovey, P. (1995). Emotional intelligence and the construction and regulation of feelings. Applied and preventive psychology. 4, Pag. 197-208.

Mercado, E (2002). Taller para desarrollar habilidades emocionales en estudiantes de una universidad tecnológica. Tesis de licenciatura. Facultad de Psicología. UNAM, México.

Montaño A (2002). La inteligencia emocional. Origen y concepto. http://www.sappiens.com/sappiens/comunidades/gconarti.nsf/unids/2EEFCE291C937A9E41256BC10037F75F?opendocument

Neck y Cooper (2002). Fit to lead: Is fitness the key to Effective executive leadearship. Journal of managerial Psychology, Vol. 15. Pags. 833-840.

Pichardo, G. Ibarra, H. (2002). Propuesta de capacitación para el cambio de actitudes a través de la inteligencia emocional Tesis de licenciatura. FES-Iztacala, UNAM, México.

Powell, J. (2000) Ejercicios y Relajación. Editores Ltda. Terranova.

Quintanar, S y Sandoval, R (2004). Diseño de un instrumento con validez de constructo y contenido para la evaluación del pensamiento constructivo en estudiantes universitarios. Tesis de licenciatura. FES-Iztacala, UNAM, México.

Reeves, A (2005) Emotional intelligence; recognizing and regulating emotions. Aaohn Journal; 53 (4), 172-176.

Sternberg, R. (1997). Inteligencia Exitosa: Como una inteligencia práctica y creativa determina el éxito en la vida. España. Paidos.

Schutte et al. (2002). Characteristic Emotional inteligence and emotional wellbeinng. Cognition and Emotion, Pag, 16 (6), 769-785.

Torrabadella, P. (1997). Como prevenir el estrés. España. Serbal.

Uribe, E. (2002). Automotivación: más de 100 ideas para la superación personal. México: Trillas.

Vidal, L. (2000). Autoestima y Motivación: Valores para el desarrollo personal. Bogota: Cooperativa Editorial Magisterio.

Weil, A. (1995). La curación espontánea; descubre, la capacidad natural de tu cuerpo para conservar la salud y curarse a si mismo. Barcelona, Urano.

Weisinger, H. (2001). La Inteligencia Emocional en el Trabajo. España: Matéu Cromo.

Zaccagnini, J. L. (2004). Qué es la inteligencia emocional: La relación entre pensamientos y sentimientos en la vida cotidiana. España: Editorial biblioteca nueva.