

Prevención del estrés profesional docente:

Desarrollo de Habilidades Personales

Volumen II

formació del professorat

Prevención del estrés profesional docente.

Volumen II.

**Desarrollo de habilidades
personales.**

AUTORES | CARRASCOSA OLTRA, JOSÉ.
| GÓMEZ PÉREZ, LUIS.

Edita:

GENERALITAT VALENCIANA
CONSELLERIA DE CULTURA Y EDUCACIÓN.
Dirección General de Ordenación, Innovación Educativa
y Política Lingüística.
Servicio de Formación del Profesorado.

ISBN: - - -

Depósito Legal: V - -2001

© De la edición: Generalitat Valenciana. © Del contenido: los autores.

Imprime: Edicions Culturals Valencianes S.A. C/ Arquitecto Arnau, 16 . 46010 – Valencia
Tel.963.603.336/963.930.482 . Fax: 963.692.244 . E Mail: nau@naullibres.com

Presentación:

Presentamos el segundo volumen de esta publicación de la Conselleria de Cultura y Educación de la Generalitat Valenciana, que edita algunos materiales que están siendo utilizados en los cursos de formación del profesorado bajo el título de *Prevención del estrés y resolución de conflictos docentes*.

La publicación consta de cuatro volúmenes: los dos primeros abordan la problemática desde la perspectiva del docente como individuo. Los dos últimos presentan contenidos en los que el referente es la interacción del profesorado en contextos profesionales.

Volumen I. Marco de intervención en la prevención del estrés y resolución de conflictos docentes.

- Capítulo 1: Crisis, formación y desarrollo del docente.*
- Capítulo 2: Manifestaciones de la crisis: alteraciones comportamentales...*
- Capítulo 3: El estrés del docente desde la perspectiva médico-laboral.*
- Capítulo 4: Crisis personal docente: más que estrés.*
- Capítulo 5: Cambio docente para la prevención y resolución de conflictos.*

Volumen II. Desarrollo de habilidades personales.	
<i>Capítulo 6:</i>	<i>Resolución de conflictos y toma de decisiones. 9</i>
<i>Capítulo 7:</i>	<i>Autocontrol emocional. 59</i>
<i>Capítulo 8:</i>	<i>Autoestima docente. 169</i>
<i>Capítulo 9:</i>	<i>Estilos de vida saludables en docentes. 201</i>

Volumen III. Entrenamiento de habilidades sociales en docentes.

Capítulo 10: Crear un clima de comunicación

Capítulo 11: Habilidades sociales en la relación con el alumnado

Capítulo 12: Habilidades sociales en la relación entre profesores

Capítulo 13: Liderazgo: dirección y gestión de grupos

Capítulo 14: Cohesión de equipos de trabajo

Volumen IV. Entrenamiento en habilidades profesionales.

Capítulo 15: Motivación, ilusionar por aprender.

Capítulo 16: Trabajo cooperativo en el aula.

Capítulo 17: Recursos pedagógicos y eficacia personal.

Capítulo 18: Resolución de conflictos en el aula.

Capítulo 19: Acción Tutorial y desarrollo personal del docente.

Capítulo 20: Gestión del tiempo y eficacia en reuniones.

El **capítulo 6º** trata sobre la **resolución de conflictos** y la toma de decisiones en situaciones conflictivas. La existencia de conflictos o de situaciones problemáticas es algo inherente a la condición del ser humano así como a la interacción entre personas que resulta esencial en el ámbito educativo. La superación de los conflictos, no su evitación, contribuye al progreso personal, especialmente si se asumen como **un reto a superar**.

En este capítulo se trata de **cómo aprender a ser práctico y eficaz ante el conflicto**, de forma que todo lo que hagamos contribuya a resolver la situación y nunca a complicarla más ni a incrementar el malestar consiguiente. Para ello se ofrece al profesorado estrategias para la construcción de una actitud positiva ante los problemas, que ayude a entender y admitir su existencia y que prepare para **afrentarlos**. También incluye estrategias para identificar las **ideas irracionales** que suelen obstaculizar la búsqueda de soluciones, y sugerencias para **entrenarse en la toma de decisiones** en las situaciones de conflicto del ámbito en que surjan: personal, profesional y social.

El **capítulo 7º** desarrolla cómo en las dificultades cotidianas resulta conveniente aprender a controlar adecuadamente emociones negativas como son el enfado, la ira, la ansiedad, el temor, el desánimo o la apatía, a fin de **ser más eficaz consigo mismo y con los demás**, impidiendo que dichas emociones bloqueen o limiten nuestras propias habilidades y capacidades.

Se ofrece información que ayuda al profesorado a tomar conciencia de su pensamiento, de sus **respuestas emocionales y de las acciones con las que responde a las situaciones de conflicto, y de su eficacia personal**. Se muestran sugerencias para potenciar un estilo de pensamiento positivo, centrado en la búsqueda de soluciones, que identifica y sustituye las ideas irracionales o absurdas, que detiene y desvía los pensamientos recurrentes y que alimenta la autoestima y el bienestar personal. También se ofrecen estrategias para ajustar y controlar el nivel de activación psicofisiológica, procurando el nivel idóneo de activación, reduciendo la ansiedad pero activando la energía necesaria para desarrollar sus actividades.

En el **8º capítulo** se muestra cómo la autoestima depende de variables como el valor y la competencia que cada persona asocia al concepto que tiene de sí misma. Como docentes nuestra autoestima se relaciona con el **aprecio que otorgamos a nuestra actividad educativa y con los éxitos conseguidos en el ámbito profesional**. Por ello resulta esencial apreciar lo positivo de lo realizado, aunque sea relativo, y mejorar la consecución de objetivos educativos en nuestro alumnado.

Este capítulo presenta diversos conceptos y ejercicios prácticos para facilitar el desarrollo de un **autoconcepto realista y de una autoestima positiva** en el ejercicio exitosos de la profesión, procurando no poner límites a nuestras posibilidades de aprendizaje ni de progreso y sintiéndonos competentes y seguros al afrontar y superar dificultades percibiendo y apreciando el valor de los esfuerzos y de los logros parciales.

En el capítulo 9º, se trata de cómo nuestra salud, entendida como **completo bienestar físico, mental y social** o, mejor aún, como capacidad de desarrollo personal, depende en gran medida de nuestro propio estilo de vida. El individuo con buena salud vive en armonía con su entorno social, laboral, familiar... y consigo mismo, siendo capaz de resolver conflictos y superar frustraciones.

Se presentan algunos conceptos y ejercicios prácticos desde los que procurar un estilo de vida equilibrado en el **que los distintos aspectos y roles de la vida de la persona se compatibilicen de forma armoniosa**, en un equilibrio dinámico que permita al docente afrontar favorablemente las dificultades intrínsecas al ejercicio de la profesión.

La difusión de estos materiales, al igual que la realización misma de los cursos, responde a la voluntad de facilitar al profesorado recursos desde los que reflexionar sobre la práctica docente y afrontar exitosamente los retos y conflictos que el ejercicio de su profesión conlleva en la actualidad.

Agradecemos al profesorado colaborador y a los asistentes a los cursos de formación el interés y la ayuda prestados.

Los autores.

Capítulo 6

Afrontar y resolver conflictos. Tomar decisiones.

José Carrascosa Oltra

“Huele el queso a menudo para saber cuándo empieza a enmohecerse”

“Cuanto antes se olvida el queso viejo, antes se encuentra el nuevo queso”

“Las viejas creencias no conducen al nuevo queso”

SPENCER JOHNSON, M.D.
¿Quién se ha llevado mi queso?

1. A MODO DE INTRODUCCIÓN...

Observar que el trabajo que has preparado no despierta el interés del alumno/a, ser objeto de un desaire o falta de respeto por su parte, recibir una queja de unos padres, no conectar con algún compañero del mismo departamento, observar que resulta difícil unificar criterios entre el profesorado, cómo ir adaptándose a los nuevos cambios producidos por la reforma educativa,... son conflictos habituales en los que se suelen ver implicados los docentes.

Enseñar es una actividad que obliga a la interacción con otras personas, alumnos, padres, otros profesores/as, etc... En las relaciones personales el conflicto es algo normal, que está ahí y convivimos con él.

Los conflictos surgidos en el ámbito más personal o íntimo, o en el entorno familiar, o de amigos, también suelen acabar afectando el desarrollo del trabajo del profesor. Van llenando un vaso que acaba desbordándose y le hace más vulnerable en el desarrollo de su trabajo.

En el momento presente en que coinciden los cambios en el sistema educativo con la permanente innovación tecnológica, y la renovación continua de los valores de los jóvenes, el docente está más expuesto que nunca a los conflictos. El cambio conlleva la crisis o conflicto. Si uno no es capaz de renovarse y adaptarse a los cambios no puede sobrevivir en esta sociedad caracterizada por los continuos cambios. Ya no existe esa “partitura” válida que pueda ser tocada durante toda la vida..

Cuando surge el conflicto se suele reaccionar más desde una lógica emocional, uno se sorprende, se irrita, se preocupa, surge el temor, y no se desconecta mentalmente de él. Más que desde la lógica de la eficacia, en la que prima la intención de resolverlo. Ello suele complicar más aun las propias situaciones de conflicto, lo que hace que nos vayamos sensibilizando poco a poco ante conflictos similares y seamos más vulnerables ante ellos.

Los conflictos se resuelven tomando decisiones y aplicando las soluciones correspondientes. En ocasiones varios conflictos se precipitan a la vez, lo que exige tomar decisiones eficaces con gran agilidad.

Todo un reto para el docente es convivir con el conflicto y afrontarlo lo antes posible con la intención de resolverlo, lo que exige tomar decisiones que en ocasiones no son fáciles de aplicar o llevar a cabo. Superar el vértigo que genera convivir con los conflictos y también tomar decisiones importantes debe ser una exigencia personal del propio docente.

La eficacia del profesor pasa, entre otras habilidades, por la capacidad de resolver las situaciones de conflicto, que se van suscitando en su contexto de trabajo en el día a día, es decir por la facilidad para tomar decisiones de bastante trascendencia.

2. IDEAS Y CONCEPTOS DE REFERENCIA

2.1. Situación problemática o de conflicto.

Una situación problemática es aquella para la que no se dispone inmediatamente de una respuesta alternativa y efectiva para enfrentarse a ella. D'Zurilla y Goldfried (1971).

También puede definirse como la oposición percibida entre dos partes, que supone el bloqueo de una parte sobre la otra, para impedirte la consecución de tus objetivos

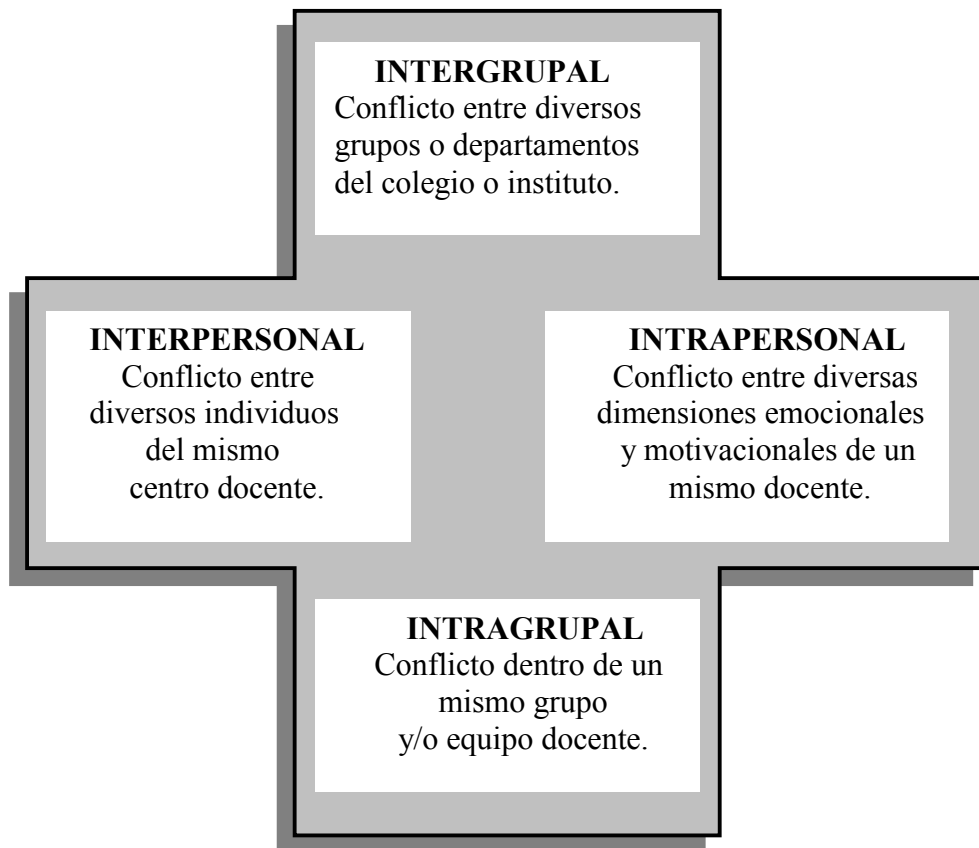
El conflicto está facilitado en ambientes de tensión, que pueden estar asociados a situaciones de escasez de recursos, sobrecarga, frustración...



2.2. Ámbitos del conflicto

Se puede entender el conflicto desde cuatro ámbitos diferentes, pero complementarios:

- **Interpersonal:** conflicto entre diversos individuos de la misma organización
- **Intrapersonal:** conflicto entre diversas dimensiones emocionales y motivacionales de un mismo individuo
- **Intergrupar:** conflicto entre diversos grupos o departamentos
- **Intragrupal:** conflicto entre miembros de un mismo grupo



2.3. Solución de un problema

“El problema no es el problema, es la solución” (Julio César). La solución de un problema consiste en:

La formulación de nuevas respuestas que van más allá de la aplicación simple de las reglas aprendidas previamente para crear una solución.

(Anderson, 1993)

2.4. Elementos esenciales en la solución de problemas

La solución de problemas debe verse como un proceso de conducta, por el que se elabora una serie de posibles conductas alternativas y efectivas, en relación con la situación problemática, y se aumenta la probabilidad de elegir la conducta más efectiva de entre todas las alternativas.

Dos son, pues, los elementos esenciales de la solución de conflictos o problemas:

- ***La producción de conductas alternativas posibles***
- ***La decisión o conducta de elegir***

D´Zurilla y Goldfried (1971)

2.5. Aspectos positivos y negativos del conflicto

En una situación de conflicto las personas suelen atender más a las consecuencias desagradables que se desprenden o que se pudieran derivar de dicha situación. Para actuar de forma eficaz en las situaciones de conflicto es fundamental considerar tanto sus aspectos negativos como sus connotaciones positivas.

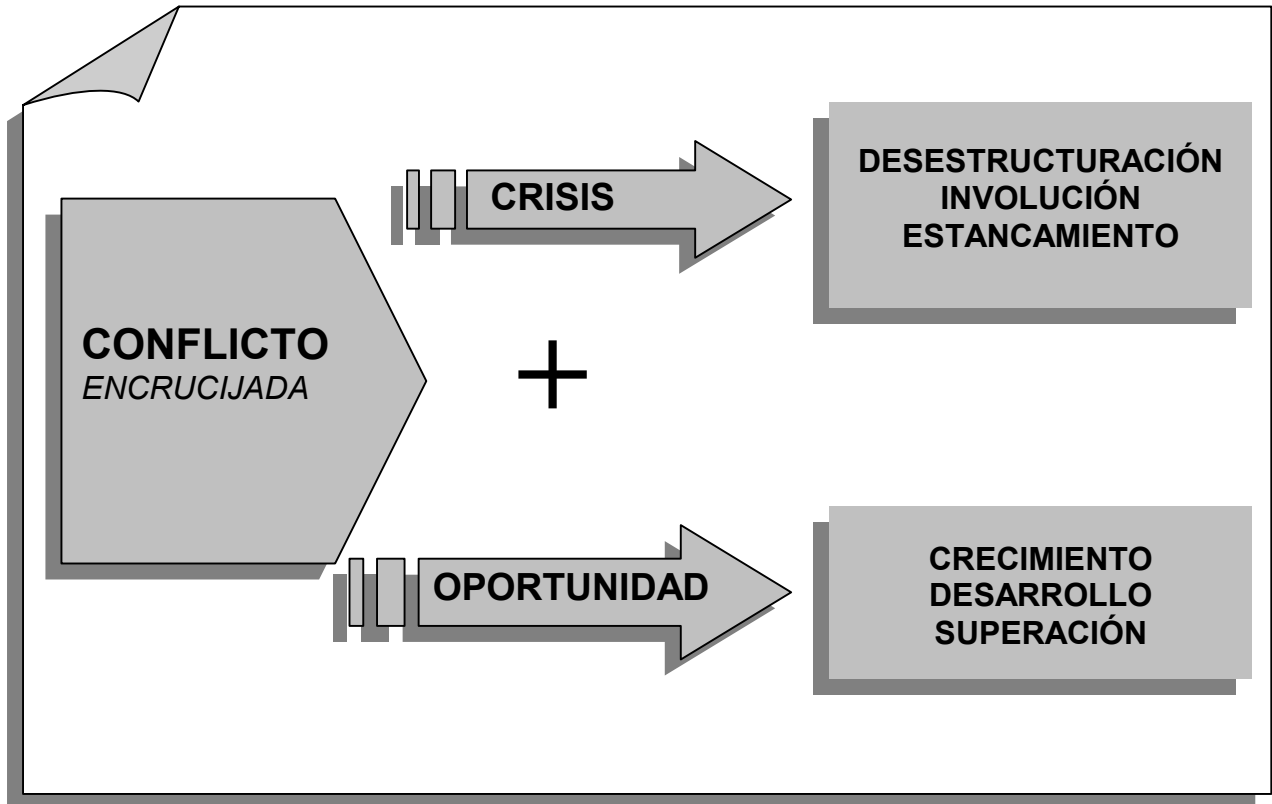
aspectos positivos

- Estimula y refuerza la reflexión sobre la propia conducta, la autoevaluación
- Puede potenciar la motivación, es decir el aumento de la energía, la ilusión, las ganas de afrontar la situación
- Estimula la creatividad, ya que activa la búsqueda de nuevas estrategias y formas de acción
- Puede desarrollar las habilidades de negociación cuando el conflicto es interpersonal
- Tratado adecuadamente obliga a las partes implicadas en el conflicto a buscar nuevas soluciones, mejorando la calidad de las propuestas sobre las que hay que decidir
- Puede incrementar la cohesión interna, si el conflicto surge entre miembros de un grupo, facilitando la unificación de criterios y objetivos del grupo
- Puede provocar cambios funcionales de liderazgo, útiles para la empresa o grupo
- En el conflicto intrapersonal puede activar y motivar la conducta, facilitando el desarrollo de habilidades y capacidades personales
- En definitiva, mueve al aprendizaje y la superación.

aspectos negativos

- Suele conllevar un costo personal en forma de estrés, desequilibrio
- Distorsiona y desplaza los objetivos. Supone una disfunción o un contratiempo
- Si bloquea las expectativas y la motivación, produce frustración y hostilidad
- Puede producir reacciones impulsivas, arrastrando a tomas de decisión erróneas y a utilizar los recursos de forma inadecuada
- Puede producir disminución del rendimiento por dispersión de la atención y de la energía o motivación
- La disminución del rendimiento asociada a la existencia de conflictos puede ser detectada atendiendo a: 1) recortes en la comunicación, 2) reticencias en la colaboración y cohesión, y 3) ralentización o bloqueos en la actividad

Desde esta doble perspectiva podemos entender que todo conflicto conlleva, al mismo tiempo, componentes valorados negativamente que informan de la necesidad de introducir un ajuste o cambio, y la oportunidad de modificar las estructuras en las que ha surgido el conflicto. El siguiente esquema ilustra la doble vertiente del conflicto:



Así en los conflictos personales o individuales y en los surgidos en el seno de un grupo, lo que se plantea es una situación de crisis, de encrucijada, en la que las soluciones habituales ya no sirven y es necesario desarrollar nuevas estrategias. Al poner en marcha nuevas soluciones que sean útiles y eficaces se estimula el desarrollo y el progreso, tanto del individuo como del grupo.

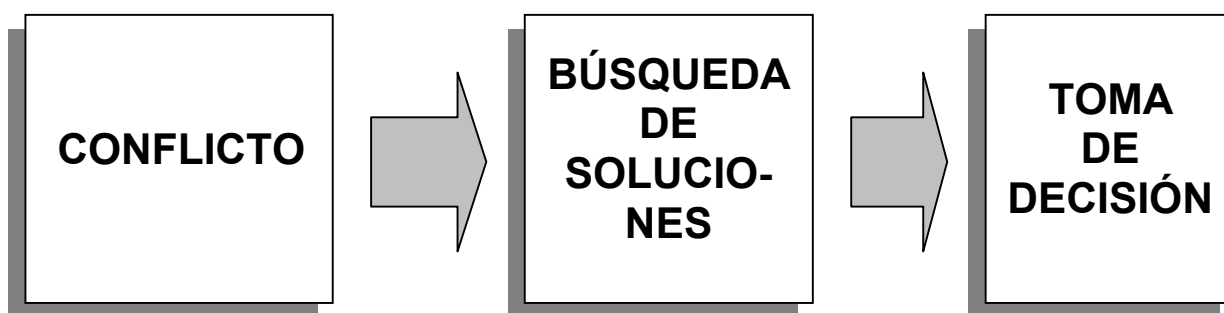
2.6. Actitud positiva ante el conflicto

A fin de poder optimizar los aspectos positivos del conflicto, interesa tener muy presentes algunas consideraciones como las siguientes:

- Tener una actitud positiva ante los conflictos supone tener menos problemas, vivir menos agobiado por ellos, y ser más eficaz en la aplicación de soluciones. Construir una actitud positiva ante los conflictos requiere ir creando un diálogo interno o pensamientos del siguiente tipo:

- Son algo natural, con lo que convivimos de forma permanente. Los conflictos son inherentes a la propia condición de persona o ser humano. Es normal tener conflictos.
- Suponen una situación de crisis, de revisión, de replantear todo, tanto la situación conflictiva como la propia conducta, de la que se pueden aprender muchas cosas, y que ayuda a crecer y superarse.
- El malestar que genera un conflicto depende de la situación conflictiva en sí misma y de cómo uno la percibe, se toma, y reacciona ante la situación. El nivel de malestar es mayor cuanto más tiempo se le atiende y cuanto más autodiálogos perturbadores y recurrentes se generan. Es como dedicarle un gran esfuerzo cognitivo y emocional, que no siempre va acompañado de acciones de solución.
- Encontrar una solución eficaz al conflicto no es cuestión de tiempo sino de estrategia. No se resuelven mejor los conflictos por dedicarles más tiempo. No se resuelven mejor por dedicarles más tiempo a reflexionar sobre ellos. Así, se incrementa la sensación de malestar, baja el rendimiento en las tareas que nos ocupan mientras tanto, aumenta la confusión, y por tanto nos alejamos de una solución eficaz. No es cuestión de tiempo sino de estrategia. Se puede aplicar una estrategia similar se trate del problema que se trate, recorriendo los mismos pasos hasta dar con la solución.
- Simplemente es cuestión de hacer cosas que te lleven a cambiar la situación conflictiva. Se trata de ser eficaz, tomando decisiones que ayuden a resolver la situación problemática. Solucionar un conflicto es más el resultado de utilizar una estrategia que de dedicarle todo el tiempo del mundo para la reflexión.
- Hay que buscar un tiempo para analizar el conflicto y tomar decisiones. Necesitamos el tiempo preciso para recorrer de forma racional los pasos que conlleva una estrategia de resolución de problemas o de toma de decisión.
- Hay situaciones conflictivas que no tienen solución, lo que requiere darse cuenta cuanto antes, entender que es así, y asumirlo sin más.
- Hay situaciones conflictivas para las que uno solo dispone una parte de la solución. Si el otro u otros no aplican la parte de la solución del conflicto que les corresponde tampoco se podrá resolver. Lo que también hay que entender y asumirlo como algo natural. Hay que ser inteligente para observar si el conflicto se puede resolver y qué parte de solución está en las propias manos. Uno trabajará sobre lo que está en las propias manos para resolver un conflicto. Uno se volcará en lo que tiene que hacer, en lo que depende de él, sabiendo que también es preciso en muchas ocasiones la implicación de otras personas en la búsqueda y aplicación de soluciones.

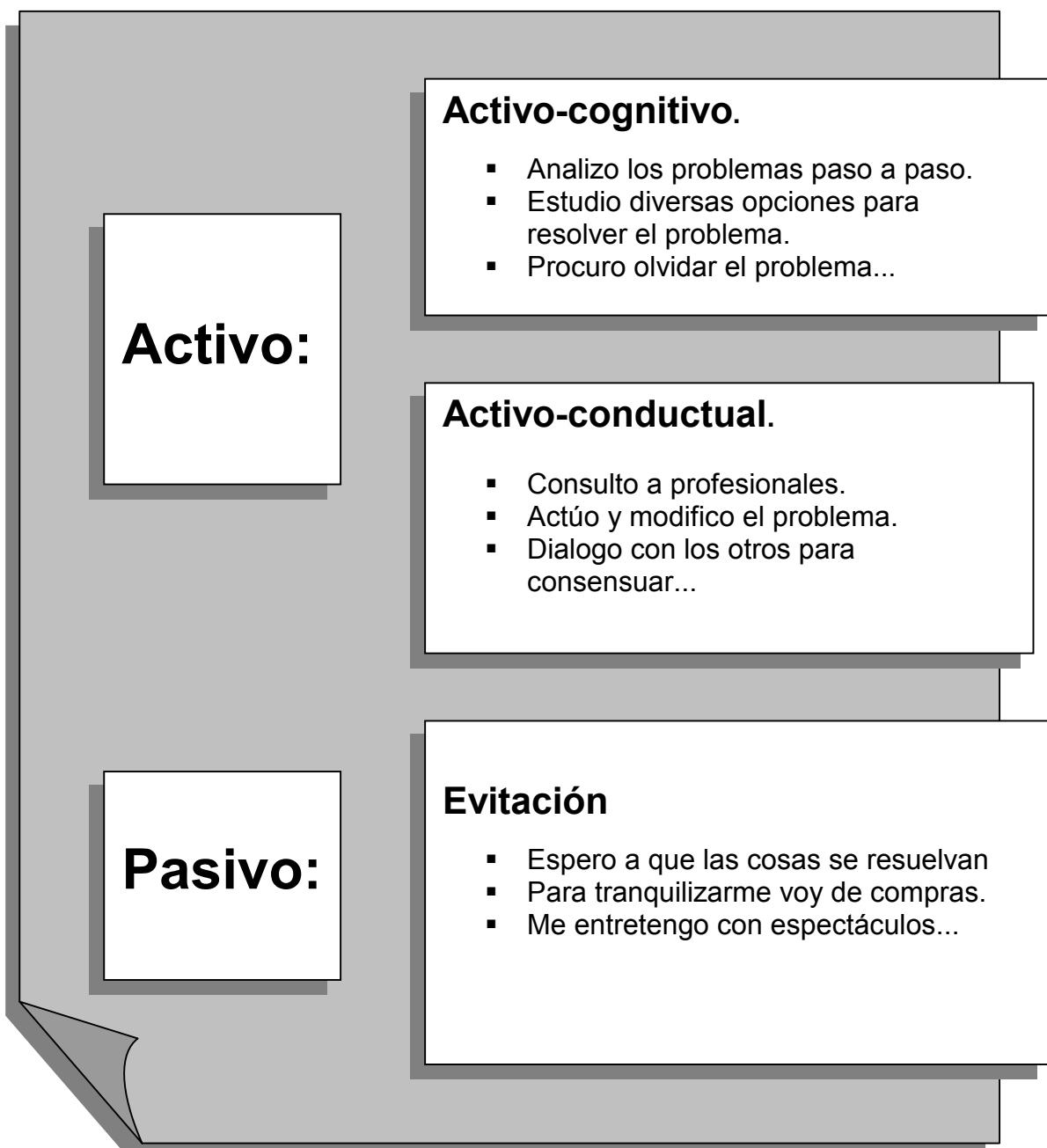
- Existen diferentes soluciones, igualmente válidas, para resolver un conflicto. No es cierto que exista una sola solución válida para cada problema.
- No existen soluciones exentas de inconvenientes. Cualquier solución suele acarrear algún inconveniente. Uno debe asumir y estar preparado para tolerar los inconvenientes propios de las soluciones que uno decide aplicar.
- De hecho muchas soluciones exigen decisiones difíciles de tomar y más difíciles aun de aplicar.
- No se puede exigir tener plenas garantías de acertar antes de decidir y actuar. De este forma nunca nos atreveremos a tomar decisiones.
- Hay que identificar el conflicto cuanto antes para afrontarlo y tomar decisiones.
- No se debe tomar decisiones de forma impulsiva.
- Evitar tomar decisiones o dejar que el paso del tiempo las vaya tomando es una fuente de conflictos.
- En los conflictos interpersonales es muy interesante implicar al otro u otros en el análisis de la situación conflictiva, en la búsqueda de alternativas de solución, y en las tomas de decisión, lo que aumenta considerablemente el grado de compromiso en la aplicación de soluciones y refuerza el acercamiento personal mutuo.
- ¡Bienvenidos sean los conflictos!, ya que me ayudan a crecer y superarme personalmente y a mejorar en la relación con los demás.
- La cuestión es detectarlos lo antes posible para abordarlos con la intención de darles una solución.



2.7. Tipos de afrontamiento de los conflictos

¿Cómo actuamos ante los conflictos?. ¿Nos esforzamos en buscar y aplicar soluciones o tenemos tendencia a evitarlos?. ¿Procuramos resolver lo que depende de nosotros o nos excusamos resaltando la parte del conflicto que está provocada por los demás?. Podemos clasificar los modos o estilos de afrontamiento de los conflictos según se refleja en el cuadro siguiente (ver referencias en el capítulo 5º, del primer volumen).

Aunque en algunas circunstancias muy concretas las conductas de evitación pueden ser aceptables, como mal menor, en general los estilos activos, de análisis y solución de problemas, corresponden a comportamientos más eficaces y maduros.



2.8. La percepción de un conflicto tiene un componente subjetivo

Es importante considerar que en los conflictos las cosas no son siempre como nos parecen a primera vista y que para resolverlos es necesario tener en cuenta nuestras creencias e intereses, nuestras expectativas previas, y nuestra subjetividad.

El siguiente organigrama refleja la interacción entre diferentes variables.



Si queremos hacer un análisis realmente amplio, además de contemplar todos los elementos que inciden, tendremos que considerar las creencias, los intereses, y las expectativas previas de la otra parte implicada en

el conflicto. Es muy inteligente ponerse en la piel del otro para saber y entender cómo piensa.

2.9. Modelos de resolución de problemas

Con el fin de actuar eficientemente en los conflictos, cuando éstos surgen es conveniente razonar, utilizar la cabeza, más que dejarse llevar por las emociones del momento, tratando de andar pasos en la dirección de darle una solución. Es muy interesante someterse a la disciplina de algún método. Seguidamente ofrecemos algunos modelos, de forma esquemática, en los que se aprecian las fases y contenidos que rigen el análisis del conflicto y la toma de decisiones para su resolución.

2.9.1. Solución de problemas (D´Zurilla y Goldfried)

Distinguen cinco pasos fundamentales en la solución de los problemas. Las personas deben aprender o entrenarse en recorrer estos cinco pasos para resolver un problema:

2.9.1.1. Orientación general

- Aceptar la existencia del problema
- Identificar las situaciones conflictivas
- Evitar la tendencia a reaccionar impulsivamente o a no reaccionar de ningún modo

2.9.1.2. Definición y formulación del problema

- Describir la situación problemática con toda riqueza de detalles, de forma operativa, atendiendo a los hechos, evitando juicios de valor, opiniones o impresiones subjetivas
- Formular metas positivas que supongan una alternativa a la situación conflictiva. Estas metas tendrán que ver con la escala de valores.
- Analizar el conflicto. Observar la discrepancia entre la situación concreta y las metas u objetivos personales. Analizar los impedimentos y los obstáculos que dificultan conseguir las metas.
- Estructurar el problema u ordenar toda la información recogida y analizada.

2.9.1.3. Creación de alternativas.

- Debe generarse el mayor número posible de soluciones posibles, incluso las disparatadas.
- Debe evitarse toda crítica o valoración anticipada de las posibles soluciones.
- Hay que buscar y buscar, ingeniárselas para generar soluciones posibles.

2.9.1.4. Tomar una decisión.

- Valorar cada alternativa de solución por separado. Anticipar todas las consecuencias que se darían en caso de llevarse a cabo. Anticipar las consecuencias inmediatas, a medio y a largo plazo. Y las consecuencias personales y ajenas, referidas a aquellas personas que uno aprecia. Procesar cada consecuencia como ventaja o inconveniente en función del efecto que tenga sobre uno mismo. Esta anticipación de consecuencias hay que realizarla con gran realismo, tratando de anticipar todo tipo de consecuencias.
- Analizar y comparar la información obtenida para cada alternativa de solución sobre las consecuencias que surgirían en caso de llevarse a cabo. Se trata de acercarse a aquella que reúna las consecuencias más deseables y más posibles, y que exija un esfuerzo accesible.. En primer lugar se van descartando las alternativas de solución menos atractivas o deseables, hasta quedar con las dos o tres más interesantes. Hay que ir a lo seguro. Elegir mediante descartes.
- Por último, se elige la más atractiva de todas de entre las dos o tres que quedaban, dejando una de ellas en la recámara por si la primera no fuese tan interesante como parece a la hora de aplicarla.

2.9.1.5. Verificación

- El conflicto no está resuelto sin no vamos más allá del plano cognitivo. Lo tenemos resuelto en nuestra mente, pero no hemos hecho aun nada que ayude a cambiar la situación. El paso posterior es ponerse manos a la obra en la dirección de la decisión tomada.
- Es el momento de implementar un plan de actuación que responda a la decisión tomada. Se trata de organizar las acciones y los recursos que ayuden a poner en práctica la decisión tomada.
- También es el momento de organizar los propios pensamientos, el diálogo interno, para dirigirlo en el sentido de la decisión tomada.
- El miedo o la duda a actuar en este momento, tras todo el proceso de resolución de problema o de toma de decisión, es irracional o ilógico. No sirve de nada tener claro lo que se debe hacer si no se hace.

2.9.2. Método ASD / ASDISI

MÉTODO A S D

1.- ANALIZAR

2.- SOLUCIONAR

3.- DECIDIR

MÉTODO ASDISI

1.- ANALIZAR

2.- SOLUCIONAR

3.- DECIDIR

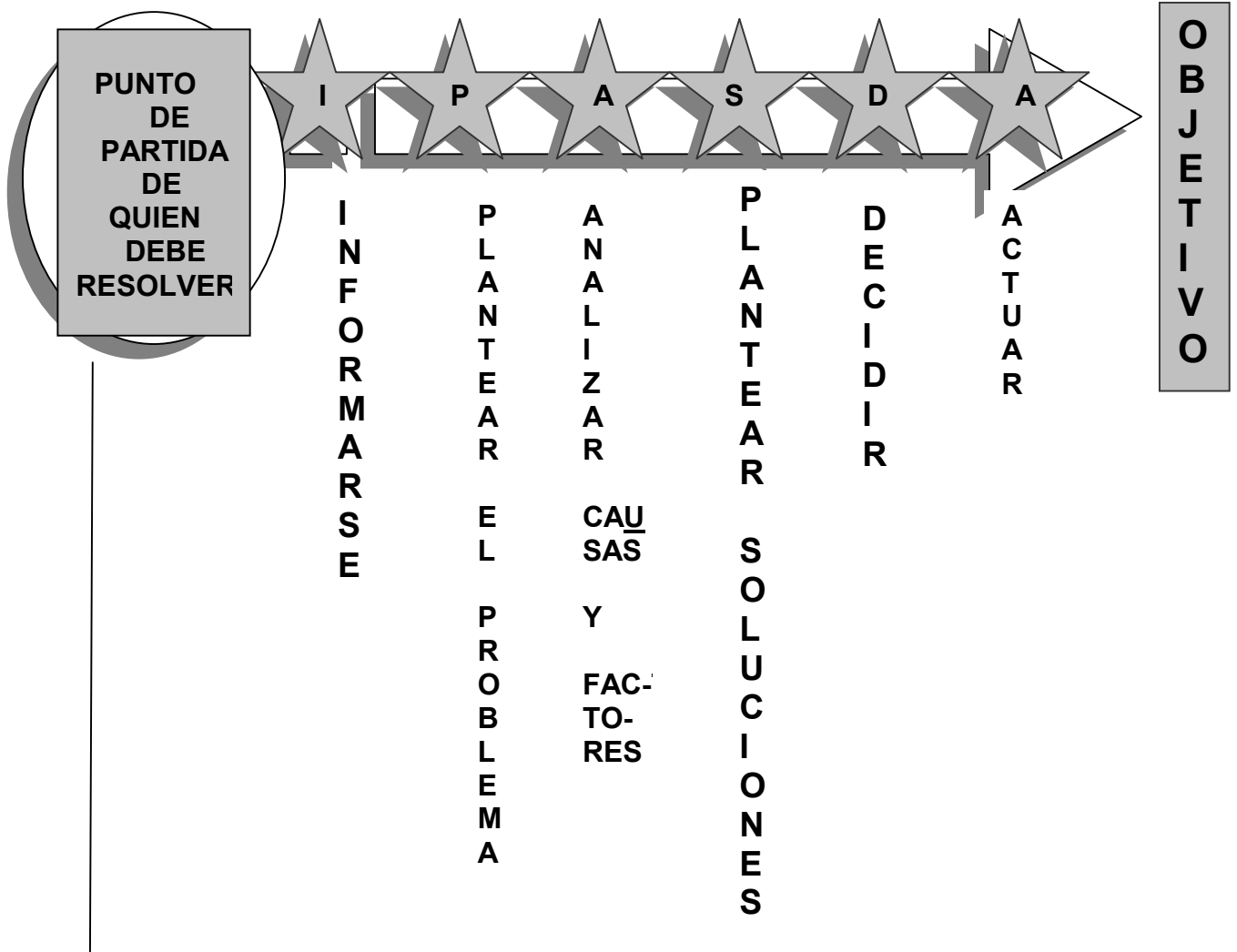
4.- IMPLEMENTAR

5.- SEGUIMIENTO

**Evaluación continua.
Control del proceso.**

6.- INFORME FINAL

2.9.3. Método IPASDA



3. SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES PRÁCTICAS

3.1. Entender y tolerar la existencia de los conflictos.

El conflicto es algo inherente a la condición humana. Vivimos con nuestros conflictos. Personalmente, ¿quién no tiene algún que otro conflicto consigo mismo?. Teniendo en cuenta que las personas somos seres sociales, que vivimos en relación unas con otras, aun es más fácil de entender la existencia de conflictos, ya que es normal que surja la discrepancia, la rivalidad, el malentendido, etc...Así pues, el conflicto vive en torno a nosotros.

Muchas personas tienen la expectativa de no tener problemas. En cambio, vivir sin conflictos, es algo irracional, que va contra la lógica de la razón al ser imposible que se cumpla. Dicha expectativa hace a las personas que piensan así más vulnerables ante los propios conflictos. Los que aspiran a vivir sin problemas no toleran ningún tipo de conflicto. Cualquiera, por pequeño que sea, lo viven con gran intensidad. Suelen actuar de forma impulsiva para salir de ellos cuanto antes. O bien, tienden a evitarlos, no haciéndoles frente y esperando que sea el tiempo el que dicte su ley.

“El conflicto es algo natural. El reto es aprender a navegar en el mar de los conflictos”.

La realidad nos debe llevar a aceptar que el conflicto vive con nosotros. La relación con otras personas suele ir acompañada de pequeños malentendidos, rivalidades, desconfianzas, discrepancias, intereses contrapuestos, lo que entraña la aparición de conflictos. La propia existencia va acompañada de dudas, inseguridades, autoreproches, lo que también entraña una cierta dosis de conflicto.

Siendo realistas, aceptaremos la existencia de los conflictos como algo natural. Que surja un conflicto no nos alterará excesivamente, si entendemos que es normal, que es algo que está ahí. En todo caso nuestra actitud debe ser aprender a navegar en el mar de los conflictos, sabiendo llevar el timón para mantener el control de nuestro barco y poder llevarlo a donde nos proponamos. Los conflictos están ahí y debemos aprender a hacerles frente para buscarles soluciones y tomar decisiones, siempre con absoluta naturalidad.

3.2. Una oportunidad para crecer.

El conflicto implica una situación de crisis, en cuanto a lo que supone de cambio o ruptura de una situación. Además del malestar o coste personal que suele ir asociado a un conflicto, éste nos brinda oportunidades de crecer como individuo o persona. Cuando el conflicto surge en el seno de un grupo también ofrece la oportunidad de crecer como grupo, profundizando en las relaciones personales entre sus miembros y mejorando la cohesión interna del grupo.

Es verdad que el conflicto conlleva un coste personal en forma de malestar, estrés o desequilibrio. Cuando uno no es eficaz ante los conflictos puede verse apartado de sus propios objetivos, las metas que uno se había planteado, puede bloquear las expectativas, reducir la motivación, producir frustración, reduce el rendimiento, y hasta puede complicar las relaciones personales.

En cambio, cuando se tienen las ideas claras en torno a los conflictos o situaciones problemáticas y, sobretodo, se dispone de estrategias para afrontarlos y darles solución, la aparición de un conflicto puede verse, además, como una oportunidad de la que se pueden aprender muchas cosas a nivel personal. Estimula la reflexión o capacidad de análisis. Incrementa la motivación, ya que suele mover al individuo a actuar para buscar soluciones. Estimula la creatividad. Potencia el desarrollo de un montón de habilidades, de razonamiento, de negociación, de comunicación, sentido práctico, etc... Además, si el conflicto surge en el seno de un grupo, puede potenciar las relaciones personales, ayuda a cambiar las dinámicas establecidas en las interacciones establecidas entre sus miembros, contribuye a incrementar la cohesión interna, y hace aflorar las habilidades de liderazgo.

“Me gusta sentir el vértigo que produce el conflicto. Me mantiene vivo, me estimula y me ayuda a crecer”

3.3. Sentirse fuerte ante los conflictos.

El conflicto no tiene por qué suponer una situación de ruptura, de desastre, o de gran malestar. Ya vemos que el conflicto es algo normal, que está ahí, que continuamente van surgiendo nuevos y los tenemos que ir gestionando,. Ya sabemos que nos puede ayudar a desarrollar nuestras propias habilidades. Si además, uno siente que dispone de estrategias para buscar y aplicar soluciones a los conflictos, éstos se perciben de una forma menos amenazante.

Tener una actitud positiva ante los conflictos se traduce en tener menos conflictos y vivirlos de forma mucho más llevadera. En el segundo punto de este capítulo se han expuesto las ideas que caracterizan una actitud positiva ante los conflictos, cómo hacerse fuerte ante ellos.

Se trata de agudizar un sentido práctico ante los problemas, de forma que contribuyamos a que surjan menos, y a que cuando se presenten se mueva en nosotros un resorte que nos lleve exclusivamente a la búsqueda de soluciones, frenando esos pensamientos perturbadores y recurrentes relacionados con el problema, que nos generan mucho malestar y que no nos conducen a la posibilidad de aportar soluciones.

Hay que ocuparse de los problemas solo para trabajar en la búsqueda de soluciones y en la toma de decisiones. En ello hay que invertir el tiempo necesario, no más del necesario. No se debe actuar de forma impulsiva

tratando de que la situación de conflicto cese cuanto antes y como sea. Tampoco debemos atenderles continuamente de forma que los tengamos presentes continuamente en nuestro pensamiento, lo que genera gran malestar, complica aun más las situaciones, y distorsiona por exceso la percepción del propio conflicto. Hay que buscar un tiempo para abordar los problemas y buscarles soluciones.

“Los problemas hacen que me supere y dé lo mejor de mí mismo”

Hay que ser muy realista al analizar la situación problemática. Cuando un problema no se puede resolver o cuando son otros los que tienen en sus manos las soluciones hay que entenderlo y aceptarlo. La clave está en centrarse en lo que uno puede hacer por cambiar la situación de conflicto, más que en lo que se debería hacer. En todo caso la clave de la resolución de los conflictos o problemas está en tomar decisiones. Decidir no está exento de dificultades. No puede haber plenas garantías de acertar, de que es óptima la decisión tomada antes de actuar. Cualquier solución acarrea algún inconveniente, lo que debe preverse con anterioridad para entenderlo cuando surja y no echar marcha atrás. Por último, recordar que un problema puede ser resuelto de diferentes formas, o sea que existen varias soluciones igualmente válidas.

Abordar los conflictos con esta actitud reduce en gran medida el malestar personal y acerca a la resolución más eficaz.

3.4. Actuar guiado por la lógica de la eficacia más que dejarse llevar por la lógica emocional.

Ante un conflicto lo interesante es buscar una solución válida, que cambie la situación problemática o que resuelva la situación de conflicto y también el malestar personal que conlleva dicha situación.

En muchas ocasiones la tensión o el malestar asociados al conflicto nos envuelve y arrastra en nuestras acciones. Parece que se instala de forma casi permanente en nuestro pensamiento, hasta el extremo de que nos cuesta atender a otros asuntos como son nuestras obligaciones. Le dedicamos mucho tiempo en nuestro pensamiento al conflicto. A la vez, la preocupación, la ansiedad, el desánimo, la tristeza, o el enfado se apoderan de nosotros. ¿Qué consecuencias tiene esta forma de vivir el conflicto?. Añadimos mayor malestar, no cambiamos en nada la situación de conflicto mientras no se actúa, llegamos a perder la perspectiva de que dicha situación podría resolverse, y nos predisponemos fatal de cara a conflictos similares posteriores. Luego, como estrategia es muy poco eficaz. Quizás es bastante lógico responder así, desde un punto de vista más emocional. Pero es muy poco eficaz.

“Ser práctico consiste en lograr que todo lo que uno pueda pensar y hacer ante un conflicto contribuya exclusivamente a resolver la situación problemática, y no añade mayor malestar personal ni contribuya a complicar más la situación. Se trata de ir al grano”.

Ante un conflicto es necesario que se mueva en nosotros la inquietud por buscar soluciones. Nos ha de guiar, pues, la lógica de la eficacia, decidir y hacer algo que contribuya resolver la situación de conflicto, a recuperar la armonía y el equilibrio. No se trata de permanecer impasibles en las situaciones de dificultad, sino más bien controlar las emociones negativas de forma que no nos impidan actuar de forma eficaz. En este capítulo el objetivo es potenciar el aprendizaje de una estrategia que permita ser eficaz ante el conflicto. En un capítulo posterior revisaremos estrategias que faciliten el control emocional, algo imprescindible para ser eficaz.

3.5. Mantener la serenidad o la calma.

Aunque en una situación de conflicto es lógico que surjan respuestas emocionales como el enfado, la ansiedad, el desánimo, o la tristeza, es necesario controlar el grado con que surgen y se manifiestan. Un ligero enfado, ansiedad, desánimo, ... es razonable ante una situación de dificultad o conflicto, permite un procesamiento o percepción objetiva y ajustada a la realidad de dicha situación, y no nos impide actuar de forma eficaz. Cuando las emociones negativas nos desbordan bloqueamos los mecanismos racionales que nos permiten analizar con realismo la situación de conflicto, llevándonos a decisiones poco fiables ya que suelen complicar aun más las cosas.

Los buenos estrategias mantienen la serenidad en las situaciones de mayor dificultad o contrariedad. No se trata de permanecer impasible y renunciar a la capacidad de sentir o de emocionarse. Ni mucho menos. Se trata de controlar las emociones negativas de forma que no obstaculicen la aplicación de una estrategia de resolución de problemas.

La eficacia suele ir precedida del control emocional. Perder el control suele estar reñido con la eficacia. Más bien es una fuente de conflicto, que viene a complicar las situaciones problemáticas.

“¿Busco resolver un problema o trato de desahogarme, diciendo o haciendo lo que mis emociones me dictan?. ¡Cuidado!. Ser eficaz suele estar reñido con dejarse llevar exclusivamente por las emociones del momento”.

3.6. Utilizar una estrategia de resolución de conflictos o de toma de decisión. Ponerse en marcha para buscar una solución válida.

Lo interesante ante una situación problemática o de conflicto es actuar de forma eficaz. Es decir, lo importante es hacer cosas que contribuyan a encontrar una solución y por tanto ayuden a cambiar la situación. Todo pensamiento o todo el esfuerzo cuando surge la situación de conflicto debería ir dirigido a cómo actuar para resolver dicha situación.

A continuación dispone Vd. de una estrategia eficaz y fiable para afrontar los problemas, conflictos o dificultades y tratar de darles una "buena" solución. Se trata de una **TACTICA o un PLAN** que acerca a la resolución efectiva de los problemas o conflictos.

Las consecuencias de utilizar una estrategia de solución de problemas o de toma de decisión, como la que se sugiere a continuación, son las siguientes:

- aumenta las posibilidades de dar con una "buena" solución dentro de lo posible
- ofrece muchos argumentos para poder justificar ante los demás la decisión tomada lo que facilita que sea entendida, independientemente de que sea compartida o no
- en el peor de los casos, si la decisión tomada no se revela eficaz suele quedar el "consuelo" de que habiendo valorado todos los aspectos relacionados con el problema, uno ha tomado la mejor decisión de entre las posibles e, incluso, volvería a tomar probablemente la misma decisión si volviese a plantearse la situación de idéntica manera.
- ayuda a aprender a pensar en las situaciones de conflicto, y así resolverlos de forma racional.

3.6.1. ¿CUÁL ES EL PROBLEMA?. ¿Qué está pasando?.

Lo más inmediato es identificar el problema de forma concreta, operativa, real, atendiendo únicamente a los hechos. Lo que nos debe interesar en un primer momento es solo lo que está ocurriendo, los hechos que dan forma a la situación conflictiva, haciendo hincapié en los datos concretos y operativos, sin recurrir a descripciones ambiguas, ni juicios de valor, y mucho menos aun remontarse al pasado lejano. Descripciones de este estilo crean una especie de niebla que nos impide identificar correctamente el problema, nos confunde complicando aún más la situación, y nos aleja de una solución eficaz.

3.6.2. ¿QUÉ ALTERNATIVAS POSIBLES DE SOLUCION EXISTEN?. ¿Qué puedo hacer?.

Identificado el problema, una de las claves está en generar el mayor número de soluciones posibles. No hay que entrar a valorar nada hasta el momento. Se trata de generar o imaginar cuantas más posibles soluciones mejor. Incluso deben contemplarse aquéllas que en principio puedan parecer disparatadas. Un elemento clave en la solución de problemas está en la capacidad de generar alternativas de solución. Se trata de ser creativo en la búsqueda de soluciones.

Cuantas más posibles soluciones se contemplen ante un problema mayores oportunidades existen de dar con una idónea.

3.6.3. ¿QUÉ OCURRIRÍA SI PUSIESE EN PRACTICA CADA UNA DE LAS SOLUCIONES POSIBLES?. ¿Qué pasará si hago...?

Es la hora de anticipar las consecuencias concretas de llevar a cabo o aplicar cada una de las alternativas posibles de solución.

Para ello hay que coger por separado cada una de las soluciones posibles, olvidándose de las demás, y tratar de imaginar qué ocurrirá si se llevase a la práctica las acciones que implica cada alternativa de solución. Es un ejercicio de anticipación realista del futuro en el que uno suele acertar en un alto porcentaje de las situaciones que se producirán. Hay que anticipar las consecuencias que se darán de forma inmediata, y las que se producirán a medio y largo plazo. También hay que anticipar las consecuencias propias, las que le afectarán a uno mismo, y las ajenas, las que puedan afectar a aquellas personas que uno aprecia y estima.

Estas consecuencias deben valorarse como agradables o dolorosas en función de uno mismo, traduciéndose en ventajas e inconvenientes, en pros y contras.

Este ejercicio conviene que se haga por escrito cuando la situación conflictiva sea de importancia y se hayan de valorar muchos aspectos e implicaciones derivadas, plasmando en un folio las diferentes consecuencias que se imaginan. A modo de ejemplo, puede hacerse apoyándose en el cuadro de la página siguiente.

Hasta el momento no se ha valorado nada. Únicamente se han ido enunciando cosas: 1) los hechos que concurren en la situación problemática, 2) las posibles soluciones, y 3) las consecuencias que se darán si se pusiese en práctica cada una de las soluciones posibles.

“Para identificar un problema solo necesitamos conocer los hechos, lo que ha ocurrido, y no tanto lo que pienso o siento sobre lo que ha ocurrido”

1ª Solución posible:

VENTAJAS

INCONVENIENTES

3.6.4. ¡HA LLEGADO EL MOMENTO DE TOMAR LA DECISIÓN!. ¿Qué alternativa es la más atractiva, es decir la más deseable y posible?.

Para tomar la decisión no hay que hacerlo directamente buscando sin más la mejor opción posible. A la hora de tomar la decisión lo más prudente y fiable es hacerlo de una forma racional.

Se deben valorar y comparar entre sí cada una de las diferentes soluciones posibles. Hay que buscar aquéllas que son más deseables y posibles. Para ello se puede observar gráficamente dónde hay más datos anotados, en las ventajas o en los inconvenientes. Si se desea afinar un poco más sobre la idoneidad de cada alternativa de solución, se puede otorgar una puntuación ponderada a cada ventaja y cada inconveniente, sabiendo que no todas las ventajas son igual de atractivas ni todos los inconvenientes son igual de desagradables. Dicha puntuación se puede otorgar según el siguiente criterio: 1, poco atractivo / poco desagradable ; 2, bastante atractivo / bastante desagradable; y 3, muy atractivo / muy desagradable.

Una vez analizadas y comparadas entre sí las diferentes alternativas hay que descartar las menos atractivas (menos deseables y posibles). Lo recomendable es llegar a una elección por exclusión.

De entre las dos o tres alternativas que hayan quedado tras el descarte se escoge aquella más atractiva.

Es conveniente dejar en la "recámara" la alternativa que en segundo lugar ha resultado más atractiva, por si al ejecutar la decisión tomada se comprueba que no ha sido una "buena" decisión.

Cuando la mejor solución, de entre las posibles, aparece clara no tiene ningún sentido dudar. Mucha gente a la hora de decidir o llevar a la práctica las decisiones suele dudar de forma sistemática. Ello suele ser debido a la trascendencia de la decisión y al consiguiente temor a equivocarse, por lo que se trata de un temor irracional.

3.6.5. HAY QUE EJECUTAR O LLEVAR A LA PRÁCTICA LA DECISION TOMADA. ¡Ha llegado el momento de actuar!.

Es muy importante este último paso ya que en muchas ocasiones "buenas decisiones nunca llegan a aplicarse. Hay que ser consecuente con la decisión tomada y planificar todas las acciones necesarias para que ésta salga según lo previsto.

Uno no se puede "traicionar", no llevando a la práctica aquella decisión que cree que es la mejor de entre las posibles, aunque en ocasiones haga falta una cierta valentía para ello. Para ello se ha de implementar el plan de acción derivado de la decisión tomada.

3.6.6. POR ÚLTIMO, VERIFICO SI LA DECISIÓN HA SIDO EFICAZ O HA LLEVADO A RESOLVER EL CONFLICTO. ¡Valoro la eficacia de mi decisión!.

Tras actuar o llevar a la práctica la decisión tomada, es el momento de evaluar la eficacia de las acciones que conlleva. Hay que observar y evaluar hasta qué punto ha cambiado la situación problemática y se ha resuelto el conflicto.

“Cuando se toma una decisión bien meditada hay que mirar hacia adelante y actuar en consecuencia. La duda en el momento de actuar, tras haber decidido, suele responder al temor. Es momento de dejarse guiar más por la cabeza que por el corazón”.

En el supuesto de estimar que la decisión ha sido eficaz se tomará nota para resolver situaciones conflictivas similares de forma idéntica. En cambio, cuando se estime que la decisión no ha sido eficaz, que no ha servido para resolver la situación de conflicto, se echará mano de la alternativa de solución guardada en la recámara por si la decisión elegida fallaba, o sea la valorada en segundo lugar como más atractiva.

3.7. ¿Qué hacen o cómo actúan los expertos?

La mayoría de psicólogos están de acuerdo en que la solución efectiva de un conflicto requiere un amplio repertorio de conocimientos, habilidades o estrategias acerca de la situación problemática en que se genera o surge. Con la palabra experto nos referimos a aquella persona que habitualmente resuelve bien cualquier tipo de conflicto en una situación similar. Los expertos en resolver conflictos propios de una situación determinada, además de tener claras unas ideas, conceptos, y actitudes, cuentan con un buen repertorio de habilidades y destrezas especialmente válidas al respecto.

Se trata de observar y analizar cómo piensan y cómo actúan esas personas conocidas que no suelen encontrar conflictos en las situaciones que a uno le desbordan, y cómo las abordan para resolverlas de forma efectiva. De este tipo de análisis podemos obtener mucha información que nos servirá de guía para afrontar los conflictos.

“Viendo y analizando cómo lo hacen aquellas personas que superan los conflictos aprendo a superarlos, ya que encuentro pistas para hacerlo”.

John Anderson (1993) desarrolló la teoría ACT (American College Testing Program). En una primera etapa, cuando al parecer no hay experiencia previa en la solución de un tipo de conflicto, el novato suele recurrir a buscar una analogía para usarla como referencia, ¿qué funcionó antes en una

situación similar?. Conforme la persona va adquiriendo más experiencia práctica, el conocimiento que guía la solución de los problemas cambia de qué a cómo. Ya no interesan tanto qué situaciones similares ha vivido anteriormente, sino cómo ha respondido anteriormente. De la analogía de una situación se pasa al conocimiento de un procedimiento o proceso.

4. A MODO DE CONCLUSIÓN

El conflicto es algo inherente a la condición de ser humano o persona. Somos seres sociales, vivimos y trabajamos con otras personas, lo que conlleva la aparición de conflictos.

Un valor de la inteligencia emocional es la capacidad para hacer frente a los conflictos y resolverlos de forma eficaz. Esta capacidad requiere de dos elementos muy importantes: 1) sentirse fuerte o tener una actitud positiva ante los conflictos; y 2) utilizar de forma sistemática y con agilidad una estrategia de resolución de problemas o de toma de decisión.

Los profesionales más competentes se suelen caracterizar por la capacidad para tomar decisiones de importancia con gran rapidez. Los trabajos que se realizan a través de la interacción personal requieren de la habilidad de afrontar los conflictos y de tomar decisiones.

En el presente, momento histórico en que su seña de identidad es el cambio permanente, es más importante, si cabe, la capacidad de gestionar y resolver situaciones de conflicto.

Se ha ofrecido un enfoque del conflicto diferente al habitual, aquél que lo identifica exclusivamente con gran cantidad de consecuencias todas ellas desagradables. El conflicto nos ofrece oportunidades de crecimiento tanto a las personas a nivel individual como a las organizaciones o grupos.

En el presente capítulo se ofrecen sugerencias para construir una actitud positiva ante los conflictos, y se recomiendan estrategias de resolución de problemas o de toma de decisión. El objetivo es potenciar la eficacia ante la situaciones problemáticas.

La persona que no es capaz de gestionar con eficacia sus propios conflictos difícilmente podrá gestionar los conflictos que le puedan surgir otros contextos, afectivo, social, profesional.

5. MATERIALES DE APOYO

5.1. Identificar y conocer mejor las situaciones habituales en que surgen los conflictos

La presente actividad pretende ayudar a tomar conciencia de qué conflictos son los que de forma más habitual a uno le suelen surgir, y de cómo suele reaccionar ante ellos, valorando la eficacia de las propias respuestas.

En la primera columna, **SITUACIÓN**, hay que anotar el contexto en que suelen darse los conflictos. Los contextos pueden ser muy diferentes: 1) el trabajo, en el que pueden surgir conflictos en el aula y la relación con el alumnado, en la relación con los otros profesores/as, en la relación con los padres o madres de los alumnos; 2) la familia, en la que pueden surgir conflictos en la relación con los hijos/as, con la pareja, o con los propios padres y hermanos; 3) los amigos/as; etc...

En la segunda columna, **LO QUE OCURRE**, hay que anotar todos los hechos que concurren en la situación de conflicto. Sirven los hechos concretos, lo que ha ocurrido, lo que se puede observar o escuchar. No deben anotarse juicios de valor o intenciones que uno presupone sobre los propios hechos.

En la tercera columna, **LO QUE HAGO**, hay que anotar todo lo que uno hace ante el conflicto. Aquello que uno piensa en dichos instantes, cómo se siente, y cómo ha actuado.

En la cuarta columna, **EFICACIA**, se debe reflexionar sobre las consecuencias de la propia actuación, de lo que uno ha hecho, para valorar el grado de eficacia, hasta qué punto ha contribuido a resolver la situación o a complicarla todavía más.

LUGAR	LO QUE OCURRE	LO QUE HAGO			EFICACIA
		Pienso	Siento	Hago	

5.2. Guía para resolver un conflicto / problema

A continuación encontrará una guía o pauta que le ayudará en la resolución de los conflictos. Debe dejarse llevar recorriendo cada uno de los pasos hasta tomar la decisión y llevarla a la práctica.

PASO 1º: Si te lo “montas bien” solucionarás mejor tus problemas y tomarás decisiones más acertadas.

Por ello recuerda que:

- Los problemas son algo normal, con los que convivimos continuamente. Por lo tanto, no debe inquietarnos excesivamente que éstos aparezcan.
- Reconoce e identifica los problemas cuanto antes con el ánimo de enfrentarte a ellos y así solucionarlos.
- Evita la tendencia a reaccionar impulsivamente o no reaccionar de ningún modo, pensando que el tiempo dirá...

Es un error pensar que:

- Hay una solución ideal para cada problema.
- Cuanto más tiempo se dedique a pensar sobre el problema mejor solución se va a encontrar.
- La solución depende enteramente de mí.
- Debo procurar no tener problemas y que todos me acepten.
- Todos los problemas tienen solución.
- El tiempo se encarga de ir arreglándolo todo.
- No se puede pedir tener plenas garantías de acertar antes de actuar.

Paso 2º: ¿Qué ocurre?, ¿qué pasa?, ¿qué está ocurriendo?, ¿cuál es el problema?, ¿hay más de un problema?

Señala la situación problemática que se está dando. Hazlo en términos de conducta, es decir de forma concreta, operativa, haciendo referencia a los hechos. Especifica cada uno de los hechos:

Paso 3º: ¿Lo que estoy haciendo contribuye a resolver realmente el problema?

Señala la respuesta que refleje tu opinión. SI () NO ()

Paso 4º: ¿Qué puede ocurrir si no hago nada por resolver el problema?

Trata de anticipar todas las consecuencias posibles que se darán si no haces nada por solucionar el problema.

Paso 5º: ¿Qué puedo hacer?

Genera todas las soluciones posibles. Hay que ser imaginativo u ocurrente. Trata de producir tú mismo todas las alternativas posibles de solución. Considera incluso aquéllas que te puedan resultar absurdas o disparatadas en principio. A continuación enuncia todas las alternativas que se te ocurran. No entres aún a valorar cuál de ellas puede ser la más interesante. ¡Ya lo harás más adelante!

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____

Paso 6º: He de anticipar lo que probablemente ocurrirá si pusiera en práctica cada una de las soluciones posibles. No he de entrar a valorar aún nada.

Para ello atiende a cada una de las soluciones posibles por separado, olvidándote de las demás mientras estás trabajando con una sola. En cada una de ellas debes anticipar el futuro. Así, trata de anticipar las consecuencias inmediatas y las que se surgirán a medio y largo plazo. Anticipa todas las consecuencias, las que te afectarán directamente a ti y las que afectarán a los tuyos, los más allegados (familia, amigos, ...). Pregúntate qué ocurrirá probablemente y ve anticipando las cosas según las vayas pensando. Valora cada una de estas consecuencias si es agradable o desagradable, para así colocarla como ventaja o como inconveniente en un registro como el que tienes en la página 21 del presente capítulo.

Paso 7º: Es hora de analizar y valorar los “pros y contras”, ventajas e inconvenientes de cada una de las soluciones posibles. Voy a comparar entre sí las diferentes alternativas de solución.

He de fijarme en lo atractivas que puedan resultar cada una de las soluciones posibles, pero siempre atendiendo tanto a lo real y posible como a lo deseable. Este análisis valorativo y comparativo entre las diferentes alternativas se hace revisando los registros rellenos en el paso anterior. Para ello se puede observar gráficamente qué alternativas tienen más ventajas y menos inconvenientes. Para ser más rigurosos en el análisis se puede puntuar cada

una de las ventajas y de los inconvenientes de 1 a 3 según el grado de atracción o rechazo, ya que no todas las ventajas son igual de atractivas ni todos los inconvenientes igual de desagradables. Las puntuaciones menores son las menos atractivas, entre las ventajas, y las menos desagradables entre los inconvenientes. Las puntuaciones mayores son las más atractivas, entre las ventajas, y las más desagradables, entre los inconvenientes.

Paso 8º: ¡Ha llegado el momento de tomar una decisión!. ¿Cómo puedo tomar la decisión?.

Primero, he de descartar o rechazar las soluciones posibles que resultan menos atractivas:

Ahora he de elegir de entre las que quedan cuál de ellas es la más deseable y posible:

He de elegir también una segunda alternativa para guardarla en la recámara por si fallase la decisión tomada. Esta segunda alternativa no la pondré en práctica hasta comprobar si la decisión tomada ha resuelto o no el problema.

Paso 9º: Una vez he tomado la decisión voy a ponerla en práctica para resolver la situación que se me ha planteado. Así pues, MI PLAN es:

Debo implementar o preparar las acciones que me permitan aplicar la decisión tomada. No es el momento de echarse atrás. Tras un proceso racional de solución de problemas o toma de decisión, en el que se ha contemplado casi todo, no tiene sentido la duda sistemática antes de actuar o de hacer lo decidido.

Paso 10º: Transcurrido un tiempo prudencial valoro la eficacia de mi decisión, de mi plan para solucionar el problema.

Es necesario evaluar la eficacia de la decisión tomada y de las acciones desarrolladas para resolver el conflicto.

Si se observa que la situación problemática se ha resuelto, se debe tomar conciencia de cómo se ha actuado para volver a intentarlo de forma parecida en situaciones similares posteriores.

Si se valora que no ha cambiado la situación problemática tras aplicar la decisión tomada, se aplicará la alternativa de solución elegida en segundo lugar, la que había quedado guardada en la recámara por si la elegida en primer lugar fallaba.

5.3. Guía para involucrar a otras personas implicadas en el conflicto y resolverlo conjuntamente

A continuación encontrarás una guía o pauta que te ayudará a involucrar a otras personas implicadas en el conflicto, en la búsqueda de soluciones, lo que garantiza una mayor colaboración y compromiso en la propia resolución del conflicto. Cuando las soluciones vienen impuestas y no se da pie a la posibilidad de emitir opiniones y hacer sugerencias sobre el porqué del conflicto y sobre qué se puede hacer para resolverlo, la implicación y colaboración es mucho menor. Debes dejarte llevar recorriendo cada uno de los pasos hasta tomar la decisión y llevarla a la práctica.

PASO 1º: Si implicas a las personas afectadas por el conflicto y sabes hacer un análisis del mismo y negociar con ellas las posibles soluciones, será mayor la colaboración real de todas ellas en la búsqueda y aplicación de soluciones. Son más fáciles y eficaces las decisiones pactadas que impuestas.

Por ello recuerda que:

- Los problemas son algo normal, especialmente en las relaciones entre personas, lo que debemos aceptar con naturalidad. Por lo tanto, no debe inquietarnos excesivamente que surjan los conflictos con otras personas. Eso sí, debemos tener la inquietud de resolverlos conjuntamente, con las personas implicadas en el conflicto.
- Reconozca e identifique los problemas surgidos con otras personas cuanto antes, con el ánimo de enfrentarse conjuntamente a ellos y así solucionarlos.
- Evite la tendencia a reaccionar impulsivamente o no reaccionar de ningún modo, pensando que el tiempo dirá...

Es un error pensar que:

- No hay forma de ponernos de acuerdo con otras personas.
- La solución depende enteramente de mí.
- Debo procurar no tener problemas y que todos me acepten.
- Hay que ceder lo que haga falta con tal de no tener conflictos con otras personas.
- El tiempo se encargará de poner las cosas en su sitio.
- Es un signo de debilidad dar el primer paso para resolver los conflictos surgidos con otras personas.

Paso 2º: Observo que... (se especifican algunos hechos). ¿Hay algún problema?. ¿Observas tú también hechos similares?. ¿Qué crees que ocurre?, ¿qué crees que pasa?, ¿qué crees que está ocurriendo?, ¿cuál consideras que es el problema?, ¿consideras que hay más problemas?.

Debes iniciar una breve exposición de algunos hechos concretos, evidentes, irrefutables, que a ti te hacen pensar que existe un conflicto, lo que debe servir para trasladar al otro/s tu inquietud sobre la existencia de un conflicto y

solicitarle su implicación en el análisis del mismo. Se deben ir anotando los hechos que concurren en la situación de conflicto. Primero los expuestos por las otras personas. Finalmente, los que uno mismo considera que no han sido contemplados por aquéllas.

Hacedlo en términos de conducta, es decir de forma concreta, operativa, haciendo referencia a los hechos:

Paso 3º: ¿Lo que estamos haciendo, la actitud que estamos teniendo, contribuye a resolver realmente el problema?

Debéis señalar la respuesta que refleje vuestra opinión. SI () NO ()

Paso 4º: ¿Qué puede ocurrir si no hacemos nada por resolver el problema, si dejamos que la situación siga como está?

Debéis anticipar todas las consecuencias posibles que se darán si no hacéis nada por solucionar el problema.

Paso 5º: ¿Qué se te ocurre que podamos hacer?. Sugiere tú mismo lo que consideres que puede ayudar a resolver la situación... A continuación, uno mismo acaba añadiendo como sugerencias otras alternativas que no hayan sido contempladas anteriormente, por la otra/s personas.

Debéis generar todas las soluciones posibles. Hay que ser imaginativo u ocurrente. Hay que tratar de producir entre todos los implicados todas las alternativas posibles de solución. Considerando incluso aquellas que os puedan resultar absurdas o disparatadas, en principio. A continuación hay que enunciar todas las alternativas que se os ocurran. No entréis aun a valorar cuál de ellas puede ser la más interesante. ¡Ya lo haréis más adelante!

Primero sugiere la otra/s persona/s, para acabar sugiriendo uno mismo lo que a su juicio no haya contemplado aquélla.

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____

Estas sugerencias se pueden organizar dividiéndolas entre las acciones que ha de realizar la otra/s persona/s y las que ha de realizar uno mismo:

Soluciones a aportar por la/s otra/s persona/s:

Soluciones a aportar por uno mismo:

Paso 6º: ¿Qué crees que ocurrirá si hacemos ... (la/s otra/s persona debe ir anticipando las consecuencias que se le ocurran que podrían darse si se llevase a la práctica cada solución posible). ¿No crees que además también ocurrirá muy probablemente ... (uno mismo va añadiendo aquellas consecuencias que a su juicio no hayan sido contempladas por la/s otra/s persona/s. Hemos de anticipar lo que probablemente ocurrirá si pusieramos en práctica cada una de las soluciones posibles. No hemos de entrar a valorar aun nada.

Para ello hay que atender a cada una de las soluciones posibles por separado, olvidándose de las demás mientras estás trabajando con una sola. En cada una de ellas se le invita a los otros implicados en el conflicto a sugerir lo que crean que pudiera ocurrir si se llevase a la práctica, para añadir uno mismo aquellas consecuencias que no hayan sido contempladas por aquéllos. Así, tratamos de anticipar las consecuencias inmediatas y las que se surgirán a medio y largo plazo. Anticipamos todas las consecuencias, las que nos afectarán directamente a nosotros y las que afectarán a los más allegados al conflicto. Os debéis preguntar qué ocurrirá muy probablemente, y así vais anticipando las cosas según las vayáis pensando. Podéis valorar cada una de estas consecuencias como agradable o desagradable para vosotros, y así colocarla como ventaja o como inconveniente en un registro como el que tenéis en la página 21 del presente capítulo.

Paso 7º: Es hora de analizar y valorar los “pros y contras”, ventajas e inconvenientes de cada una de las soluciones posibles. Vamos a comparar entre sí las diferentes alternativas de solución.

Hemos de fijarnos en lo atractivas que puedan resultar cada una de las soluciones posibles, pero siempre atendiendo tanto a lo real y posible como a lo deseable. Este análisis valorativo y comparativo entre las diferentes alternativas se hace revisando los registros rellenos en el paso anterior. Para ello se puede observar gráficamente que alternativas tienen más ventajas y menos inconvenientes. Para ser más rigurosos en el análisis se puede puntuar cada una de las ventajas y de los inconvenientes de 1 a 3 según el grado de atracción o rechazo, ya que no todas las ventajas son igual de atractivas ni

todos los inconvenientes igual de desagradables. Las puntuaciones menores son las menos atractivas, entre las ventajas, y las menos desagradables entre los inconvenientes. Las puntuaciones mayores son las más atractivas, entre las ventajas, y las más desagradables, entre los inconvenientes.

Paso 8º: ¡Ha llegado el momento de tomar una decisión!. ¿Cómo podemos tomar una decisión?.

Primero, hemos de descartar o rechazar las soluciones posibles que resultan menos atractivas:

Ahora hemos de elegir de entre las que quedan cuál de ellas es la más deseable y posible:

Hemos de elegir también una segunda alternativa para guardarla en la recámara por si fallase la decisión tomada. Esta segunda alternativa no la pondremos en práctica hasta comprobar si la decisión tomada ha resuelto o no el problema.

Paso 9º: Así pues, ¿qué te comprometes tú / vosotros a hacer para superar esta situación?.

Se busca el compromiso de la otra/s persona/s en cuanto a la realización de algunas acciones que se consideran imprescindibles para resolver la situación problemática.

Entonces, yo me comprometo también a hacer ...

Uno mismo ha de implicarse también en la realización de acciones que contribuyan a resolver la situación de conflicto. Debe guardarse un equilibrio entre lo que se solicita a los demás que hagan y lo que uno está dispuesto a hacer. No es posible que solo los demás sean los que deban aportar soluciones.

Paso 9º: Una vez hemos tomado la decisión vamos a ponerla en práctica para resolver la situación que se nos ha planteado. Así pues, NUESTRO PLAN es:

Debemos implementar o preparar las acciones que me permitan aplicar la decisión tomada. No es el momento de echarse atrás. Tras un proceso racional de solución de problemas o toma de decisión, en el que se ha contemplado casi todo, no tiene sentido la duda sistemática antes de actuar o de hacer lo decidido.

Paso 10º: Transcurrido un tiempo prudencial valoramos la eficacia de nuestra decisión, de nuestro plan para solucionar el problema.

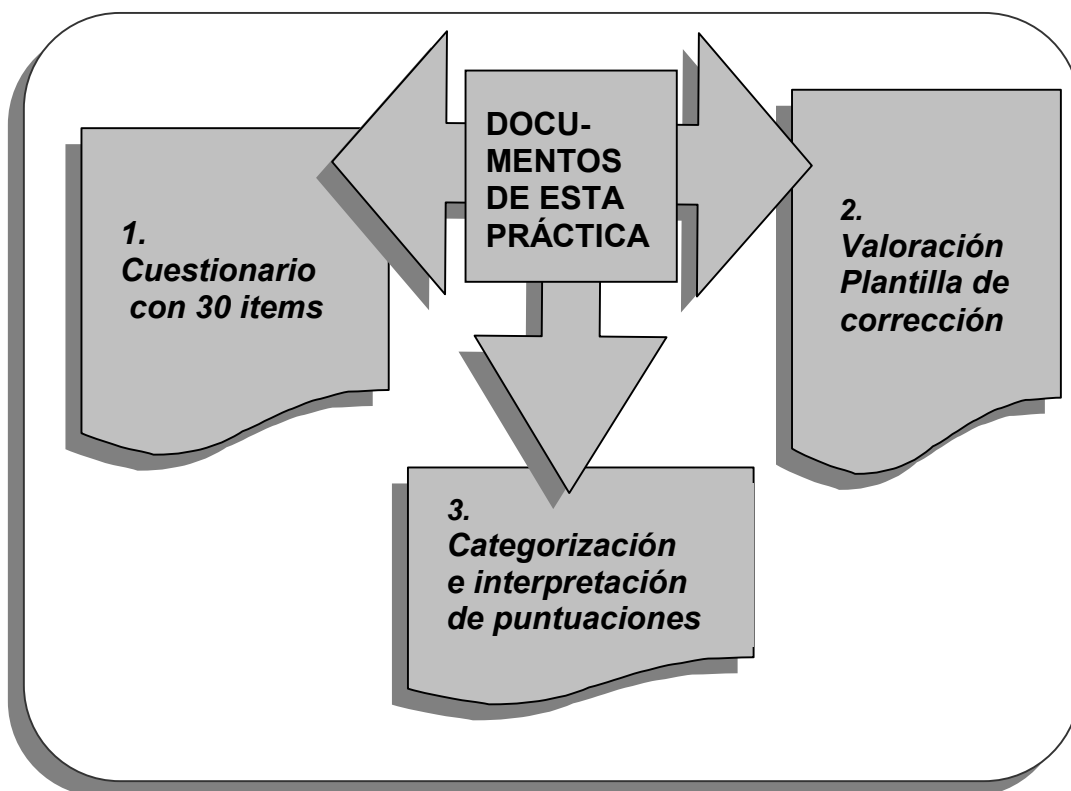
Es necesario evaluar la eficacia de la decisión tomada y de las acciones desarrolladas para resolver el conflicto.

Si se observa que la situación problemática se ha resuelto, se debe tomar conciencia de cómo se ha actuado para volver a intentarlo de forma parecida en situaciones similares posteriores.

Si se valora que no ha cambiado la situación problemática tras aplicar la decisión tomada, se aplicará la alternativa de solución elegida en segundo lugar, la que había quedado guardada en la recámara por si la elegida en primer lugar fallaba.

5.4. Cuestionario de modalidades de conflicto:

Para reflexionar sobre el propio estilo de resolución de conflictos le proponemos la utilización del cuestionario siguiente. Para ello necesita los documentos que se indican en el cuadro siguiente.



INSTRUCCIONES:

1.- **Evoque**, por favor, algunas situaciones en las que los criterios, metas, intereses, deseos... de otras personas relacionadas directamente con Ud. y su trabajo difieren de los suyos propios.

¿Cómo tiende Ud. a responder en este tipo de situaciones?

2.- Al pasar la página encontrará Ud. 30 enunciados dobles, que describen varias respuestas posibles. No es una prueba de rendimiento, no hay respuestas acertadas ni erróneas: rodee en cada par de respuestas la marca **X** o **Y**, que corresponda a la opción más próxima a su forma de actuar en una situación parecida. Si en algún caso ninguna de las alternativas responde a su estilo personal, **seleccione, por favor, la respuesta que cree Ud. que emplearía con mayor probabilidad.**

5.4.1. Cuestionario

1	A VECES DEJO QUE OTRAS PERSONAS ASUMAN LA RESPONSABILIDAD DE SOLUCIONAR UN PROBLEMA.	X	1
	MÁS QUE NEGOCIAR COSAS CON LAS QUE ESTOY EN DESACUERDO, TRATO DE RECALCAR AQUELLAS EN LAS QUE TODOS ESTAMOS DE ACUERDO.	Y	
2	TRATO DE ENCONTRAR UNA SOLUCIÓN DE COMPROMISO	X	2
	PROCURO CONSIDERAR Y TRATAR TODOS LOS INTERESES Y PREOCUPACIONES DE LA OTRA PERSONA Y LOS MÍOS.	Y	
3	POR LO GENERAL SOY FIRME EN LA PERSECUCIÓN DE MIS METAS	X	3
	ES POSIBLE QUE INTENTE SUAVIZAR LAS COSAS PARA CONSERVAR LA RELACIÓN	Y	
4	TRATO DE ENCONTRAR UNA SOLUCIÓN DE COMPROMISO	X	4
	A VECES SACRIFICO MIS DESEOS POR LOS DE OTRA PERSONA.	Y	
5	CONTÍNUAMENTE BUSCO LA AYUDA DE OTRO PARA HALLAR UNA SOLUCIÓN	X	5
	TRATO DE HACER TODO LO NECESARIO PARA EVITAR TENSIONES INÚTILES.	Y	
6	PROCURO EVITAR CREARME SITUACIONES DESAGRADABLES.	X	6
	INTENTO CONVENCER DE MI POSICIÓN	Y	
7	INTENTO POSTERGAR LA CUESTIÓN HASTA HABER TENIDO TIEMPO DE PENSARLA	X	7
	CONCEDO ALGUNOS PUNTOS EN INTERCAMBIO POR OTROS	Y	
8	EN GENERAL SOY FIRME EN LA PERSECUCIÓN DE MIS FINES. IDEAS...	X	8
	TRATO DE QUE SALGAN INMEDIATAMENTE AL DESCUBIERTO TODAS LAS PREOCUPACIONES, CUESTIONES, INTERESES...	Y	
9	EN MI OPINIÓN, NO SIEMPRE VALE LA PENA PREOCUPARSE POR LAS DIFERENCIAS.	X	9
	HAGO CIERTO ESFUERZO PARA QUE LAS COSAS SE HAGAN COMO YO QUIERO	Y	
10	CONSERVO UNA ACTITUD FIRME EN LA PERSECUCIÓN DE MIS METAS	X	10
	TRATO DE ENCONTRAR UNA SOLUCIÓN DE COMPROMISO	Y	
11	TRATO DE QUE SALGAN INMEDIATAMENTE AL DESCUBIERTO TODAS LAS PREOCUPACIONES, CUESTIONES, INTERESES...	X	11
	ES POSIBLE QUE INTENTE SUAVIZAR LAS COSAS PARA CONSERVAR UNA BUENA RELACIÓN PROFESIONAL, LABORAL, PERSONAL...	Y	
12	A VECES TRATO DE EVITAR POSTURAS QUE SERÍAN CAUSA DE CONTROVERSIA	X	12
	PERMITO QUE LA OTRA PERSONA INTENTE SUAVIZAR LAS COSAS PARA MANTENER NUESTRA RELACIÓN PROFESIONAL, LABORAL, PERSONAL...	Y	
13	FRECUENTEMENTE PROONGO UNA SOLUCIÓN INTERMEDIA	X	13
	PRESIONO PARA QUE QUEDE CLARO LO QUE HE DE DECIR.	Y	
14	EXPONGO AL OTRO MIS IDEAS Y PIDO QUE ME EXPONGA LAS SUYAS.	X	14
	TRATO DE DEMOSTRARLE LA LÓGICA Y LAS VENTAJAS DE MI POSTURA.	Y	

16	INTENTO NO HERIR LOS SENTIMIENTOS DE LA OTRA PERSONA	X	16
	TRATO DE CONVENCER A LOS DEMÁS DE LAS VENTAJAS DE MI POSTURA	Y	
17	POR LO GENERAL MANTENGO UNA ACTITUD FIRME AL PERSEGUIR MIS FINES.	X	17
	TRATO DE HACER TODO LO NECESARIO PARA EVITAR TENSIONES INÚTILES	Y	
18	ES POSIBLE QUE YO LE DEJE CONSERVAR SUS OPINIONES A OTRA PERSONA SI ELLO LE CONTENTA.	X	18
	PERMITO AL OTRO MANTENER ALGUNAS DE SUS POSICIONES SI ME DEJA CONSERVAR ALGUNA DE LAS MÍAS.	Y	
19	TRATO DE QUE INMEDIATAMENTE SALGAN AL DESCUBIERTO TODAS LAS PREOCUPACIONES, CUESTIONES E INTERESES.	X	19
	TRATO DE POSTERGAR LAS CUESTIONES HASTA HABER TENIDO TIEMPO DE PENSAR EN ELLAS	Y	
20	PROCURO ENCONTRAR INMEDIATAMENTE UN CAMINO, A PESAR DE NUESTRAS DIFERENCIAS.	X	20
	TRATO DE ENCONTRAR UNA COMBINACIÓN EQUITATIVA DE PÉRDIDAS Y GANANCIAS PARA LOS DOS.	Y	
21	AL ENTABLAR NEGOCIACIÓN PROCURO CONSIDERAR LOS DESEOS DEL OTRO	X	21
	INVARIABLEMENTE ME INCLINO POR UNA DISCUSIÓN DIRECTA DEL PROBLEMA	Y	
22	PROCURO ENCONTRAR UNA POSICIÓN INTERMEDIA ENTRE LA OTRA Y LA MÍA	X	22
	AFIRMO CLARAMENTE MIS DESEOS	Y	
23	MUCHAS VECES PROCURO SATISFACER LOS DESEOS DE LOS DOS.	X	23
	HAY VECES EN QUE DEJO QUE OTROS ASUMAN LA RESPONSABILIDAD DE SOLUCIONAR UN PROBLEMA.	Y	
24	SI LA POSTURA DE LA OTRA PERSONA PARECE SER MUY IMPORTANTE PARA ELLA:	X	24
	<ul style="list-style-type: none"> • TRATO DE SATISFACER SUS DESEOS. • TRATO DE QUE ACEPTE UN COMPROMISO O TRANSACCIÓN. 	Y	
25	TRATO DE MOSTRARLE LA LÓGICA Y VENTAJAS DE MI POSTURA.	X	25
	AL ENTABLAR NEGOCIACIÓN PROCURO CONSIDERAR LOS DESEOS DEL OTRO.	Y	
26	PROPONGO UNA SOLUCIÓN INTERMEDIA.	X	26
	CASI SIEMPRE PROCURO SATISFACER LOS DESEOS DE LOS DOS	Y	
27	A VECES PROCURO EVITAR POSTURAS QUE CAUSARÍAN CONTROVERSIA	X	27
	SI ELLO CONTENTA A LA OTRA PERSONA, ES POSIBLE QUE YO LE DEJE CONSERVAR SUS OPINIONES.	Y	
28	POR LO GENERAL CONSERVO FIRMEZA EN LA PERSECUCIÓN DE MIS FINES	X	28
	GENERALMENTE BUSCO LA AYUDA DEL OTRO PARA LLEGAR A UNA SOLUCIÓN	Y	
29	PROPONGO UNA SOLUCIÓN INTERMEDIA	X	29
	EN MI OPINIÓN, NO SIEMPRE VALE LA PENA PREOCUPARSE POR LAS DIFERENCIAS.	Y	
30	PROCURO NO HERIR LOS SENTIMIENTOS DEL OTRO.	X	30
	SIEMPRE HABLO DEL PROBLEMA CON LA OTRA PERSONA, CON MIRAS A SOLUCIONARLO JUNTOS.	Y	

5.4.2. Plantilla de Corrección

Instrucciones: Rodee, por favor, la letra X o Y correspondiente a la respuesta dada en los items del 1 al 30 de las páginas anteriores.

Item:	COMPETI- CIÓN REPRESIÓN (Forzar)	INTEGRA- CIÓN COLABORA- CIÓN (Solucionar)	COMPRO- MISO (Compartir)	EVASIÓN EVITACIÓN (Ceder)	SUAVIZA- CIÓN ACOMO- DACIÓN (Suavizar)
1				X	Y
2		Y	X		
3	X				Y
4			X		Y
5		X		Y	
6	Y			X	
7			Y	X	
8	X	Y			
9	Y			X	
10	X		Y		
11		X			Y
12			Y	X	
13	Y		X		
14	Y	X			
15				Y	X
16	Y				X
17	X			Y	
18			Y		X
19		X		Y	
20		X	Y		
21		Y			X
22	Y		X		
23		X		Y	
24			Y		X
25	X				Y
26		Y	X		
27				X	Y
28	X	Y			
29			X	Y	
30		Y			X

5.4.3. Interpretación

CÁLCULO DEL SUMATORIO:

Halle el número de signos (X + Y) señalados en cada columna y anótelos en el recuadro correspondiente

CATEGORIZACIÓN E INTERPRETACIÓN DE PUNTUACIONES.

I.	II.	III.	IV.	V.
REPRESIÓN	INTEGRACIÓN	COMPROMISO	EVASIÓN	SUAVIZACIÓN

Traslade a la parrilla siguiente las puntuaciones y elabore el correspondiente gráfico.

	REPRESIÓN	INTEGRACIÓN	COMPROMISO	EVASIÓN	SUAVIZACIÓN
100%	12		12	12	12
				11	11
	11	12	11	10	10
90%	10	11	10	9	8
LÍMITE SUPERIOR	9	10			7
80%	8		9	8	7
70%	7	9	8		6
60%				7	
50% MEDIO	6	8	7	6	5
40%	5	7	6		
30%	4	6	5	5	4
25% INFERIOR					
20%	3			4	3
10%	2			3	
		4			
		3	3		
		2	2	2	2
	1	1	1	1	1
0%	0	0	0	0	0

APLICACIÓN:

Analice el estilo o estilos de resolución de conflictos más frecuente en Vd.

Analice diversas situaciones de conflicto profesional, laboral, personal... en las que haya Vd. participado:

- a). **¿Utilizó ese/esos estilo/s dominantes en Vd.?**
- b). **¿Cómo se desarrolló el conflicto? ¿Cómo acabó?**
- c). **Si hubiese actuado desde planteamientos de otro estilo de resolución de conflictos, ¿el resultado sería diferente?**

Valore si es de su interés afrontar algunos conflictos con otro estilo.

5.5. Ejercicio práctico de resolución de conflictos.

(Gómez Pérez, Luis)

Es interesante reflexionar o analizar sobre el propio estilo o tendencia de actuación ante los conflictos. Para ello le ofrecemos también este ejercicio en el que puede encontrar tres supuestos prácticos diferentes.

Le sugerimos que junto a compañeros/as de trabajo diseñe diferentes supuestos prácticos más adaptados a la problemática concreta de su entorno de trabajo. Tales documentos facilitarán la reflexión y la adopción de soluciones en su colegio / instituto.

INSTRUCCIONES:

LEA , POR FAVOR, CADA UNO DE LOS CASOS DE CONFLICTO Y PUNTÚE DE 1 A 5 CADA UNA DE LAS ALTERNATIVAS (a, b, c, d, e) INDICADAS, ENTENDIENDO QUE LA ACTUACIÓN MÁS DESEABLE PARA Vd., ES LA QUE Vd. PUNTÚA CON UN 1 (1ª elección) Y LA MENOS DESEABLE LA QUE Vd. PUNTÚA CON UN 5 (5º lugar).

CASO I.

Dª. Esmeralda es Jefa de Estudios en un centro ubicado en una zona conflictiva y ha sabido recientemente que uno de los profesores del centro abandona su trabajo para acudir junto a una compañera de otra etapa, con la que departe amigablemente, habiéndose llegado a registrar un descenso significativo en la calidad de la atención al alumnado en los horarios de ambos. Los coordinadores de etapa han manifestado sus temores de que otros docentes puedan comenzar a actuar del mismo modo.

En esta situación, Vd.

Hablaría con el profesor, para convencerle de que si desea charlar con su amiga, se ciña a la hora de descanso.	1 . 2 . 3 . 4 . 5
Darí­a instrucciones al coordinador o a otra profesora para que impida las interrupciones de trabajo	1 . 2 . 3 . 4 . 5
Buscaría cómo sorprenderles in fraganti para hacerles comprender su falta y el perjuicio que originan, a la escuela o instituto y a sí mismos.	1 . 2 . 3 . 4 . 5
No intervendr­a, ya que una situación como la descrita no precisa mi actuación.	1 . 2 . 3 . 4 . 5
Procuraría que el resto de docentes del centro no imitasen esta situación y procurando que siguiesen estando unidos.	1 . 2 . 3 . 4 . 5

CLAVE DE VALORACIÓN:

a	b	C	d	e

DISCUSIÓN

Analice las ventajas e inconvenientes de cada alternativa para:

Usted mismo/a :

El alumnado :

El centro docente en que trabaja :

CASO II.

Es Vd. coordinador/a de ciclo. De su tarea, de alta responsabilidad, depende que la infraestructura que permite la actuación docente sea adecuada a las necesidades educativas del alumnado. Desde hace días ha percibido indicios de que uno de sus compañeros docentes es drogodependiente y ha pensado en intervenir, aunque teme que su actuación pueda originar enfrentamientos y que salga perjudicado el prestigio profesional del compañero y la cohesión de su equipo docente.

En esta situación, Vd.

Abordaría directamente al profesor y le manifestaría lo que sospecha de él.	1 . 2 . 3 . 4 . 5
Le pediría que no acudiese al trabajo mientras esté drogado, por ser suya la responsabilidad de lo que suceda.	1 . 2 . 3 . 4 . 5
No le abordaría directamente, para evitar que éste se revolviese, evitar su rechazo y su posible venganza.	1 . 2 . 3 . 4 . 5
Le haría ver el perjuicio que le causan las drogas y que, dada su prohibición, puede ser sancionado en cuanto se halle una prueba.	1 . 2 . 3 . 4 . 5
Le vigilaría de cerca para evitar que influya o perjudique al alumnado o a otros docentes.	1 . 2 . 3 . 4 . 5

CLAVE DE VALORACIÓN:

a	b	C	d	e

DISCUSIÓN:

Analice las ventajas e inconvenientes de cada alternativa para:

Usted mismo/a :

El alumnado :

El centro docente en que trabaja :

CASO III.

Para mejor gestión del personal del centro, su Equipo Directivo propicia habitualmente un Plan de Formación con actividades y cursos de optimización para los diversos servicios del centro, respecto a los que el profesorado no muestra interés. Las deficiencias en las funciones, servicios y calidad de la oferta educativa de algunos docentes obligan a la dirección a solicitar más profesorado a la Dirección Territorial de Educación, a la vez que impone sobrecarga de tareas al profesorado más participativo, responsable y colaborador.

En esta situación, Vd.

No intervendría. Entendiendo que con el paso del tiempo se resolverá esta pequeña crisis.	1 . 2 . 3 . 4 . 5
Buscaría un mejor entendimiento entre la Dirección y los docentes.	1 . 2 . 3 . 4 . 5
Admitiría la petición, al menos, de dos profesores/as más, en vez de los cinco propuestos.	1 . 2 . 3 . 4 . 5
Negociar para evitar petición de más docentes, sin reducir la calidad educativa ni sobrecargar al profesorado actual.	1 . 2 . 3 . 4 . 5
Hablar con el Inspector para que dé una llamada de advertencia al profesorado poco productivo...	1 . 2 . 3 . 4 . 5

CLAVE DE VALORACIÓN:

a	b	C	d	e

DISCUSIÓN:

Analice las ventajas e inconvenientes de cada alternativa para:

Usted mismo/a :

El alumnado :

6. PARA SABER MÁS...

- ALVAREZ, R. (1998)
Cuando el problema es la solución
DDB
- CALVIN, D. (1987)
Cómo resolver pequeños conflictos en el trabajo
Deusto
- CASAMAYOR, G. y Otros (1998)
Cómo dar respuesta a los conflictos
Graó
- IZQUIERDO, A. (1988)
Empleo de métodos y técnicas en terapia de conducta
Promolibro
- MUNDUATE, L. (1999)
Conflicto y negociación
Pirámide
- PEIRÓ, J.M. (1986)
Psicología de la organización
UNED
- SPENCER JOHNSON, M.D. (1999)
¿Quién se ha llevado mi queso?
Urano
- WOOLFOLK, A.E. (1996)
Psicología Educativa
Prentice-Hall Hispanoamericana, México

Capítulo 7

Autocontrol emocional

José Carrascosa Oltra

“El hombre que ha puesto sólo en sí mismo todo lo que lleve a la felicidad o próximo a ella, y no permanece dependiente de la condición de los demás, ... éste se halla preparado para la vida óptima; éste es sabio, valeroso y prudente”.

SÓCRATES

“Siempre que me sentía demasiado tenso para jugar bien, lo mejor que funcionaba era recordar simplemente que lo peor -la cosa peor que realmente podía pasarme- era perder un maldito partido de tenis”

ROD LAVER, ex jugador de tenis

1. A MODO DE INTRODUCCIÓN...

No cabe duda de que nuestras emociones son el motor que nos mueven a actuar. Cada emoción nos predispone de forma diferente hacia la acción. Cada emoción nos señala una dirección, según la experiencia acumulada en el pasado y que ha servido para resolver adecuadamente los innumerables desafíos a que se ha visto sometido el ser humano a lo largo de la historia. Nuestro bagaje emocional responde a una necesidad de superar situaciones y retos, por lo que tiene un extraordinario valor de supervivencia. De hecho las emociones se han ido grabando en el código genético de la especie humana, integrándose en el sistema nervioso en forma de tendencias innatas y automáticas. Cualquier planteamiento que reste importancia y protagonismo a las emociones está muy alejado de la realidad.

El miedo que nos lleva a apartarnos de una situación de peligro o a proteger a un hijo constituye uno de los legados emocionales con que nos ha dotado la evolución. Así pues, las emociones han sido sabias referencias a lo largo de la evolución de la especie humana. Sin embargo, los continuos cambios a los que nos ha ido sometiendo el progreso han hecho que la sociedad, a lo largo de los tiempos, se haya visto obligada a fijar normas externas destinadas a contener la desbordante marea de excesos emocionales que brotan de lo más íntimo de las personas.

A pesar de todas las limitaciones impuestas por la sociedad, la razón se ve desbordada de tanto en tanto por la pasión, algo intrínseco a la condición humana

cuyo origen hay que buscarlo en el sistema nervioso, la arquitectura de nuestra vida mental. Nuestras reacciones no son el fruto exclusivo de un juicio racional o de nuestra historia personal, sino que también parecen arraigarse en nuestro remoto pasado ancestral. Y ello implica necesariamente la presencia de tendencias que, en algunas ocasiones, pueden ser realmente peligrosas para nosotros mismos o para los demás. Con frecuencia, pues, nos vemos obligados a afrontar los retos que nos presenta el mundo actual con recursos emocionales adaptados a las necesidades de un pasado muy remoto.

Así pues, los impulsos emocionales impregnan nuestras conductas. No podemos arreglárnoslas sin ellos aunque podemos hacer mucho por controlarlos. El autocontrol, especie de conversación interior incesante, es el componente de la inteligencia emocional que impide que seamos prisioneros de nuestros sentimientos o emociones, cuando éstas tienden a impedirnos lograr nuestros propios objetivos.

¿Por qué para los profesores/as, como para cualquier persona, es tan importante el autocontrol emocional?. En primer lugar, quienes controlan sus sentimientos e impulsos, las personas razonables, son capaces de crear un ambiente de confianza y honestidad. El autocontrol tiene un efecto contagioso.

En segundo lugar, el autocontrol es importante por razones de competencia o eficacia. Sabemos que el profesorado convive con los conflictos, surgidos de su relación con el alumnado, la convivencia con los otros profesores/as, y la atención con los padres de los alumnos. A ello se debe añadir la situación de cambio que se está viviendo en el sistema educativo, y la continua renovación de las jóvenes generaciones. Quienes dominan sus emociones pueden adaptarse mucho mejor a las situaciones de cambio, y actúan de forma eficaz en las situaciones de conflicto.

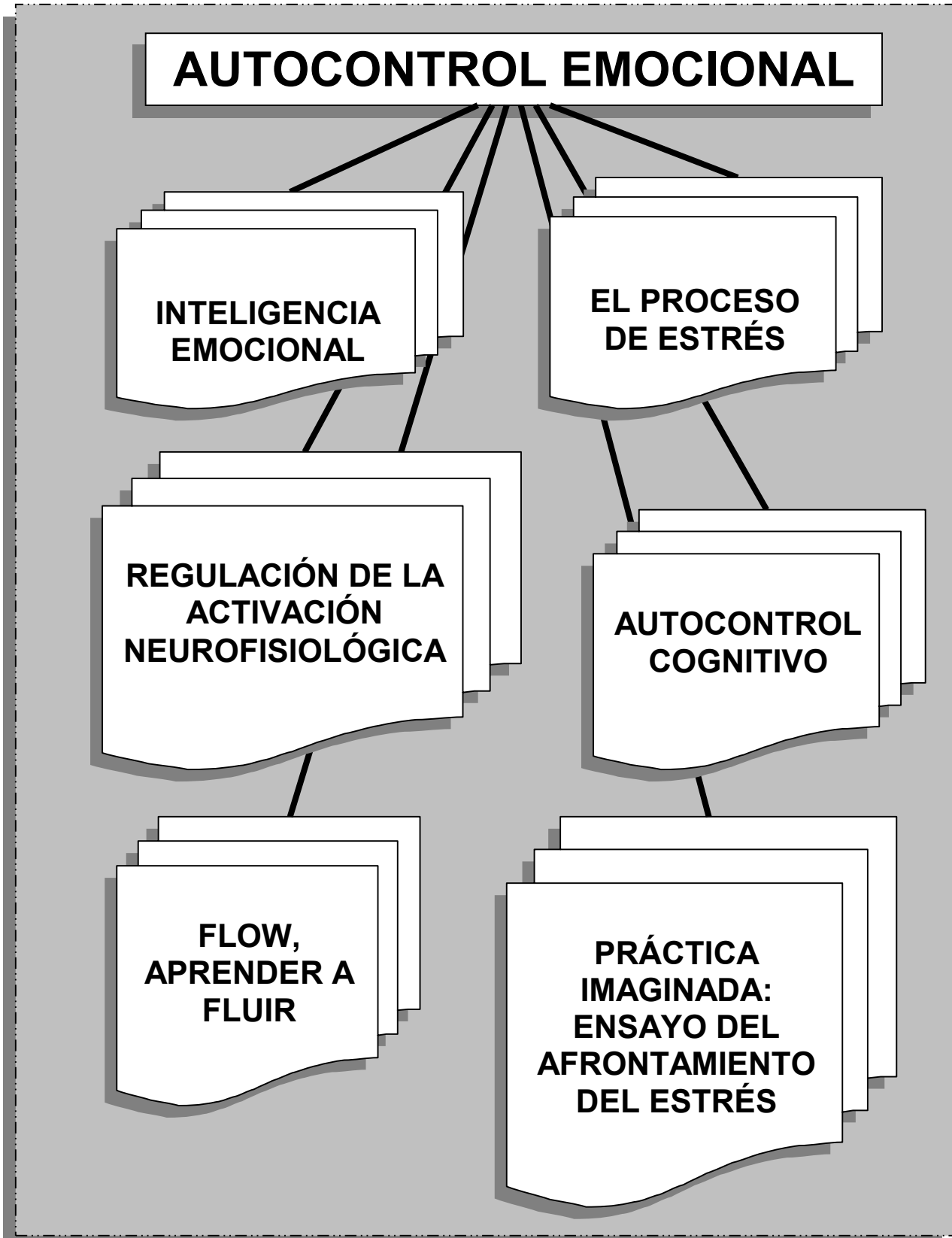
En las dificultades cotidianas resulta conveniente aprender a controlar adecuadamente algunas emociones negativas como son el enfado, la ira, la ansiedad, el temor, el desánimo o la apatía, a fin de ser más eficaz consigo mismo y con los demás, impidiendo que dichas emociones bloqueen o limiten nuestras propias habilidades y capacidades.

Frecuentemente nosotros nos convertimos en nuestros peores enemigos. Nuestras tendencias a reaccionar y a pensar de determinada manera cuando surgen las dificultades y los conflictos pueden perjudicarnos, alejándonos de la consecución de nuestros propios objetivos, contribuyendo a que dichas situaciones de conflicto se compliquen aun más, incrementando nuestro propio malestar, e incluso deteriorando la relación con las personas implicadas en el conflicto.

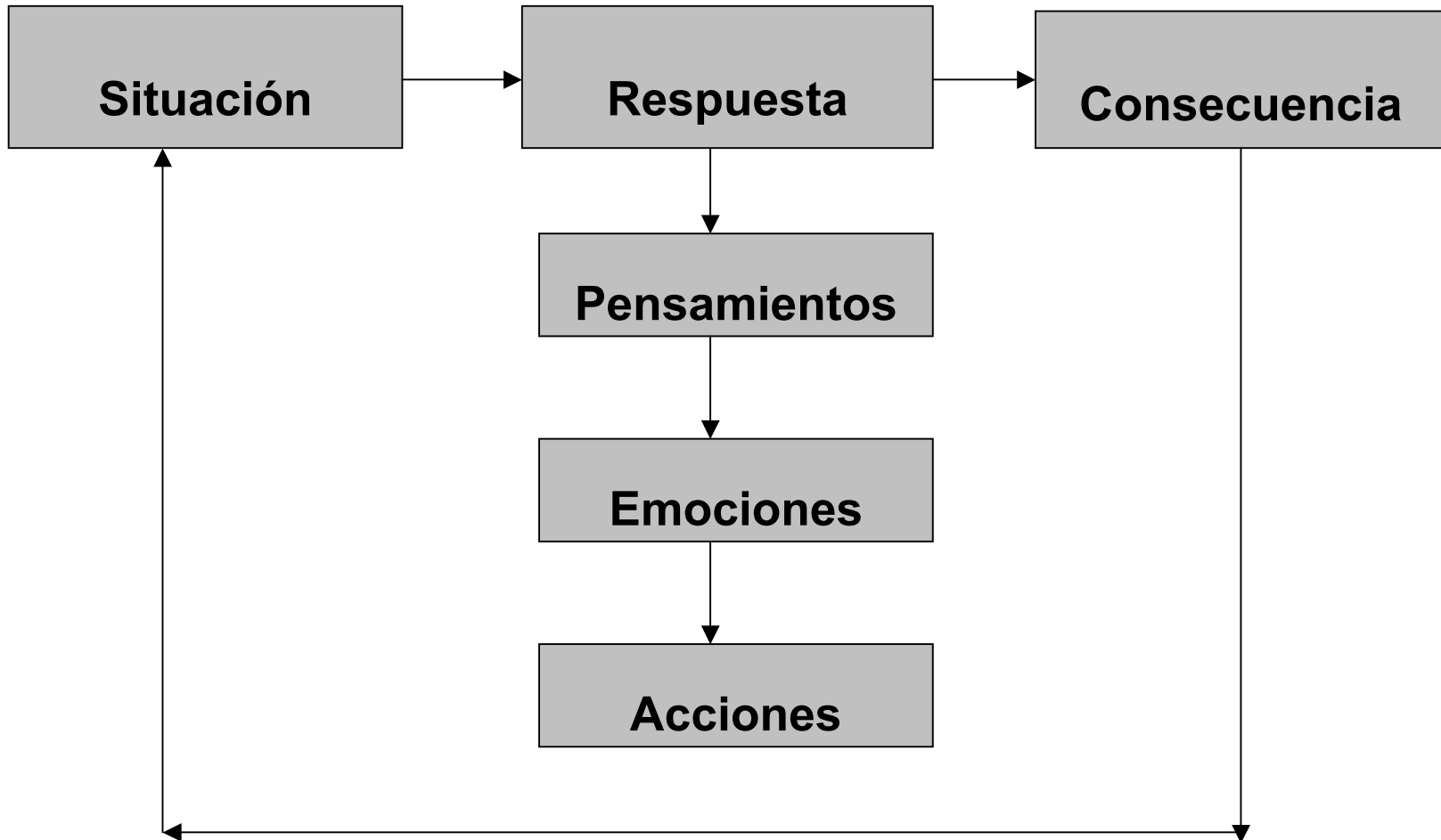
El autocontrol emocional es la habilidad para controlar o reorientar impulsos y estados de ánimo perjudiciales. Refuerza la tendencia a pensar antes de actuar y reservarse los juicios previos.

2. IDEAS Y CONCEPTOS DE REFERENCIA

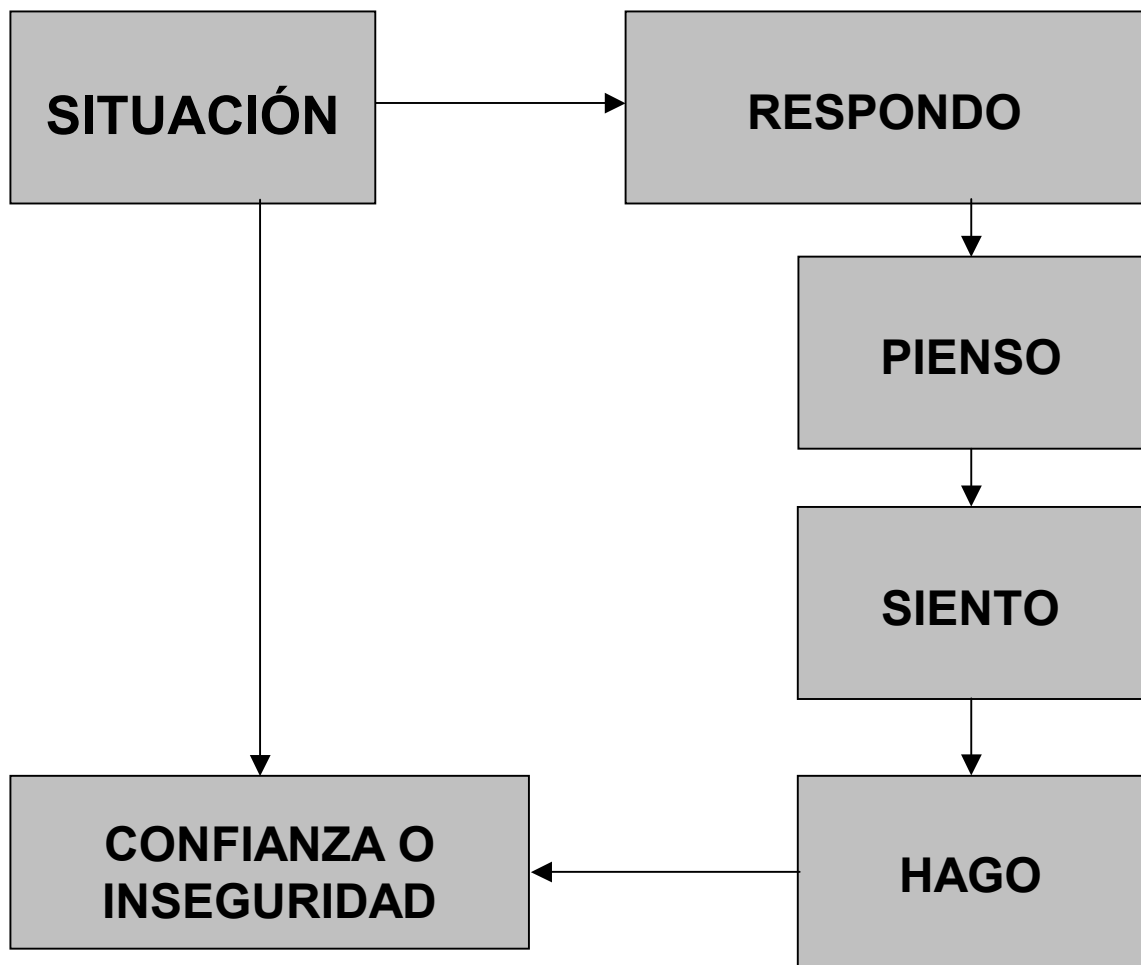
A continuación se exponen de forma gráfica los conceptos que se van a desarrollar para entender el estrés y manejar estrategias de autocontrol emocional.



2.1. Esquema que explica la conducta humana



Espiral que explica el malestar



Se suele confundir la conducta de las personas con sus acciones, con lo que hacen, siendo éstas son sólo un elemento de la conducta.

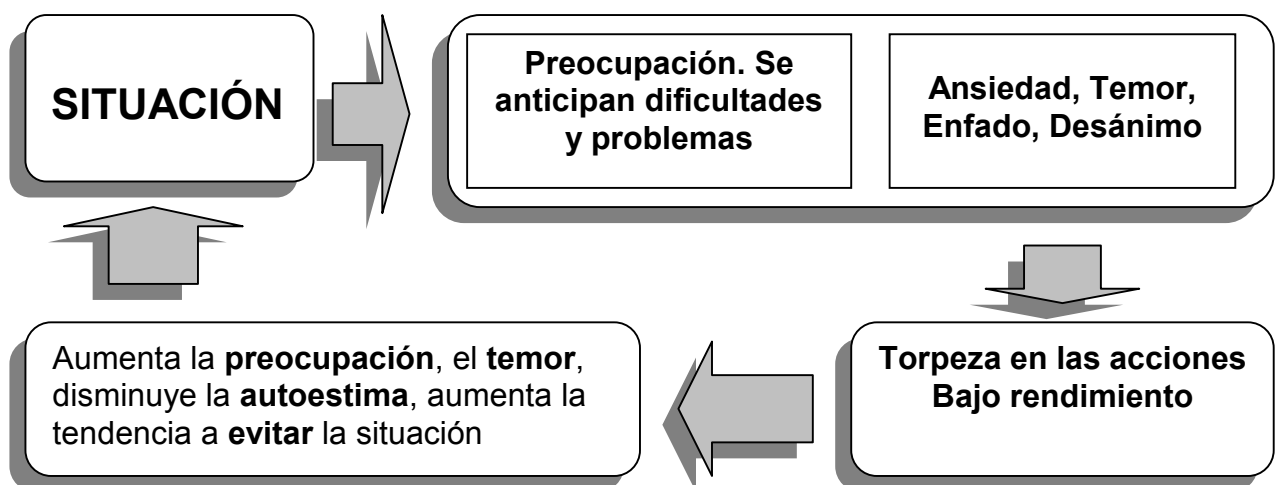
En la conducta se pueden distinguir tres elementos:

- La situación. Es el contexto o estímulos que llevan al sujeto a responder.
- La respuesta. El sujeto responde a lo que la situación le plantea activando tres componentes a la vez: pensamientos, emociones y acciones. Así pues, la respuesta tiene una triple manifestación: cognitiva, neurofisiológica, y motora. Ante una situación, primeramente se suelen mover los pensamientos y las emociones. Si se procesa la situación como amenazante surgirá ansiedad, escasa motivación, e incluso la tendencia a la evitación. En cambio, si se piensa que se disponen de recursos para hacer frente a la situación y resolverla con eficacia, surge la tranquilidad, la confianza, la motivación, etc...
- Las consecuencias. Cualquier respuesta acarrea unas consecuencias, externas o internas. Cada persona se administra consecuencias a sus propias conductas. Surgen pensamientos sobre cómo se ha actuado,

aprobándolo o censurándolo. Cómo se ha respondido a una situación suele tener un balance para todos. Habrá satisfacción o decepción respecto a la propia conducta. Este balance actúa como un elemento que va sensibilizando de la misma manera ante situaciones similares posteriores. Si hay pensamientos de que se ha resuelto bien la situación aumenta la autoestima, ya que aumenta la percepción sobre la propia competencia en dichas situaciones. En cambio, si surgen pensamientos de que la situación ha desbordado o que no ha habido recursos para afrontarla y resolverla con eficacia, se genera temor, se pierde motivación y disminuye la autoestima, al ser consciente de los propios déficits y de la falta de eficacia.

Las personas fácilmente se meten en una **espiral de malestar**, en la que se refuerzan su malestar y complican sus problemas. Lo hacen perfectamente para sentirse cada vez peor.

- Así, ante una situación que se procesa como amenazante se tiende a disparar pensamientos perturbadores, que hacen dudar de los propios recursos para hacerle frente a dicha situación, bloqueando las propias competencias o habilidades, llegando a anticipar las dificultades o problemas que pueden surgir al afrontar la situación, e impidiendo centrar la atención en la ejecución.
- Pensando así sobre la situación se activan repuestas emocionales que tienen que ver con la ansiedad y el temor.
- Lógicamente, en un estado emocional negativo las acciones suelen ser torpes y el rendimiento ante la situación es muy inferior a la que podría darse atendiendo a las capacidades.
- Actuar de forma poco eficaz refuerza la sensación de que la situación le supera y no ha tenido recursos para resolverla, lo que a su vez predispone una actitud y respuesta negativas ante situaciones similares posteriores.



La inteligencia va mucho más allá de la información que ofrece el cociente intelectual (C.I.). La experiencia nos dice que muchas personas que tienen un alto cociente de inteligencia son realmente inútiles a la hora de interactuar con otras personas. La visión psicómetra de la inteligencia es muy estrecha. Olvida la importancia que tiene el cómo las personas procesan la información y el cómo interpretan y manejan sus emociones y las de los demás. Estos dos aspectos también son inteligencia. Tienen que ver con la inteligencia emocional.

INTELIGENCIA EMOCIONAL

Es una forma de interactuar con el mundo, de ser eficaz a nivel personal, que ayuda a resolver los conflictos, a relacionarse con los demás, a entender los propios sentimientos, y a leer los sentimientos de los demás.

Componentes

Autoconsciencia

Autocontrol

Motivación

Empatía

**Habilidades
Sociales**

Autoconsciencia

Definición: Habilidad para conocer y entender los propios cambios de humor, emociones e impulsos, y su efecto en los demás.

Características: Autoconfianza, autoevaluación realista. Sentido del humor autocrítico.

Autocontrol

Definición: Habilidad para controlar o reorientar impulsos y estados de ánimo perjudiciales. Tendencia a pensar antes de actuar y reservarse los juicios previos.

Características: Confianza en la propia valía e integridad. Comodidad en la ambigüedad. Disposición al cambio.

Motivación

Definición: Pasión por el trabajo por motivos más allá del sueldo o el prestigio. Propensión a buscar metas con energía y persistencia.

Características: Gran impulso para lograr objetivos. Optimismo, incluso ante el fracaso. Compromiso con la escuela, instituto o empresa.

Empatía

Definición: Habilidad para entender las emociones de los demás. Capacidad para tratar a la gente según sus reacciones emocionales.

Características: Experiencia en construir talentos. Sensibilidad intercultural. Buena conexión con el alumnado, el profesorado y los padres.

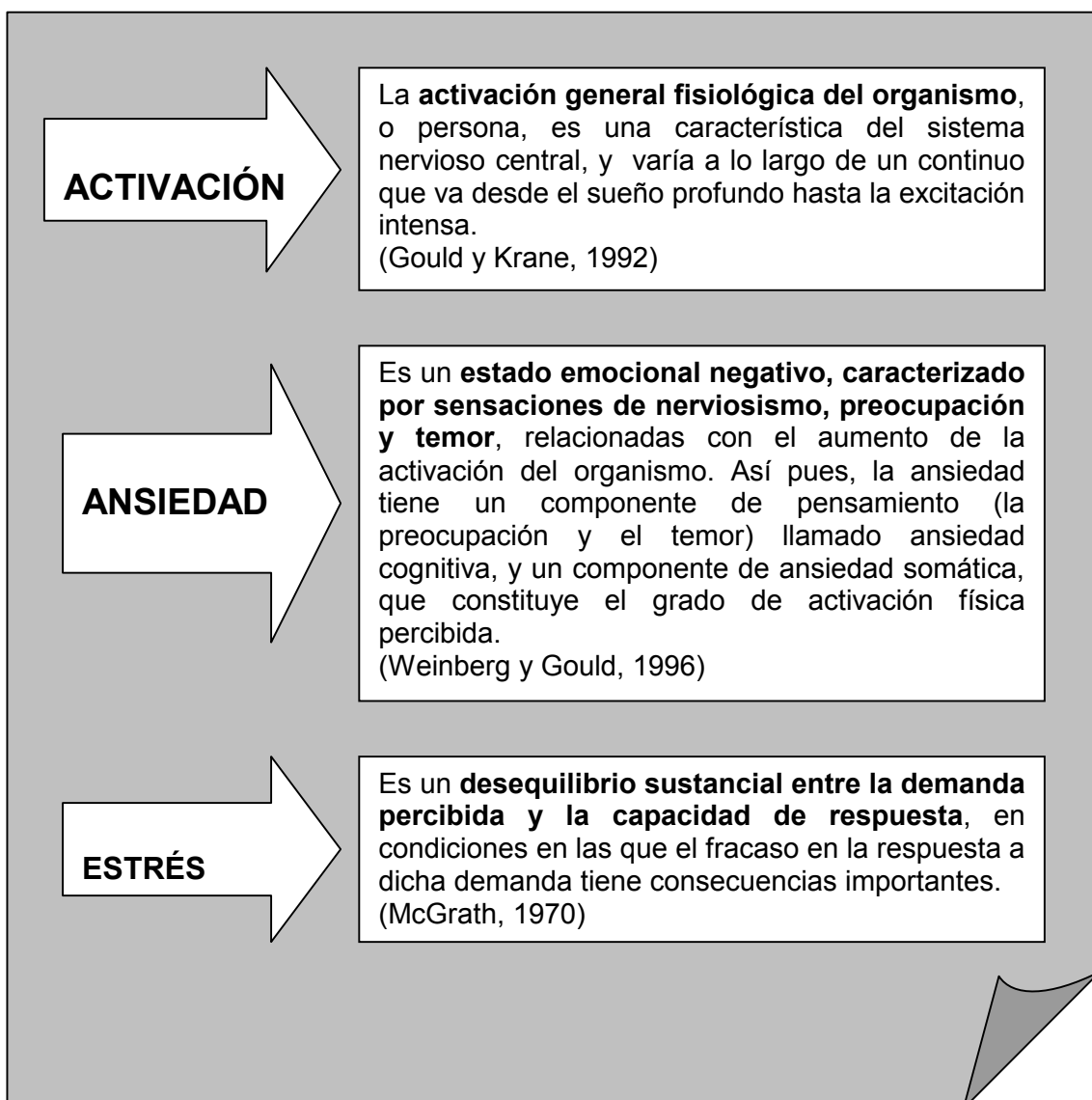
Habilidades Sociales

Definición: Habilidad para tratar relaciones y crear redes de comunicación. Habilidad para encontrar una base común y crear relaciones.

Características: Eficacia ante los cambios. Capacidad persuasiva. Experiencia en crear y dirigir equipos.

2.3. Activación, estrés y ansiedad

Aunque en ocasiones son términos que se utilizan como sinónimos, hay que precisar su definición para diferenciarlos y emplearlos con mayor propiedad. Es necesario ir clarificando estos términos para poder emplear un lenguaje común, inequívoco.



2.4. Cómo afecta la activación y la ansiedad al rendimiento

Existe una relación estrecha entre activación neurofisiológica y rendimiento. La experiencia nos dice que con estados de baja activación es difícil rendir, pero cuándo la activación excesiva también. En cambio, una activación justa nos ayuda a rendir mejor. ¿Cómo se relacionan entre sí la activación y el rendimiento? Repasamos a continuación lo que diferentes autores dicen al respecto.

Teoría del impulso (Spence y Spence, 1966)

A medida que aumenta la activación o el estado de ansiedad de una persona, también lo hace su rendimiento. En la actualidad esta teoría encuentra poco respaldo ya que la experiencia nos dice que cuando la activación es excesiva las personas encuentran dificultades para rendir de forma óptima.

Hipótesis de la U invertida (Landers y Boutcher, 1986)

Este enfoque sostiene que, a niveles bajos de activación, la ejecución o rendimiento estará por debajo del normal, atendiendo a las competencias y recursos reales de cada persona. A medida que se incrementa la activación también lo hace el rendimiento, hasta llegar a un punto óptimo de nivel máximo de ejecución, si bien posteriores aumentos de la activación hacen que esta última disminuya. Así pues, esta idea se representa mediante una U invertida que refleja un rendimiento elevado cuando el nivel de activación es óptimo, y menor cuando es muy alto o muy bajo.

Zonas de funcionamiento óptimo (ZOF) de Hanin

Este enfoque difiere de la teoría de la U invertida en dos aspectos importantes. En primer lugar, el nivel óptimo de activación no siempre se produce en el punto medio de la curva sino que varía de una persona a otra. En segundo lugar, el nivel óptimo de activación no es un punto único, sino una banda ancha. Por tanto las personas deberíamos aprender a identificar y alcanzar la zona óptima específica de activación en cada tarea o situación.

Cada persona tenemos un nivel de activación medio. Por otro lado, cada actividad requiere un nivel diferente de activación para ser resuelta de forma efectiva. Hablar en público y captar la atención de los demás requiere un nivel de activación determinado; con una activación baja se contribuye a hacer una charla monótona y aburrida. Estudiar requiere un nivel de activación más bajo. Dar clase, en cambio, un nivel de activación mayor. Así pues, debemos aprender a identificar nuestro nivel de activación para adaptarlo a las exigencias de la situación, bajándolo si es excesivo o subiéndolo si es bajo.

Teoría multidimensional de la ansiedad (Gould y Krane, 1992)

La hipótesis de las ZOF de Hanin no analizaban si los componentes de la activación, somática y cognitiva, afectaban al rendimiento de forma distinta.

En general, se cree que estos componentes influyen de forma diferente en la ejecución, es decir, que la activación neurofisiológica (somática) y la preocupación (cognitiva) afectan a las personas de forma diferente.

La teoría multidimensional de la ansiedad predice que el estado cognitivo, la preocupación, está relacionado negativamente con el rendimiento, esto es, un aumento en dicho estado produce un descenso en el rendimiento. Pero también predice que la activación fisiológica, somática, está relacionada con el rendimiento por medio de una función de U invertida, con aumentos en los niveles de dicho estado que facilitan la ejecución hasta un nivel óptimo, después del cual el rendimiento disminuye a medida que ese nivel se incrementa. Por tanto, el estado de activación es multidimensional y sus dos componentes tienen diferentes influencias sobre la ejecución.

Modelo de la catástrofe de Hardy (1990)

De acuerdo con esta teoría, la ejecución depende de la interacción compleja entre la activación y la ansiedad cognitiva. El modelo de la catástrofe predice que la activación fisiológica está relacionada con el rendimiento según una función en forma de U invertida, pero solo cuando la persona no está preocupada o exhibe un estado cognitivo de ansiedad bajo.

Para un rendimiento óptimo no basta con un nivel ideal de activación fisiológica; también es preciso dominar o controlar el estado cognitivo de ansiedad.

Teoría de la inversión (Kerr, 1985)

El modo en que la activación de una persona afecta a su rendimiento depende básicamente de la interpretación que aquélla hace de su nivel de activación percibida. Se cree que las personas interpretan de diferente manera su activación en momentos diferentes. Se puede percibir la activación como algo positivo en un momento concreto y más tarde interpretarlo negativamente.

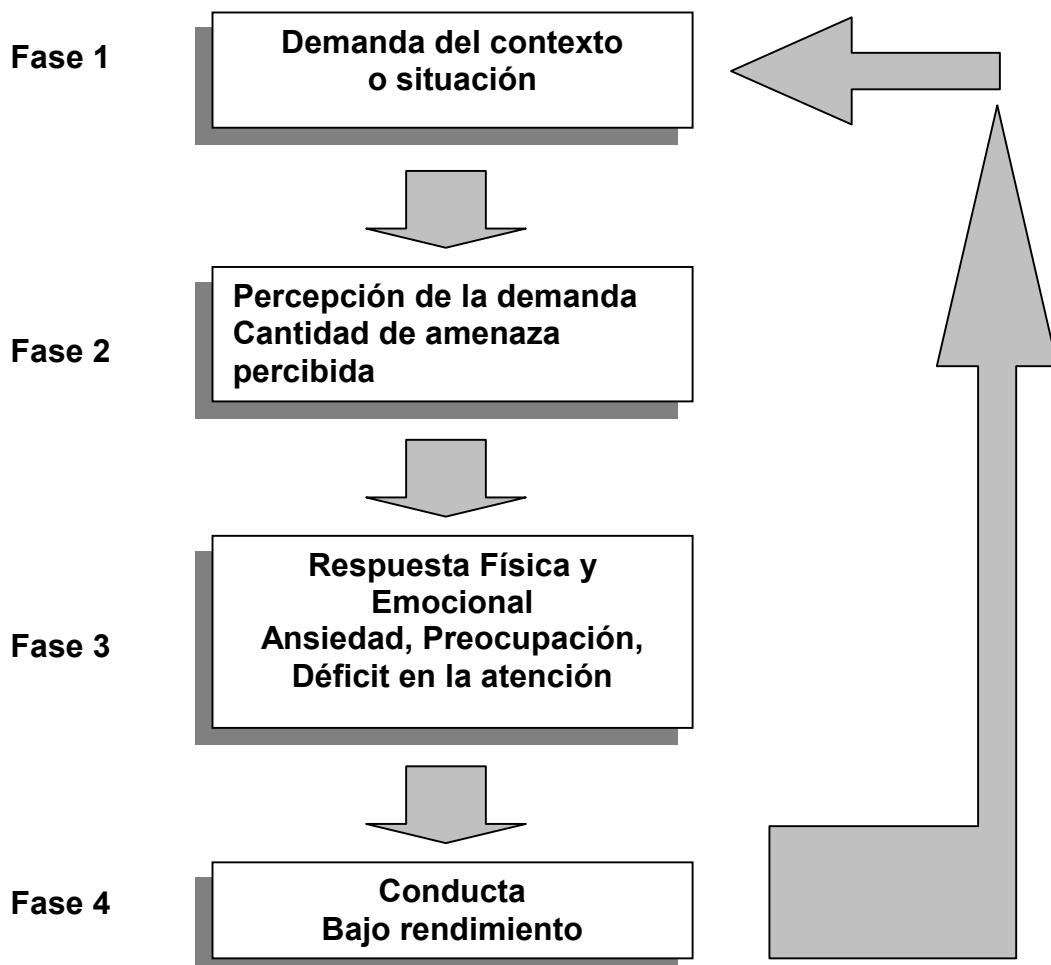
Consecuencias prácticas de las diferentes teorías

- La activación es un fenómeno complejo que consiste tanto en un componente fisiológico (somática) como en la interpretación que la persona hace de la misma (por ejemplo, estado de ansiedad, confianza).
- La activación y la ansiedad no tienen necesariamente un efecto negativo sobre el rendimiento. Estos efectos pueden ser positivos y facilitadores o negativos y debilitadores, dependiendo en gran medida de cómo la persona interprete los cambios. Además, la autoconfianza es fundamental para ayudar a que el aumento de activación sea algo positivo (mentalización) y no negativo (desestabilización).

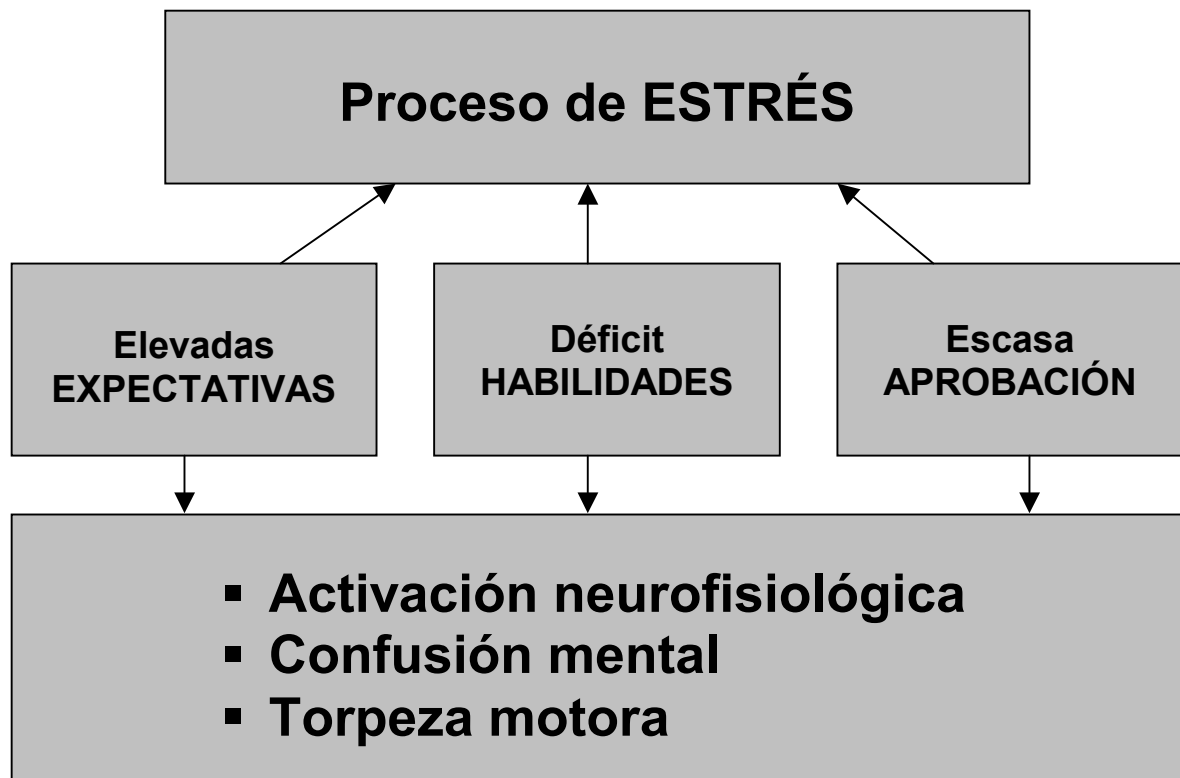
- Cierta nivel óptimo de activación conduce a un rendimiento máximo, pero los niveles óptimos de activación fisiológica y de pensamientos (preocupación) no son necesariamente los mismos.
- La interacción entre niveles de activación fisiológica y las ideas relacionadas con ella son más importantes que los niveles absolutos de unos y otras. Algunas personas rinden mejor con una activación y una preocupación relativamente bajas, mientras que otros lo hacen si los niveles de éstos son superiores.
- Se piensa que existe un nivel óptimo de activación relacionado con el rendimiento óptimo, pero es dudoso que este nivel aparezca en el punto medio del continuo de activación.

2.5. Proceso de estrés

El estrés es un proceso que va evolucionando hasta establecerse un círculo vicioso, una especie de espiral. Se pueden distinguir diferentes fases en este proceso:



El estrés está en función de la distancia existente entre las exigencias o demandas a las que uno siente que tiene que dar respuesta y los recursos o competencias de los que cree disponer para hacer frente a dichas demandas. Así pues, el estrés surge cuando una persona carece realmente de las competencias necesarias para afrontar una demanda, o cuando teniéndolas siente que no las tiene. Cómo uno percibe la demanda y cómo se percibe así mismo con relación a dicha demanda son los elementos básicos del estrés.

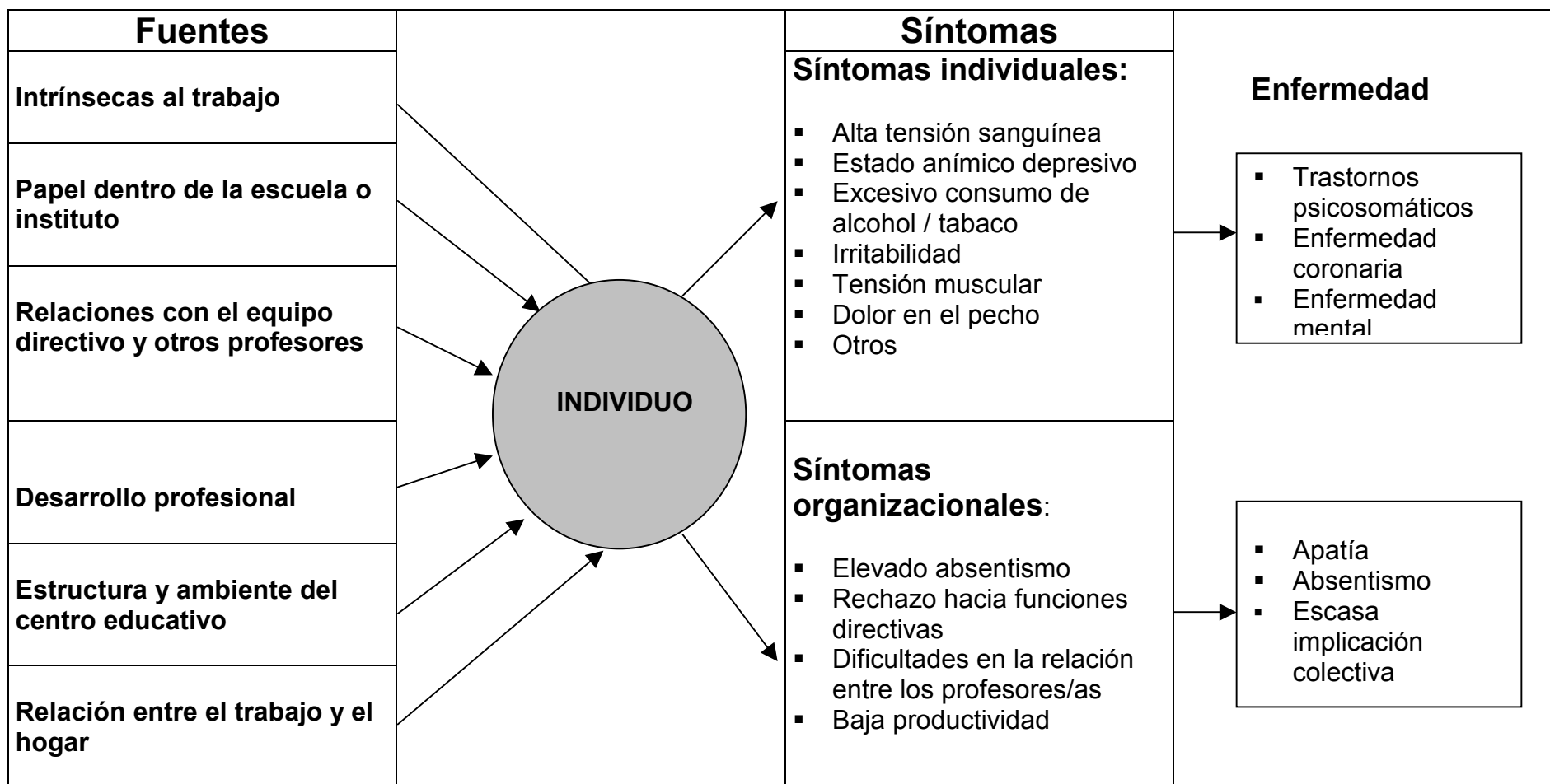


Cuando el estrés se inicia se activa el organismo dando pie a las respuestas de ansiedad, la preocupación aumenta provocando la confusión y el bloqueo mental, con lo que las acciones motoras se vuelven torpes e ineficaces.

A continuación se exponen dos gráficos en los que se pueden observar, en el primero, las fuentes y síntomas más habituales del estrés docente, mientras que en el segundo se observan las principales consecuencias del estrés que sufren los profesores/as.

2.6. Fuentes y síntomas del estrés

A continuación distinguimos diferentes fuentes del estrés docente y las consecuencias que provoca en el individuo (profesor/a) y en el grupo (centro educativo).



Un modelo de estrés ocupacional (Cooper y otros (1988))

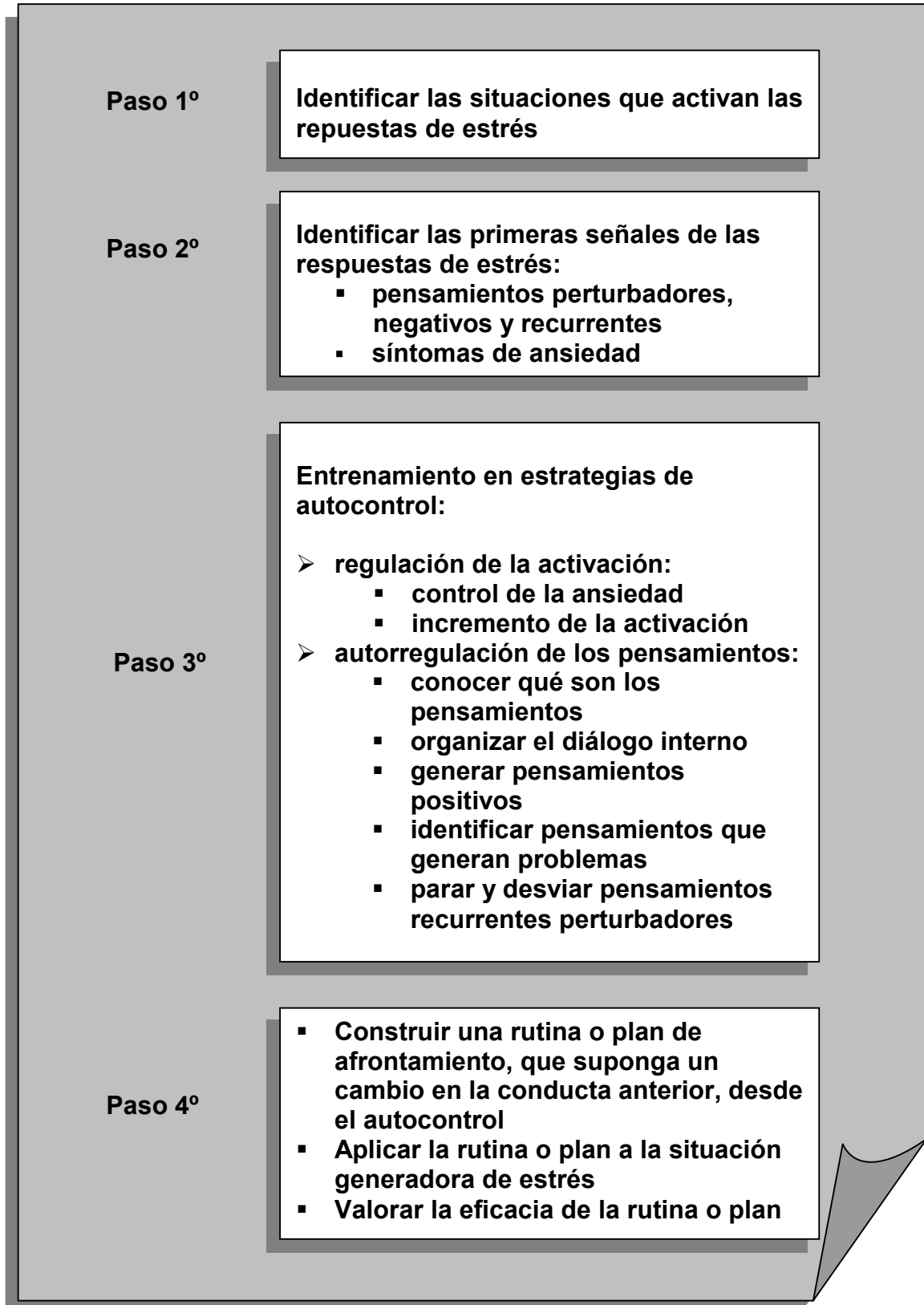
2.7. Principales consecuencias del estrés laboral que se asocian al síndrome de quemarse por el trabajo

El estrés se manifiesta a través de las emociones, las actitudes, las conductas y del propio organismo. A continuación figuran las manifestaciones más comunes del estrés.

INDICADORES EMOCIONALES	INDICADORES ACTITUDINALES	INDICADORES CONDUCTUALES	INDICADORES PSICOSOMÁTICOS
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sentimientos de soledad, aislamiento, incomunicación ▪ Sentimientos de alienación ▪ Ansiedad ▪ Sentimientos de impotencia, indefensión ▪ Sentimientos de omnipotencia 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ No verbalizar o hablar lo mínimo posible ▪ Cinismo ▪ Apatía ▪ Hostilidad ▪ Susplicacia 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Agresividad ▪ Aislamiento del sujeto ▪ Cambios bruscos de humor ▪ Enfado frecuente ▪ Irritabilidad 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Palpitaciones, aumento de la tasa cardiaca ▪ Tensión muscular ▪ Ahogos ▪ Ligeros mareos ▪ Resequez de boca ▪ Fatiga ▪ Dolor en el pecho ▪ Molestias en el estómago ▪ Catarros frecuentes ▪ Aparición de alergias ▪ Mayor frecuencia de infecciones ▪ Dolores cervicales y de espalda ▪ Alteraciones menstruales ▪ Úlcera ▪ Diarrea ▪ Jaqueca, cefaleas ▪ Insomnio

2.8. Estrategias para controlar el estrés

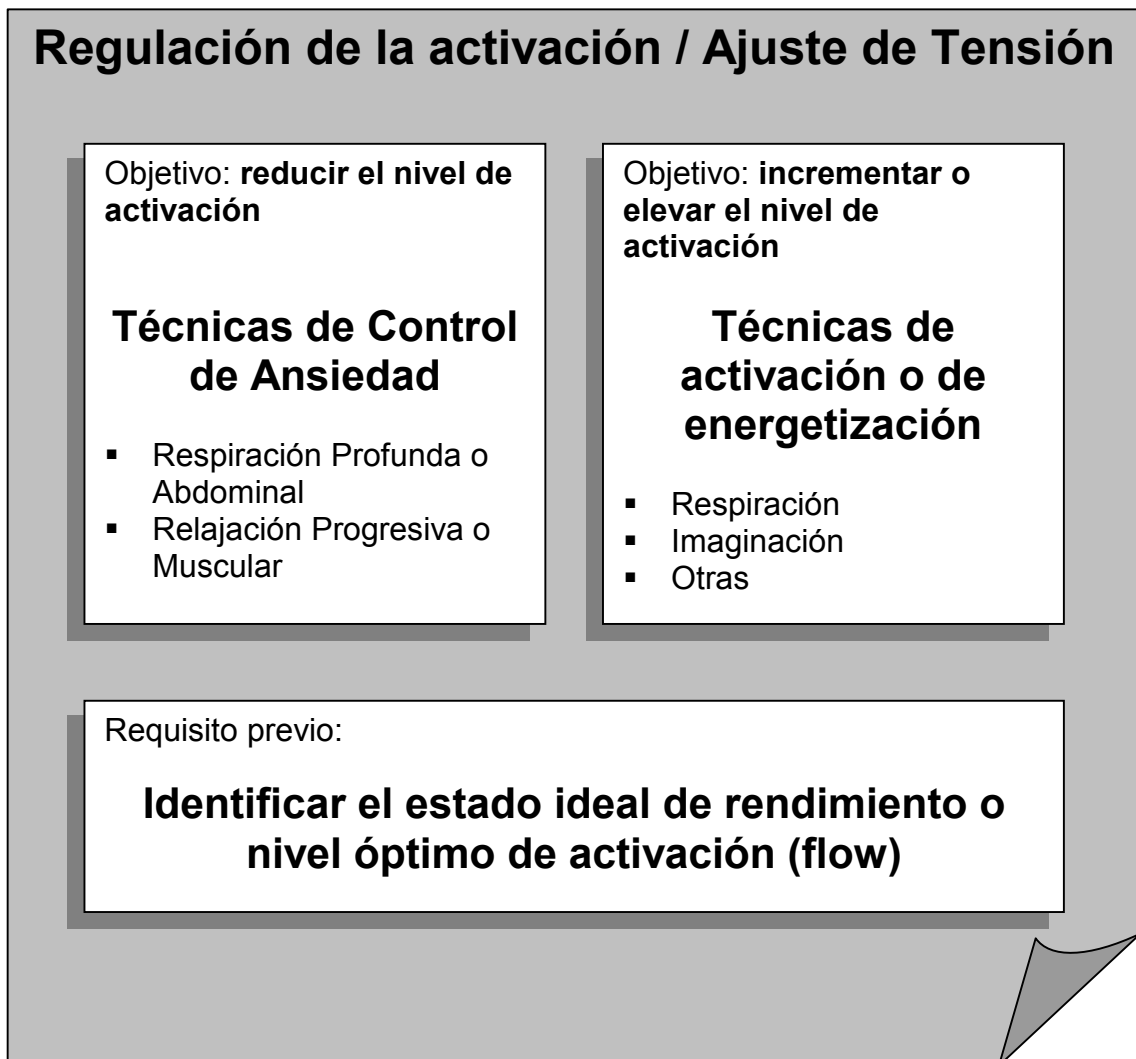
Es posible disponer de una estrategia que, estructurada en pasos para que resulte más fácil de entender y aprender, lleve a la superación del estrés.





2.9. Regulación de la activación neurofisiológica. Ajustar el nivel de tensión.

Cada actividad requiere un nivel de activación y cada persona tiene su nivel de activación habitual (o arousal); por este motivo todos tenemos que ir aprendiendo a regular nuestro estado de activación, incrementándolo o reduciéndolo, según el comportamiento óptimo que exija cada situación.



2.9.1. Tomar conciencia de los estados de activación y ansiedad

Para aumentar el autoconocimiento del nivel de activación se recomienda el siguiente proceso:

- Hay que retroceder mentalmente hasta una situación en que uno se ha sentido de forma óptima, lleno de energía para actuar pero sin ningún síntoma de ansiedad, en que el rendimiento también ha sido óptimo.

- A continuación se elige una situación en que uno se ha visto bloqueado en su rendimiento por la ansiedad.
- Se debe analizar con detalle cómo se sentía uno en ambas situaciones tan diferentes. Ello facilitará la toma de conciencia de los estados emocionales positivos que facilitan el rendimiento óptimo, frente a los estados emocionales relacionados con la ansiedad.
- A continuación figura un listado de características que identifican el estado ideal de rendimiento, frente al estado de ansiedad.

Estado ideal de rendimiento	Estado de ansiedad
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Relajación muscular ▪ Respiración lenta profunda ▪ Atención focalizada en la acción, tarea o problema ▪ Sensación de estar concentrado o “metido”, aislado de todo los demás ▪ Con un diálogo interno positivo ▪ Liberado de preocupaciones, dudas, temores ▪ Seguro de los propios recursos o cualidades ▪ Sintiendo que se controla la situación ▪ Lleno de energía ▪ Sensación de que no se requiere esfuerzo ▪ Sensación de que las cosas van bien, de satisfacción, de placer 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tensión muscular ▪ Respiración rápida y corta ▪ Atención dispersa, repartida entre la tarea y las preocupaciones ▪ Dificultad para concentrarse en la acción, tarea o problema ▪ Con un diálogo interno negativo ▪ Desbordado por las preocupaciones, dudas, temores ▪ Con poca confianza en sí mismo o en sus propios recursos ▪ Sintiendo que en cualquier momento la situación le puede desbordar ▪ Cansado, fatigado ▪ Sensación de que se está haciendo un gran esfuerzo ▪ Sensación de que las cosas van mal, insatisfacción, dolor, tristeza.

ANSIEDAD / RELAJACIÓN

Ansiedad

Activación neurofisiológica:

- **Síntomas comunes y habituales:** tensión muscular, aumento de tasa cardíaca, aumento de la velocidad de la respiración, sudoración palmar, mayor conductancia en la piel, sequedad de boca, falta de aire o ligeros ahogos,
- **Síntomas que dependen de cómo cada uno somatiza la ansiedad:** molestias en el estómago, cefaleas, dolor precordial, dolor muscular, ...

Preocupación excesiva en forma de dudas, anticipación de dificultades, temores, ...

Relajación

Ausencia de los síntomas de ansiedad.

Síntomas característicos:

Relajación muscular, respiración profunda o abdominal, ausencia de preocupaciones.

Sensación conocida por todas las personas, pero que depende de las circunstancias o la situación y no de la propia voluntad o de las habilidades de autocontrol. Hacer la siesta, tomar el sol, escuchar música o el ruido de las olas, el cansancio muscular tras el ejercicio físico, son relajantes en sí mismas. En las situaciones de conflicto se precisa una estrategia de autocontrol que "in situ" permita controlar la ansiedad.

Objetivo: ¡frenar!

Contrarrestar el aumento de activación en las situaciones de conflicto o dificultad, ajustándolo al nivel óptimo exigido por la buena ejecución de la tarea. Recuperar la sensación de bienestar personal. **Necesidad de aprender a relajarse.**

2.9.2. Técnicas de reducción de ansiedad

La ansiedad, además de generar malestar, disminuye el rendimiento. Es posible aprender a reducir el nivel de activación cuando es excesivo, cuando tiende a superar el nivel óptimo. Si se identifica cuándo se dispara la activación y supera los niveles deseables, se puede poner solución mediante técnicas de control de ansiedad.

A continuación se ofrecen algunas técnicas o procedimientos de control de ansiedad o de relajación más utilizados para afrontar situaciones estresantes habituales de la vida cotidiana.

2.9.2.1. Respiración profunda, combinada con la utilización de imágenes mentales

El objetivo de este ejercicio es favorecer la relajación. Es un procedimiento que puede realizarse de forma disimulada, ya que puede realizarse delante de los demás. Es un procedimiento muy suave de llegar a la relajación. El inconveniente que tiene es que en situaciones críticas, en que los síntomas de ansiedad aparecen con virulencia, resulta un procedimiento de relajación insuficiente o poco potente. No obstante, ayuda a bajar el nivel de activación habitual o permanente, esa ansiedad que, sin llegar a bloquearnos, a la larga puede afectar a nuestra salud.

Este ejercicio puede realizarse acostado, sentado o de pie. Para entrenarlo y mejorar la destreza con la práctica conviene realizarlo acostado o sentado. Se trata de respirar lenta y profundamente, haciendo una respiración tranquila, apoyándose en determinadas imágenes mentales que multiplican el efecto que se persigue.

➤ Inspiración:

Se inspira lentamente llenando el pecho y el vientre, ya que han de elevarse las clavículas, subir el diafragma, y mover las costillas flotantes aumentando la capacidad pulmonar. Uno debe recrearse en las sensaciones que se van produciendo conforme va entrando el aire, su paso por las fosas nasales, la entrada en los pulmones, el ensanchamiento del pecho, la elevación de las clavículas, el movimiento del diafragma etc..

➤ Espiración:

Se suelta el aire lentamente, llegando a meter el estómago para acabar de sacar todo el aire de los pulmones. Se trata de producir una sensación de vacío, de falta total de oxígeno, lo que hará que inspiremos con profundidad.

➤ **Aguantar el aire unos segundos:**

Se mantiene el aire en los pulmones durante varios segundos, sin forzar, de forma que uno se sienta a gusto.

➤ **Espiración:**

Se espira, dejando escapar el aire muy lentamente, lo más despacio posible, invirtiendo aproximadamente el doble de tiempo en soltar el aire que en tomarlo, bajando el diafragma poco a poco, todo lo posible. Más que soltar el aire, se trata de dejarlo escapar de los pulmones muy lentamente. También hay que centrarse en las sensaciones que va produciendo la espiración, cómo el aire va saliendo por las fosas nasales o por la boca, los pulmones se van vaciando, se mete el estómago para acabar de sacar todo el aire, a la vez los músculos se van aflojando, la energía se va escapando, ...

➤ **Utilización de imágenes mentales**

- Es muy interesante recurrir a diferentes imágenes mentales en cada momento de la respiración, lo que aumenta considerablemente el efecto que se persigue.
- Al inspirar hay que observar cómo los pulmones se van llenando de aire, cómo se ventilan, al igual que lo hace un globo cuando lo hinchamos, notando también una ligera sensación de calor.
- Al espirar hay que observar cómo se escapa el aire muy lentamente al igual que lo hace una rueda pinchada, muy poco a poco, contagiándose de esa misma pérdida de presión o tensión (la rueda hinchada está dura mientras que cuando pierde el aire se va quedando blanda).
- Ya relajado se debe recrear la mente en imágenes que a uno le transmiten tranquilidad, descanso o relajación: hacer el muerto en el mar y balancearse el cuerpo al ritmo de las olas; derretirse una a una cada parte del cuerpo al igual que le sucede a un muñeco de nieve que le da el sol de primavera; observar la sensación de cansancio muscular al igual que cuando uno acaba de jugar un partido o de realizar un entrenamiento; Etc...

➤ **Cabe recordar las siguientes observaciones:**

- Como entrenamiento debe realizarse tres veces al día durante un periodo de diez minutos cada vez.
- Como estrategia de afrontamiento, para controlar la ansiedad, debe realizarse en el mismo momento en que los primeros síntomas de ansiedad aparecen.
- Es especialmente útil para controlar la ansiedad generalizada, no muy intensa, que nos hace sentirnos inquietos o apresurados.

- Una práctica muy saludable es pararse a lo largo del día varias veces para realizar la respiración profunda o abdominal.
- Si los síntomas de ansiedad aparecen con intensidad es recomendable utilizar otros métodos de relajación como la Relajación Progresiva de Jacobson.

2.9.2.2. Relajación Progresiva o Muscular (Jacobson, 1938)

La técnica de relajación progresiva o muscular es la piedra angular de muchos procedimientos modernos de entrenamiento en relajación.

Como su nombre indica, el procedimiento **busca la relajación en cada una de las partes del cuerpo o grupos musculares**, progresando desde uno hasta que todos los grupos musculares importantes están completamente relajados.

Esta técnica busca **la relajación a partir de la tensión**. La razón es doble: 1) por el principio de recuperación o tendencia al equilibrio, el organismo buscará la relajación tras la tensión; y 2) la percepción cinestésica o propioceptiva permite identificar claramente qué ocurre en cada grupo muscular cuando pasa desde la tensión hasta la relajación. Por ello, será más fácil percibir las sensaciones propias de la relajación muscular.

El orden de los ejercicios debe respetarse para ir logrando la relajación global del organismo a partir de la relajación de cada una de sus partes. En cada parte del cuerpo se realizan varios ejercicios, identificados con un guión.

Las **claves** para que cada ejercicio se realice correctamente son las siguientes: 1) tensar al máximo, 2) aflojar los músculos lo más lentamente posible, 3) sincronizar la respiración con ambos ejercicios, de forma que hay que tomar el aire y aguantarlo mientras se tensa y se acumula la tensión, y después hay que soltarlo muy lentamente, a la vez que también se aflojan los músculos de la misma forma, 4) focalizar la atención en el grupo muscular y en las sensaciones de tensión y de relajación mientras se trabaja cada uno de ellos.

El entrenamiento en relajación a través de la técnica de Jacobson contempla **tres fases**: 1) el ejercicio largo, 2) el ejercicio breve, y 3) el ejercicio mental.

El **ejercicio largo** se realiza en cama. Su realización dura entre 20 y 30 minutos. El objetivo en esta fase es múltiple: 1) conseguir la relajación por los propios medios para que no dependa exclusivamente de circunstancias como escuchar música, hacer la siesta, tomar el sol, escuchar el ruido de las olas, etc...; 2) ir logrando una mayor sensación de relajación a medida que se acumula la práctica; 3) producir dicha sensación con mayor rapidez; 4) conocer perfectamente las sensaciones propias de la relajación. La relajación únicamente se consigue como consecuencia del ejercicio.

Tras varias semanas de entrenamiento en el ejercicio largo y conseguidos los objetivos que se persiguen en esta fase, se puede pasar a entrenar el ejercicio breve.

El **ejercicio breve** se puede realizar sentado o de pié, pudiendo disimularse. Al realizarlo de forma disimulada no se emplean más de 20 o 30 segundos. El objetivo en esta fase es lograr la relajación global de todos los grupos musculares del organismo, a la vez. Este ejercicio permite ser utilizado como una estrategia de afrontamiento de la ansiedad o estrés. Se puede aplicar en cualquier situación, solo o ante otras personas. De todas formas, antes de utilizarlo de forma disimulada conviene entrenar el ejercicio sentado sin disimular. Tras acumular la suficiente práctica, se puede introducir la forma disimulada.

En la última fase hablamos de un **ejercicio mental**, ya que tras un periodo de práctica en el ejercicio breve, el simple recuerdo de la relajación, a la orden de ¡basta!, activará los mecanismos implícitos en la reducción de la ansiedad.

Es conveniente **ambientar correctamente** la realización de los ejercicios para potenciar la consecución del objetivo que persiguen: la relajación. Así, se harán con ropa cómoda, en cama o en un sillón, según sea el ejercicio largo o breve. Y lo que es muy interesante es **utilizar música**, ésa que a uno realmente le relaja para condicionarla a la realización de los ejercicios, de forma que, tras el entrenamiento, el simple recuerdo de la música active en el organismo la misma respuesta que cuando se están realizando los ejercicios, la relajación.

Por último, uno debe **aprender a autoinstruirse todo el ejercicio**, con comentarios que vayan recordando lo que se ha de hacer, lo que permite llevar el propio ritmo de respiración adaptado a la propia capacidad pulmonar, y también potencia la atención y concentración en las sensaciones propioceptivas. Siempre será más adecuado que dejarse llevar por cintas de cassette gravadas

2.9.2.2.1. Ejercicio largo de relajación

- **Recostarse cómodamente:**
 - Cabeza sobre cojín bajo, brazos a los lados, piernas ligeramente separadas
- **Respirar profundamente:**
 - Cogiendo y soltando el aire lentamente

- **Manos:**
 - apretar puño derecho
 - apretar puño izquierdo
 - apretar dos puños a la vez
 - doblar palmas de las manos hacia arriba

- **Brazos:**
 - doblar los codos y apretarlos contra el colchón
 - estirar los brazos a lo largo del cuerpo, hacia los pies
 - doblar los brazos hacia afuera

- **Hombros:**
 - subir los hombros hacia arriba como si fuesen a tocar los lóbulos de las orejas
 - subir los hombros hacia adelante como si quisieran tocar la barbilla

- **Cuello:**
 - girar la cabeza lentamente hacia la derecha
 - girar la cabeza lentamente hacia la izquierda
 - levantar la cabeza un poco de la almohada y bajar de repente

- **Cara:**
 - **Ojos y frente:**
 - ojos abiertos, subir las cejas hacia el pelo
 - ojos cerrados, fruncir el ceño

 - **Boca:**
 - lengua contra el velo del paladar
 - lengua contra los dientes de abajo, por dentro
 - apretar las muelas y dientes entre sí
 - labios apretados hacia afuera
 - abrir mucho la boca, sin forzar

- **Respirar profundamente:**
 - coger mucho aire, mantenerlo entre 5 y 7 segundos, y soltarlo poco a poco repasar mentalmente cada una de las partes del cuerpo trabajadas hasta el momento con la intención de comprobar que se han quedado totalmente relajadas, blandas, aflojadas, flácidas, sin fuerza, derretidas, etc...

- **Respirar lentamente:**

- hacerlo de manera tranquila y pausada

- **Estómago:**

- apretar un poco hacia adentro
- apretar un poco hacia fuera

- **Piernas:**

- apretar muslos y glúteos, sin cerrar las piernas
- apretar muslos y glúteos, sin cerrar las piernas, contra el colchón
- estirar pies y piernas hacia abajo, desde la punta de los pies
- doblar pies hacia arriba y tensar piernas, estirando los talones

- **Observación:**

Recuérdese que para conseguir el objetivo que persigue que cada uno de los ejercicios, señalados con un guión, hay que cuidar cuatro aspectos que son claves. Estos son: 1) tensar al máximo, 2) aflojar los músculos lo más lentamente posible, 3) sincronizar la respiración con ambos ejercicios, de forma que hay que tomar el aire y aguantarlo mientras se tensa y se acumula la tensión, y hay que soltar el aire muy lentamente a la vez que también se aflojan los músculos de la misma forma, 4) focalizar la atención en el grupo muscular y en las sensaciones de tensión y de relajación mientras se trabaja cada uno de ellos.

- **Respirar lenta y profundamente**

- coger mucho aire, mantenerlo entre 5 y 7 segundos, y soltarlo poco a poco repasar mentalmente cada una de las partes del cuerpo trabajadas hasta el momento con la intención de comprobar que se han quedado totalmente relajadas, blandas, aflojadas, flácidas, sin fuerza, derretidas, etc...

- **Revisar cada parte del cuerpo:**

- partiendo de los pies se recorre cada parte del cuerpo, dejando la mente vagar sin cerrarse en nada, observando que cada una ha quedado relajada, blanda, aflojada, sin fuerza, derretida, pesada, caliente, etc...
- percibir la sensación global que se observa en todo el cuerpo de alivio, bienestar, descanso, tranquilidad, peso, calor, etc...

- **Salir de relajacion:**

- coger aire y soltarlo bruscamente
- desperezarse, moviendo brazos y piernas con suavidad
- incorporarse lentamente y sentarse en el lateral de la cama, manteniendo la cabeza entre las piernas durante unos segundos
- incorporarse, poniéndose de pie.

2.9.2.2.2. Ejercicio de relajación breve

Mediante el presente ejercicio se pretende lograr la sensación de relajación de forma rápida, en el mismo momento en que la ansiedad tiende a dispararse, e independientemente del lugar en que se esté. Este ejercicio ya puede utilizarse al servicio del autocontrol en cualquier situación, incluso delante de los demás.

En el presente ejercicio también se trabaja la relajación a partir de la tensión. La diferencia estriba en que en vez de ir lográndola poco a poco, a través de cada una de las partes de cuerpo, ahora se logra tensando todo el cuerpo a la vez, de golpe, para posteriormente provocar la relajación.

La clave para que con este ejercicio se logre la sensación de relajación, descanso y tranquilidad, de forma rápida está en que, en vez de ir logrando la relajación en cada una de las partes del cuerpo de forma progresiva, se trabaja con todo el cuerpo a la vez para dejarlo relajado en su globalidad de forma inmediata.

Este ejercicio puede realizarse sentado y de pie. También hay posibilidad de disimularlo, lo que hace posible trasladarlo a situaciones concretas. Es, por tanto, un ejercicio muy funcional o útil en comparación con el anterior.

➤ Ejercicio en posición sentada

- **Sin disimular**

1ª Parte: Introducción

- Se realizan dos inspiraciones / espiraciones de forma tranquila, tomando el aire lentamente y soltándolo más lentamente todavía. Se va atendiendo a las primeras sensaciones internas focalizando la atención en ellas.

2ª Parte: Ejercicio, propiamente dicho

- Inspirar lentamente hinchando vientre y pecho a la vez que se inicia y dura la tensión.

- Sentado con la espalda recta, tensar las manos presionando sobre la nuca con codos abiertos, meter estómago, y levantar la punta de los pies teniendo las piernas dobladas por las rodillas y formando ángulo recto.
- Soltar muy lentamente el aire a la vez que los músculos, tratando de hacer coincidir el momento en que se acaba de soltar el aire y se aflojan los músculos.

-
3ª Parte: Repaso mental de la sensación de relajación, descanso, tranquilidad, flojedad, falta de fuerza, blandura, obtenida en...

- Cada una de las partes del cuerpo.
- En todo el cuerpo globalmente.
- Conviene recrearse en este repaso dedicando a ello varios minutos.

Observación:

Este ejercicio requiere mucha práctica antes de realizarlo de forma disimulada.

▪ **De forma disimulada**

Se trata de abreviar aún más el ejercicio, para realizarlo de forma automática en el mismo instante en que la ansiedad o los nervios tienden a dispararse, delante de los demás sin que se den cuenta. Se retira la introducción y el repaso final, quedando reducido el ejercicio a una simple acción de tensión y relajación. Ello requiere mucha práctica en el ejercicio sin disimular.

Las dos únicas variaciones sobre el ejercicio propiamente dicho son las requeridas para realizarlo de forma disimulada: 1) se mantienen los ojos abiertos, aunque atendiendo únicamente a la sensación interior, cinestésica o propioceptiva; y 2) se tensan los brazos disimuladamente, como se pueda. El resto de elementos del ejercicio se mantienen: tensión en el estómago y en las piernas.

➤ **Ejercicio en posición de pie**

▪ **Sin disimular**

1ª Parte: Introducción

- Se realizan dos inspiraciones / espiraciones de forma tranquila, tomando el aire lentamente y soltándolo más lentamente todavía. Se va atendiendo a las primeras sensaciones internas focalizando la atención en ellas.

2ª Parte: Ejercicio, propiamente dicho

- Inspirar lentamente hinchando el vientre y el pecho a la vez que se inicia y dura la tensión.
- Estando de pié, apoyado en la pared con los pies un poco separados entre sí y de la pared, tensar las manos presionando sobre la nuca con los codos abiertos, meter el estómago, y endurecer muslos y glúteos.
- Soltar muy lentamente el aire a la vez que los músculos tratando de hacer coincidir el momento en que se acaba de soltar el aire y se aflojan los músculos.

3ª Parte: Repaso mental de la sensación de relajación, descanso, tranquilidad, flojedad, falta de fuerza, blandura obtenida en ...

- Cada una de las partes del cuerpo.
- En todo el cuerpo globalmente.
- Conviene recrearse en este repaso dedicando a ello unos momentos.

Observación:

Si se quiere hacer de forma disimulada se requiere práctica en este ejercicio sin disimular.

▪ **De forma disimulada**

Téngase en cuenta lo comentado en la página anterior cuando se menciona la forma de disimular el ejercicio realizado en posición sentada.

2.9.2.3. Otros procedimientos de entrenamiento en relajación (Pilar García Ortega y M^a Luisa Oltra Martínez)

2.9.2.3.1. La relajación de yoga

El yoga es una forma de gimnasia, pero no en el sentido corriente, puesto que los músculos no se contraen, sino que se extienden. Se trata de una relajación y no de una tensión. Nos ayuda a desconectarnos de todo, a relajarnos y a dominar nuestro cuerpo.

Después de cada ejercicio, la sangre se acumula en un determinado órgano. Vitaliza y refuerza a todo el individuo.

En el yoga, el ejercicio reside en la adaptabilidad natural del cuerpo. Al trabajar con estiramientos mantenidos y masajes, las posturas van, por un lado, tensando para relajar y, por otro, presionando puntos vitales y desbloqueándolos.

Se denomina *savasana* a la postura de relajación, es decir , postura del cadáver, para apuntar así que el cuerpo, durante la práctica, tiene que estar inmóvil .

Es necesario mantener la mente atenta, el cuerpo pasivo y la concentración activa a lo largo de la práctica. Sentir y soltar, es el secreto. Es la atención vigilante y consciente la que va sintiendo las diferentes partes del cuerpo, para después soltar los músculos.

➤ **Programa a seguir:**

- Con los ojos cerrados suavemente, tiéndase de espaldas en el suelo, con las piernas ligeramente separadas y los brazos a ambos lados del cuerpo. Con las palmas de las manos hacia arriba.
- Respire por la nariz, lenta y pausadamente.
- Dirija la atención mental a las distintas partes del cuerpo, primero nótelas y después empiece a relajarlas cada vez más.

1º Pies y piernas

2º Vientre y estómago

3º Pecho y espalda

4º Brazos y manos

5º Cuello

6º Cara : mandíbulas, labios, mejillas y párpados.

- Sienta todo su cuerpo relajado, muy relajado y si hay alguna zona en tensión, dirija su atención hacia esa zona y relájela.
- Conéctese mentalmente con la respiración y note la agradable sensación de bienestar. Manténgase así durante 10-15 minutos y antes de salir respire profundamente varias veces.
- Mueva poco a poco su cuerpo antes de incorporarse.

2.9.2.3.2. El entrenamiento autógeno

En 1929 el neurólogo berlinés J.H. Schultz, desarrolló el entrenamiento autógeno "*entrenamiento que se genera a partir de sí mismo*", inspirado en el hipnotismo y en muchos sentidos en la relajación. Durante un estado hipnótico autoprovocado, es posible alterar procesos físicos.

Es un modo de relajación psíquica, porque sus pretensiones son mucho más ambiciosas que las de aliviar simplemente la tensión psicósomática. El entrenamiento autógeno utiliza imaginaciones que se concentran en fórmulas de eficacia sugestiva, y se aplican a regiones orgánicas accesibles subjetiva y

cognoscitivamente : el estómago, la respiración, el corazón, la sensación de su cuerpo (cabeza).

Schultz señala tres posiciones para llevar a cabo su método :

- **La postura de decúbito supino:** Tendido cómodamente en una base plana, con los brazos y las piernas ligeramente en ángulo y apartados del cuerpo.
- **La postura sentada pasiva:** Sentado en un sillón cómodo con respaldo alto y recto, se apoya contra el respaldo. Las piernas dobladas y separadas y los brazos apoyados sobre los del sillón.
- **La postura del cochero:** Sentado bien derecho en un taburete, las plantas de los pies tocan el suelo, y las manos cuelgan entre las piernas entreabiertas. La cabeza está colgando hacia adelante, pero no demasiado.

Los seis ejercicios autógenos son :

- Ejercicio de pesadez
- Ejercicio de calor
- Ejercicio de pulsación
- Ejercicio respiratorio
- Regulación abdominal
- Ejercicio de la cabeza

La condición indispensable, para el aprendizaje por sí mismo del entrenamiento autógeno es el dominio y control de la relajación muscular sistemática, además de la preparación interior.

➤ **Programa a seguir :**

Ejercicio de pesadez

- Se adopta la posición más cómoda para cada persona de las señaladas anteriormente.
- Se cierran los párpados y mentalmente se dice, unas diez o doce veces : “ *Mi brazo derecho pesa mucho* “.
- Se afirma mentalmente : “*Estoy completamente tranquilo*”
- Se mueve enérgicamente el brazo, abriendo y cerrando la mano.
- Se respira profundamente y se abren los ojos.
- Con el resto de ejercicios se sigue el mismo esquema.

2.9.2.4. Programación del Entrenamiento en Relajación

Obtener una relajación muscular profunda es una habilidad que requiere un entrenamiento no excesivamente largo. A continuación se ofrece una planificación del entrenamiento en relajación dirigido a lograr el control de la activación en cualquier situación por crítica que pueda ser, incluso en presencia de otras personas.

PROGRAMACIÓN DEL ENTRENAMIENTO EN RELAJACIÓN		
1ª Fase	Respiración profunda o abdominal Duración: 10 minutos, aproximadamente (3 veces / día)	1ª semana
2ª Fase	Ejercicio Largo (Relajación Progresiva) Duración: 20 a 30 minutos aproximadamente (2 o 3 veces / día)	2ª a 6ª semana
3ª Fase	Ejercicio Breve (Relajación Progresiva) Sentado, sin disimular Duración: 10 minutos aproximadamente (3 veces / día) Se mantiene la realización del ejercicio largo, una vez al día, como referente para ir asegurándose que con el ejercicio breve se van alcanzando sensaciones similares al largo.	7ª y 8ª semana
4ª Fase	Ejercicio Breve (Relajación Progresiva) Sentado o De pie, disimulado Se utiliza como estrategia de afrontamiento, en el mismo instante en que la activación tiende a incrementarse. Se abandona la realización del ejercicio largo.	A partir de la 9ª semana
5ª Fase	Ejercicio Mental A la orden de ¡Basta!, uno atiende a su organismo y sin hacer ejercicio alguno, observa cómo se desactiva o relaja.	Tras una práctica abundante en el ejercicio breve, se favorece la relajación mental

2.9.3. Cómo elevar el nivel de activación. Técnicas de energetización o de incremento de la activación.

En algunos días u ocasiones, de forma puntual, las personas se pueden sentir como si les faltase energía para actuar. Es como si no tuvieran la suficiente vitalidad o dinamismo. Ello se traduce en que a uno le falta la activación necesaria para trabajar. En el caso de los docentes, dar clase. No es que estén preocupados, tengan temor o se encuentren nerviosos. Simplemente se sienten como si les faltase energía o activación, como si no pudieran trabajar con la misma intensidad o vigor que cuando se sienten “a tope”.

También puede ocurrir, en el caso de algunas personas, que su nivel de activación es habitualmente bajo, que funcionan con poca energía, como desganadas. Ello es muy peligroso ya que en el trabajo diario, en la función docente, aunque un profesional sea muy competente y esté perfectamente cualificado, si su actitud es apática, como si le faltara energía, activación, o ganas, es difícil que pueda rendir.

Por tanto, es muy importante que cuando uno se sienta un poco desganado, sin energía suficiente, o poco activado, tenga a su disposición técnicas psicológicas que le permitan incrementar rápidamente su nivel de activación. Especialmente útiles pueden resultar las técnicas de energetización para afrontar situaciones del trabajo que requieren dinamismo y vitalidad para resolverlas con eficacia.

¿Qué hacer para activarse uno mismo, para incrementar en uno mismo su nivel de energía o tensión?

Es conveniente saber que rendir en el trabajo de forma óptima y disfrutar de ello, entre otras cosas, es más fácil cuando uno se siente con un nivel de tensión, activación o energía, idóneo.

Si la tensión tiende a desbordarse estamos en disposición de ser presa de la ansiedad o los nervios, lo que no ayuda nunca a realizar un trabajo de calidad, de forma que a uno le haga sentirse satisfecho.

Pero si existe una escasa activación, poca tensión o energía, tampoco se va a poder hacer un buen trabajo. Las personas han de observar cuándo sienten que su activación o energía es la idónea, lo que hace que se sientan que se “salen”. Es una sensación muy agradable que empuja a la acción, facilita que la atención fluya con la acción misma, ayuda a rendir de forma óptima, y contribuye a sentirse satisfecho.

➤ Mediante la RESPIRACIÓN:

Partiendo de un ritmo de respiración relajado, lento y regular, hay que ir incrementando ese ritmo introduciendo progresivamente inspiraciones y espiraciones cada vez más cortas, apoyándose en imágenes mentales en cada inspiración que refuercen la sensación de estar generándose más energía y activación. A la vez, en cada espiración se utilizarán imágenes que estimulen la

sensación de estar desprendiéndose de los productos de deshecho o fatiga que pueda obstaculizar el nivel óptimo de activación y el rendimiento máximo.

➤ **Mediante la IMAGINACIÓN:**

Para lograr un efecto mayor y más rápido es conveniente apoyarse en la imaginación, rodeándose de imágenes mentales adecuadas. Por ejemplo, se puede imaginar cómo uno es una máquina de vapor que arrastra un gran número de vagones y que comienza a moverse, y poco a poco va cogiendo velocidad; también cómo uno es un animal salvaje a punto de saltar sobre la pieza que pretende cazar, o cómo voy a realizar la actividad con la misma energía que cuando me siento a "tope".

➤ **Aprovechando OTRAS FUENTES DE ENERGÍA:**

Recordando aquellas situaciones que automáticamente tienden a alterarme, ponerme en guardia, enfadarme, o responder de forma brusca, puedo reconvertir y aprovechar esta energía en beneficio del momento o actividad en la que parece que me falta energía para afrontarla.

➤ **Guardando o ALMACENANDO LA ENERGÍA:**

Debo observar cómo me siento en aquellos momentos, días o actividades en que reboso energía o estoy a "tope". Entonces, es bueno atender a dicha sensación para familiarizarme con ella y tratar de guardarla o almacenarla, reservándomela para aquellas ocasiones en que note como que tengo descargadas mis pilas.

➤ **Utilizando el ENTORNO:**

Muchas personas han aprendido a contagiarse de la energía de aquéllas que se muestran más activadas, vitalistas, que rebosan energía, para utilizarla en beneficio propio, y así mejorar el afrontamiento de una situación que requiere mayor energía de la que uno posee en ese momento. Observando el comportamiento de algunos alumnos/as, por ejemplo, fácilmente uno se puede contagiar de su energía o activación, notando cómo ésta aumenta en uno mismo.

➤ **Escuchando MÚSICA:**

Todos solemos seleccionar el estilo de música en función del momento o de nuestro estado de ánimo. Cuando nos sentimos con un estado de ánimo bajo solemos escuchar música lenta, melódica. En cambio, cuando nos sentimos alegres, animados, eufóricos, escuchamos otro tipo de música más animada también. Se trata de utilizar la música al servicio de lo que necesitamos, más de lo que nos apetece. Así pues, como cada uno sabe ese tipo de música que le transmite vitalidad, alegría, energía, puede recurrir a escucharla en esos momentos en que se dirige a iniciar el trabajo, sin tener suficiente energía o ganas.

➤ Utilizando la **DISTRACCIÓN**:

Cuando, en un momento o actividad concreta, uno empieza a sentirse cansado o desanimado suele notar enseguida como si fuera perdiendo energía o tensión. Es como si al notar ese estado de falta de energía se reaccionase, acabando de consumir la poca disponible. Si en esos momentos se desvía la atención, es decir, no se atiende al estado de fatiga, cansancio o desánimo, y se concentra en las tareas o metas a realizar, va a conseguir volver a sentirse con más vitalidad, ganas o energía.

2.10. El autocontrol cognitivo. Autorregulación de los pensamientos.

2.10.1. La necesidad de organizar los pensamientos

En la unidad anterior nos hemos ocupado de cómo regular la activación neurofisiológica, en concreto de cómo controlar la ansiedad y de cómo elevar la activación o subir el nivel de tensión.

Además de la elevada activación neurofisiológica, otro componente característico del estrés son un determinado tipo de cogniciones. Por cognición entendemos la conducta pensante o procesamiento de la información.

Activación y pensamientos son dos elementos de una misma respuesta que se retroalimentan entre sí. Sintiéndonos que el nerviosismo nos desborda, nuestra preocupación aumenta. Cuando nos preocupamos en exceso disparamos nuestro nerviosismo.

El aumento descontrolado de la activación neurofisiológica, hasta el extremo de bloquear o interferir a nuestra conducta, y la aparición de unos pensamientos perturbadores, muy típicos, son dos manifestaciones del estrés. Además de aprender a controlar activación neurofisiológica, debemos aprender a ajustar los pensamientos.

En este punto vamos a ver cómo podemos intervenir sobre nuestros propios pensamientos. Se trata de que realmente nos ayudemos a resolver nuestros conflictos, seamos más eficaces en ellos, y podamos aumentar nuestro bienestar emocional. Estamos hablando de favorecer el autocontrol cognitivo.

Un sector amplio de los docentes se encuentra un poco descolocado ante las nuevas demandas percibidas desde la realidad social tan cambiante. Dichas demandas son procesadas por el profesorado según su personalidad y según su experiencia previa. La interpretación que el profesorado hace de estas demandas y cómo se percibe a sí mismo, como persona y como profesional, para darles respuesta tiene que ver bastante con el malestar docente.

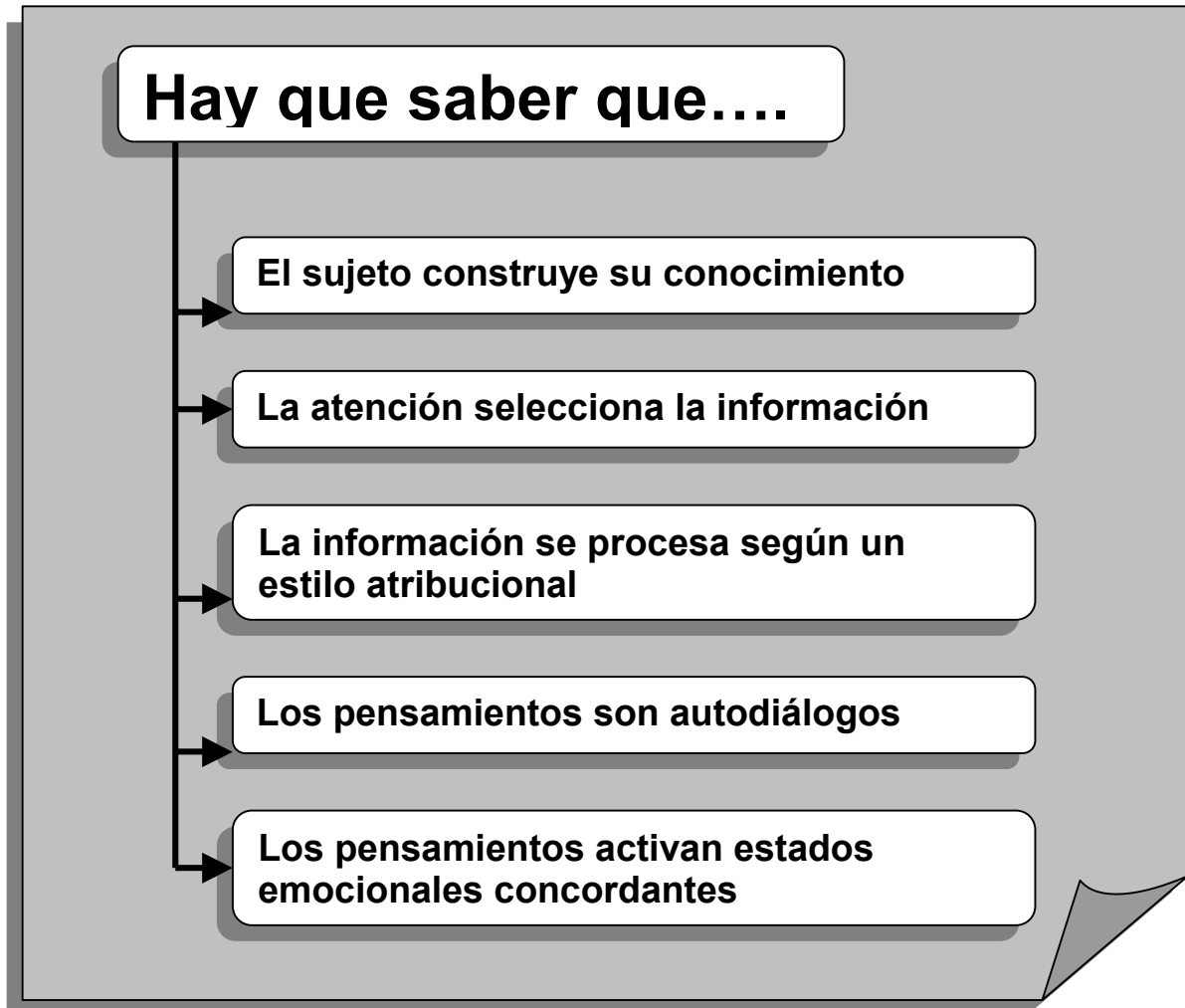
Cambiando la manera de procesar la realidad educativa actual el profesorado encontrará algunas de las soluciones a su malestar profesional. Ello pasa por el autocontrol cognitivo. A continuación se ofrecen los pasos que hacen posible este ámbito del autocontrol.

APRENDER A PENSAR DE FORMA QUE NOS AYUDEMOS A ACTUAR CON EFICACIA

- **Paso 1º:** Conocer mejor qué ocurre cuando pensamos .
- **Paso 2º:** Diferenciar entre pensamientos que ayudan y pensamientos que generan problemas.
- **Paso 3º:** Identificar los autodiálogos que ayudan, o que ponen en disposición de superar situaciones de conflicto..
- **Paso 4º:** Identificar los autodiálogos o pensamientos perturbadores, que generan problemas.
- **Paso 5º:** Hacer una reestructuración cognitiva, modificar los autodiálogos perturbadores.
- **Paso 6º:** Parar y desviar pensamientos perturbadores, que se presentan de forma recurrente.

2.10.2. PASO 1º : Conocer mejor qué ocurre cuando pensamos

En la medida en que uno sea consciente de los mecanismos que implica la cognición, el hecho de conocer, le será más fácil intervenir sobre ellos y modificarlos. Conviene tener claras algunas ideas previas para entender las propuestas derivadas del autocontrol cognitivo.



2.10.2.1. El sujeto construye su conocimiento

La cognición hace referencia a los procesos implicados en el acceso al conocimiento, en la explicación de los fenómenos, en la acción de saber o de conocer. El hombre es un sistema procesador de información.

El procesamiento de la información incluye procesos tales como la atención, la percepción, la codificación, la memoria, la decodificación, el pensamiento, etc...

El problema estriba en procesar la gran cantidad de información que el hombre recibe del entorno de forma que vaya dándole un sentido.

El aprendizaje es el resultado de nuestros intentos por comprender lo que pasa a nuestro alrededor. Para ello utilizamos las herramientas cognitivas que tenemos a nuestra disposición. Las personas son individuos que se enfrentan de forma activa al aprendizaje, tienen iniciativas, buscan información, la relacionan con aquella de que ya disponen, la reorganizan, llegan a nuevas conclusiones. Podemos afirmar que las personas van construyendo su propio conocimiento.

Existen diferencias individuales en cuanto al procesamiento de la información. Las personas se enfrentan a los acontecimientos de diferente manera. Podemos hablar de estilos cognitivos diferentes, o de diferentes formas de procesar la información. Un mismo hecho puede ser interpretado de forma diferente por personas diferentes. La propia experiencia en el procesamiento de la información retroalimenta a este proceso, enriqueciendo y modificando. Aprendemos a conocer, a procesar la información, a darle explicación a nuestro entorno. Podemos concluir que las personas van construyendo el conocimiento, haciéndolo de forma diferente unas de otras.

Los mismos comportamientos del alumnado en las aulas son explicados e interpretados por el profesorado de forma muy diferente. Cada profesor/a llega a conclusiones diferentes, va construyendo su conocimiento diferenciado de un mismo hecho, lo que le mueve a una conducta también diferente.

2.10.2.2. La atención selecciona la información que será procesada.

La atención selecciona la información que va a ser procesada. Las soluciones eficaces requiere previamente que la atención se haya centrado en los estímulos pertinentes que requieren tenidos en cuenta para poder resolver la situación o problema. El correcto manejo de la atención y concentración es clave para resolver con eficacia cualquier situación o tarea.

ATENCIÓN

Desde la perspectiva del Procesamiento de la Información, la atención se conceptualiza de dos formas:

- La habilidad para **cambiar el foco atencional** de una fuente de información a otra, es decir como una percepción estimular selectiva y dirigida
- La **cantidad de información** que un sujeto puede atender en un momento determinado

Pinillos, J.L. (1975)

Las características que rigen el funcionamiento de la atención son las siguientes:

CARACTERÍSTICAS DE LA ATENCIÓN

Es **SELECTIVA**. El sujeto selecciona cierta información (interna o externa) mientras que otra (interna o externa) es ignorada. La atención debe caminar desde un proceso consciente y costoso a un proceso inconsciente y fluido. El procesamiento controlado es previo al procesamiento automático.

Es **LIMITADA**. No es posible atender a dos fuentes de información a la vez. Es posible atender y percibir un campo atencional limitado, determinado por su claridad y su amplitud.

Mecanismo de ALERTA. Activa un mecanismo que nos pone en disposición de procesar la información.

Nuestro estilo atencional tiene que ver mucho con cómo percibimos e interpretamos la realidad y con actuar de forma eficaz o ineficaz. En ocasiones centramos la atención en la tarea de forma que nuestro pensamiento fluya en torno a su ejecución o resolución, lo que facilita su resolución eficaz. En otros momentos, en cambio, no la manejamos voluntariamente y funciona de forma muy dispersa, va y viene de un estímulo a otro repartiéndose entre la tarea, lo que estamos haciendo, y las preocupaciones y temores o las dificultades que anticipamos. En este caso se complica mucho la resolución de la tarea.

La focalización de la atención permite la percepción nítida de la información seleccionada. A la vez, oscurece totalmente cualquier otro tipo de información.

Cuando un profesor presta una atención casi permanente a sus problemas con el alumnado, mientras está desarrollando su trabajo y en otros muchos momentos fuera del mismo, hace que la nitidez y la intensidad del malestar generado por dichos problemas oscurezca e inhiba la satisfacción intrínseca a muchas pequeñas situaciones, que no están siendo ni atendidas, ni percibidas, ni procesadas.

2.10.2.3. La información se procesa según un estilo atribucional.

En nuestra vida personal y profesional nos encontramos habitualmente preguntándonos sobre las causas de los hechos que nos acontecen. ¿Por qué me ha ocurrido esto?, ¿por qué he reaccionado de esa forma?, ¿por qué mi compañero me ha defraudado?, etc... ¿Quién no se ha formulado alguna vez preguntas de este estilo?.

Las respuestas que podemos dar a estas preguntas son, al fin y al cabo, explicaciones de las cosas que nos ocurren a nosotros y a los demás. Estas explicaciones es lo que entendemos por atribuciones.

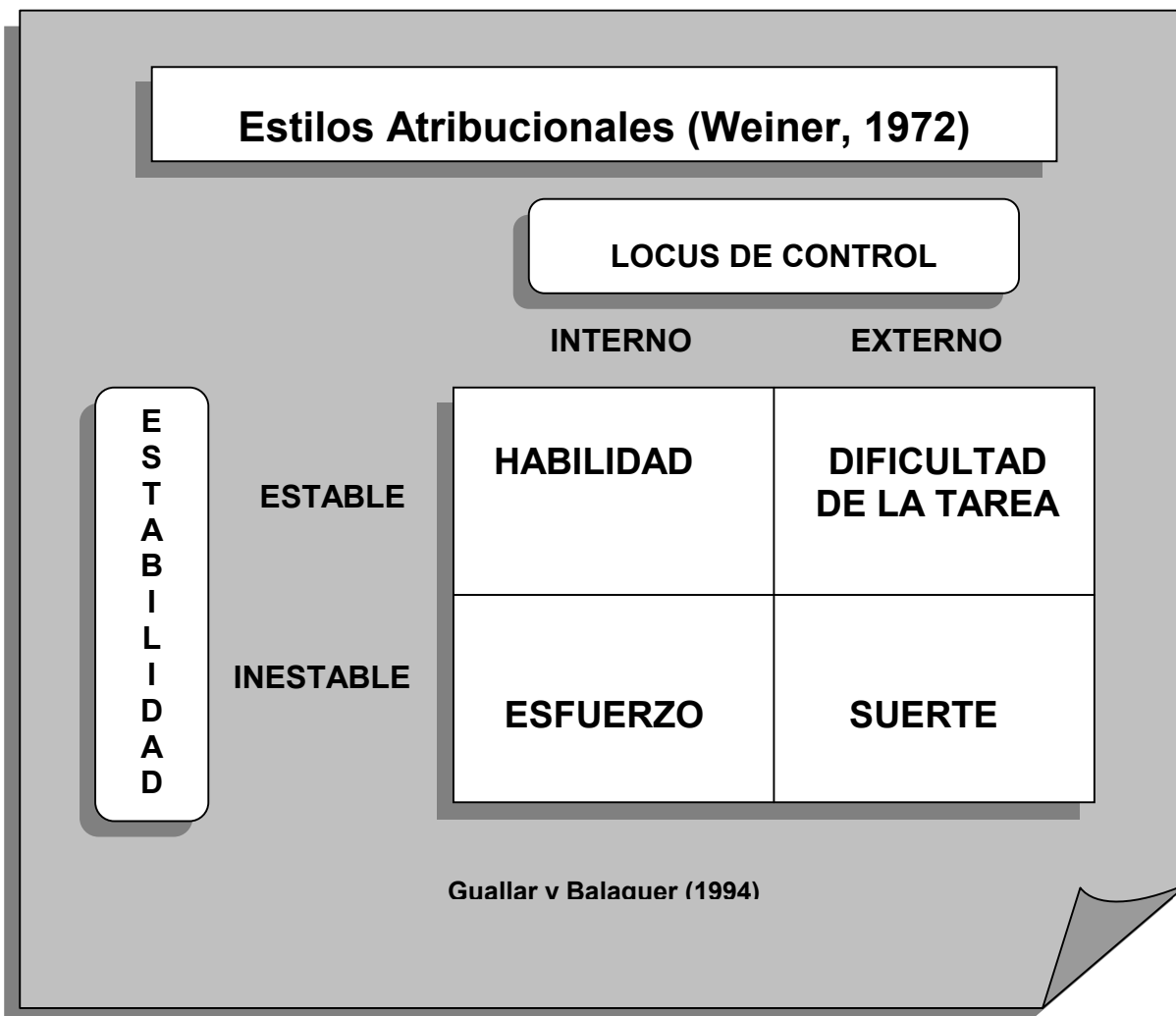
ATRIBUCIÓN: está implícita en la búsqueda de la causa de un acontecimiento o de un comportamiento y, por lo tanto, en la explicación de dicho acontecimiento o comportamiento.

Las dificultades que un profesor/a encuentra en su trabajo tiende a explicarlas desde diferentes puntos de vista. En ocasiones tiende a explicarlas desde el alumnado, es decir su escaso interés, las pobres expectativas respecto a su futuro laboral o profesional, el desfase escolar que arrastra, los escasos hábitos de trabajo, su actitud de divertirse en todo momento, etc... En otras ocasiones u otros profesores/as tienden a explicarlas desde ellos mismos, desde el propio fracaso para ser eficaz en la labor de educar y enseñar. Una misma situación admite diferentes explicaciones, desde diferentes puntos de vista.

¿Por qué y para qué hacemos atribuciones?

- Para manejar y controlar nuestro entorno
- Para mantener, mejorar y proteger la autoestima personal
- Para conseguir una autopresentación positiva ante los demás

Weiner propone que los cuatro factores mencionados por Heider, capacidad, esfuerzo, dificultad en la tarea, y suerte, son utilizados por los individuos para predecir y explicar los acontecimientos que ocurren en la realización de una tarea.



Estos cuatro factores generales: capacidad (habilidad), esfuerzo, dificultad de la tarea y suerte, se organizan en dos dimensiones. La primera es el **Locus de Control**, que básicamente consiste en atribuir la causalidad a factores internos (habilidad y esfuerzo) o a factores externos (dificultad de la tarea y suerte). La segunda dimensión es la **Estabilidad**, por la que se atribuye la causalidad a factores estables (habilidad y dificultad en la tarea) o a factores inestables (esfuerzo y suerte).

La teoría de Weiner asume que las personas procesan la información sobre los resultados en sus tareas y de sus comportamientos en base a su percepción de las causas de los mismos, como debidas a factores del entorno ambiental, o debidas a ellos mismos (locus interno o externo); o si esas causas percibidas son estables o inestables a través del tiempo (son modificables o no).

A continuación figura un cuadro resumen con las conclusiones más significativas de la teoría de Weiner.

ATRIBUCIONES / EMOCIONES / EXPECTATIVAS

**Locus de control
Interno o Externo**



Determina los sentimientos de la persona ante su propia conducta

**Causas Estables o
Inestables**



Determina las expectativas de la persona para sus actuaciones futuras

E X I T O	Asociado a elementos internos: esfuerzo o habilidad	→ Orgullo y confianza
	Asociado a elementos externos: suerte o facilidad de la tarea	→ Limitan la confianza
	Asociado a elementos estables: la habilidad	→ Expectativas de éxito
	Asociado a elementos inestables: El esfuerzo	→ Disminuye expectativas
F R A C A S O	Asociado al factor interno y estable: falta de habilidad	→ Emociones negativas
	Asociado al factor interno e inestable: poco esfuerzo	→ Expectativas de mejora
	Asociado a factores externos	→ Protección autoestima

Guallar y Balaguer (1994)

Según las conclusiones de la teoría de Weiner, podríamos trasladar al ámbito docente las siguientes reflexiones:

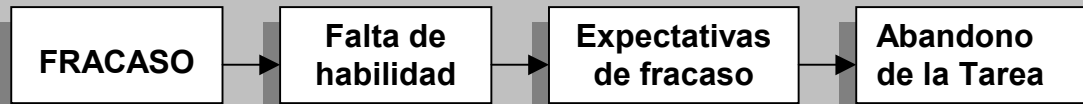
- Cuando las dificultades, frustraciones, o fracasos son explicadas por el profesor/a desde su escasa preparación, su falta de capacidad, o su escasa vocación (**atribuciones internas, estables y negativas**), se suscitan en él un enorme malestar, desánimo, y ganas de abandonar.
- En cambio, cuando los fracasos son explicadas por el profesor/a desde el poco esfuerzo, la falta de tiempo, la escasa experiencia (**atribuciones internas, inestables, negativas**), surgen en él expectativas de mejora, de superación, de solución.
- Cuando los fracasos son explicados por el profesor/a desde factores externos a su trabajo, como son variables relacionadas con el alumnado, con el contexto familiar de éste, con otros profesores/as, o con la administración educativa, (**atribuciones externas, estables o inestables, negativas**) su autoestima queda protegida. El riesgo de hacer este tipo de atribuciones es que no se favorece la autoreflexión o la autoevaluación, lo que puede impedir aprender y mejorar.
- Cuando el éxito es explicado por el profesor/a desde factores internos como su preparación, su capacidad, su interés y vocación, (**atribuciones internas y positivas**) se genera en él satisfacción personal, y aumentan su orgullo y su autoestima.
- En cambio, el éxito es explicado por el profesor/a desde factores externos como el interés y la capacidad de los alumnos, la facilidad de la tarea o del examen, la suerte (**atribuciones externas y positivas**) se ve limitada su autoestima.
- Cuando el éxito es explicado por el profesor/a desde factores estables como su capacidad, la capacidad del alumnado (**atribuciones estables y positivas**), se generan en él expectativas de éxito de cara al futuro.
- Cuando el éxito es explicado por el profesor/a desde factores inestables como la suerte, el esfuerzo, la colaboración de los otros profesores/as (**atribuciones inestables y positivas**) disminuyen sus expectativas de cara al futuro.

Es posible identificar en las personas un estilo atribucional. Lo que quiere decir que en un alto porcentaje de situaciones tienden a utilizar los mismos mecanismos para explicar o interpretar los acontecimientos. El estilo atribucional puede llegar a ser un sesgo en el procesamiento de la información, un elemento instigador de la distorsión en dicho procesamiento.

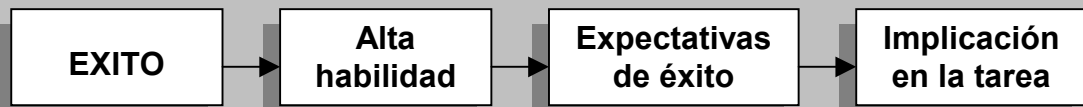
Por tanto, cabe hablar de un entrenamiento atribucional que introduzca cambios en la manera de atribuir, explicar o interpretar los acontecimientos. A continuación figura un esquema resumen de por dónde dirigir la modificación de las atribuciones.

REENTRENAMIENTO ATRIBUCIONAL

Indeseable



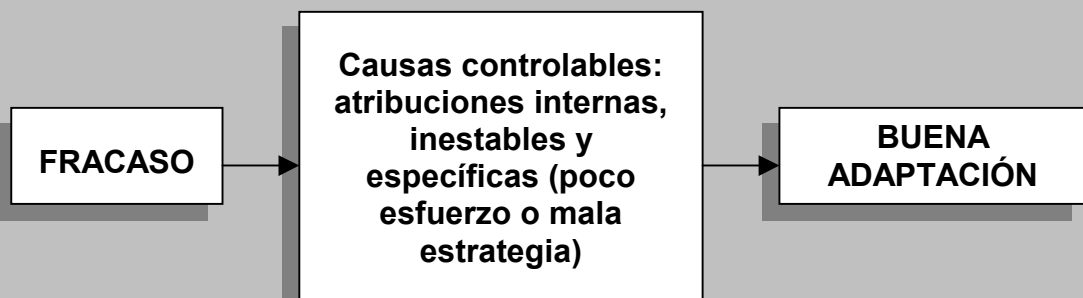
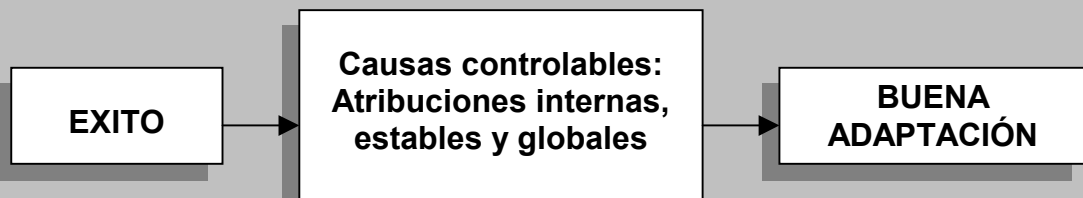
Deseable



Indeseable



Deseable



Guallar y Balaguer (1994) -modificado de Biddle (1993)-

Podemos concluir que cómo una persona explica su propio rendimiento en las tareas tiene importantes implicaciones de cara a su propio esfuerzo, formación y rendimiento posteriores. La percepción que los docentes tienen de su contexto de trabajo, de su propio trabajo, de los resultados que obtiene, ... determinará que los explique con unas causas o con otras, lo que a su vez influirá en sus sentimientos, emociones, expectativas, y en definitiva, en su motivación de cara al futuro.

Las relaciones entre las atribuciones, las emociones y la conducta, resultan de especial importancia para entender cómo el docente está percibiendo su contexto de trabajo, y para planificar su formación y preparación profesional posterior.

Así pues, se puede concluir que:

- Las personas se preocupan más de las causas de su rendimiento cuando éste es inesperado, sorprendente, o le producen emociones que necesita explicarse.
- Las dimensiones de internalidad, estabilidad y controlabilidad son útiles para categorizar las atribuciones de las personas, y se ha mostrado su relación con las emociones y las expectativas.
- Las personas que tienden a ser eficaces realizan atribuciones más internas y controlables que los que suelen encontrar problemas.
- Ante los logros y éxitos, es positivo que las personas lo atribuyan a factores internos, a factores estables, pero sobre todo que perciba que las causas del éxito están bajo su control, es decir, que dichas causas dependen de ellas mismas.
- Ante los fracasos y las dificultades, su atribución a factores externos puede reducir momentáneamente la decepción o frustración, pero resulta más positivo realizar un análisis real de la situación y percibir que las causas del fracaso están bajo el control de la propia persona, de modo que en un futuro pueda controlarlas y evitar que se repita el fracaso.
- La atribución del rendimiento a factores estables influye directamente sobre las expectativas de futuro. Si se explica el éxito desde causas estables se tendrán expectativas positivas de cara a conseguir otros éxitos. Si se explica el fracaso desde causas estables, las expectativas de futuro disminuirán.
- Las personas suelen cometer sesgos atribucionales a la hora de explicar su propio rendimiento. Generalmente, manifiestan la tendencia a atribuir los éxitos a factores internos y los fracasos a factores externos.

2.10.2.4. Los pensamientos son autodiálogos

A continuación se ofrecen algunas consideraciones sobre los pensamientos.

En primer lugar, es necesario resolver los equívocos que existen sobre el tema. Hay que empezar diciendo lo que no son los pensamientos. Además, se ofrecen las aportaciones científicas que la psicología ofrece en torno al tema.

Los pensamientos **NO SON**:

- algo oculto e inaccesible
- ajenos o extraños a nosotros mismos
- realidades que tienen un carácter simbólico o premonitorio
- otro “yo”

Los pensamientos hay que entenderlos dentro de los procesos cognitivos. Cognición hace referencia al hecho de conocer. Implica tres procesos diferentes: hechos cognitivos, procesos cognitivos, y estructuras cognitivas.

COGNICIONES

HECHOS COGNITIVOS: Pensamientos, autodiálogos, imágenes mentales, que son identificables, parecen automáticos, y que son aceptados y creídos sin reservas.

PROCESOS COGNITIVOS: Manera en que, automática o de forma inconsciente, procesamos la información, incluido cómo investigamos y almacenamos la información, cómo hacemos inferencias y recuperamos información almacenada, etc... Es la manera en que interpretamos la realidad.

ESTRUCTURAS COGNITIVAS: Se refieren a las creencias, suposiciones tácitas, valores, compromisos y significados que influyen en la manera de interpretar la realidad.

(Meichembaum, 1977)

Los pensamientos son un aspecto del procesamiento de la información. Forman parte de la conducta pensante. Es posible actuar sobre ellos organizándolos de forma que nos ayuden a conseguir nuestros propios objetivos, a ser más eficaces.

Los pensamientos **SON**:

- **PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN.** Cuando pensamos interpretamos lo que ocurre a nuestro alrededor. Tendemos a interpretar la realidad a nuestra manera, según estilos cognitivos.
- **UN DIÁLOGO INTERNO o AUTODIÁLOGOS.** Cuando activamos nuestros pensamientos ponemos en marcha un diálogo interno.

Lo que nos lleva a

**APRENDER
A**

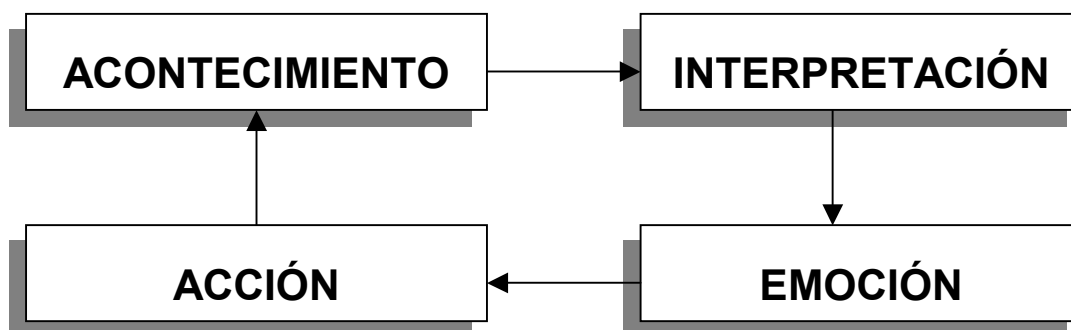
- **PERCIBIR LA REALIDAD OBJETIVA,** a ver las cosas como son y no como a nos parece que son. Se trata de percibir la realidad más objetiva, más ajustada a los hechos y menos distorsionada por los juicios de valor.
- **CONSTRUIR AUTODIÁLOGOS QUE AYUDEN A SER EFICAZ,** a construir un diálogo interno que ayude a afrontar y resolver situaciones y que genere mayor disfrute y satisfacción personal.

2.10.2.5. Los pensamientos activan estados emocionales concordantes.

Las cogniciones activan respuestas emocionales concordantes. La explicación hay que buscarla en la neurofisiología. La mayor parte de nuestras emociones son el resultado de las interpretaciones que las personas hacen de los acontecimientos que giran a su alrededor.

Detrás de emociones como la ansiedad, la tristeza, el desánimo, el enfado o la ira, ... se esconden pensamientos llamados perturbadores o irracionales. Detrás de emociones como la ilusión, la confianza, el optimismo, ... se esconden pensamientos racionales, ajustados a hechos objetivos, y guiados por la lógica de la razón.

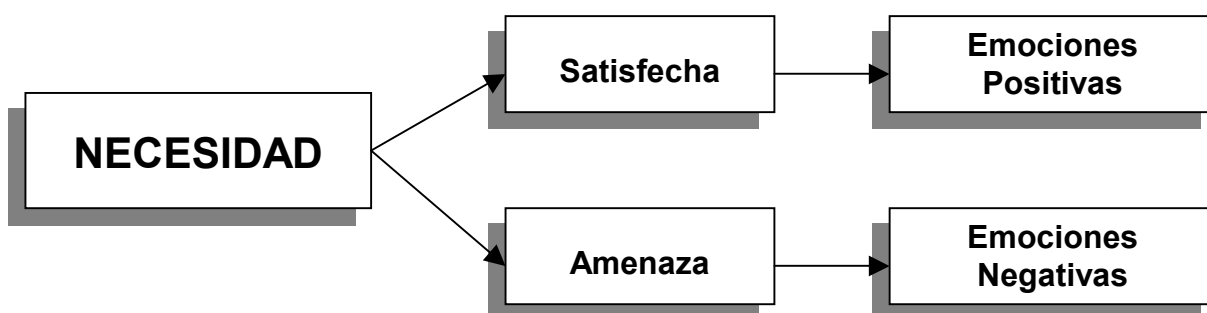
El proceso puede representarse de la siguiente manera:



Las personas no son conscientes del papel que juegan las cogniciones o pensamientos en la generación de emociones, porque se produce con mucha rapidez y habitualmente de manera inconsciente.

El procesamiento de la información es tan rápido que se produce de forma automática o no consciente. Por ello las personas creen equivocadamente que los hechos y las personas mueven nuestras emociones. Cómo interpretamos los hechos y explicamos el comportamiento de las personas es la génesis de nuestras emociones.

Procesamos la información en relación muy directa con nuestras necesidades y deseos.



2.10.3. PASO 2º: Diferenciar entre pensamientos que ayudan y pensamientos que generan problemas.

El aprendizaje hace posible que las acciones o conductas lleguen a realizarse de forma automática, no consciente. Vestirnos, conducir nuestro vehículo, jugar al fútbol, suponen cadenas de pequeños comportamientos que han sido aprendidas y que llegan a realizarse de forma automática. El elevado grado de dominio y la práctica habitual de una conducta llevan a que ésta se realice aparentemente sin pensar, de forma automática.

El modo en que procesamos la información, las palabras que empleamos al construir nuestro diálogo interno, los acontecimientos sobre los que focalizamos nuestra atención, los que escogemos para analizarlos, buscarles explicación, o para recordarlos, responden a hábitos o pautas automáticas de conducta que hemos ido aprendiendo a lo largo de nuestro desarrollo y de nuestra experiencia. Nos referimos a nuestros estilos cognitivos o formas de procesamiento de la información.

Nuestra atención selecciona determinados acontecimientos y recuerdos sobre los que se centra, de forma que los analiza, los interpreta o les busca explicación, los relaciona con experiencias vividas anteriormente, realiza inferencias, saca conclusiones, organiza creencias, etc...

Los autodiálogos son constantes. La mayoría de ellos toman la forma de frases que se repiten una y otra vez, ante determinados acontecimientos. Tendemos a emitir autodiálogos similares ante los mismos acontecimientos.

Las personas tendemos a recordar más unos acontecimientos que otros, según el estilo cognitivo.

Cuando se está triste, se evocan recuerdos tristes y los autodiálogos giran en torno a ellos. Cuando se está alegre ocurre al revés. También tenemos una serie de experiencias, historias, recuerdos memorizados que recordamos con más facilidad. Del mismo modo, se tiende a tener un punto de vista selectivo que toma en cuenta solo ciertos aspectos de la vida cotidiana, de forma que uno está más pendiente de los defectos o errores o bien tiende a ser consciente de oportunidades y consecuencias positivas que le brindan las situaciones que va viviendo.

El diálogo interno, el recuerdo selectivo, las explicaciones preconcebidas, y los puntos de vista selectivos conforman las pautas habituales de pensamiento. Conocer e interpretar las emociones se basa, en su mayor parte, en identificar las pautas de pensamiento automáticas y habituales, y las creencias o valores.

Al cambiarlas, modificando el modo en que se interpretan los acontecimientos, se puede alterar la experiencia vital de manera espectacular y positiva. Cambiar el modo en que se piensa tiene consecuencias sobre el modo en que se siente y se actúa.

Un primer paso para cambiar el modo de pensar es diferenciar entre los pensamientos que ayudan (positivos) y los que generan problemas, o perturbadores (negativos).

PENSAMIENTOS POSITIVOS

- Reflejan la realidad objetiva, la referida a los hechos
- Ayudan a actuar de forma eficaz ante los problemas o conflictos
- Refuerzan la tranquilidad, la motivación, la autoestima, y contribuyen a mejorar el estado de ánimo.

Excepción: señalar una dificultad con la intención de hacerle frente y superarla, genera malestar pero es un pensamiento positivo ya que ayuda a resolver problemas

PENSAMIENTOS NEGATIVOS

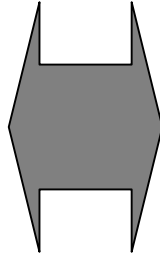
- Distorsionan la realidad, ofrecen una visión sesgada
- Generan problemas o conflictos
- Alejan de la posibilidad de resolver con eficacia una situación problemática
- Refuerzan estados de ansiedad, angustia, tristeza, desmotivan, reducen la autoestima, refuerzan el malestar personal.

Excepción: los autoengaños nos dejan tranquilos, pero nos alejan de la posibilidad de mejorar o resolver una situación, por lo que son siempre pensamientos negativos

PENSAMOS COMO SENTIMOS, SENTIMOS COMO PENSAMOS.

PENSAMIENTOS POSITIVOS

Atención centrada en la acción
Toma de decisiones
Percepción de buenos momentos y recuerdos
Percepción de los logros o éxitos

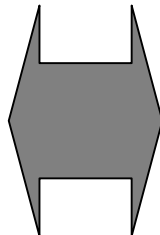


ESTADOS EMOCIONALES

Tranquilidad
Confianza
Ilusión
Motivación

PENSAMIENTOS NEGATIVOS

Preocupación recurrente
Anticipar dificultades posibles
Percepciones distorsionadas
Pensamientos irracionales
Mecanismos recurrentes que recuerdan las consecuencias desagradables de los problemas



ESTADOS EMOCIONALES

Ansiedad o angustia
Tristeza
Desánimo
Enfado
Apatía

**pensamientos
emociones**

2.10.4. PASO 3º: Identificar los autodiálogos que ayudan, o que ponen en disposición de resolver situaciones de conflicto.

Existen pautas de comportamiento cognitivo que incrementan la eficacia, reducen los conflictos, y ayudan a mejorar la satisfacción personal, el disfrute y la felicidad.

A continuación se enumeran varias pautas de conducta cognitiva que tienen el efecto común de ayudar a salir adelante, de mejorar la eficacia. Estas son las siguientes:

- Construir **autodiálogos** que, respondiendo a la realidad objetiva, concreta y operativa, transmitan tranquilidad, den ánimo o motiven hacia la acción, refuercen la autoestima, y guíen hacia el comportamiento eficaz.
- Establecer o fijar **metas realistas**, inmediatas o a corto plazo, que sean accesibles, que dependa el alcanzarlas directamente del propio comportamiento.
- Identificar las situaciones atendiendo exclusivamente a los **hechos**, a lo que ocurre, se escucha o se ve. Se trata de **objetivar**, focalizar la atención sobre los hechos.
- Permanecer **centrado en la tarea**, en la propia ejecución más que en el posible resultado o rendimiento. Dar más importancia, atender o **cuidar** más al proceso, a **la ejecución**, a la tarea, a cómo realizarla, que al posible resultado, o a cómo pueda salir.
- Atender a las acciones que estamos haciendo. Se trata de “**meternos**” en **lo que hacemos**. Tratar de que nuestros pensamientos y nuestras acciones vayan de la mano. Se trata de “distraer” nuestra mente con lo que estamos haciendo. En realidad, consiste en que nuestra atención y pensamiento se vean arrastrados por el flujo de las acciones, de la propia ejecución. Ello pasa por practicar una atención externa y dirigirla hacia estímulos pertinentes de la tarea.
- Recordar las **propias cualidades o habilidades** de que uno dispone, por muy difícil que parezca la situación. Se trata de reconocer e identificar aquellas cualidades que uno tiene, de las que se puede echar mano para resolver una situación, de las que uno se puede sentir satisfecho. Lo que hay que hacer especialmente en los momentos de dificultad o responsabilidad.
- Saber identificar aquellas **cualidades que a uno le gustaría mejorar**, estando pendiente de ellas únicamente para entrenarlas y desarrollarlas, no para lamentarse por ello.
- Tener iniciativas de **realizar actividades agradables**, de hacer cosas que le llenen a uno, que le satisfagan a nivel personal, que le generen un disfrute intrínseco a la propia realización de la actividad. No hay que esperar

a tener ganas para realizarlas, ni que surja por sí sola la posibilidad de realizarlas.

- Provocar, buscar, detectar, atender y recrearse en los “**pequeños pero buenos**” momentos de cada día.
- Recrear nuestra mente en situaciones que se han resuelto de forma eficaz o que han resultado agradables tratando de encontrar las **claves de por qué se ha actuado con eficacia o por qué han resultado agradables**, para así ir teniendo el control de la situación y volver a actuar de forma similar, lo que garantiza la eficacia y el disfrute una vez más.
- Ante los problemas, hay que identificarlos cuanto antes y trabajar para **darles una buena solución. Más que preocuparse hay que ocuparse** de los problemas, tomando decisiones razonadas.
- Construir **autodiálogos que a uno le guíen** en el afrontamiento de los problemas o situaciones conflictivas.
- Construir **autodiálogos que ayuden** a planificar u organizar, a crear o imaginar posibles soluciones.
- Saber encontrar una **explicación realista** a los conflictos o dificultades que van surgiendo, sin pensar por sistema que es uno el responsable de los mismos o son los demás los que tienen la culpa.
- **Ser flexible en cuanto a las decisiones tomadas.** Una decisión no tiene por qué ser válida para siempre. No todas las decisiones son definitivamente válidas.
- Ser **flexible en las opiniones**, valores y creencias. Se trata de estar receptivo a introducir cambios cuando uno se da cuenta de que su punto de vista es inexacto.
- Atender a los **logros y progresos** que uno va realizando y alcanzando, por pequeños que sean, sintiéndose orgulloso de ello.
- Saber **convivir con los riesgos** o dificultades inherentes a cualquier situación o actividad. Para ello es necesario distinguir entre posible y probable. No todo lo posible es probable. En ocasiones el error está en vivir una posibilidad muy improbable como si fuese a darse con toda seguridad. En nuestras manos está trabajar para hacer que los riesgos sean poco probables.
- Saber identificar y reconocer en los demás aquellas **cualidades o aspectos que son a fines** o se comparten. No tener apenas presente en aquéllos, con los que se ha de convivir, los aspectos o cualidades que nos separan y por las que se discrepan.

AUTODIÁLOGOS QUE AYUDAN A SALIR ADELANTE

- **Reforzadores del Ego:** Afirmaciones que autoaniman, que recuerdan las aptitudes positivas que uno posee.
- **Sustitución:** Sustitución de palabras o frases de tipo irracional por otras que respondan a lógica y a la razón.
- **Interrogatorio:** El uso de preguntas para dirigir la atención hacia cuestiones clave o poner énfasis en el carácter irracional de un pensamiento.
- **Desafío racional:** El uso de autodiálogos memorizados o de argumentos racionales que ayuden a desorganizar creencias absurdas o irracionales.
- **Evaluación objetiva:** El análisis de la realidad objetiva, de la situación, de los pensamientos, y del comportamiento presentes.
- **Análisis de costo-beneficio:** La enumeración de ventajas y desventajas de una pauta de pensamiento o de conducta determinada.
- **Afirmaciones de reconducción:** Afirmaciones que reconducen la atención y la iniciativa hacia acciones más racionales, productivas y eficaces.

Todas estas pautas de pensamiento, que se acaban de enumerar, podríamos identificarlas bajo la etiqueta de pensar de forma positiva. Es posible aprender a pensar de forma positiva, esto es, a organizar los propios pensamientos o a procesar la información de forma que nos ayudemos a actuar con eficacia.

Las características que identifican el pensamiento positivo son: 1) procesar la realidad objetiva tal cual se presenta, atendiendo a los hechos; 2) trabajar exclusivamente en la búsqueda de soluciones cuando surgen los conflictos; y 3) atender y percibir los buenos momentos o las buenas perspectivas de cada situación.

NO

No se trata de ver el “lado positivo” de las cosas, lo que supone ignorar una parte de la realidad y quedarse solo con lo más “bonito”.

SI

Supone tener una actitud ante la vida, de ver las cosas como son, disfrutando de lo bueno, y buscando soluciones ante las dificultades y conflictos.

Ser positivo

2.10.5. PASO 4º: Autodiálogos perturbadores, que generan problemas.

Nuestro diálogo interno puede ofrecernos la realidad de forma distorsionada, especialmente por los juicios de valor o por las emociones surgidas en torno a las situaciones. Puede también ser fuente de malestar, incluso incrementando el ya propio de la situación de conflicto. Incluso, puede llegar a generarnos nuevos conflictos.

Construyendo un diálogo interno negativo, automáticamente contribuimos a que nos sintamos mal y se compliquen las situaciones, siendo que además nos estamos distorsionando la realidad. No tiene sentido que acabemos convirtiéndonos en algunas ocasiones en nuestros mayores enemigos por cómo procesamos la información. Los prejuicios de los que nos rodeamos, los puntos de vista con los que analizamos las situaciones, las creencias que nos guían, los juicios de valor que emitimos, cómo interpretamos las situaciones que vivimos, los autodiálogos que nos hablamos interiorizadamente, en ocasiones son pautas de conducta perturbadoras.

Conviene identificar estas formas de pensamiento que son perturbadoras para ir modificándolas, lo que nos ayudará a cambiar nuestras emociones y nuestro comportamiento. A continuación se indican algunas de éstas formas de pensar que ocasionan problemas:

- Dejarse llevar por **impresiones**, suposiciones, opiniones, creencias, valoraciones subjetivas, que van más allá de los hechos y que suelen distorsionarlos.
Ejemplo: *“Los alumnos no están por aprender y vienen a pasárselo bien”*.
- **Anticipar riesgos**, dificultades y conflictos que pudieran aparecer y que no es probable que aparezcan. Ni siquiera es probable que se den.
Ejemplo: *“Ya verás como se dan cuenta los alumnos de que no domino bien está parte de la materia”*.
- **Confundir posible y probable**. Lo posible muchas veces es muy poco probable.
Ejemplo: *“Evito las reuniones con padres por que son una fuente de problemas”*.
- **Dejar volar el pensamiento**, permitiendo que se aleje de lo que estamos haciendo, lo que resta eficacia, es fuente de malestar y ocasiona nuevos problemas.
Ejemplo: *“No puedo dejar de pensar en el disgusto que he tenido con mi hijo”*.
- Caer en **autodiálogos recurrentes** que nos recrean en nuestro malestar o mala fortuna, alejándonos de la posibilidad de resolver y superar dicha situación.
Ejemplo: *“No tolero a aquellos alumnos que no quieren hacer nada”*.

- Hacer **afirmaciones rotundas** que siempre son exageraciones a partir de algún hecho. Son afirmaciones con “siempre”, “nunca”, “jamás”, “nadie”, “todo el mundo”, “absolutamente”, “la gente”, etc...
Ejemplo: *“Jamás podré controlar los problemas que tengo en el aula”.*
- Hacer afirmaciones con “**tendría**” o “**debería**”. Transmiten connotaciones de que se trata de una expectativa muy importante para uno, no sintiéndose capaz de alcanzarla, y que no perdonándose. Ejemplo: *“Tendría que tomarme las cosas de otra forma; tendría que resolver mejor los conflictos en el aula”.*
- Hacer afirmaciones con “**y si...**”. Es una forma de abrir la puerta para que nuestros temores se hagan realidad. Cuando anticipamos alguna dificultad, organizamos nuestro comportamiento, sin querer, de forma que contribuimos a que ello ocurra.
Ejemplo: *“Y si me toman el pelo”.*
- Hacer afirmaciones con “**pero...**”. Muchos autodiálogos de tipo positivo quedan condenados o anulados por una segunda afirmación introducida por “pero”.
Ejemplo: *“Parece que hoy han estado más trabajadores, pero será que la clase era a primera hora y, de todas formas, ya veremos lo que dura”.*
- Fijar **grandes metas y a largo plazo**, que refuerzan su carácter de lejanas e inaccesibles.
Ejemplo: *“He de conseguir que todos los alumnos/as se interesen por mi materia o área”.*
- **Atender** especialmente a los **conflictos**, dificultades, preocupaciones, o cualquier otro aspecto desagradable de las situaciones o de las personas.
Ejemplo: *“He tenido un enfrentamiento con otro profesor, un compañero, y no puedo desconectar fácilmente de lo que pasó. Ya verás como volvemos a chocar”.*
- Dar más importancia, atender o **cuidar más el posible resultado** que el proceso, la ejecución o la tarea para lograrlo.
- Estar excesivamente **pendiente de uno mismo**, con continuos autodiálogos sobre sí mismo. Practicar una atención “interna”, en el que el centro de interés suele ser siempre uno mismo.
- **Evitar tomar decisiones** o hacer frente a los problemas. Esperar a que sea el tiempo el que dicte las soluciones.
- Insistir en solucionar un conflicto, dificultad o problema que **no tiene solución** o que su solución no está en las propias manos.
- Explicar **habitualmente** el fracaso o el éxito tanto desde uno mismo como desde los demás.

- **Preocuparse de forma recurrente, obsesivamente, de los problemas. Darles excesivas “vueltas”**, olvidándose de que dicha situación conflictiva se puede resolver.
- **Focalizar la atención sobre** las preocupaciones, temores, dudas, llegando a retirarla de la tarea, la ejecución, etc...
- Analizar continuamente el comportamiento de uno mismo con la intención de detectar posibles errores. Ser **autocrítico por sistema**.
- Atender excesivamente y tener muy presentes aquellas cualidades personales de las que uno no se siente satisfecho, es decir a **lo que a uno no le gusta de sí mismo**.
- Ser excesivamente **perfeccionista**. Tener unas expectativas muy elevadas, lo que muy probablemente provoca decepción. Tratar de hacerlo todo de forma casi perfecta.
- Ponerse a la defensiva o **no aceptar las críticas y discrepancias**.
- Atender a **lo que aún queda por superar** más que a lo que ya se ha conseguido, logrado o superado. Ello desanima, invita al desánimo y al abandono, no favoreciendo para nada la autoestima.
- **Valorar todo de forma bipolar**, es decir bueno o malo, bonito o feo, afín u opuesto. Incluso, tener que valorar todo con agrado o desagrado. Las cosas son como son, sin ser necesariamente buenas o malas. Este aspecto es una forma de percibir las que lo añadimos las personas.
- **Realizar atribuciones erróneas**. Explicar los acontecimientos que se dan en torno a nosotros de forma sesgada, poco objetiva.
- Identificarse con los pensamientos o **autodiálogos de tipo irracional**. Son expectativas de tipo irracional aquéllas que van contra la lógica o la razón, cuyas probabilidades de darse son mínimas. En realidad, identificarse con este tipo de expectativas es apuntarse a vivir depeccionado. Los autodiálogos irracionales más comunes son los siguientes:
 - Todos me deben apreciar
 - Es terrible cometer errores
 - Es terrible que las cosas salgan mal.
 - No puedo controlar mis emociones.
 - Debería estar más atento a las situaciones de conflicto o peligro.
 - Es demasiado difícil lograr autodisciplina.

- No soporto cómo actúan los demás.
- No puedo cambiar mi forma de ser.
- Situaciones que he vivido anteriormente siempre me van a afectar.
- Existe una solución ideal para cada problema.
- Debería hacerlo mejor que los demás.
- Si los demás me critican es que he cometido un error.
- No puedo cambiar mis pensamientos o la forma de tomarme las cosas.
- Debería ayudar siempre en aquello que requiere ayuda.
- Nunca debo mostrarme débil.
- Es mejor no esperar nada ya que así te puedes encontrar sorpresas agradables y no decepciones.
- Los demás no se alteran tanto como yo.
- Nunca debería herir a nadie.
- Las personas fuertes no piden ayuda.
- Debo disimular mi ignorancia cuando desconozco algo.
- Sólo puedo hacer las cosas cuando estoy de ánimo.
- No es bueno pedir favores.
- Posible es lo mismo que probable.
- Soy inferior a los demás.
- Siempre soy el centro de atención
- No entiendo por qué otras personas actúan o son de esa manera
- Renunciar es la mejor estrategia para no sufrir
- Debo estar totalmente seguro antes de tomar una decisión
- Uno debe tener garantías antes de actuar
- Es deseable estar a bien con todo el mundo

- El cambio no es algo normal o natural.
- Es esencial saber el por qué de todo.
- Siempre hay algo detrás del comportamiento de los demás.
- Las personas deberían confiar en mí.
- Debería estar siempre animado o contento.
- Soy “gafe”, no tengo “suerte”, está escrito en “mi destino”
- Enfrentarme a los problemas es muy duro y me hace mucho mal.
- Aspiro a vivir sin problemas.
- Debería haber más justicia, “no es justo”.
- Siempre es mejor ser totalmente sincero.
- No tengo problemas.
- Aspiro a vivir sin problemas.
- La ansiedad es muy peligrosa.
- Con fuerza de voluntad se resuelve cualquier problema.

OTROS PENSAMIENTOS IRRACIONALES EN LOS PROFESORES

- Los alumnos que no trabajan es que no tienen interés.
- Con esfuerzo los alumnos lo pueden aprender todo.
- Si no tienen capacidad para aprender mi asignatura es inútil tratar de enseñarles.
- Si no hay absoluto silencio no se puede trabajar en el aula.
- Los padres no se interesan por el estudio de sus hijos
- Es justo lo de que cada maestrillo tiene su librillo
- Los alumnos más capaces no van a aprovechar sus capacidades si están con compañeros que aprenden más lentamente.
- Cuantos menos alumnos haya por aula mejor trabajo se puede hacer con ellos.
- Los alumnos más capaces deben ir a la Universidad ya que es en el único sitio en que aprovecharán sus capacidades.
- Cualquier alumno debe tener interés por aprender. Si no es así el trabajo del profesor es inútil.
- Todos los alumnos están atraídos o interesados por el mundo de la cultura y del intelecto.

2.10.6. PASO 5º: ¿En qué consiste la reestructuración cognitiva?

Muchos de nuestros autodiálogos responden a nuestras emociones del momento. Están guiados por el temor, la ansiedad, la inseguridad, el enfado, el pesimismo, la frustración, etc... Son pensamientos que nos hacen ver la realidad de forma distorsionada, según el prisma de cómo nos sentimos en esos momentos, y que nos generan malestar, y nos complican aun más las situaciones de conflicto.

Es muy importante aprender a detectar cuál es el mecanismo cognitivo perturbador que uno está poniendo en marcha, lo que ayuda a desorganizarlo. Estamos hablando de aprender a hacer una reestructuración cognitiva.

Reestructuración cognitiva:

Estrategia que ayuda a identificar, analizar y modificar las interpretaciones o pensamientos erróneos, distorsionados, alejados de la realidad, irracionales. Se trata de **encontrar el mecanismo por el que el pensamiento es erróneo o distorsionado**, lo que ayuda a reconstruir dicho diálogo interno. Ajusta el pensamiento a los hechos.

¿En qué consiste la reestructuración cognitiva?

Paso 1º: reflexionar sobre qué relación tan estrecha tienen los pensamientos sobre las emociones y las conductas.

Paso 2º: tomar conciencia de que nuestros pensamientos o interpretaciones en realidad son simples hipótesis, es decir, algo que se debe demostrar

Paso 3º: identificar cada uno de los pensamientos o interpretaciones

Paso 4º: analizar los pensamientos, ideas, suposiciones o interpretaciones para comprobar hasta qué punto se ajustan a la realidad, a los hechos.

Paso 5º: buscar otros pensamientos más verídicos, más ajustados a la realidad, a los hechos

Principales pensamientos perturbadores:

- **Generalización:** a partir de un hecho o un detalle, se extrae una conclusión general.
- **Filtrado:** se juzga o interpreta una situación, comportamiento de una persona, etc... solo en base a los aspectos o características negativas de la misma.
- **Polarización:** se interpreta cualquier cosa o situación de forma extrema, sin término medio. Bueno o malo, perfecto o desastroso. No hay término medio.
- **Catastrofismo:** se exageran las consecuencias desagradables de alguna situación difícil.
- **Interpretación del pensamiento:** sin dejar que el otro hable, exprese sus sentimiento, o explique su comportamiento, ya sabe lo que piensa y por qué actúa de esa manera.
- **Personalización:** todo lo que los demás hacen o dicen parece que va dirigido a uno. Uno es la referencia de todo lo que ocurre.
- **Falacias de control:** se siente víctima del destino, desamparado, incomprendido, indefenso, sin poder de cambio.
- **Falacia de justicia:** se cree que lo justo es lo que uno piensa o hace y que los demás actúan de forma injusta.
- **Culpabilidad:** se considera que los demás son los responsables del sufrimiento y los problemas de uno mismo.
- **Debería:** son expectativas elevadas o normas rígidas que son difíciles de cumplir. Transmiten la idea de que es algo muy importante para uno, que duda si es capaz de conseguirlo, pero que no se perdona a sí mismo por no lograrlo. O también suponen expectativas que los demás deben cumplir y a los que no perdona si no lo hacen.
- **Razonamiento emocional:** lo que parece de determinada forma debe ser así. Si parece que es estúpida seguro que es así.
- **Falacia del cambio:** uno siente que puede cambiar a los demás, lo que necesita en el fondo para la propia felicidad.
- **Etiquetas globales:** se generalizan una o dos cualidades negativas hacia un juicio negativo global.
- **Tener razón:** responde al deseo constante de tener razón o imponer sus razones.
- **La falacia de la recompensa divina:** uno espera verse recompensado algún día de todo el sacrificio y abnegación.
- **Pensamientos irracionales:** generarse expectativas cuyas probabilidades de darse son mínimas. va que van contra la lógica de la razón.

2.10.7. PASO 6º: Cómo parar y desviar pensamientos perturbadores, que se presentan de forma recurrente.

Una vez identificados los pensamientos perturbadores, lo más inmediato es modificar dichos autodiálogos, construyendo otro tipo de frases que hagan un diálogo interno diferente. Pero ello puede ser insuficiente. Dado que nuestros autodiálogos son hábitos, se mostrarán de forma recurrente, aparecerán y volverán a aparecer en situaciones similares.

Disponer de una estrategia o plan que nos ayude a **PARAR y DESVIAR** los pensamientos negativos puede resultar muy útil. Aunque los pensamientos parezcan difíciles de controlar cuando tenemos una preocupación que nos agobia, está en nuestras manos dejar de atenderles, parándolos y desviándolos. Ante los autodiálogos perturbadores que se presentan de forma recurrente, podemos hacer cosas que nos ayudan a pararlos y desviarlos.

Ello es muy útil ya que: 1) permite recuperar la calma, cortando con el malestar; 2) transmite la sensación de tener menos problemas; 3) permite mantener la atención y concentración en nuestras obligaciones; y 4) ayuda a encarar el problema de otra forma, con más serenidad y de forma más reflexiva.

Saber defenderse de los pensamientos negativos es muy importante ya que ocasionan graves problemas: 1) rompen la concentración, 2) disminuyen la autoconfianza, 3) disparan la activación provocando la aparición del estrés o ansiedad, 4) impiden pensar y tomar buenas decisiones, y 5) incrementan los errores.

La estrategia o **PLAN** que permite **PARAR y DESVIAR** los pensamientos negativos lo configuran los siguientes pasos / acciones:

1. **Darse cuenta** rápidamente de las **PRIMERAS SEÑALES** que indican que la aparición de los pensamientos perturbadores.
2. Decirse interiorizadamente **BASTA**, de forma categórica y rotunda, apoyándose en un gesto físico que ayude a vivirlo de forma categórica.
3. Hacer la respiración abdominal o diafrágica para reducir la activación incipiente, logrando **RECUPERAR LA CALMA**. Se impone una respiración lenta y tranquila a la vez que los músculos de todo el cuerpo se aflojan o relajan.
4. **PARAR Y DESVIAR LOS PENSAMIENTOS** que acaban de irrumpir haciendo lo siguiente:
 - Construir autodiálogos que refuercen la actitud de parar y no continuar: “no estoy dispuesto”, “no lo voy a hacer”, “es absurdo”...

- Hacer alguna de las siguientes acciones:
 - Fijar la atención en lo que uno está haciendo.
 - Ponerse automáticamente a hacer algo que capte la atención y oscurezca el autodiálogo perturbador: hablar, leer, ver la tv, mirar por la ventana, realizar alguna tarea doméstica, etc...
 - Recrear el pensamiento en imágenes o situaciones agradables.
 - Modificar con otros autodiálogos más realistas aquéllos que tendían a irrumpir y a inquietar o agobiar. Consiste en introducir racionalidad en el pensamiento irracional. Se trata de hacer un reestructuración cognitiva, como se ha explicado anteriormente.
5. Cuando se observe que se ha conseguido parar y desviar el pensamiento perturbador y recurrente, **SE FELICITARÁ POR ELLO** y quedará listo para reaccionar de idéntica forma si vuelve a aparecer.



**autodiálogo
perturbador**

¡¡stop - basta!!



AUTOCONTROL

2.11. Fluir, lograr que la mente fluya o que se vea inmersa en el flujo o corriente de la acción.

Las personas ganan en eficacia y en disfrute personal cuando logran “meterse” totalmente en lo que están haciendo, de forma que la sensación es que hacen las cosas sin pensar, sin esforzarse, logrando un rendimiento excelente. En ocasiones, lograr esta sensación resulta muy difícil. Hay personas que viven conectadas con sus preocupaciones, como con la radio continuamente encendida oyéndose sus propios autodiálogos, lo que les genera mucho malestar y les resta eficacia en las propias obligaciones. Les resulta imposible “meterse” totalmente en lo que hacen, centrarse en el instante presente. De hecho, “dejar volar” la atención puede llegar a convertirse en una fuente de problemas y de malestar. A continuación se analiza en qué consiste la sensación de flujo y cómo se consigue, que pueden hacer las personas para manejarla conscientemente.

Flow: fluir (Csikszentmihalyi, M.)

“Disfrutar de una **experiencia de flujo o experiencia óptima**”

La experiencia óptima se da cuando la información que llega a la conciencia es congruente con nuestras metas, por lo que **la energía psíquica fluye sin esfuerzo**. Se da un orden psíquico. En la sensación de fluir se tiene el control de la energía psíquica y todo lo que se haga añade mayor orden a la conciencia.

En la experiencia de flujo o experiencia óptima **la atención se emplea libremente para lograr las metas de una persona, sin que haya ningún desorden que corregir ni ninguna amenaza de la que haya que defenderse**. La atención logra que la mente se vea totalmente ocupada por la acción, de forma que la mente y la acción son una misma realidad. Surge el disfrute intrínseco, asociado a la realización misma de la acción. Es como estar flotando o sentirse llevado por el flujo o la corriente de la acción.

FLUIR = EFICACIA, DISFRUTE, AUTOCONFIANZA

Quienes logran el autocontrol en sus pensamientos y emociones hasta hacer posible que la mayoría de sus experiencias sean óptimas, es decir, aquéllos que son capaces de organizar su conciencia para experimentar que su mente fluya tan frecuentemente como sea posible **aumentan enormemente su calidad de vida. Construyen una personalidad más segura y más fuerte**, ya que la energía psíquica que han invertido en sus metas, las que ellos mismos habían elegido perseguir, las han rentabilizado al alcanzarlas con éxito.

ELEMENTOS QUE AYUDAN A QUE LA MENTE FLUYA

Los **elementos** que ayudan a que la mente fluya e incrementan el disfrute, la satisfacción o la autorrealización personal son:

- una **actividad desafiante** que requiere de habilidades específicas
- unir acción y conciencia, de forma que **la atención esté completamente absorbida por la acción**, llegando a confundirse uno mismo con la propia acción
- **los objetivos o metas están claros y se obtiene retroalimentación inmediata** de en qué medida la conducta le está acercando a la consecución de las metas
- **la atención está centrada en el instante presente**, en la tarea presente, olvidando cualquier otro aspecto
- **se da la sensación de control**, no se siente la posibilidad del error
- **se pierde la autoconciencia**, uno se olvida hasta de sí mismo
- **el tiempo sufre una transformación**, es más corto e incluso deja de existir
- se siente el **disfrute intrínseco** a la realización misma de la acción

Fluir / Orden Psíquico

- atención focalizada sobre la acción
- centrado en el instante presente
- la información que llega al cerebro es congruente con las metas o tareas
- conocimiento total o dominio pleno de las tareas
- ausencia de autodiálogos
- percepción de disponer de capacidad o de habilidades
- retroalimentación positiva inmediata
- aumenta la eficacia
- autoconfianza
- autocontrol
- disfrute intrínseco
- autorrealización

1. Desorden Psíquico

- la atención se reparte entre la acción y los propios autodiálogos
- la información se percibe como amenazante
- dificultad para meterse en la acción
- los autodiálogos refuerzan las dudas, el temor a fallar, los reproches, la autocrítica, ...
- percepción de escasa competencia para realizar la acción
- gran esfuerzo psíquico
- disminuye la eficacia
- sensación de frustración o decepción
- crisis o desorden psíquica

2.12. Preparar el afrontamiento de una situación.

2.12.1. Análisis de la situación de conflicto. Búsqueda de soluciones. Toma de decisión. Diseño y preparación del PLAN DE CONDUCTA

Las soluciones no están sólo en el autocontrol, es decir en vivir las situaciones de conflicto de forma serena y con una actitud positiva.

Las situaciones de conflicto requieren hacer un análisis, buscar soluciones, tomar decisiones, y llevarlas a cabo. Recuérdese el capítulo dedicado a la resolución de conflictos.

Una vez tomada la decisión ante una situación problemática o de conflicto, hay que elaborar un plan de acción o de conducta, un plan de afrontamiento. Llevar a la práctica la decisión tomada o aplicar el plan de acción consiguiente requiere la existencia y utilización de diferentes recursos, habilidades o estrategias.

HABILIDADES DE AFRONTAMIENTO PARA DOCENTES

PERSONALES

- Solución de conflictos
- Autocontrol emocional
- Autoestima
- Estilos de vida saludable

SOCIALES O DE RELACIÓN

- Comunicación
- Habilidades sociales en la relación con el alumnado
- Habilidades sociales en la relación con el profesorado
- Dirección de grupos
- Cohesión de equipos

PROFESIONALES

- Motivación
- Trabajo cooperativo
- Programación, didáctica, adaptación del currículum, evaluación...
- Resolución de conflictos en el aula
- Acción tutorial
- Organización y gestión de reuniones

2.12.2. Práctica imaginada, ensayo mental o visualización

Es posible ensayar las conductas que forman un plan para afrontar una situación de conflicto antes de ir a la situación real y hacerlo en vivo. Se trata de ensayar mentalmente o practicar con la imaginación. ¿Esto es posible? ¿En qué se fundamenta?. ¿Cómo se hace?.

La neurología ha puesto de manifiesto la importancia de los procesos ideomotores y, por tanto, de la utilidad de la práctica imaginada, ensayo mental o visualización.

IMAGINAR es una habilidad o destreza que poseen todas las personas. Unos la utilizan de forma consciente y explotan en su beneficio, mientras que otros la ignoran, funcionando en ellos sin intención ni control alguno. Las personas tienen en sus manos la posibilidad de utilizar la imaginación al servicio de preparar el afrontamiento de situaciones.

El poder de la imaginación es grande. Todas las personas pueden recordar momentos en que pensando sobre algo concreto han llegado a sentirse realmente como si lo estuvieran viviendo. Los pensamientos pueden llegar a mover las mismas emociones que experimentando una situación en vivo. Sabiendo manejar el pensamiento o imaginación se puede poner al servicio de la preparación de situaciones nuevas o difíciles.

La imaginación al servicio del afrontamiento de situaciones cumple varios objetivos:

Ensayo mental Práctica imaginada Visualización

El ensayo mental, práctica imaginada o visualización:

- ✓ **mejora la atención**
- ✓ **potencia la autoconfianza**
- ✓ **controla respuestas emociones**
- ✓ **entrena destrezas motrices y conductas**
- ✓ **ayuda a preparar situaciones que hay que afrontar**

JUSTIFICACIÓN CIENTÍFICA DE LA PRÁCTICA IMAGINADA, ENSAYO MENTAL O VISUALIZACIÓN

- el ensayo mental desencadena las mismas conexiones neuromusculares que el movimiento real a pesar de la ausencia de movimiento
- el ensayo mental desencadena respuestas psicofisiológicas o emociones muy similares a las que conlleva vivir la situación de forma real, lo que permite ensayar estrategias de autocontrol o aprender a ajustar las emociones a las exigencias de la situación
- el ensayo mental permite entrenar unas respuestas neuromusculares y emocionales que se almacenan en los procesos de memoria y que posteriormente facilitan su aparición espontánea o automática en la conducta en vivo
- el ensayo mental permite preparar o practicar la aplicación del plan de conducta fruto de una decisión tomada
- el ensayo mental de una acción programa en el organismo su ejecución
- visualizar o ensayar mentalmente incrementa la atención y concentración
- el ensayo mental mejora la autoconfianza, refuerza la percepción de que uno es capaz de afrontar la situación problemática y de resolverla de forma eficaz
- el ensayo mental, unido a la práctica real, permite multiplicar el número de ensayos lo que, sin duda, acelera el aprendizaje
- el ensayo mental es una forma de entrenar económica, sin esfuerzo, en la que uno no suda ni se cansa, puede parar y rectificar, y además el lugar de entrenamiento, la mente, lo llevamos siempre encima
- el ensayo mental es una de las estrategias que permite a las personas preparar y “dejar lista” una situación antes de afrontarla

¿Cómo se realiza la práctica imaginada?

Paso 1º: Estimular la imaginación:

Elegir un lugar o entorno habitual: La propia casa. Imagina que estás en la sala de estar de tu casa. Mira a tu alrededor y observa todos los detalles que hay en ella, como si estuvieras allí mismo. ¿Qué estás viendo?. ¿Qué sonidos estás escuchando?. ¿Qué temperatura hay en ella?. ¿Cómo es el olor del propio ambiente?. Se trata de estimular la activación de todos los sentidos.

Este ejercicio conviene hacerlo con otras imágenes mentales habituales, como por ejemplo el lugar de trabajo, la imagen física propia, etc.... Este ejercicio conviene realizarlo antes de empezar a utilizar la práctica imaginada de forma sistemática. Hay que hacerlo hasta que se asegure uno mismo que imagina correctamente o maneja bien imágenes mentales.

Paso 2º: Elegir la ejecución que se va a trabajar o entrenar a través de la práctica imaginada.

Cuando ya se tiene diseñado un plan de conducta, fruto de una decisión tomada para afrontar y resolver una situación problemática, de dificultad o novedosa, se puede desmenuzar en las diferentes acciones que lo conforman.

En vez de llevarlo a la práctica directamente, sin preparación alguna, “sin anestesia”, es posible ir ensayando mentalmente cada una de las acciones por separado. Incluso, también es conveniente integrar todas las acciones en un todo para practicar de forma imaginada la aplicación del plan de conducta completo, desde la primera a la última acción.

Paso 3º: Concentración relajada.

La visualización es más eficaz si va precedida de la relajación. Por tanto, antes de iniciar la práctica imaginada hay que realizar la respiración profunda o el ejercicio de relajación breve. Se trata de generar un clima de tranquilidad para condicionarlo a la ejecución a practicar, y así favorecer la realización de las acciones propias de la ejecución o plan de conducta desde dicho clima de tranquilidad.

Paso 4º: Imágenes vividas.

Antes de poner en marcha el auténtico ensayo mental del plan de conducta, hay que meterse en la situación sobre la que se ha de realizar la práctica imaginada de la conducta. Para ello se cuidará poner en marcha la utilización de todos los sentidos, de forma que se han de observar todos los detalles propios del lugar y se tratará de sentir sensaciones similares (temperatura, luz, olor, ruidos, etc....) a las de dicho lugar y momento en los que se ha de aplicar el plan de conducta.

Paso 5º: Focalización positiva.

En general, debe dirigirse la atención a las acciones propias de la ejecución correcta. El objetivo de la visualización no es identificar y analizar los errores sino empezar a practicar de forma imaginada la ejecución correcta, antes que hacerla directamente o en vivo. Se trata de entrenar la respuesta correcta.

Paso 6º: Visualización de la ejecución, de las acciones, hasta observar que la situación de conflicto cesa al estar resuelta.

Uno va haciendo, en la mente, cada una de las acciones que conlleva el plan de conducta diseñado tras haber tomado una decisión como solución a un conflicto. Siempre desde un clima de tranquilidad, hasta el extremo que si al ir afrontando mentalmente una situación se observan síntomas de ansiedad se debe de parar la práctica imaginada para hacer la relajación y recuperar la calma. Habiendo recuperado la tranquilidad se debe proseguir con la práctica imaginada.

Unas últimas sugerencias para que la visualización sea efectiva son las siguientes:

- Para que sea más efectiva la visualización es interesante amagar los gestos implícitos en la ejecución.
- El tiempo dedicado a imaginar la ejecución correcta debería ser igual al que se necesita para ser ejecutada en la realidad. La visualización en tiempo real facilita el traslado de las imágenes a la vida real.
- La duración de una sesión de visualización no debe exceder los 10 o 15 minutos.
- Diariamente se pueden programar dos sesiones de visualización o práctica imaginada.

2.12.3. Afrontar la situación. Aplicar las acciones que conforman el plan de conducta, fruto de un análisis y toma de decisión y que han sido ensayadas previamente en el ámbito imaginado.

Llega el momento de pasar a la acción. Se trata de poner en práctica la estrategia o plan que se ha diseñado y ensayado para afrontar la situación de conflicto. Tanto el diseño del plan de conducta como la práctica imaginada ofrecen abundantes pistas sobre qué hay que hacer y cómo hay que hacerlo.

Evitar hacer frente a la situación real de conflicto sólo sirve para disparar el temor y potenciar la sensación de falta de recursos y de indefensión ante ella. La respuesta más ineficaz ante una situación de conflicto es evitarla o no hacerle frente.

3. SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES PRÁCTICAS

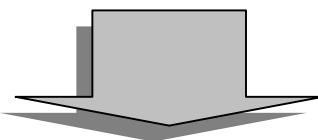
3.1. Ser uno mismo.

El control emocional suele tener mala prensa. Muchas personas asocian el control emocional a la renuncia de las propias emociones. Creen que siempre van a tener que estar reprimiéndose para que no aflore su forma de ser. De hecho, reivindican el derecho a ser como son y a que los demás los acepten así. Esto es un error. El control emocional debe ser entendido en su justa medida y no de forma equívoca.

Nadie debe renunciar a la capacidad de sentir, de emocionarse. No obstante, podemos aprender a ejercer un cierto grado de control sobre nuestras propias emociones. Si queremos conseguir las metas u objetivos que en el ámbito personal o profesional nos vamos planteando, es necesario en determinadas ocasiones ejercer un cierto control sobre nuestras emociones. Cuando tenemos que hacer frente a una situación problemática o de conflicto, mantener la serenidad, frenar el enfado, superar el temor y el desánimo, percibir una situación de forma objetiva sin distorsión alguna, son algunas habilidades de las que tenemos que echar mano para lograr resolver la situación con eficacia.

¿Es más “uno mismo” cuando da rienda suelta a sus emociones y renuncia a sus propios objetivos, por los conflictos que por ello se generan?.
¿Es más “uno mismo” cuando va logrando lo que se propone, contando con la comprensión y aceptación de los demás?

AUTOCONTROL EMOCIONAL



ALCANZAR LAS PROPIAS METAS = SER UNO MISMO

El control emocional, además de potenciar la eficacia personal, suele ir acompañado de mayor aceptación por parte de los demás, mejor percepción de sí mismo (autoestima), y mayor nivel de satisfacción personal.

El control emocional se refiere especialmente a las habilidades que permiten ajustar o frenar las emociones negativas, de forma que uno se acerque más a los objetivos o metas que persigue. En la medida en que se potencian las habilidades de autocontrol éstas van desarrollándose hasta ser auténticos hábitos de conducta. Las personas que entrenan diariamente las

respuestas que llevan implícito el control emocional llegan a reaccionar así, de forma automática ante las situaciones de conflicto. Con la práctica las respuestas de control emocional van tomando potencia hasta ser auténticos hábitos. Llegado ese momento las repuestas emocionales que escapaban al control se han ido debilitando y rara vez tenderán a aparecer. Por tanto, no es cierto que el control emocional suponga una renuncia ni una forma de represión de sí mismo, todo lo contrario.

La interacción con otras personas exige entender las emociones de los demás y controlar las propias, lo que es signo de un elevado grado de madurez personal y garantiza mayores cotas de satisfacción o felicidad.

3.2. Es posible ser inteligente en el ámbito de aprender y saber, pero manejarse torpemente en el ámbito de las emociones. Cuando los inteligentes actúan de manera poco inteligente

En el contexto de la enseñanza siempre se ha valorado mucho la dimensión cognitiva de los alumnos. ¿Cuánto es capaz de aprender cada alumno?. El profesorado ha estado muy preocupado de las capacidades o aptitudes más directamente relacionadas con el aprendizaje y el conocimiento.

La concepción de la inteligencia ha cambiado mucho en la última década. La inteligencia ya no se define como “aquello que miden los test”. El Cociente de Inteligencia (C.I.) ya no es la única referencia válida de la inteligencia. Esta visión de la inteligencia es estrecha, ya que únicamente contempla la capacidad de aprender o las posibilidades de aprendizaje.

La experiencia nos viene diciendo desde siempre que algunas personas con un elevado CI encuentran serias dificultades en el ámbito profesional y social. Otras personas con un CI más modesto se manifiestan mucho más competentes, llegando a triunfar en el ámbito profesional.

La inteligencia va más allá de la capacidad de aprender. Debe contemplar también cómo las personas se relacionan con el mundo, es decir cómo interpretan y manejan los sentimientos propios y ajenos. Es la parte de la inteligencia que tiene que ver con los sentimientos. Engloba habilidades tales como el control de los impulsos, la autoconciencia, la motivación, el entusiasmo, la perseverancia, la empatía, las habilidades sociales, ...

Inteligencia

**posibilidades de
aprendizaje**

**habilidades para la
interacción social y la
resolución de conflictos**

El déficit de inteligencia emocional repercute en gran cantidad de aspectos de la vida cotidiana, desde conflictos en el trabajo y problemas de pareja hasta trastornos de salud. Los trastornos relacionados con la ansiedad y el estado de ánimo suelen tener una relación directa con el manejo de habilidades específicas de la inteligencia emocional.

Los conflictos que viven algunos profesores se deben a la dificultad que encuentran para conectar y relacionarse diariamente con el alumnado o con otros profesores. También se deben a la poca eficacia con la que afrontan los conflictos inherentes a la labor docente. Es muy importante que el docente estimule y agudice su inteligencia emocional. Por desgracia, en algunos casos se ignoran los aspectos más básicos para manejarse en el ámbito emocional, lo que es una fuente continua de conflictos.

No es muy extraño encontrar personas que tienen muy desarrollado el ámbito cognitivo de la inteligencia, pero que muestran un auténtico déficit de inteligencia emocional. Algunas personas llegan a actuar como perfectos analfabetos emocionales.

3.3. Aprender a vivir y saber disfrutar.

En su trabajo diario el profesorado muchas veces se ve asaltado por los conflictos surgidos con el alumnado o con otros profesores, lo que dispara la preocupación lógica, gran parte de ella en forma de autodiálogos perturbadores, distorsionados, irracionales, lo que suele alterar el estado de ánimo, y puede generar sentimientos de indefensión y baja autoestima. Ello contribuye a que se perciba el futuro con pesimismo y a que sea más vulnerable ante las dificultades y conflictos.

En ocasiones los conflictos surgidos en el trabajo coinciden con otros conflictos surgidos en otros ámbitos, la pareja, los hijos, los amigos, consigo mismo. La sensación de estar agotado o quemado en el trabajo, la depresión, la ansiedad, el enfado, el aislamiento o inhibición, la tristeza, la apatía o inactividad, son estados emocionales que suelen acompañar estas situaciones de coincidencia de diferentes conflictos.

Las personas pueden aprender a entender, comprender, cambiar y superar estos estados emocionales, relacionados todos ellos con el malestar personal. Alcanzar el equilibrio personal y lograr una relación armónica con los demás permite afrontar la vida con optimismo y aumenta el bienestar o felicidad personal.

Aprender a hacer frente a los conflictos de la profesión docente o potenciar la eficacia profesional no es el único objetivo de este libro. Pretendemos ir más allá, ayudando al profesorado a saber procesar cualquier situación de forma más objetiva y positiva, a aprender a disfrutar de los pequeños detalles, a saber generarse buenos momentos, a vivir de forma satisfactoria, lo que sin duda ayuda directamente a disfrutar más de la profesión.

3.4. Mantener una actitud positiva ante la vida

Sentirse bien y actuar con eficacia es más fácil cuando existe una actitud positiva ante la vida, en general.

“Ser positivo” NO ES “ver el lado positivo” de las cosas. Hay que empezar deshaciendo este malentendido. Lo de “ver el lado positivo” transmite la idea de que ante una situación de dificultad o conflicto uno debe observar lo bueno que aporta dicha situación y no atender tanto a las consecuencias desagradables. No es esto. Se trata de potenciar una actitud ante las situaciones de conflicto y, por extensión, ante la vida.

Tener una actitud positiva supone ante todo ser tremendamente realista. No se puede ni se debe negar la realidad objetiva. Las situaciones son como son, tal cual se presentan. Se trata de atender a la realidad objetiva, operativa, la próxima a los hechos, sin permitir que éstos se vean revestidos de opiniones o juicios de valor.

“La realidad es el hecho en sí, no tanto lo que se piensa o se siente ante ello”.

Ante una situación de extrema dificultad la actitud positiva empieza manifestándose al tener plena conciencia de ello. Además, la actitud positiva se traduce en que, una vez identificada la situación crítica, los pensamientos se ponen en marcha o mueven, no para hacer algo que añada más dificultad ni malestar al ya propio de la situación, sino para trabajar exclusivamente en la búsqueda de soluciones.

Las personas que tienen una actitud positiva en las dificultades se mueven de forma inteligente, son buenos estrategas, son perseverantes, trabajan por la búsqueda de soluciones. Se ocupan de los problemas exclusivamente para buscarles soluciones. Planifican bien, ya que se fijan objetivos o metas a corto y medio plazo, nunca a largo plazo ni grandes metas, y anticipan de forma realista las dificultades que pueden surgir, con lo que se preparan adecuadamente para hacerles frente y superarlas. Así pues, son prácticos y eficaces ante los conflictos o dificultades.

Además, saben detectar, percibir, y recrearse en los pequeños pero buenos momentos de cada día. Trabajan de forma activa para que ocurran buenos o agradables momentos. El día está repleto de pequeñas situaciones que pueden ser motivo de satisfacción y placer. Si se tiene la atención focalizada sobre las situaciones de conflicto no se perciben las situaciones ordinarias de carácter agradable, con lo que emocionalmente se vive sumido en el malestar. Las personas que mantienen una actitud positiva saben disfrutar de la conversación con un compañero, de una tarea finalizada, de una actividad que ha resultado de interés para los alumnos/as, de un halago por parte de un alumno, de un pequeño progreso en el aprendizaje de los alumnos/as, de un apetitoso almuerzo, del ejercicio físico, de la lectura de un buen libro, de un baño relajante, etc....

Adoptar una actitud positiva ante la labor de enseñar tiene que ver con una cierta forma de vivir la profesión. Pasa por entender la dificultad de dicha tarea, en un momento de reformas estructurales y de cambio social, y por prepararse para realizarla de forma que uno mismo pueda sentirse satisfecho de ello y que pueda recibir la aprobación o valoración positiva de aquellas personas implicadas en la labor de enseñar, el alumnado, los otros profesores/as y los padres.

Los alumnos son los que son, no se pueden sustituir por otros. El contexto socio-familiar del alumnado es el que es, tampoco puede cambiarse desde los centros educativos. El profesor/a dispone fundamentalmente de sus propios recursos y de los que pueda coordinar conjuntamente con los otros profesores/as del centro. Se ha de centrar en las soluciones que están en sus propias manos. Estar pendiente del deber ser, lo que debería hacer el alumnado, sus familias y la propia administración educativa, suele generar desánimo y bloquea la aplicación incluso de aquellas soluciones que dependen del propio profesorado. Sin renunciar a la gestión de acciones que dependen de los otros, lo inteligente por parte del profesorado es centrarse en la parte de solución que depende de él, en las soluciones que están en sus manos. Aunque pueda parecer lo contrario, las soluciones que están en manos del profesorado son muchas. El margen de maniobra para hacer un trabajo efectivo y gratificante es bastante amplio. Eso sí, como se desarrollará en otro capítulo del presente libro, el profesorado debe tomar conciencia de que la labor docente debe responder al esfuerzo colectivo, a la unificación de criterios, o a la acción cooperativa del profesorado.

3.5. Hacer que la mente fluya, llevada por la corriente de la acción.

Los adultos van perdiendo una habilidad que han tenido de niños, la de estar metidos mentalmente en lo que se está haciendo, con la sensación de no pensar, teniendo la mente totalmente ocupada por la acción. Dado que los problemas o conflictos son mayores en los adultos, y arrastran su preocupación, y que las actividades del día a día van tornándose rutinarias, de forma que casi no requieren atención para realizarlas, las personas adultas suelen desconectar fácilmente de lo que están haciendo y dejan volar su atención, precisamente hacia los conflictos.

Estar metido en lo que haces genera una sensación muy gratificante. La atención se enfoca exclusivamente sobre la zona que tienes delante de ti, sobre lo que estás haciendo, de forma que permite que la mente conecte totalmente con ello. La atención se centra exclusivamente en lo que uno está haciendo, percibiéndolo con gran nitidez, a la vez que se oscurece todo lo demás, llegando incluso a perderse la conciencia de uno mismo.

La atención se mete en la acción, solo se procesa en el instante presente la acción, que ocupa totalmente el pensamiento. Los pensamientos y la acción son una misma realidad. Uno es en ese instante lo que está haciendo. La percepción en la tarea aumenta, las tomas de decisión en ella son más

rápidas, la posibilidad del error desaparece, se recibe retroalimentación inmediata sobre lo que se está haciendo, la sensación de estar capacitado para resolver la tarea o realizar la acción con eficacia es total, desaparecen las dudas sobre la propia ejecución y sobre la dificultad de la tarea, desaparece cualquier otro tipo de preocupación, temor, o exigencia interna, y surge un enorme disfrute asociado directamente con lo que se está haciendo. Es una sensación en que la mente fluye o se ve arrastrada por el flujo o la corriente de la acción. Desaparece el diálogo interno. Se trata de una experiencia plena, óptima, que refuerza la autorrealización personal.

Las personas suelen estar activas la mayor parte del día. Si lograsen que cada actividad fuera para ellos una experiencia óptima, es decir si fueran capaces de estar realmente en lo que hacen, se sentirían mucho más identificados con ello, serían más eficaces, y lograrían un disfrute mayor. A la vez se sentirían liberados respecto a los conflictos y problemas. Sería más fácil lograr el equilibrio interior y así estar más cerca de la felicidad.

3.6. Ser realista en la percepción de sí mismo. Saber quien soy, conocer lo que soy capaz de hacer.

La percepción que uno tiene de su propio nivel de competencia, tanto de las cualidades más desarrolladas como de las que debe mejorar o potenciar, tiene que ser ajustada a la realidad. De ahí la importancia que en la inteligencia emocional se le da a la autoconciencia.

3.6.1. Conocer de forma realista las propias cualidades o recursos de que uno dispone

Es muy importante tener plena conciencia de aquellas cualidades o recursos que a uno realmente le capacitan como profesional y como persona. Ello impulsa a las personas a la acción, les motiva para hacer frente a las situaciones de conflicto y buscarles soluciones. En las situaciones más conflictivas es especialmente necesario recordar quién es uno y de qué recursos dispone, lo que ayuda a trabajar en la búsqueda de soluciones y contrarresta el desánimo o la actitud de abandonar y evitar la situación.

3.6.2. Identificar las cualidades que uno debe mejorar

Es peligroso ignorar las cualidades que uno mismo ha de mejorar, creyéndose capaz de hacer frente a cualquier situación o con recursos de los que realmente no dispone. Pero tampoco es correcto tener la atención continuamente sobre ellas, sin la disposición de hacer algo para mejorarlas y con la sensación de que son auténticos déficits o carencias. Uno debe tomar nota de aquellos aspectos que quiere mejorar de sí mismo y simplemente ponerse en marcha para ir trabajando día a día en esa dirección, sin necesidad de estar continuamente recordándose uno mismo sus propios déficits o limitaciones.

“Los alumnos no tienen interés, no quieren hacer nada, no trabajan, les falta base, ...”. No es posible que las dificultades a la hora de enseñar y aprender únicamente se expliquen desde el alumnado. Es necesario introducir una cierta dosis de autocrítica por parte del profesorado, de forma que le lleve a revisar su propio trabajo, su relación con el alumnado, la coordinación con los otros profesores/as, etc....

En cambio, en las situaciones problemáticas o de dificultad es bastante común que las personas se dejen llevar por la preocupación, las dudas, o el temor al fracaso. Centran su atención en este tipo de pensamientos o autodiálogos, olvidándose de quiénes son, de los recursos que tienen para afrontar dichas situaciones. Hay personas que en las situaciones problemáticas tienden a bloquearse, sintiéndose como si no tuvieran soluciones aunque ello no es cierto.

No replantearse para nada el propio trabajo, individual y colectivo, considerando a los alumnos/as como los únicos responsables de su bajo rendimiento, y sentirse desbordado por una situación de conflicto al pensar que no se tienen habilidades o recursos para superarla, son dos formas de distorsionar la percepción realista sobre el propio nivel de competencia personal y profesional.

Hay que tener especial cuidado en cómo uno tiende a explicar las situaciones de éxito y de fracaso.

Hay profesores/as que consideran a los demás, los alumnos/as, sus padres, otros profesores/as, y la administración educativa como los responsables de sus dificultades y fracasos. Otros profesores/as, en cambio, tienden a sentirse ellos mismos los propios responsables de las dificultades que van encontrando diariamente en su trabajo. No es posible que siempre sean los mismos, los demás o uno mismo, los responsables del fracaso. Cuando esto se produce es por que se está dando claramente una distorsión cognitiva en el estilo atribucional o manera de explicar los hechos o acontecimientos.

3.7. El arte de complicarnos la vida.

Uno mismo puede convertirse en su mayor enemigo. En ocasiones, la propia forma de ser o experiencias vividas anteriormente, que nos han ido sensibilizando, nos llevan a reaccionar ante una situación de forma que solo conseguimos pasarlo realmente mal y complicar aun más las cosas. Desde la lógica emocional es bastante sencillo meterse en una “espiral de malestar”, por la que progresivamente contribuimos nosotros mismos a ir complicando las situaciones de conflicto y a incrementar el malestar personal.

Las principales acciones que tienen como único resultado la ineficacia y el malestar son las siguientes:

3.7.1. “Dar excesivas vueltas a las preocupaciones”, dudas, temores sin intención de buscar soluciones. Mucho esfuerzo para no dar un paso.

Es como meterse con el coche en una “rotonda” y darle vueltas y vueltas sin más. De esta forma, uno no camina en dirección alguna, consume mucha gasolina (energía), genera gran malestar, y provoca que los demás, si se percatan, no entiendan nada. Igual de absurdo es llevar continuamente las preocupaciones, dudas o temores en nuestra mente sin ánimo de hacer algo que cambie la situación que lo provoca.

Al análisis de las situaciones problemáticas hay que dedicarles el tiempo justo y necesario para tomar una decisión y hacer algo que las resuelva.

3.7.2. Generarse expectativas muy elevadas. ¡Cuidado con el perfeccionismo!

Es apuntarse a vivir decepcionado, en conflicto consigo mismo y con los demás. Hay que ser realista en el análisis de las situaciones y plantearse metas accesibles a corto y medio plazo. Lo contrario es “pedir peras al olmo”. Ser excesivamente exigente consigo mismo o con los demás conlleva un costo personal y social muy grande. Ayuda a vivir en estado permanente de frustración.

3.7.3. Tener la actitud de “pasar”. El peligro de la inactividad.

Hay quien piensa que lo más inteligente es “pasar”, es decir no tomarse las cosas demasiado en serio, no hacer mucho caso, renunciar a cualquier meta u objetivo, abandonar, tirar por el camino más fácil, cumplir con el horario sin más, hacer lo mínimo posible para sobrevivir profesionalmente, renunciar a la posibilidad de disfrutar de la profesión. Esta es una actitud errónea, fuente de muchos conflictos y de un gran malestar.

Una actitud bastante normal cuando las personas se sienten profesionalmente “quemadas” o agotadas es reaccionar “pasando” del trabajo. Ello es un error ya que ellas mismas van reforzando aun más la espiral de malestar. Egoístamente, pensando más en uno mismo que en la empresa, es una actitud nociva desde el punto de vista emocional ya que multiplica los conflictos de todo tipo y la insatisfacción personal.

Vivir con un pobre programa de actividades tiene un coste personal muy grande. Las personas amantes de la rutina tranquila, aunque de forma inmediata se sienten bien dado que viven una situación cómoda y exenta de riesgos, acaban teniendo problemas graves a nivel anímico. La inactividad favorece la aparición de estados depresivos.

3.7.4. Dejarse llevar por impresiones, valoraciones, juicios de valor, de forma que no se perciben los hechos en sí sino las emociones que éstos provocan. ¿Las cosas son solo como a mí me parece que son?

Cuando los hechos se revisten de opiniones o juicios de valor éstos se distorsionan, se genera una especie de niebla que hace que la realidad aparezca de forma confusa y difícilmente se encuentran pistas para resolver la situación problemática.

Algunos de los autodiálogos que pueden ilustrar este mecanismo son los siguientes: *“dar clase se ha convertido en una guerra diaria”, “los alumnos vienen al instituto a pasárselo bien”, “pocos alumnos quieren realmente aprender”, “hace un día triste”, “me fastidia cada vez más que no quieran dejar trabajar”,*

Percibir las situaciones de esta forma ofrece pocas alternativas sobre qué se puede hacer para cambiar lo que está ocurriendo. ¿Cuáles son los hechos que hay que cambiar?. ¿Cómo cambiarlos?. Se percibe no lo que ocurre sino lo que uno siente o piensa a partir de lo que ocurre.

3.7.5. Personalizar el conflicto, vivirlo como si uno fuese el centro de referencia de la situación conflictiva. Ser el centro de la diana.

Las situaciones de conflicto se producen por diferentes circunstancias y aunque uno las sufre no suelen ir dirigidas contra él. Es recomendable hacer el ejercicio de salirse e intentar ver el conflicto desde fuera, como si no fuera consigo mismo.

Algunos de los autodiálogos que pueden ilustrar este mecanismo son los siguientes: *“los alumnos disfrutan sacándome de mis casillas”, “fulano siempre intenta dejarme en ridículo delante de mis compañeros o del claustro”, “no tolero ese punto de vista o esa forma de pensar”, “no conecto con estos alumnos o con estos compañeros”, “soy gafe, tengo mala suerte”, ...*

3.7.6. Exagerar las situaciones. Hacer afirmaciones rotundas.

A partir de uno o varios elementos se suele generalizar, con lo que procesar la información así desarma totalmente de cara a la posibilidad de hacer algo para intentar cambiar la situación. Lógicamente se trata de una distorsión de la realidad.

Algunos de los autodiálogos que pueden ilustrar este mecanismo son los siguientes: *“la docencia está absolutamente desprestigiada”, “nunca voy a saber manejar a los alumnos más conflictivos”, “para mí dar clase ha perdido todo su encanto”, “todo el mundo va a la suya”, “no conecto nada con la juventud de ahora”, “me da la impresión de que dar clase no es lo mío”, “nadie se cree lo de la calidad de la enseñanza”, “los alumnos no saben nada”, “en este centro he caído en desgracia”, ...*

3.7.7. Anticipar dificultades o problemas. La autoprofecía cumplida.

En la medida en que uno anticipa un problema está abriendo la puerta para que éste se dé. Las personas cuando temen que ocurra algo, sin darse cuenta, organizan su comportamiento de forma que contribuyen a que ellos ocurra. Se trata de lo que en psicología se conoce como la “autoprofecía cumplida”. Es una manera de ir generándose uno mismo sus propios obstáculos.

Algunos de los autodiálogos que pueden ilustrar este mecanismo son los siguientes: *“este curso que comienza va a ser duro para mí”, “no creo que me pueda hacer con estos alumnos”, “con este compañero me da la impresión de que voy a chocar”, “creo que acabaré pidiéndome una baja”, “si les dejas un poco los alumnos acaban tomándote el pelo”, “con los padres hay que tener la menor relación posible porque con ellos van las quejas y los problemas”,...*

3.7.8. Valorar todo de forma bipolar. No todo es blanco o negro.

Tender a valorar todo como ubicado en dos extremos, bueno o malo, próximo u opuesto, correcto o incorrecto, bonito o feo, es una distorsión de la realidad. Es la propia mente la que tiende a clasificar a las personas o las situaciones de esta forma.

Algunos de los autodiálogos que pueden ilustrar este mecanismo son los siguientes: *“conecto o no tengo nada que ver con los propios compañeros”, “los alumnos que no quieren trabajar impiden hacerlo a los que sí quieren”, “hay pocos padres que colaboran realmente con los tutores, la mayoría pasan de ello”...*

3.8. Ser eficaz y sentirse bien en el ámbito personal está reñido con dejarse llevar por las propias emociones (enfado o ira, temor, desánimo, tristeza, ...). ¡Cuidado con “desahogarse”!

Sin renunciar a nuestra capacidad de sentir o de emocionarnos, es muy saludable razonar sobre los sentimientos y las emociones, las propias y las de los demás. Resulta, entonces, más fácil entenderlas y ajustarlas de forma que nos ayuden a lograr nuestros propios objetivos o metas.

En un conflicto con un alumno/a o con otro profesor/a, en muchas ocasiones, suelen dejarse llevar por el enfado lo que contribuye a que la situación se complique aun más. Desde una lógica emocional se pueden entender muchas respuestas que suelen suponer un desahogo, de forma que se hace o se dice lo que a uno le apetece según sus emociones, sin darse cuenta de que ello puede complicar el objetivo que uno mismo persigue. Muchas veces la lógica racional o de la eficacia está reñida con la lógica emocional.

autocontrol emocional = eficacia

"desahogarse" = conflictos

3.9. Ajustar el nivel de tensión: controlar la ansiedad y el estrés, y llenarse de energía para actuar. Ponerse a tono.

Deberíamos ser conscientes de la importancia que tiene la activación neurofisiológica sobre nuestra conducta. Es difícil alcanzar un rendimiento óptimo, el ajustado a nuestras capacidades, habilidades y recursos, cuando la activación nerviosa no es la idónea. Nuestro organismo es como un instrumento de música. Cuando no está bien afinado suena mal, desafina. Tanto si las cuerdas están poco tensas como si están demasiado tensas, el sonido no es bueno, no es el auténtico.

Las personas deberían aprender a identificar su nivel de activación idóneo, aquél en el que les hacen sentirse perfectamente dispuestas para la acción. Se trata de un nivel de activación que hace que se sientan perfectamente, dispuestos para la acción, y que rápidamente les introduce en el flujo de la acción. Bajo este nivel de activación tienden a rendir de forma óptima.

Un paso posterior es aprender a ajustar el nivel de activación o tensión. Las personas más nerviosas deberán aprender a reducir su nivel de activación, mediante técnicas de control de la ansiedad. Personas más tranquilas, hipotensas, deberán aprender a incrementar el nivel de activación o tensión, mediante las técnicas de energetización o de incremento de la activación. En el punto 2.9. de este capítulo encontrará más información sobre las técnicas de control de ansiedad y de incremento de la activación o energetización.

Cualquier persona suele observar cómo en alguna ocasión su activación se eleva demasiado, de forma que se bloquea cualquier respuesta o se actúa de forma impulsiva. Las personas más nerviosas están más expuestas a que su activación se dispare por exceso. La excesiva activación suele estar presente en diferentes respuestas emocionales como el enfado y la ansiedad. En este caso son especialmente útiles las técnicas de control de ansiedad, tanto la respiración abdominal como las técnicas de Jacobson. Aprender a controlar la ansiedad es especialmente recomendable en las situaciones de conflicto

En cambio, algunas personas suelen tener una activación media o arousal bajo. La astenia primaveral se identifica entre otros síntomas por una sensación de dejadez, de escasa energía. Siempre que se observe que falta energía para actuar las personas pueden incrementar el nivel de activación o tensión. Dar clase, hablar en público, dirigir un grupo, convencer o persuadir,

requieren de un dinamismo que sin la energía o tensión suficiente no es posible hacerlo bien. Entonces, es necesario echar mano de las técnicas que ayudan a incrementar el nivel de activación o tensión. Si se observa a la hora de actuar que el nivel de activación es bajo, habrá que elevarlo recurriendo a la utilización de técnicas de incremento de la activación o de energetización.

3.10. Hacer frente y controlar tanto el estrés como cualquier otra emoción negativa.

Cuando se fijan expectativas elevadas, cuando se observan las dificultades diarias para realizar la labor docente y los resultados tan desalentadores, cuando se siente la exigencia y el control social que de la labor de enseñar ejerce la sociedad, surge el conflicto interno y se dispara el estrés. Metido en el proceso de estrés, desde una lógica emocional, es normal responder con autodiálogos perturbadores y con estados emocionales caracterizados por la ansiedad. La tentación más inmediata es disparar la preocupación y multiplicar el esfuerzo para lograr las metas que se han programado. Si se observa que a pesar del esfuerzo no hay cambios, suele acabar apoderándose una sensación de indefensión, de no saber qué hacer para superar la situación.

Una de las situaciones de conflicto más difíciles de llevar es el sentirse desbordado por el trabajo. Un error entonces es evitar hacerle frente a la situación, o huir. Las conductas de evitación disparan el temor transformándolo en miedos y fobias, refuerzan la conciencia de la falta de recursos técnicos y personales, no contribuyen a mejorar y superarse personal y profesionalmente, y reducen mucho el nivel de autoestima. Algunas de las situaciones más evitadas por el profesorado son: tener una tutoría de 3º de ESO, dar clase en los cursos del segundo ciclo de la ESO, ir destinados a centros de una especial conflictividad, lo alumnos/as con necesidades educativas especiales graves, la coordinación con otros profesores con los que se sabe que hay discrepancias, etc...

Se ha de asumir que las situaciones de conflicto pueden desencadenar en respuestas de estrés. Pero también hay que saber que estas respuestas de estrés se pueden controlar y superar. Se puede aprender a controlar y superar el estrés. Ante un contratiempo grave, que puede tener serias complicaciones, lo lógico es que en un primer momento aparezcan respuestas de ansiedad, que incluso pueden hacerse permanentes dando forma al estrés. No obstante, en las manos de las personas está enfrentarse a la ansiedad y al estrés, controlar, y cambiar dichas formas de respuesta por otras más eficaz.

Recuérdese que las situaciones de conflicto también ofrecen oportunidades de cambio y de crecimiento en el ámbito profesional y personal. Suponen oportunidades de crecimiento en el ámbito individual y colectivo, para el equipo de profesores/as, ya que un elemento de cohesión en un grupo es la superación conjunta de las situaciones de conflicto.

A continuación se analizan los pasos de una estrategia dirigida a hacer frente y controlar el estrés. Pretende ser una estrategia que de forma sistemática se pueda emplear en cualquier situación que desencadene el proceso de estrés, ayudando a sustituir esta forma de respuesta por otras más efectivas.

3.10.1. Identificar en qué situaciones se responde con estrés

Se trata de ir identificando en qué situaciones responde uno automáticamente activando los autodiálogos perturbadores y disparando la activación uerofisiológica. Si uno trata de recordar aquellos momentos en que habitualmente lo pasa mal, en que la situación le desborda, puede saber rápidamente ante qué situaciones responde con estrés. Es como inventariar aquellas situaciones, ante cuya simple exposición, se pone en marcha el proceso de estrés.

Es cuestión de repasar en el ámbito del trabajo qué situaciones son las que ponen en marcha el proceso de estrés. Posteriormente, conviene repasar también qué otras situaciones fuera del trabajo provocan similares respuestas de estrés.

Tener identificadas las situaciones ante las que de forma automática se responde activando los autodiálogos y la activación excesiva, ayudará a ponerse en guardia y estar preparado para cambiar estas respuestas de estrés por otras más efectivas.

3.10.2. Identificar las primeras señales que indican el inicio de la respuesta de estrés

Las respuestas de estrés, la activación excesiva o los autodiálogos perturbadores, se pueden controlar cuando se inician, no cuando están a punto de desbordar. Por ello es muy importante darse cuenta del primer momento en que se inicia la respuesta de estrés.

Si no se es consciente de que se está poniendo en marcha el proceso de estrés se le refuerza y acelera manteniendo el diálogo interno negativo, incrementando la ansiedad, y actuando de forma poco efectiva, como evitar la situación que lo ha provocado. Si se toma conciencia de las respuestas de estrés cuando la preocupación y la ansiedad son muy exageradas, cuando ya desbordan, no es posible el autocontrol. Y además, se queda especialmente sensibilizado ante una situación similar por lo mal que se ha pasado, lo que ayudará a que más rápidamente vuelva a desencadenarse el estrés.

El autocontrol es posible cuando comienza el estrés, no cuando se siente uno desbordado. Por tanto, es necesario identificar las primeras señales o síntomas del estrés. Éstas serán o una sensación física particular que nos indica que la ansiedad acaba de aparecer, o bien un autodiálogo concreto a partir del cual todo se suele complicar. Percibir la sensación de acaloramiento, tensión o crispación debe ser la llamada de alerta que debe llevar a iniciar el autocontrol. Percibir el diálogo interno, el pensamiento perturbador concreto

que suele aparecer de forma recurrente, es otra señal que debe activar el autocontrol.

3.10.3. Se ha de decidir parar el estrés o cualquier otra emoción negativa (enfado, temor, desánimo, ...). Saber decirse uno mismo: ¡Basta!.

Se debería tener la inquietud de no mantener la respuesta habitual de estrés, aquélla que supone engordar el diálogo interno con autodiálogos perturbadores, disparar la ansiedad y realizar pocas acciones efectivas de cara a resolver el conflicto que la desencadena.

Es absurdo que uno mismo se convierta en su mayor enemigo. Ante una situación de dificultad o conflicto no se puede recurrir a una táctica cuyo resultado es pasarlo mal, no arreglar nada, y complicar las cosas aun más. Este es el resultado de responder con estrés. Luego, atendiendo a los resultados hemos de convenir que es una táctica poco eficaz.

Si se es realmente consciente de que dejarse llevar por el estrés es como permitir que la corriente de un río te arrastre hasta caer por la catarata, se dará cuenta que es absurdo, y será más fácil que trate de apartarse de la corriente y salir del río para no acabar como siempre, cayendo por la catarata.

3.10.3.1. Parar y desviar los autodiálogos que generan problemas. Levantar el pie del acelerador.

Por tanto, en cuanto se perciban las primeras señales que indican que uno empieza a responder con estrés, se debe utilizar alguna de las estrategias que ayudan a parar y desviar los autodiálogos perturbadores. Toda la información para aprender a realizar esta estrategia figura en el punto 2.10.5 del presente capítulo. En todo caso, se trata de frenar la preocupación excesiva y distorsionada parando el diálogo interno que habitualmente se utiliza en esas situaciones, aquellos autodiálogos que generan problemas.

Se debe parar el agobio que uno mismo se genera. Es como levantar el pie del acelerador, antes de frenar, y así evitar el accidente. No tiene sentido frenar cuando se sigue acelerando. De nada sirve intentar mantener la serenidad o recurrir a una técnica de control de la ansiedad si se mantiene el diálogo interno que retroalimenta el estrés.

No es posible atender y procesar a varias acciones a la vez. Si se está atendiendo al propio diálogo interno, no es posible atender a lo que se está haciendo. De ahí que dejar volar la atención, retirándola de lo que se está haciendo, sea muy peligroso ya que suele irse hacia el diálogo interno relacionado con los conflictos, con lo que se resta atención y se pierde eficacia en lo que se está haciendo. Así pues, el diálogo interno se puede parar y desviar ocupando el procesamiento de la información con otras acciones, como por ejemplo fijando la atención en la propia ejecución de la actividad que se está realizando.

Se debe parar y desviar el pensamiento automáticamente, en cuanto aparezca la primera señal indicadora del estrés, porque ya se sabe lo absurdo que es tropezar varias veces en la misma piedra. Como uno ya conoce qué tipo de diálogo interno, qué autodiálogos perturbadores, le lleva a encontrar problemas ha decidido no recorrer más ese camino, es decir no dejarse llevar por dichas afirmaciones. También se debe parar y desviar los pensamientos si no es el momento de ocuparse del análisis y búsqueda de soluciones para una situación de conflicto.

3.10.3.2. Desmontar los problemas que uno se crea. Acabar con las propias “películas de terror”.

Muchos de nuestros problemas tienen que ver con cómo vivimos las situaciones de conflicto o, incluso, cómo vivimos habitualmente cualquier situación.

En las situaciones problemáticas o de conflicto solemos ver auténticos “fantasmas”, que sólo son realidad en nuestra manera de procesar la información. Es el fruto de un diálogo interno (pensamientos) repleto de mecanismos perturbadores, distorsionadores de la realidad, irracionales, absurdos, ineficaces. De esta forma incrementamos el malestar propio de la situación problemática.

Es conveniente procesar la situación problemática con un cierto distanciamiento, como desde fuera, lo que ayuda a hacer un análisis más realista y objetivo.

A la vez, hay que razonar sobre lo que uno mismo está pensando o sintiendo. ¿Hasta qué punto lo que se está pensando tiene que ver con hechos, con algo que ha ocurrido o pueda ocurrir muy probablemente?. ¿Hasta qué punto son sólo impresiones?. ¿Qué se consigue pensar lo que se está pensando?. Si sólo se añade más malestar, no se cambian apenas las situaciones de conflicto, e incluso se complican aún más, se debería revisar el propio diálogo interno, los pensamientos. ¿Puede que esté utilizando algún mecanismo perturbador e irracional en el diálogo interno?. ¿Es absurdo lo que se está pensando?. ¿Qué pensamientos podrían ayudar a superar esta situación?.

Hay personas cuyo estilo cognitivo o forma de procesar la información les traiciona en muchas situaciones, sea problemática o no, ya que suelen construir su diálogo interno con mecanismos perturbadores, lo que es una continua fuente de conflictos y de malestar. Estas personas viven preocupadas, angustiadas, decepcionadas, insatisfechas. Cualquier persona, independientemente de la edad, está a tiempo de aprender a ajustar su diálogo interno a una percepción más realista, más inhibida respecto a autodiálogos perturbadores y recurrentes, y más eficaz o más satisfactoria. Incluso, es posible liberarse en gran parte de ese diálogo interno incesante, sometiendo el pensamiento más al flujo de la acción. De hecho, es deseable liberar el pensamiento del diálogo interno para centrarlo en la acción.

3.10.3.3. Mantener la serenidad o recuperar la calma. Frenar, poner el pie en el freno.

A la vez, hay que mantener la serenidad o recuperar la calma, si ya han aparecido los primeros síntomas de ansiedad. Desde la serenidad es más fiable cualquier análisis. La lógica de la razón y de la eficacia es fácil de mantener desde la serenidad o tranquilidad. Cuando el enfado, la ansiedad desbordan se abandona la lógica de la razón y se sustituye por la lógica emocional.

No se debe entrar en el análisis de una situación de conflicto si es es presa del enfado, de la ansiedad. Las conclusiones a las que se pudiera llegar no son fiables. Cualquier análisis debiera tratar de hacerse desde la serenidad.

Interrumpir, parar y desviar el diálogo interno que refuerza el estrés ya es un primer paso para recuperar la calma. No obstante, a la vez que se utiliza una estrategia de parar y desviar los pensamientos, es conveniente apoyarse en una técnica de control de ansiedad para mantener la serenidad.

3.10.4. Analizar la situación de conflicto para tomar una decisión. Coger al toro por los cuernos.

Si la situación de conflicto es evidente no hay más remedio que hacerle frente analizándola y tomando decisiones que ayuden a resolverla. Al respecto puedes encontrar toda la información que necesites en el capítulo anterior, sobre resolución de conflictos.

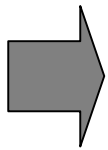
3.10.5. Ensayar la decisión tomada antes de hacerla en vivo.

No es suficiente haber analizado una situación de conflicto, haber tomado una decisión, y tener la disposición de llevarla a cabo. Antes de llevar a la práctica la decisión tomada, es posible ensayarla o entrenarla mentalmente, de forma que quede totalmente preparada para ser realizada. Es una forma de incrementar las posibilidades de actuar con eficacia.

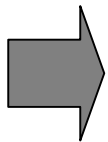
Ante situaciones problemáticas, de conflicto, que se afrontan por primera vez, o que entrañan dificultad, es muy conveniente ensayar mentalmente las acciones que conlleva la decisión tomada antes de llevarla a la práctica de forma real o en vivo. Una forma muy efectiva de entrenar o preparar las acciones a realizar ante una situación es la práctica imaginada, el ensayo mental o la visualización.

En el punto 2.11.2 de este capítulo encontrarás más información sobre cómo utilizar la práctica imaginada.

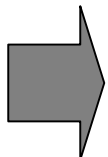
¡Es absurdo preocuparse de los problemas!



Preocuparse por problemas reales que no tienen solución es absurdo. Es cuestión de aceptar la realidad con naturalidad, las cosas como son.



Ante problemas reales que pueden tener solución, más que preocuparse, hay que ocuparse de trabajar en la búsqueda de soluciones o toma de decisión.



Ante problemas que tienen que ver con juicios de valor, suposiciones, impresiones o temores, la táctica es desmontar la "película" que uno se está haciendo (utilizar la reestructuración cognitiva o racionalizar los pensamientos perturbadores). Es absurdo preocuparse sin motivo real.

3.11. El noble y legítimo deseo de sentirse bien consigo mismo y con los demás.

Es muy legítima la aspiración de vivir en paz y de sentirse bien en el ámbito personal. No es, aunque lo parezca, un deseo egoísta y narcisista. Sentirse bien consigo mismo es un requisito previo para poder darse a los demás. Cuando uno se siente bien consigo mismo más fácil que los demás disfruten de él y que así se dé realmente a los demás. En cambio, cuando la insatisfacción y el malestar personal se apodera de uno se tiende a aislarse, se suele solemos preocupar o angustiar a los demás, y se está en disposición de ayudar o apoyar a nadie.

Siempre se está a tiempo de aprender a vivir de forma saludable desde el punto de vista emocional. Nunca es tarde. No es difícil aprender. El secreto está en tratar de andar un paso cada día y no abandonar en el intento, aunque en ocasiones llegue a apoderarse el desánimo. En este sentido hay que ir cambiando la expresión de “yo no puedo” por la de “yo no sé”. Si no puedo abandono, mientras que si no sé trato de aprender.

4. A MODO DE CONCLUSIÓN

Las emociones son el motor de nuestra vida. Nos acercamos a una persona por que nos sentimos atraídos. Iniciamos unos estudios porque despierta nuestro interés. Evitamos una situación porque pensamos que estamos en peligro. Nos asomamos a ver llover porque nos gusta, y podemos llegar a aplazar un viaje porque nos da miedo conducir con lluvia.

No obstante, nuestras emociones en ocasiones nos traicionan. Si grito a otra persona por que estoy enfadado, cuando hay un conflicto entre ambos, conseguiré complicar aún más la situación. Si me dejo llevar por la tristeza pensaré cosas desagradables de mí, de los demás, del mundo, del futuro, apenas haré alguna actividad agradable, cumplir con las obligaciones y nada más. Así me ayudo a sentirme más triste todavía. Si me dejo llevar exclusivamente por la pasión que siento hacia otra persona, sin utilizar la razón, puede ser peligroso para mí.

Sin renunciar a las emociones también hemos de dar protagonismo a la razón. No tienen por qué ser dos realidades enfrentadas. Todo lo contrario. Hemos de buscar la armonía entre nuestras emociones y nuestros juicios racionales. Haremos lo que nos dicten nuestras emociones. Pero ajustaremos nuestras emociones según nos dicte nuestra razón. Es verdad que las emociones son el motor de nuestra conducta, pero no deberíamos olvidar que la razón es el timón que nos ayuda a mantener la dirección elegida por nosotros mismos. El corazón está para sentir y la cabeza para pensar. Las emociones y la razón pueden caminar juntas en la misma dirección. No se les debe presentar como dos enemigos beligerantes.

Tomar conciencia de cómo uno piensa y siente es el punto de partida del autocontrol emocional. Este tiene que ver con razonar sobre cómo uno piensa o siente. Aprender a controlar las emociones ayuda a conseguir los propios objetivos, potencia las relaciones personales, y es garantía de sentirse bien consigo mismo. El control emocional requiere tener la aspiración de ser mejor o superarse a nivel personal, conocer cómo funciona nuestra mente y cómo se mueven nuestras emociones, aprender técnicas psicológicas o estrategias que favorecen el autocontrol, y estar dispuesto a entrenarlas diariamente en las situaciones de la vida cotidiana.

5. MATERIALES DE APOYO

5.1. CUESTIONARIO: ¿Debo preocuparme por mi estrés?

El estrés se muestra a través de muchos y diferentes síntomas. Es fácil que no seamos conscientes de estar sufriendolo, ya que sigo llevando mi vida diaria sin grandes cambios. A continuación señale si aparecen en Vd. Cada uno de los siguientes síntomas. Para ello señale una X en la casilla correspondiente, SÍ o NO.

	Síntomas del estrés	SÍ	NO
1	Estoy irritable, me enfado con facilidad		
2	Mis nervios llegan a bloquearme, como si me quedara paralizado, sin poder responder cuando surge un conflicto con un alumno o con otro profesor/a		
3	No tengo paciencia para esperar		
4	Me noto como acelerado por dentro		
5	Estoy un poco a la defensiva, temeroso, como si fueran a surgir problemas		
6	Me cuesta centrarme totalmente en lo que estoy haciendo		
7	Tengo prontos bruscos o me he vuelto un poco ofensivo		
8	Siento que soy criticado por otros/as profesores/as		
9	Ante un conflicto me preocupo en exceso y no puedo desconectar, dejar de pensar en ello		
10	Dar clase se ha vuelto una labor poco gratificante		
11	Creo que los alumnos/as me han tomado la medida		
12	Creo que a los alumnos/as les gusta sacarme de mis casillas		
13	No tengo ganas de hacer nada en mi tiempo libre		
14	Hablo bastante de mi trabajo		
15	Voy apresurado a todas partes		
16	Me cuesta escuchar a los demás y les suelo interrumpir		
17	He perdido el apetito, no tengo hambre, me siento lleno/a		
18	Estoy inquieto sin saber por qué		
19	Tengo ligeros mareos		
20	Me levanto cansado		
21	Me cuesta conciliar el sueño cuando me acuesto		
22	Me despierto muy pronto y rápidamente conecto con mis preocupaciones		

23	A veces llego a pensar que estoy enfermo		
24	Siento dolor en la espalda o en la nuca		
25	Tengo problemas para hacer la digestión		
26	Muevo mis dedos de las manos o mis piernas sin parar		
27	Espero el reconocimiento de mi trabajo por parte de los alumnos/as, del resto del profesorado, del equipo directivo		
28	Siento que cada vez conecto menos con los jóvenes de ahora		
29	Suelo poner el listón bastante alto, en cuanto a mis expectativas		
30	Tengo temor a envejecer dando clase		

Observe con cuantos síntomas del estrés docente se siente identificado Vd. Recuente en cuantos síntomas ha contestado SÍ.

Resultados	Recomendaciones
Hasta 10	Debe empezar a considerar que hay que tomarse las cosas con más serenidad, saber desconectar de las preocupaciones, y cuidar su ocio o tiempo libre.
De 10 a 20	No puede seguir así ya que está en el camino de encontrar serios problemas en la profesión, sentirse desbordado por el malestar, y tener problemas de salud.
De 20 a 30	Debería buscar ayuda para superar la situación que está viviendo.

5.5. CUESTIONARIO: ¿Pienso de manera positiva?

¿En alguna ocasión se ha detenido Vd. a observar cómo piensa, qué estilo tiene su diálogo interno?. Pensar de forma positiva es tener una actitud positiva ante la vida, lo que contribuye a tener menos problemas, actuar con eficacia en las situaciones de conflicto, disfrutar de las pequeñas cosas, optimizar el rendimiento en el trabajo, y construir una sólida autoestima.

A continuación encontrará unas afirmaciones que responden a pensamientos propios de una actitud positiva. Señale una X en la casilla correspondiente, según se identifique o no en cada una de las afirmaciones siguientes:

	Formas de Pensar	SÍ	NO
1	Cuando hago algo me inhibo o abstraigo fácilmente de todo		
2	Disfruto de momentos o situaciones que son sencillas y ordinarias, que se dan en el día a día		
3	Me llaman la atención las cosas hermosas		
4	No me cuesta tomar decisiones		
5	Suelo ver la realidad, tal cual se presenta		
6	Soy capaz de divertirme a tope en lo que me gusta		
7	Tengo inquietudes, proyectos, objetivos, ilusiones, por las que sigo luchando día a día		
8	En las situaciones de conflicto me gusta ser práctico, voy al grano, me importa sobre todo cómo puedo resolver la situación		
9	Me siento feliz en este momento		
10	Habitualmente me siento tranquilo y con ánimo para afrontar las obligaciones hasta con sentido del humor		
11	Me gusta reírme de mí mismo		
12	Entiendo que otras personas discrepen de mí o no les guste mi forma de ser		
13	Ante las dificultades busco soluciones, no me paro apenas a lamentarme por sus consecuencias desagradables		
14	Intento centrarme en lo que está en mis manos, en lo que yo puedo hacer, no tanto en lo que se debería hacer o deberían hacer otras personas		
15	Suelo ser una persona con un estado de ánimo estable		
16	Coincido con la idea de que los problemas son un reto que te ayudan a crecer		
17	En el fondo me gustan los cambios		
18	Necesito de vez en cuando formularme nuevos retos		
19	Soy capaz de disfrutar del olor del campo, del sonido de los pájaros, del aroma del café, de la paz del silencio, de una manifestación de afecto		
20	Suelo conseguir lo que me propongo, porque calculo bien las dificultades u obstáculos que pueden surgir y me preparo para superarlos		

21	Suelo conectar con la mayoría de la gente		
22	Me considero un “todo terreno” capaz de ir adaptándome y superando las dificultades que van surgiendo		
23	Soy muy consciente de mis cualidades, de las que me puedo sentir muy satisfecho		
24	Sé que aspectos de mí debo ir mejorando y trabajo para ello sin complejos		
25	En el fondo me gusta como soy		
26	Entiendo que a veces hay que estar dispuesto a pasarlo mal por que es normal en algunas situaciones. Tengo paciencia para entender y tolerar cuando me siento mal.		
27	Suelo estar crispado, enfadado, de mal talante		
28	Tengo la suerte de disfrutar de lo que hago en general		
29	Estoy empeñado en aprender a envejecer, en saber hacerse mayor		
30	No me da miedo el futuro. Me siento capaz de sobrellevar y de acabar superando la mayoría de situaciones que pudieran acontecerme		

Observe con qué afirmaciones se ha identificado al coincidir con su manera de pensar. Recuente cuántas X ha señalado en la columna del SÍ.

Resultados	Recomendaciones
Hasta 10	Tome nota. La vida no es como Vd. la percibe. Su estado de ánimo es el que posiblemente lo esté sufriendo. Debe buscar ayuda para que le enseñen a ver las cosas más como son, a disfrutar de ellas y a ser más práctico en los conflictos.
De 10 a 20	No debe preocuparse ya que en Vd. hay recursos para afrontar las situaciones del día a día. Sabe pelear y salir adelante. No suele bajar los brazos. Sabe vivir. En cambio, aún puede mejorar y aproximarse más a estados que se identifican con la felicidad.
De 20 a 30	Su forma de pensar es un seguro de vida para Vd. Es una persona fuerte, con muchos recursos para hacer frente a los problemas. Está tocando la propia felicidad. No cambie. Ayude a los demás a ver la vida con la misma perspectiva que Vd.

5.6. CUESTIONARIO: ¿Impido o dificulto la consecución de mis propias metas?. ¿Me complico mi propio trabajo?

A continuación hay una serie de expectativas y de conductas que pueden ser habituales en la escuela o en el instituto. Valore cuáles de ellas son habituales en Vd., con qué expectativas y conductas suele identificarse. Para ello marque una X en la casilla correspondiente:

	Comportamientos	SÍ	NO
1	Suelo coordinar poco mi trabajo con el de mis compañeros (departamento, equipo educativo..)		
2	Mi conducta en el aula depende en parte de mi estado de ánimo. Soy más permisiva o más exigente según mi carácter en el momento		
3	No soporto a los alumnos/as que no quieren hacer ni dejan hacer a los demás		
4	No suelo consensuar con los alumnos/as unas pautas básicas de conducta para el aula. Ellos/as ya saben muy bien como deberían de comportarse		
5	Trabajo con cierta prisa para poder acabar todos los contenidos previstos para el curso		
6	Evito reunirme con los padres ya que se consigue poco, en todo caso problemas		
7	No suelo hablar individualmente con los alumnos/as		
8	Con el alumnado suelo hablar exclusivamente de los aspectos relacionados con el estudio, los aprendizajes y las tareas escolares		
9	Apenas conozco aspectos más personales de mis alumnos/as		
10	Me preocupa mucho el alumno/a que podría ir muy bien por sus excelentes capacidades, al ser el nivel de sus compañeros/as más bajo		
11	Me conozco de sobra las excusas habituales de los alumnos/as		
12	Ya sé lo que van a decir antes de que abran la boca, tanto algunos alumnos/as como algunos otros profesores/as		
13	Difícilmente doy el brazo porque suelo tener razón		
14	Me gusta poner el listón bastante alto tanto para los alumnos/as como para los otro/as profesores/as		
15	El alumno que no va bien es porque no tiene interés y no trabaja lo suficiente		
16	Suelo decir lo que pienso, me gusta ser directo y claro		
17	En ocasiones evito decir lo que pienso para no tener problemas		
18	No suelo hablar con aquellos otros profesores/as con los que no conecto personalmente		
19	Con el resto del profesorado suelo hablar de cuestiones relacionadas con el trabajo		

20	Estoy irritable con los alumnos/as		
21	Intento no dejar pasar una a los alumnos/as para que no me tomen la medida		
22	Si oigo el murmullo en el aula pierdo fácilmente el hilo de lo que estoy explicando		
23	Con los alumnos/as que presentan un desfase escolar muy grande no se puede hacer nada si tienes treinta en clase		
24	Suelo dar más a mis compañeros/as que ellos me dan a mí		
25	Me cuesta hacer reproches o formular quejas al equipo directivo cuando considero que algo no funciona bien		
26	Con los alumnos/as que no traen los materiales no se puede hacer nada		
27	No me gustan las reuniones. Son una pérdida de tiempo.		
28	Ante un conflicto me altero bastante, me enfado o me pongo bastante nervioso/a.		
29	Se ha perdido el respeto al profesorado. Falla la disciplina. Se le ha restado autoridad al profesorado		
30	Reconozco que cada vez paso más de mi trabajo		

Observe con qué expectativas o comportamientos se ha identificado al coincidir con su manera de pensar o de comportarse con relación a su trabajo. Recuento cuántas X ha señalado en la columna del Sí.

Resultados	Recomendaciones
Hasta 10	No entorpece apenas los logros o éxitos en su trabajo. Parece que está bastante bien adaptado al contexto actual de su propio trabajo.
De 10 a 20	Debe revisar sus expectativas y comportamientos relacionados con su trabajo. Algunos de los conflictos que Vd. vive en relación con su profesión se deben a sus expectativas y hábitos de conducta. Seguro que su trabajo está cada vez más lejos de ser algo agradable.
De 20 a 30	Debe de cambiar sus expectativas y su conducta relacionada con su trabajo. Se lo está poniendo Vd. mismo/a demasiado difícil. La supervivencia en la docencia, su estado de ánimo, e incluso su salud corren peligro. Ponga soluciones.

5.7. Inventario de situaciones que activan en mí el estrés

Eche la vista atrás y trate de recordar todas aquellas situaciones que disparan en Vd. la preocupación y el nerviosismo, hasta el punto de sentirse mal consigo mismo y con la situación, sintiendo que en cierta medida le desbordan. Anótelas en el registro que figura a continuación, ubicando cada situación en el espacio que le corresponda. Estas situaciones deberían ser objeto de análisis y trabajo por su parte con la intención de ser más eficaz en ellas.

Situaciones		
TRABAJO	Con el alumnado	Ejemplo: Dar clase en 3º ESO-B
		1
		2
		3
		4
	Con otros profesores/as	5
		6
		7
		8
		9
	Con los padres	10
		11
		12
FAMILIA	Con la pareja	13
		14
		15
	Con los hijos/as	16
		17
		18
	Con los padres	19
		20
		21
OTRAS	Varios	22
		23
		24
		25

5.8. Conozca mejor sus primeros síntomas de ansiedad y estrés en las situaciones de conflicto

Recuerde que es muy importante tratar de ejercer el autocontrol lo antes posible, cuando aparecen los primeros síntomas de la ansiedad y de la preocupación, y no cuando ya se sienta totalmente desbordado por la situación. Así pues, además de tener identificados los momentos en que aparece el estrés, debemos conocer cómo aparece, cómo notamos en nosotros mismos los primeros síntomas.

Mis primeras señales o síntomas de la ansiedad o estrés		
Situación:		
Lugar:		Momento / Hora:
	Pensamientos	Sensaciones físicas
1		
2		
3		
Situación:		
Lugar:		Momento / Hora:
	Pensamientos	Sensaciones físicas
1		
2		
3		
Situación:		
Lugar:		Momento / Hora:
	Pensamientos	Sensaciones físicas
1		
2		
3		

5.9. Sepa identificar y recrearse en los pequeños pero buenos momentos de cada día

Es muy recomendable anotar diariamente aquellas vivencias agradables, en las que se haya sentido bien o de las que se haya podido sentir mínimamente orgulloso de Vd. mismo. Se trata de utilizar un apoyo que ayude a engrasar en Vd. la habilidad de atender, detectar, percibir y recrearse en los pequeños, pero buenos, momentos de cada día. Acostumbrados a estar pendientes de nuestras obligaciones, preocupaciones, dudas, ... acabamos perdiendo la habilidad contraria, la de dirigir la atención a lo que realmente vale la pena.

Pequeños, pero buenos, momentos	
Día:	
Me he sentido bien o satisfecho ...	
Ejemplo:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La actividad que había preparado parece que les ha interesado ▪ Un alumno/a que no suele hacer casi nada finaliza una tarea ▪ Los tutores hemos conseguido ponernos de acuerdo en unos criterios que hay que trasladar a los profesores ▪ La luminosidad del día ▪ La tertulia durante el almuerzo ▪ La comida estaba apetitosa ▪ Los minutos de siesta después de comer ▪ La partida de frontenis ▪ Le he contado cuentos y he jugado con mi hijo, antes de acostarse
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	

5.10. Tomar conciencia de los pensamientos perturbadores (negativos) más habituales en el propio diálogo interno

Observe su diálogo interno, sus propios autodiálogos. Anote aquellos pensamientos que Vd., de forma habitual, suele construir en su mente y que, tras lo expuesto en este capítulo, considera que son pensamientos perturbadores. Averigüe cuál es el mecanismo irracional que hace perturbador a esos pensamientos. Y trate de cambiar la formulación del pensamiento desde la lógica racional.

Mis pensamientos perturbadores		
Pensamiento	Mecanismo irracional	Reestructuración cognitiva
Ejemplo: Con este compañero voy a discrepar siempre	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Anticipa dificultades ▪ Generalización 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ No pasa nada por discrepar. Sé que tenemos puntos de vista diferentes. ▪ Aunque discrepo de lo que piensa este compañero en esta cuestión, sé que hay otras cuestiones y temas, incluso de fuera del trabajo, en los que podemos coincidir ▪ Si discrepo es por que no pensamos lo mismo, no por que haya algún conflicto personal entre ambos
1		
2		
3		
4		
5		
6		

5.11. Entrenar la Detención o Parada de los Pensamientos

A continuación se ofrecen dos actividades complementarias dirigidas a entrenar la estrategia de detener o parar y desviar los pensamientos.

La primera actividad pretende ayudarle a identificar aquellos pensamientos que, teniendo un carácter perturbador, son recurrentes o se repiten de forma sistemática en diferentes situaciones de conflicto. Tener identificados estos pensamientos, la situación y el lugar en los que suelen precipitarse, permite ponerse en guardia o estar preparado para aplicar la técnica de Detención de los Pensamientos en cuanto éstos aparezcan, de forma sistemática en cuanto aparezcan.

Autodiálogos Perturbadores Recurrentes	Situación	Lugar
Ejemplo: No tolero que me provoquen	Reunión	Claustro

La segunda actividad es un autorregistro cuyo objetivo es tomar conciencia de las ocasiones en que, diariamente, se paran y desvían los pensamientos perturbadores, cuando éstos aparecen. A la vez, da información de las ocasiones en que los autodiálogos se acaban imponiendo, no logrando su autocontrol. El criterio para realizar la anotación es la siguiente:

- 1 = éxito, se ha logrado parar y desviar el autodiálogo**
- 0 = fracaso en el autocontrol, el autodiálogo se ha impuesto**

1	2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31	1
2	3	4	5	6	7	8	9

5.12. Tome conciencia de las actividades que más le llenan a nivel personal, le hacen sentirse bien, le agradan.

Descuidar la planificación y la realización de actividades agradables tiene un costo personal importante. Dejarse llevar por la rutina y las obligaciones es muy peligroso para el estado de ánimo. Si falla el estado de ánimo todo lo demás se resiente. Es necesario, pues, estar pendiente de programar y realizar actividades que a uno le resulten agradables. Hay que programar actividades para dentro y fuera de casa, para realizarlas solo y con otras personas. Es muy importante, también, saber sustituir unas actividades por otras, ya que una actividad que despertaba mucho interés poco a poco lo va perdiendo, o una actividad que se puede realizar en verano no se puede hacer en invierno. En todo caso, que el día concluya sin que haya ocurrido nada mínimamente interesante para uno mismo es su propia responsabilidad.

A continuación anote todas aquellas actividades que a Vd. le despiertan interés, le gusta realizarlas, le haya gustado realizarlas anteriormente, o que le gustaría realizar ya que le atraen. No sirven las actividades que responden a una obligación, como las derivadas del trabajo o de las tareas domésticas, de casa. Lo más importante es que la actividad le ilusione hacerla y disfrute haciéndola. No importa tanto si es más o menos seria, culta o intelectual.

Inventario actividades agradables	
Ejemplo:	Leer el periódico Jugar al tenis o correr Pasear con mi mujer Jugar con mis hijos Ver un partido de fútbol Las tareas de bricolaje Ir al cine Andar por el campo Escuchar la radio
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	

5.13. Un ejercicio de autoconsciencia

El primer paso para cambiar la forma de ser o de comportarse es tomar conciencia de quién es uno y de cómo se comporta habitualmente. En las situaciones de conflicto es lógico que a uno le asalten las dudas y los temores, con lo que se le olvida quién es él y qué recursos tiene para afrontar la situación. También, se suele pensar que las personas somos como somos y que no podemos cambiar. Debe estar claro tras el desarrollo de este libro que esa idea es un error y en todo caso una excusa para no esforzarse y cambiar.

Así pues, un ejercicio interesante y necesario para ponerse en marcha y mejorar a nivel personal es tomar conciencia de quién es uno, de sus propias cualidades, tanto de aquéllas que posee y que son auténticas habilidades o destreza como de aquéllas que son deficitarias, de las que adolece, y que tendría que entrenar para mejorar.

A continuación figura un registro en el que debe anotar sus propias cualidades, tanto las que tiene más desarrolladas y son auténticas habilidades o destrezas como las que son más deficitarias y que requerirían un entrenamiento para mejorar su desarrollo. El ejercicio que se propone es el primer paso para ponerse en marcha y mejorar a nivel personal y profesional. También le ayudará a recordar quién es Vd. y de sus propios recursos en los momentos de mayor dificultad o conflicto.

Mi propia “foto”			
Mis habilidades y destrezas		Las cualidades que quiero mejorar	
1		1	
2		2	
3		3	
4		4	
5		5	
6		6	
7		7	
8		8	
9		9	
10		10	

5.14. Tomar conciencia de las habilidades que necesito y quiero mejorar para ser más eficaz en mi trabajo

La labor docente para ser desarrollada con eficacia requiere de diferentes habilidades o recursos. Unas son de tipo personal, otras tienen que ver con la forma de relacionarse con otras personas, y otras son más de tipo técnico o profesional, más directamente relacionadas con la propia acción docente.

A continuación Vd. puede tomar conciencia de qué habilidades son las que necesita ir optimizando para ser más eficaz en su propio trabajo como docente. Simplemente debe marcar una X en aquellas habilidades que Vd. considere que debe mejorar. El paso posterior es diseñar acciones que le lleven a formarse más y mejor en dichas habilidades.

HABILIDADES PARA EL EJERCICIO DE LA LABOR DOCENTE		
PERSONALES	SOCIALES O DE RELACIÓN	PROFESIONALES
<input type="checkbox"/> Solución de conflictos	<input type="checkbox"/> Comunicación	<input type="checkbox"/> Motivación
<input type="checkbox"/> Autocontrol emocional	<input type="checkbox"/> Habilidades sociales en la relación con el alumnado	<input type="checkbox"/> Trabajo cooperativo o en grupo
<input type="checkbox"/> Autoestima	<input type="checkbox"/> Habilidades sociales en la relación con los profesores	<input type="checkbox"/> Contenidos científicos del área
<input type="checkbox"/> Estilos de vida saludable	<input type="checkbox"/> Dirección de grupos	<input type="checkbox"/> Didáctica
	<input type="checkbox"/> Cohesión de grupos	<input type="checkbox"/> Adaptaciones curriculares
		<input type="checkbox"/> Evaluación
		<input type="checkbox"/> Resolución de conflictos en el aula
		<input type="checkbox"/> Acción tutorial
		<input type="checkbox"/> Organización y gestión de reuniones

Ponga una X en el espacio correspondiente

6. PARA SABER MÁS...

- BECK, A.T; RUSH. J; SHAW B.F. y EMERY, G. (1984)
Terapia cognitiva de la depresión
Ed. DDB
- BEECH, H.R. (1974)
Terapia de Conducta
Ed. Taller Ediciones JB.
- BERNSTEIN, D.A. y BORKOVEC, T.D. (1985)
Entrenamiento en Relajación Progresiva
Ed. DDB
- BROCKERT, S. (1.997)
Los Tests de inteligencia emocional
Ed. Robin Book
- CARROBLES, J.A.I. (1987)
Análisis y Modificación de Conducta II
UNED
- CAUTELA, J.R. y GRODEN, J. (1985)
Técnicas de relajación
Ed. Martínez Roca
- CSIKZENTMIHALYI, M.
Fluir (Flow). Una psicología de la felicidad.
Ed. Kairós
- CSIKZENTMIHALYI, M.
Aprender a fluir.
Kairós
- DAVIS, M; MCKAY, M. y ESHELMAN, E.R. (1985)
Técnicas de autocontrol emocional
Ed. Martínez Roca
- ELIAS, M.J; TOBIAS, S.E. y FRIEDLANDER, B.S. (1999)
Educar con inteligencia emocional
Ed. Plaza y Janés
- FÁBREGAS, J.J. y GARCÍA, E. (1995)
Técnicas de Autocontrol
Ed. Alhambra Longman
- FISHER, R. (1998)
El caballero de la armadura oxidada
Ed. Obelisco

- GAJA JAUMEANDREU, R. (1996)
Bienestar, autoestima y felicidad
Ed. Plaza y Janés
- GOLEMAN, D. (1996)
Inteligencia Emocional
Ed. Kairós
- GOLEMAN, D. (1999)
La práctica de la inteligencia emocional
Ed. Kairós
- IZQUIERDO, A. (1988)
Empleo de métodos y técnicas en terapia de conducta
Ed. Promolibro
- KRUMBOLTZ, J.D. y THORENSEN, C.E. (1981)
Métodos de consejo psicológico
Ed. DDB
- MARTINEAUD, S. (1997)
Test de Inteligencia Emocional
Ed. Martínez Roca
- MAYOR, J. y LABRADOR, F.J. (1987)
Manual de Modificación de Conducta
Alhambra Universidad
- MCKAY, M; DAVIS, M.; FANNING, P. (1985)
Técnicas cognitivas para el tratamiento del estrés
Ed. Martínez Roca
- MEICHENBAUM, D. (1987)
Manual de inoculación de estrés
Ed. Martínez Roca
- PEURIFOY, R.Z. (1993)
Venza sus temores
Robin Book
- SPENCER JOHNSON, M.D. (2000)
¿Quién se ha llevado mi queso?
Ed. Urano
- VALDÉS, M. y FLORES, T. (1985)
Psicobiología del estrés
Ed. Martínez Roca
- WEINBERG, R.S. y GOULD, D. (1996)
Fundamentos de psicología del deporte y el ejercicio físico
Ariel Psicología

Capítulo 8

Autoestima docente

Luis Gómez Pérez

La suprema expresión de la felicidad se halla en la obra del artista, volver sensible la belleza; pero es superada por la felicidad de engendrar un hijo o de educar a una persona. F. Nietzsche.

Se ha insistido en la importancia de la autoestima tanto en el equilibrio personal como en el desarrollo humano: **sentirse bien y evolucionar en equilibrio**. Desde la clínica, se resalta la relación entre la baja autoestima y los trastornos adaptativos (APA, 1995) que con frecuencia son registrados en las inspecciones médicas de educación (*ver volumen I*).

En este capítulo desarrollamos conceptos relacionados con la autoestima para facilitar el análisis y el cambio en el contexto personal docente.

1.- AUTOCONCEPTO Y AUTOESTIMA.

Sabemos que en el ser humano la autoestima es posible gracias a dos cualidades de nuestra especie: la **capacidad de juicio** y la **consciencia de sí mismo**. “Puedo juzgar, puedo juzgarme”.

Mentalmente, cada uno de nosotros tiene una **descripción de sí mismo**, un **autoconcepto**, por el que define qué soy y qué no, globalmente y de forma específica respecto a cada uno de los roles y ámbitos de existencia: quién, qué y cómo soy yo en lo familiar, en lo laboral/profesional, en lo social, en lo físico, en lo ético y lo moral, etc.

Al mismo tiempo, en función de nuestros valores y también influidos por los demás, evaluamos (*damos-valor*) a las cualidades de nuestro concepto. La **autoestima** está definida por el **valor que nos otorgamos** a nosotros mismos y a cada una de nuestras cualidades, más o menos conscientemente.

AUTOCONCEPTO: DESCRIPCIÓN MENTAL DE SÍ MISMO.

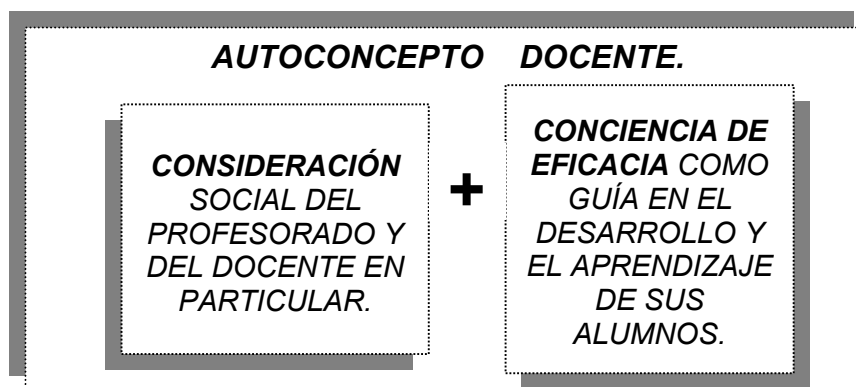
AUTOESTIMA: VALORACIÓN DEL CONCEPTO DE SÍ MISMO.

(Adaptado de Bermúdez, en Buela et Al, 1997)

En el ámbito profesional del profesorado la autoestima está relacionada con **el concepto que cada uno tiene de sí mismo como docente**. Pero el autoconcepto del docente está influido por el concepto que de la enseñanza y de él tienen otras personas: la consideración hacia el profesorado por parte de los alumnos, de las familias y de la misma Administración Educativa, la

valoración social de la educación y de la enseñanza, etc. influyen en el autoconcepto del docente.

Desde una perspectiva personal, **la autoestima docente está ligada al logro de la esencia misma de la tarea educativa: ser capaz de guiar el desarrollo del alumno.**



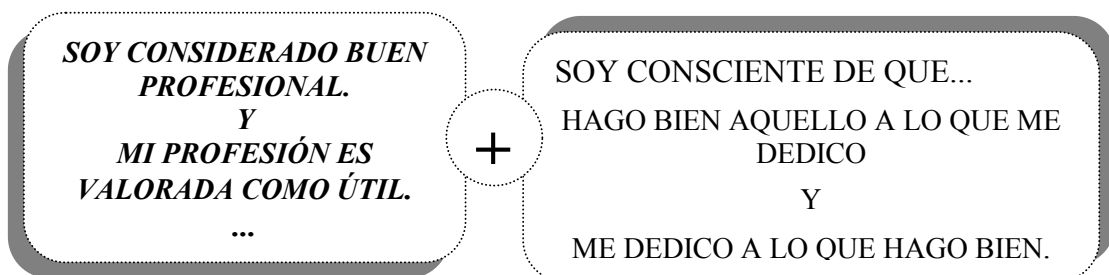
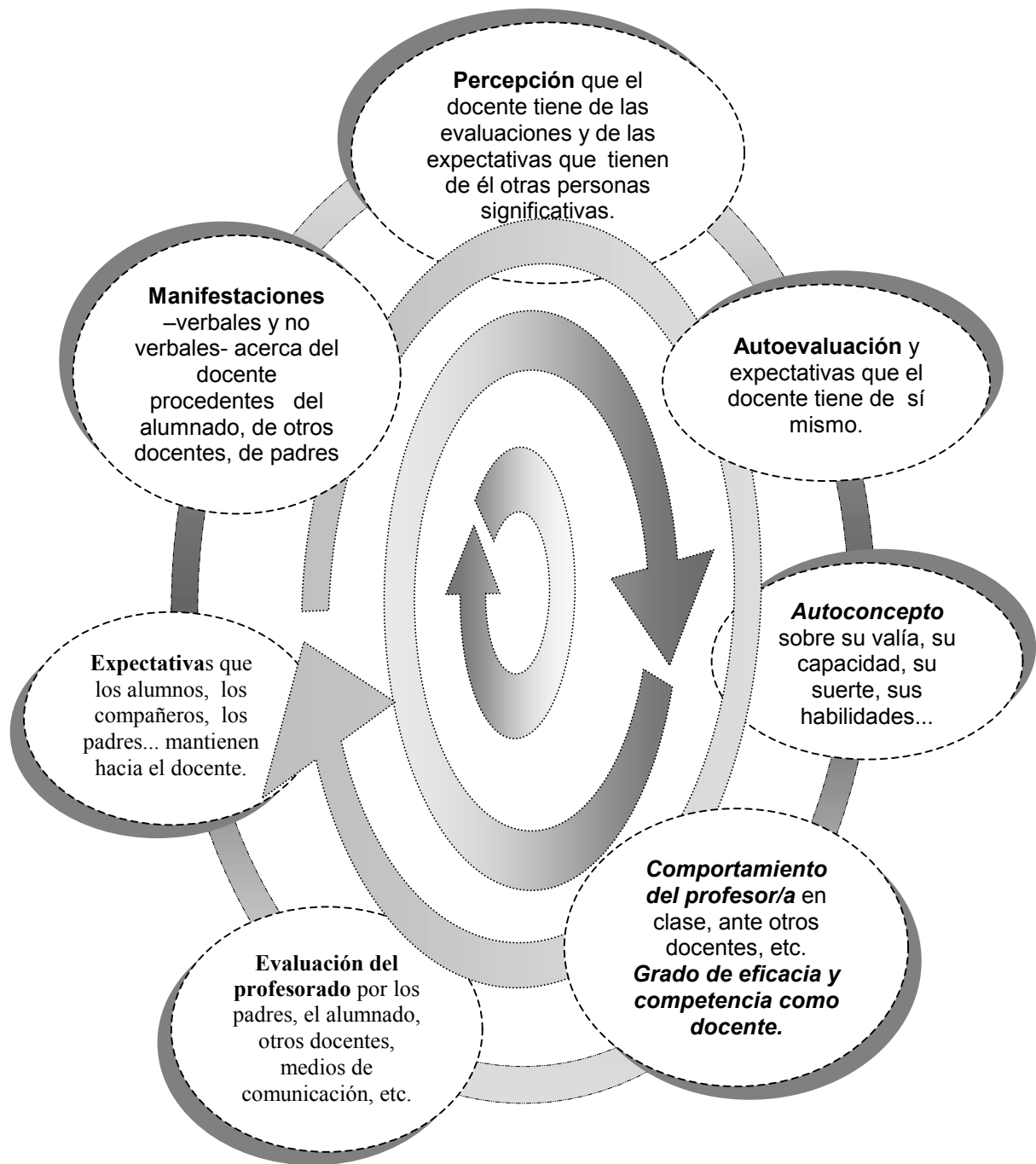
El docente puede autoevaluarse positivamente cuando es consciente de que con su trabajo contribuye al desarrollo positivo del alumno y es eficaz y es valorado y reconocido por ello (Consciencia de eficacia profesional). No ser eficaz en el logro de aprendizajes, no controlar la clase, no saber cómo desarrollar la acción tutorial, no lograr el cambio en el alumnado... son contextos de déficit de autoestima y de malestar en el docente (Consciencia de incompetencia profesional).

El profesorado manifiesta como causa principal de conflicto el desinterés, el mal comportamiento, **la desatención, el desprecio del alumnado hacia su trabajo y hacia su persona...** que le impiden enseñar y desarrollar sus funciones (Desconsideración en un contexto social inmediato).

En el mismo contexto, es una fuente de satisfacción docente el apoyo mutuo, la consideración y el refuerzo de los compañeros, mientras que suelen surgir enfrentamientos con otros docentes **cuando nuestro estilo de trabajo y criterios profesionales son despreciados** y se producen críticas y presiones para forzar algún cambio.

Pero debemos insistir en que nuestra autoestima profesional no depende sólo de la actitud de los demás, por ejemplo del alumnado y de otros docentes. Nuestras **capacidades personales y habilidades profesionales** permiten el afrontamiento eficaz de las tareas propias de la profesión, y nuestra falta de capacitación profesional genera actuaciones incompetentes. La posesión de capacidades y habilidades con las que afrontar exitosamente las tareas y conflictos propios de la profesión constituyen un factor que favorece la autoestima y genera seguridad en nosotros mismos. **La capacidad y el grado de competencia** constituyen factores esenciales que inciden en la valoración que los demás nos otorgan, y en nuestro autoconcepto, según muestra el diagrama siguiente.

Diagrama 1. **CÍCLO GENERATIVO DEL AUTOCONCEPTO Y AUTOESTIMA DOCENTE.**



Así pues, en la generación y evolución del autoconcepto y de la autoestima interactúan factores personales -como son las habilidades personales, la eficacia o el autocontrol personal- con factores del entorno –la valoración recibida de otras personas, las oportunidades o las circunstancias más o menos favorables- por lo que ambos contextos deben ser cuidados para lograr un desarrollo óptimo de la autoestima, tanto en el docente como en otras profesiones, tanto en adultos como en niños...

Cuando en la literatura especializada se insiste en la importancia de prodigar afecto a los niños, de enseñarles a reconocer sus progresos, a ser conscientes de sus logros y a percibir satisfacción y bienestar por la obra bien hecha... se resalta la influencia que sobre la autoestima tienen las circunstancias externas, la interacción, el reforzamiento... **La autoestima como producto.**

***En el docente, este vector de la autoestima, está asociado a la valoración y al reconocimiento que recibe por parte del alumnado, de las familias, de la Administración Educativa o de la sociedad en general, desde perspectivas de consideración y respeto, que incluyen el estatus social y el económico.
Guarda mayor relación con su bienestar subjetivo.***

Al recordar que una autoestima positiva facilita la conducta proactiva, la motivación, el éxito académico, la búsqueda de soluciones y los esfuerzos por nuevos logros, el equilibrio personal... insistimos en la influencia de la autoestima sobre el comportamiento humano y de este sobre las circunstancias y el entorno: **la autoestima como factor, como causa.**

***En el profesorado, este vector de la autoestima redunda en su calidad profesional, en la forma en que considera las dificultades propias de la profesión, en su autocontrol emocional, en el trato que da a los alumnos, en su eficacia, en su ilusión...
Guarda mayor relación con su desarrollo profesional y humano.***

Además hemos de considerar que a lo largo del curso vital, las personas establecemos una identidad y la valoramos positiva o negativamente.

Con nuestro propio estilo de vida definimos quienes somos y nos evaluamos -conscientemente o no- emitiendo privadamente **juicios acerca de nuestra identidad y de nuestra valía**.

Tales juicios de valor acerca de nosotros mismos pueden estar ajustados a la realidad o, por el contrario, desajustados ya sea por exceso de exigencia como por laxitud en las atribuciones de posibilidades y responsabilidad personal.

En ocasiones somos **demasiado autoexigentes**, nos inculpamos y rechazamos nuestras cualidades, **sin admitirnos tal como somos**, sin tolerar ninguna debilidad...

Tal situación nos autoagrede, nos hace sentir mal y al referenciar objetivos inadecuados **no estimula al desarrollo, sino al desánimo**.

En otras ocasiones **evitamos reconocer defectos y responsabilidades** propias.

A veces **desarrollamos defensas** y atribuimos inadecuadamente la responsabilidad de lo que va mal a otras personas, a las circunstancias o al azar, resaltamos los defectos de otros para distraer los propios, evitamos la crítica y el rechazo e incluso **evitamos analizarnos** para evitar el dolor asociado a la pérdida de autoestima.

En estas situaciones **abortamos la posibilidad de programar cambios** con los que optimizar nuestro desarrollo humano.

En apartados posteriores analizaremos la relación entre autoestima y desarrollo humano, así como los factores componentes de la autoestima y el papel que el docente puede desempeñar en la autogestión de la propia autoestima.

2.- AUTOCONCEPTO, AUTOESTIMA Y DESARROLLO HUMANO.

Los juicios acerca de nuestra identidad y valía condicionan nuestro comportamiento:

Aceptamos o rechazamos algunas de nuestras cualidades y roles. **La aceptación y la valoración de nuestra persona y de nuestras cualidades nos anima y estimula.**

Por el contrario, el rechazo, **la desvalorización de alguna de nuestras cualidades, aunque sea de un defecto real, suele generar dolor** (McKay y Fanning 1991).

Para evitar el dolor, en ocasiones, nos comportamos defensivamente, buscando la adulación, cultivando la vanidad... y evitando analizarnos objetivamente, rechazando las evaluaciones adversas, culpabilizando a otros o victimizándonos, evadiéndonos de la realidad...

El autoconcepto y la autoestima inciden en nuestro desarrollo humano.

Las personas que se valoran positivamente, con buena autoestima, se aceptan y se encuentran en paz consigo mismas, aprenden de sus errores –no se bloquean- y están abiertas a la empatía y a la comprensión de los demás, al sentirse bien consigo mismas ***se hacen cargo de su vida... como elemento básico del crecimiento personal.***

Cuadro N° 1. Algunas características de LAS PERSONAS CON AUTOESTIMA.

- Utilizan sus energías para su autosuperación, no para recriminarse.
- Aceptan los errores como elemento necesario para progresar y asumen las críticas constructivas.
- Se plantean objetivos realistas, reconocen sus cualidades y limitaciones.
- Están abiertas a lo novedoso por confiar en sí mismas y en resolver los problemas que puedan surgir.
- Sienten inquietudes de superación al sentirse seguras.
- ...

Pero desde una perspectiva analítica interesa considerar cómo al interactuar el autoconcepto y la autoestima se establecen productos relacionales con diferente incidencia en el bienestar subjetivo y en el desarrollo humano.

El cuadro Nº 2 presenta una panorámica de las diversas opciones.

<i>Cuadro Nº 2. Interacción entre autoestima y desarrollo.</i>	CONDICIONES DEL AUTOCONCEPTO		AUTOESTIMA	DESARROLLO HUMANO
(I).- AUTOCONCEPTO AJUSTADO A LA REALIDAD de las propias cualidades y acciones.	N E G A T I V O	Con autocontrol y orientación al cambio.	(1). Positiva o negativa.	(2). Positivo
		Con descontrol de pensamientos y objetividad.	(3). Negativa	(4). Negativo
	P O S I T I V O	Orientado al desarrollo.	(5). Positiva (*)	(6). Positivo
		Orientado a la complacencia. (Narcisismo, hedonismo...)	(7). Positiva	(8). Negativo. Estancamiento.
(II).- AUTOCONCEPTO FALSEADO, desajustado de la realidad de las propias cualidades y acciones.	Desconsideración de mis cualidades positivas, ponderación de las negativas.		(9). Negativa	(10). Negativo
	Ponderación de mis cualidades positivas, desconsideración de las negativas.		(11). Positiva	(12). Negativo

De la lectura del cuadro N° 2 podemos convenir que la cuadrícula (1) refleja la situación de quien sintiéndose poco competente en una habilidad personal o profesional no se evade ni se autoagrede, planifica el aprendizaje de habilidades y adopta soluciones competentes. Su autoestima debe ser positiva, a pesar de que en su autoconcepto, realista, se registra una carencia. Considerar y afrontar sus defectos y limitaciones le permite optimizar su desarrollo (cuadrícula 2).

Sin embargo, si al ser consciente de su escasa competencia e ineficacia en las tareas educativas un docente se culpabiliza y se deprime (Cuadrícula 3) o si se victimiza culpabilizando a otros y adopta conductas evasivas, su autoestima profesional será deficitaria (*no soy capaz de ...*) y su desarrollo negativo (4), ya que en realidad no aporta esfuerzo alguno en lo que sí depende de él mismo.

Le proponemos un ejercicio en el que Vd. analice diversas situaciones que representen algunas de las 12 opciones registradas en el cuadro anterior.

Para realizar el ejercicio utilice el cuadro siguiente y busque ejemplos en el contexto docente que puedan ser clasificados en cada una de las casillas numeradas del 1 al 12.

Piense, por ejemplo, en alguna situación del ámbito profesional en la que Vd. –preferentemente- u otro docente veterano, que se reconozca a sí mismo y sea considerado por otros como muy competente para organizar el trabajo en el aula, haya solicitado la tutoría de un grupo conflictivo a fin de intervenir en beneficio de los alumnos y del centro aplicando sus cualidades personales y profesionales.

Podemos situar este caso en el apartado (I) -autoconcepto ajustado a la realidad- y en las cuadrículas (5) y (6): el autoconcepto es positivo (soy competente) y está orientado al desarrollo (aplicar sus cualidades en situaciones novedosas...) por lo que redundará en autoestima positiva (autovaloración como buen profesional) y desarrollo o crecimiento personal.

Sin embargo, la cuadrícula (6) debería sustituirse por la (8) si la veteranía se utilizase sólo para presumir de experiencias pasadas o para elegir cursos cómodos sin aceptar retos con los que superarse (estancamiento). En tal caso la cuadrícula (5) debería ser sustituida por la (7), Pero obsérvese que en este caso la autoestima también es considerada como positiva (*) siempre que el docente, subjetivamente, se haya autovalorado como positivo.

Esta circunstancia evidencia la necesaria subordinación de la autoestima (medio) al desarrollo humano (fin).



Ejercicio N° 1.	Condiciones...	AUTOESTIMA	DESARROLLO HUMANO
AUTOCONCEPTO AJUSTADO A LA REALIDAD de las propias cualidades y acciones.	N E G A T I V O Con autocontrol y orientación al cambio.	1	2
	Con descontrol pensamientos automáticos.	3	4
	P O S I T I V O Orientado al desarrollo.	5	6
	Orientado a la complacencia.	7	8
AUTOCONCEPTO FALSEADO, desajustado de la realidad de las propias cualidades y acciones.	Desconsideración de las cualidades positivas, ponderación de las negativas.	9	10
	Ponderación de las cualidades positivas, desconsideración de las negativas.	11	12

N.B.: Si decide realizar cambios, describa de forma operativa su proyecto de optimización. Compártalo con otras personas importantes para Vd. Anote los nombres de esas personas de referencia y firme su compromiso.

PROSPECTIVA: Propuestas y compromiso de cambio. -----

Persona/s referente/s:

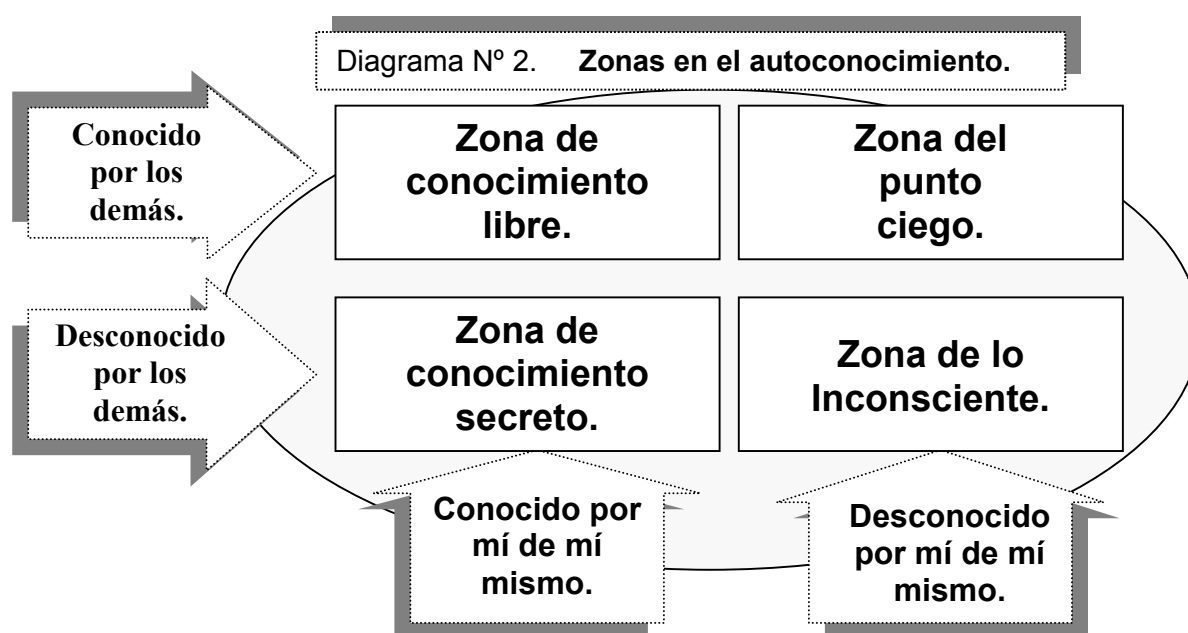
Fecha:

Firma:

Si lo precisa, continúe en otra hoja.

El ejercicio anterior exige cualidades personales de objetividad y autoconocimiento que frecuentemente no son activadas en los momentos de conflicto. Especialmente el juicio que cada uno de nosotros emitimos puede resultar erróneo y pasar desapercibido a nuestro análisis evaluador en los casos que corresponden a las casillas número 1, 2, 3 y 4 y a las 9, 10, 11 y 12. Por ello le sugerimos que trabaje también el ejercicio N° 1 con la ayuda de personas que le conozcan bien, a fin de contrastar la percepción de los hechos con otros puntos de vista fiables y variados y que Vd. pueda *verse tal como le ven los demás*.

Para ello dé y reciba información utilizando el modelo divulgado por Fritzen en *la ventana de Johari*. El autor considera cuatro ámbitos de **información que interesan al individuo**, según representa el diagrama siguiente:



La primera zona, denominada **libre**, incluye los datos y experiencias conocidos por uno mismo y por los demás, como información de dominio público que es conocida y compartida. Normalmente se incluye en este ámbito el nombre, la edad, la profesión, la residencia habitual... así como numerosos rasgos y cualidades personales y profesionales.

En su opuesto se sitúa la zona **desconocida** o de lo inconsciente, donde situamos las características de nuestra forma de ser, intereses, motivaciones, cualidades y defectos... desconocidos o inconscientes para los demás y para nosotros mismos.

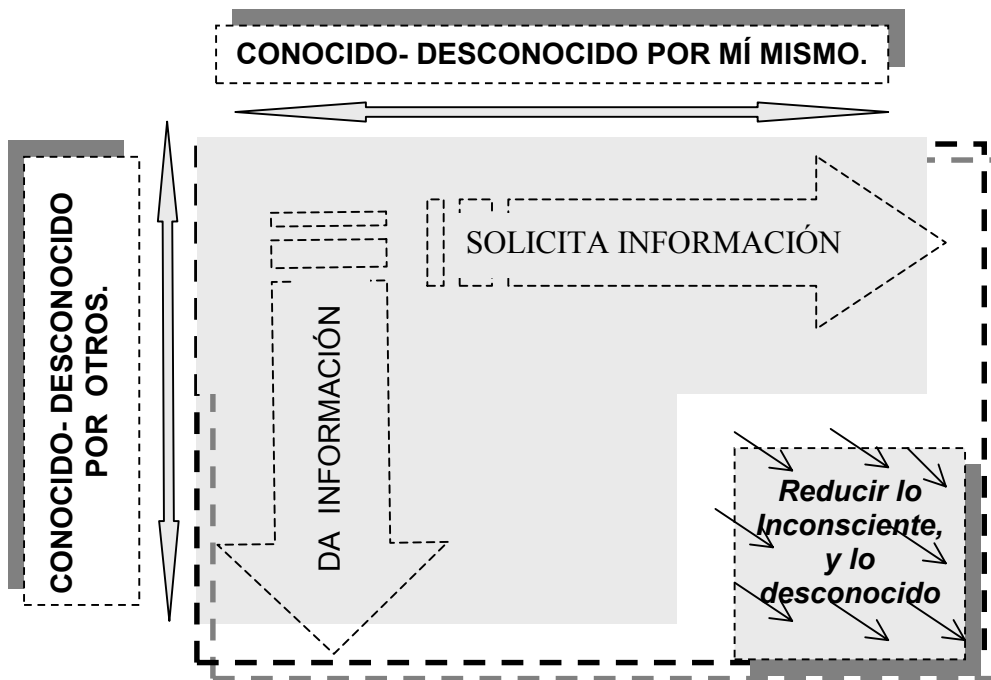
Una tercera área representa la información acerca de nosotros que permanece **oculta** para los demás. Aun siendo conocedores de ella no la compartimos con otros y voluntaria o involuntariamente permanece secreta.

La cuarta zona, denominada **ciega**, comprende informaciones sobre características personales de las que no somos conscientes sin que sean percibidas por los demás.

Para que una persona incremente su propio conocimiento y pueda evaluarse con mayor objetividad, a la vez que mejora sus relaciones interpersonales, debe solicitar y dar información, incrementando así la zona de conocimiento libre y reduciendo las otras tres, según indica el diagrama siguiente, en el que se basa el ejercicio N° 2.



Ejercicio N° 2. Comparta y solicite información acerca de Vd. mismo, de sus cualidades y defectos, con otras personas.



Ámbito del contexto personal o profesional en el que profundizar:

Personas con las que compartir y a las que solicitar información:

Información a compartir:

Preguntas a plantear:

Si se precisa, continúe en otra hoja

3.- FACTORES QUE CONSTRUYEN LA AUTOESTIMA.

El ambiente familiar y el escolar en el que nos educamos aportan importantes referentes para nuestros valores personales y para nuestros niveles de autoexigencia. A su vez los valores y la autoexigencia constituyen parámetros esenciales de la autoestima, ya que referencian lo que esta bien o mal, lo valioso y lo despreciable... así como la necesidad de competir, de tolerarse defectos, de alcanzar determinados niveles o de asemejarse a otras personas.

El concepto que cada persona tiene de sí misma y el valor que otorga a las cualidades de ese autoconcepto están influido por sus contextos educativos y culturales.

La autoestima del docente también depende de factores personales asociados a la eficacia con la que afrontamos y resolvemos exitosamente los problemas, o a la incompetencia con la que fracasamos en las tareas y en la resolución de los conflictos cotidianos. De la presencia de factores asociados a la eficacia depende que logremos el éxito y podamos ser reconocidos y de su ausencia que seamos desvalorizados.

En este contexto destacamos los factores recogidos en el cuadro N° 3:

Cuadro N° 3: Algunas variables personales de las que también depende la autoestima.

Las ***habilidades personales y profesionales*** para tomar decisiones y resolver problemas en el contexto educativo, ya que muestran el nivel de competencia y la capacidad de resolver.

Las ***habilidades sociales o relacionales*** que permiten establecer y actuar con eficacia en los ámbitos en los que se puede originar la valoración positiva y el aprecio de otras personas.

La eficacia en el ***autocontrol personal***, que permite autodirigirse en situaciones difíciles y sentirse eficaz y competente en el dominio de sí mismo.

La ***atribución de la causalidad a factores internos***, personales, y no al azar o a factores no controlables.

Entendemos que desde estos contenidos puede atenderse a las principales necesidades de formación para el desarrollo ya que en ellos confluyen los ejes esenciales de la autoestima según diversos autores:

- * Franco Voli (1997) describe cinco **componentes básicos en la autoestima docente**:

Seguridad.
Autoconcepto.
Sentido de pertenencia e integración.
Finalidad o motivación.
Competencia. (Ser competente).

- Para Buela et Al. (1997), siete factores construyen la autoestima.

Autoconcepto.
Pautas educativas familiares.
Ambiente escolar.
Estilo atribucional.
Autocontrol.
Habilidades para solucionar problemas.
Habilidades sociales.

Cuando una persona sabe que controla las variables de las que dependen sus éxitos, los factores causales de sus logros y aquellos de los que depende su eficacia en las opciones posibles, entiende que posee el control sobre su vida –personal y/o profesional. Cuando percibe que el control sobre una situación profesional y/o personal depende de factores ajenos a sí mismo, incontrolados, esta percepción y las consecuentes expectativas inciden en el déficit de autoestima y le generan malestar, tensiones, desánimo... En el anexo 7.4 de este mismo capítulo aportamos la información básica y algunos ejercicios acerca de los procesos de **atribución causal** y su incidencia en el comportamiento del profesorado. También el capítulo 5 de esta publicación (Volumen I) contiene aportaciones acerca de las atribuciones, las expectativas y el afrontamiento en el profesorado.

Al saber que a pesar de las dificultades y de los conflictos podemos autocontrolarnos y evitar el incremento del daño, nos emplazamos en condiciones de elegir y de aplicar soluciones con serenidad y con eficacia. Esta percepción incide en nuestro autoconcepto y en nuestra autoestima: nos sentimos capaces de autodirigirnos, estamos más seguros de nosotros mismos y las perspectivas de futuro no generan ansiedad... Sentimos que esas cualidades que poseemos son cualidades valiosas. En el capítulo 7 de esta publicación (Volumen II) hemos desarrollado contenidos correspondientes al entrenamiento en **autocontrol emocional**, que facilitan recursos con los que analizarse y autodirigirse también en las situaciones de conflicto.

Las habilidades personales y profesionales para interactuar en contextos sociales y laborales resultan necesarias para el **logro de la competencia y de la eficacia profesional** y personal. Sin eficacia en las interacciones sociales o en las tareas profesionales nuestra autoevaluación personal será negativa, o activaremos mecanismos de defensa con los que evadimos de nuestras deficiencias. En el Volumen III de esta publicación, capítulos 10 al 14, aportamos contenidos relacionados con el entrenamiento en **habilidades sociales** (Comunicación interpersonal, relaciones con alumnos, relaciones con otros docentes, liderazgo y gestión de grupos...) En el volumen IV , capítulos 15 al 20, se desarrollan contenidos referentes a **habilidades profesionales básicas** en la profesión (Motivación del alumnado, trabajo cooperativo, recursos pedagógicos y eficacia personal, resolución de conflictos en el aula, gestión del tiempo...)

Estos contenidos permiten trabajar en el marco de las principales necesidades formativas entorno a la autoestima del profesorado. En todo caso los programas formativos deben incluir aspectos tan relevantes como el desarrollo de un **autoconcepto** realista y positivo (considerado en este mismo capítulo), el desarrollo de la **motivación profesional intrínseca** (la generatividad del docente como guía en el desarrollo del alumnado –ver capítulo 5 en el Volumen I) o la **seguridad en el rol** docente.

En cuanto a la seguridad, Voli (1997) señala cómo la persona que se encuentra **segura** en el ámbito profesional docente siente que tiene libertad para pensar y actuar del modo que considera más efectivo, mientras que la inseguridad incita a tomar decisiones motivadas por el temor, la desconfianza, la indecisión... con mayor riesgo de fracaso y por tanto de déficit en la autoestima, de malestar y de estancamiento.

INSEGURIDAD EN SÍ MISMO COMO DOCENTE	SEGURIDAD EN SÍ MISMO COMO DOCENTE
<p>El docente inseguro en el aula puede mostrarse tímido, tenso y nervioso, irritable, agresivo y rígido (estrategia defensiva).</p> <p>Suele victimizarse y esgrimir resentimiento contra la organización y contra la autoridad.</p> <p>La inseguridad en la profesión suele estar asociada a resistencias al cambio, a relaciones frías e impersonales, a conflictos y enfrentamientos...</p>	<p>El docente seguro de sí mismo se relaciona abiertamente con otros, asume alternativas innovadoras.</p> <p>La seguridad en sí mismo le dota de independencia y de confianza, prioriza la búsqueda de soluciones sobre la búsqueda de culpables...</p>

La seguridad en la profesión es altamente beneficiosa para la autoestima, el bienestar y el desarrollo del docente, así como para la calidad de su función educativa, pero es importante señalar que **la seguridad en el rol profesional no suele venir dada por la organización de los centros**, ni por la práctica del Sistema Educativo actual.

La seguridad del docente, como profesional y como persona, ha de ser lograda, *conquistada*, por el propio docente, con mayor o menor esfuerzo en cada momento, dependiendo de las dificultades del ejercicio de la profesión en cada destino, dependiendo de cada contexto.

Las estrategias para el desarrollo de seguridad en sí mismo como profesional incluyen siempre:

La definición del propio **rol docente** y de un **posicionamiento metodológico congruente con la realidad**.

La creación de un **clima positivo y seguro en el aula**, concretando las normas y los procedimientos para resolver los conflictos y tomar decisiones como rasgos de identidad del grupo.

** Estos planteamientos obtienen todo su valor generador de seguridad y refuerzo si son analizados y contrastados con otros docentes, activando **dinámicas de apoyo mutuo y de trabajo cooperativo**.*

En este contexto debemos señalar la dificultad que entraña para algunos compañeros el formular una autodefinición de su rol como docentes que sea acorde con los planteamientos del Sistema Educativo actual.

En demasiadas ocasiones se producen, en el profesorado, reacciones propias de quien ha sido forzado a *venir a menos*, cuando el alumnado que se les asigna muestra inesperados bajos niveles en el dominio de conceptos y procedimientos o, aún más, en lo relativo a actitudes y comportamiento en el aula. Las mismas reacciones son observables ante algunas tareas educativas –tutoriales, educación en valores, etc. y no de simple transmisión de

conocimientos- con las que no se identifica pese a que han de definir su función en la actualidad.

Quienes sufren este 'síndrome del rey destronado' no comparten que la función docente ha dejado de ser enseñar.

Ahora no se nos pide que enseñemos, sino que el alumno aprenda. No es lo mismo.

En ello radica el sentimiento de ser agredidos en nuestra autoestima: ahora el eje, el centro de interés ya no es ni la asignatura, ni el programa, ni el libro... ¡ ni el mismo docente !.

Se ha promulgado que todo debe girar entorno al alumno, a partir de sus capacidades reales, de sus intereses y motivaciones, de su diversidad. Una diversidad que, paradójicamente, es percibida frecuentemente como la del alumno desmotivado hasta lo ofensivo.

El nuevo rol docente exige humildad, gran humildad, dado que su función es la de mediador entre el conocimiento y el alumnado, desprovistos de **poder formal** por el Sistema y, a veces, desprovistos de **poder de referente** por nuestra propia incapacidad para la adaptación.

La visión del docente como facilitador, como un constructor de escenarios de aprendizaje en los que el alumnado ha de desarrollar capacidades, contraría la visión del docente investido de *autoridad-por-el-hecho-de-ocupar-el-lugar-que-se-ocupa*, que hoy ya no es reconocida ni aceptada por las nuevas generaciones.

La necesidad de autoridad formal, externa, es una manifestación más de inseguridad, de dudas respecto a la propia valía y respecto a la capacidad para ser eficaces en la actual realidad de la profesión.

La formación en los recursos profesionales adecuados a la actual coyuntura social y un clima de centro de apoyo mutuo entre docentes son las piezas claves en el logro de seguridad.

4.- AUTOGESTIÓN EN LA CONSTRUCCIÓN DE LA AUTOESTIMA.

Los análisis, juicios de valor y críticas de los demás, igual que nuestros propios juicios y autocríticas, pueden destacar cualidades favorables o negativas, a la vez que, en cualquiera de estas opciones, pueden ser acertados o estar equivocados.

En la evaluación de nuestras propias cualidades se halla el riesgo de errar en la autocrítica, de equivocarnos al atribuirnos cualidades positivas inexistentes o al atribuirnos deficiencias de forma exagerada.

Pero a pesar del peligro de autoengaño y del riesgo de sufrir el malestar asociado a las críticas desfavorables, el análisis es necesario para permitir un autoconcepto realista y para planificar cambios.

***Es preciso juzgarse para evolucionar,
para optar a la gestión del propio desarrollo
y para evitar la alienación: la pérdida de uno
mismo, la difusión de la propia identidad.***

Los análisis, juicios de valor y críticas, propios y externos, pueden ser favorables o destacar nuestras deficiencias y pueden ser acertados o erróneos. En cualquiera de los casos incidirán en el autoconcepto y en la autoestima.

El tipo de valoraciones recibidas incide también en el grado de **empatía hacia el emisor** de los análisis y críticas:

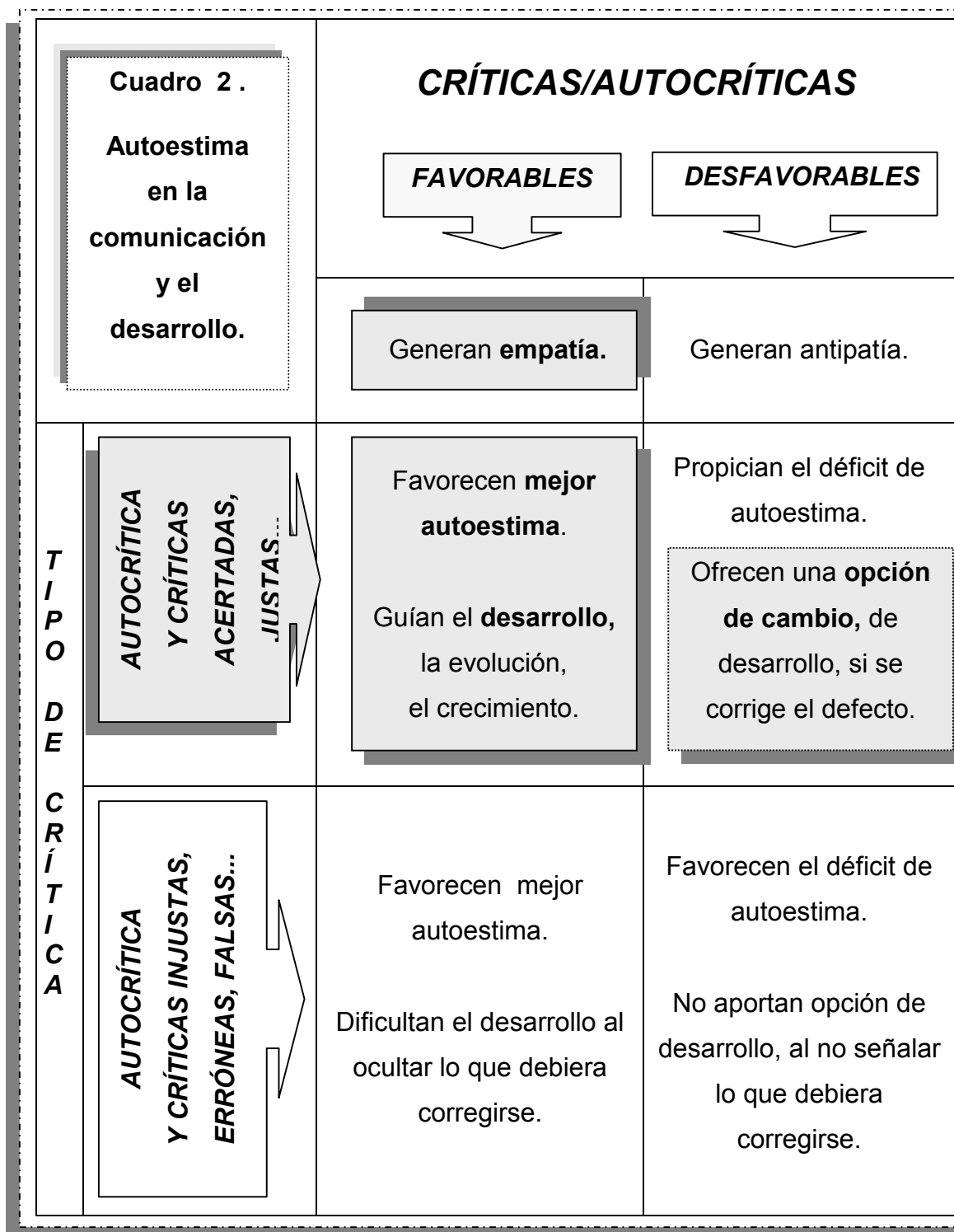
***Quien nos refuerce y halague
recibirá más fácilmente nuestra simpatía.***

***Quien evidencie nuestras deficiencias
tendrá más posibilidades de obtener nuestra antipatía.***

Estos principios son también aplicables cuando la alabanza o la crítica desfavorable nos la dirigimos a nosotros mismos. Nos sentimos bien cuando nos valoramos positivamente por nuestras cualidades y éxitos y podemos autovalorarnos positivamente por ser capaces de hacerlo.

Por el contrario, quien se autodesvaloriza -en casos extremos- puede entrar en una espiral degradativa en la que se autodesprecia por autodesvalorizarse.

El cuadro Nº 2 facilita la reflexión, presentando las combinaciones posibles.



En el ejercicio siguiente le invitamos a analizar, desde los mismos parámetros, algunas críticas que Vd. haya recibido en su contexto profesional, procedentes del alumnado, de otros docentes, de familiares de alumnos... o desde su propio pensamiento.



Ejercicio 3: Análisis de valoraciones y críticas.

En el cuadro siguiente resuma algunas situaciones en las que Vd. recibe valoraciones y críticas, favorables o no, realistas o equivocadas.

Ejercicio N° 3.		Situación	Frecuencia del tipo de crítica.	Persona/s que las emiten.
TIPO DE VALORACIONES Y CRÍTICAS.	DE RECONOCIMIENTO Favorables y realistas.	<i>Mi punto de vista:</i> <i>La percepción de otros:</i>		
	ADULADORAS. Favorables pero falsas.	<i>Mi punto de vista:</i> <i>La percepción de otros:</i>		
	MOLESTAS. Desfavorables pero realistas.	<i>Mi punto de vista:</i> <i>La percepción de otros:</i>		
	DESTRUCTIVAS. Desfavorables y falsas.	<i>Mi punto de vista:</i> <i>La percepción de otros:</i>		

N.B.: Si decide realizar cambios, describa de forma operativa su proyecto de optimización. Compártalo con otras personas importantes para Vd. Anote los nombres de esas personas de referencia y firme su compromiso.

PROSPECTIVA: Propuestas y compromiso de cambio. -----

Persona/s referente/s:

Fecha:

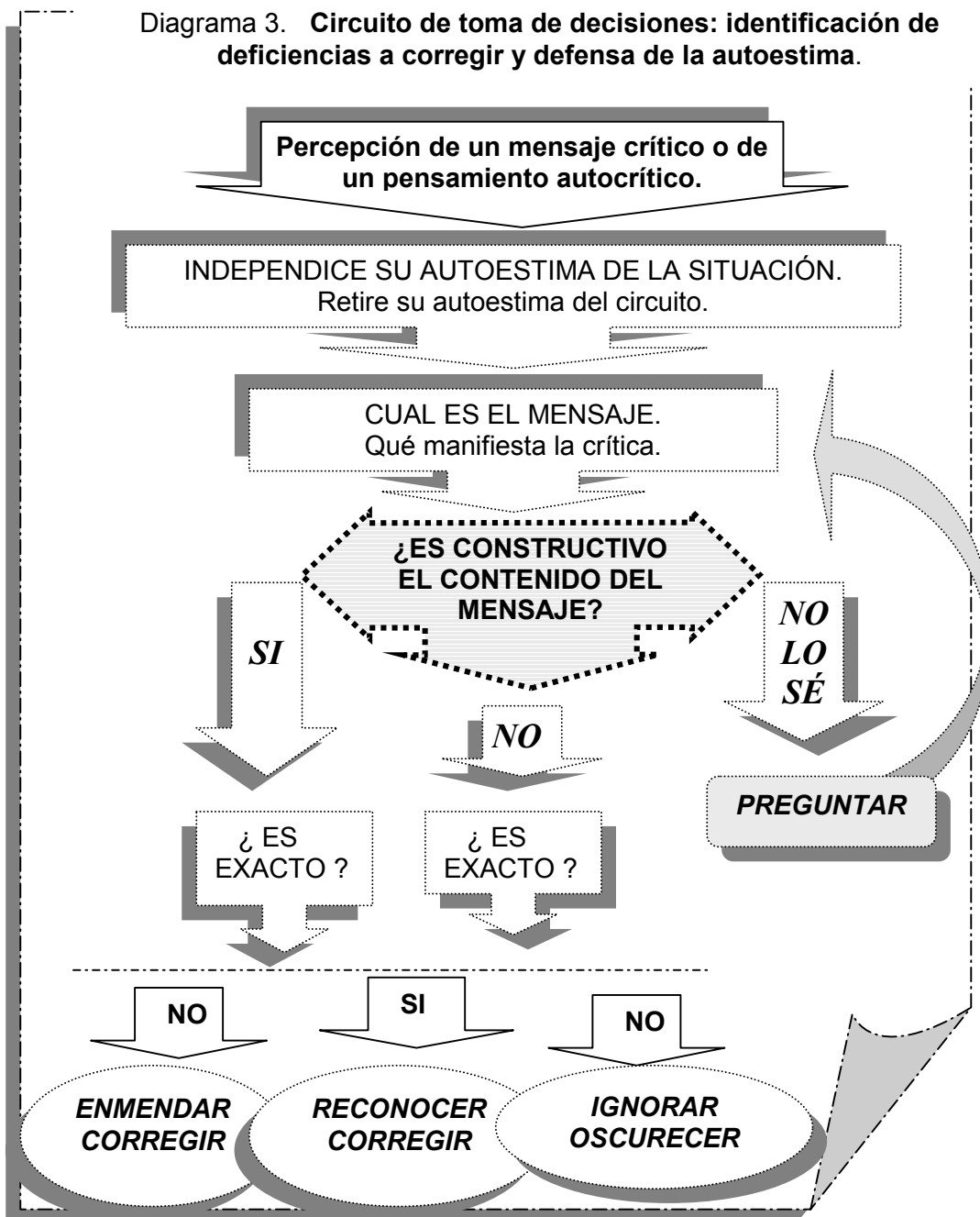
Firma:

Si se precisa, continúe en otra hoja

A continuación, en función del análisis efectuado, adopte decisiones. Hemos visto cómo la autoestima se construye a través de la interacción social y de la valoración de los resultados de nuestras actuaciones en el medio natural y social. Con la información recibida (retroalimentación) acerca de nuestra eficacia en la interacción con el medio juzgamos y valoramos nuestras cualidades y capacidades comparándolas con los patrones establecidos por la educación y la cultura. Cuando tales patrones representan niveles bajos y laxos favorecen una autoestima elevada, aunque desajustada. Otros patrones, inalcanzables y rígidos, favorecen el déficit de autoestima.

Por ello, y dada la relatividad de las autocríticas y de las críticas externas y su posible inadecuación, es importante **disponer de elementos de análisis y toma de decisiones** acerca del valor que debemos otorgarles, como el presentado en el diagrama N° 3, adaptado de McKay y Fanning. (1991).

Diagrama 3. **Circuito de toma de decisiones: identificación de deficiencias a corregir y defensa de la autoestima.**



Seguidamente realice el siguiente ejercicio, aplicándolo a una situación profesional.



Ejercicio Nº4: **Aplicación del circuito de toma de decisiones.**

Resuma el pensamiento o el mensaje crítico:

Controle su pensamiento, analice objetivamente el mensaje sin permitir que afecte a su autoestima durante el análisis.

Abstracción: objective cuál es el mensaje.

¿ES CONSTRUCTIVO EL CONTENIDO DEL MENSAJE?

SI. Porque contribuye a resolver o a progresar en -----

NO. Porque no contribuye a -----

y perjudica -----

NO LO SÉ

PREGUNTAR

¿ EN QUÉ ES EXACTO ? ¿ EN QUÉ NO ES ACERTADO?
¿ QUÉ REALIDAD REFLEJA? ¿ EN QUÉ NO ES REALISTA?

--	--

¿Qué necesito saber para entender y decidir ?

. Las razones -----

. La intención-----

. ... -----

. ... -----

. ... -----

CORREGIR, ENMENDAR:-----

IGNORAR, OSCURECER :-----

Si lo precisa, continúe en otra hoja

5.- ANEXOS.

5.1 ALGUNAS SUGERENCIAS PARA POTENCIAR SU PROPIA AUTOESTIMA... Y LA DE SU ALUMNADO.

Numerosas publicaciones analizan cómo las pautas educativas y el trato que los docentes damos al alumnado inciden en su autoestima y en su desarrollo. En esta publicación estamos priorizando la intervención en la autoestima del docente, no desde una perspectiva funcional (el profesorado como instrumento clave en la educación de sus alumnos), sino del docente como persona que, o se desarrolla o involuciona en el contexto de la enseñanza.

Desde esta perspectiva incluimos el siguiente documento, aun a riesgo de asemejarse a un recetario, concretando algunas pautas de actuación.

1. EVITE CRITICARSE CONSTANTEMENTE.

. EVITE CRITICARLE CONSTANTEMENTE . 1

La crítica constante tiende a negar la autoestima, origina la idea de ser fracasado en ese ámbito. La crítica constructiva, formulada amablemente, implica apoyo más que menoscabo.

2. MUESTRE INTERÉS POR LO QUE Vd. HACE.

. DEMUESTRE INTERÉS EN LO QUE ÉL HACE . 2

Es prueba de que es importante para Vd., de que los logros no son triviales.

2. DEMUÉSTRE QUE CREE EN SU CAPACIDAD.

. DEMUÉSTRELE QUE CREE EN SU CAPACIDAD . 3

Una de las formas puede ser asignarse/le tareas a su nivel y permitir su desarrollo. Asimismo el mostrar confianza y preguntar.

4. PERMÍTASE ADOPTAR DECISIONES PROPIAS.

. PERMÍTALE ADOPTAR DECISIONES PROPIAS . 4

Muéstrese disponible para atender sus peticiones de ayuda, pero permítale y permítase equivocarse y ayude a ser consciente de los fallos.

5. DIFERENCIE LAS COSAS QUE PUEDE CAMBIAR Y LAS QUE QUEDAN FUERA DE SU CONTROL. . AYÚDELE A DIFERENCIAR LO QUE ÉL PUEDE CAMBIAR DE LO QUE QUEDA FUERA DE SU CONTROL . 5


Evite/ayúdele a evitar la idea de que es responsable o culpable de todo lo que no sale bien, así como a no evadirse de lo que depende de Vd./de él.

6. PROCURE FIJAR METAS REALISTAS.

. AYÚDELE A FIJARSE METAS REALISTAS . 6

7. PRODÍGUESE GENEROSAMENTE SU AFECTO Y CARIÑO.

. PRODÍGUELE GENEROSAMENTE SU AFECTO Y CARIÑO . 7

5.2 Ejercicio.  Describa los aspectos que le gustan de sí mismo y los que no le gustan. Analícelos para aceptarse y/o cambiar.

Teresa de Jesús Cuartero Cervera (Adaptado)

ASPECTOS QUE ME GUSTAN DE MI MISMO. CUALIDADES.	ASPECTOS QUE NO ME GUSTAN. ASPECTOS A MEJORAR.
1.-	1.-
2.-	2.-
3.-	3.-
...	...

Y desde la perspectiva de su rol profesional:

Rol: Profesor/a.	¿Cómo me veo actualmente?	Mi percepción.
Rol: Profesor/a.	¿Cómo me gustaría que me viesen?	Mi deseo y/o aspiración.
Rol: Profesor/a.	¿Cómo me ven los demás?	La realidad externa.

<i>PERSONA CON AUTOESTIMA</i>	<i>PROFESOR/A CON AUTOESTIMA</i>
Habilidades de comunicación.	Comunicación con sus alumnos/as.
Aceptación de sí misma y de los demás.	Acepta a sus alumnos/as.
Aceptación de errores y críticas.	Acepta feedback positivo.
Flexible.	Acepta criterios flexibles.
Sincera.	Sincero/a.
Actitud positiva ante la vida.	Actitud positiva y comprensión con el alumnado
Segura de sí misma.	Cree y confía en su capacidad y valía profesional.
Alto nivel de motivación y superación.	Alto nivel de motivación por sus alumnos.
Creencias adecuadas.	Creencias adecuadas.
...	...

N.B.: Si decide realizar cambios, descríbalos de forma operativa y comparta su proyecto de optimización con otras personas importantes para Vd. Anote los nombres de esas personas de referencia y firme su compromiso.

PROSPECTIVA: Propuestas y compromiso de cambio. -----

Persona/s referente/s:

Fecha:

Firma:

Si lo precisa, continúe en otra hoja

5.3 Ejercicio:



MIRAR A SU ALUMNO.

En ocasiones es nuestro planteamiento profesional el que produce el déficit de autoestima: la incongruencia entre los valores de honradez, utilidad, servicio, humanismo... que defendemos como valiosos y nuestra práctica cotidiana impide que nos valoremos positivamente y fomenta las estrategias defensivas.

¿Conoce Vd. algún caso en el que algún alumno/a que no cumple sus obligaciones ni responde a las expectativas del profesorado es considerado como el objeto del problema, fuente de insatisfacción del profesorado... y ha sido visto como un enemigo, indeseado, llegándose en algún caso extremo a ignorarle e incluso a estimularle para que no asista a clase...?

Seguramente esta percepción del alumno como 'el otro', el diferente, el indeseado que merece la despersonalización y el maltrato por abandono constituye un mecanismo de defensa del docente gastado, paciente del síndrome de burnout, pero en este contexto no puede existir una autoestima aceptable y la evasión y los mecanismos de defensa serán utilizados para mantenerse en la profesión.

Una posible solución parte de ofrecer al alumno otra mirada, **percibirlo en su realidad, en su contexto... como heredero de su historia.**

En ocasiones el alumno disruptivo, que frecuentemente estimula nuestro desánimo y genera conflictos, con su comportamiento inadecuado está reflejando una grave problemática vital, cuyo desconocimiento por parte del docente le facilita un trato injusto e ineficaz.

Ver objetivamente al alumno es indispensable para:

- . **Comprender sus dificultades y su comportamiento en su contexto.**
- . **Reconocer sus capacidades y aquello que hay de especial en ellos.**
- . **Planificar el cambio realista de los aspectos realmente relevantes.**
- . **Que se acepten a sí mismos y la interacción con el docente, de la que debe surgir el principal referente de autoestima del profesorado.**

Ejercicio:

Recopile información sobre el historial personal extraacadémico y académico de algunos alumnos conflictivos. Imagínese en su lugar a una persona a la que Vd. aprecie de verdad. Compruebe que el mal comportamiento no es debido a su interacción con Vd. Compruebe las relaciones causa-efecto que existen entre sus circunstancias personales, familiares... y los problemas que origina. Determine las prioridades educativas de su alumno –partiendo de su realidad- y elabore un programa de progreso posible.

No resulta fácil ver con precisión al alumno tal como es, es más frecuente juzgarlo desde nuestras expectativas, desde el cómo esperamos/deseamos que sea y que se comporte. Admitiendo sólo las dificultades para nosotros esperables y aceptables según nuestro contexto, delimitamos nosotros las capacidades y cualidades mínimas que estamos dispuestos a tolerarle y el esfuerzo máximo a que nos vamos a obligar...



Ejercicio: ¿Quién es mi alumno?

1.- Escriba seguidamente una breve descripción detallada de algún alumno/a que le presente problemas habitualmente. Además de aquello que describa espontáneamente, indague y responda a preguntas como las siguientes :

¿Qué aficiones tiene? ¿En qué cualidades positivas es aceptable?
¿Qué le hace feliz? ¿Qué le supone un reto? ¿Cómo satisface sus necesidades de afecto, de seguridad, de atención...? ¿Cómo es su familia?
¿Qué problemas tiene y cuáles ha superado en su vida? ...

2.- Destaque subrayando las cualidades positivas que ha descrito.

Confeccione una lista con las cualidades positivas subrayadas y amplíela con otras que vaya observando a lo largo de la semana.

3.- Para incrementar sus cualidades positivas:

- Observe y resalte las capacidades y actuaciones positivas del alumno y sus intentos aún cuando parezcan poco significativos.
- Provoque situaciones en las que el alumno pueda mostrar sus capacidades y habilidades positivas para elogiar sus éxitos y que pueda disfrutarlos.

4.- Analice las cualidades y conductas negativas respondiendo a las siguientes cuestiones:

- ¿Cuáles de ellas no son significativas y puedo ignorar?
- ¿Qué necesita lograr mi alumno cuando se comporta así?
- ¿Tiene algo de positivo su conducta?
- ¿Cómo puedo ayudarle para que logre lo que necesita mediante una conducta aceptable?

Cuestiones para iniciar un análisis:

Al efectuar esa otra mirada sobre su alumno, ¿le percibe más como persona, con sus circunstancias?

¿Ha encontrado ámbitos de actuación profesional con su alumno más ajustados a su realidad, que le permitan desarrollarse más adecuadamente?

¿Ha desarrollado Vd. algunos aspectos personales/profesionales positivos al interactuar de un modo más integral con la persona de su alumno?

¿Se siente Vd. mejor como docente?

5.4 ANÁLISIS DE ATRIBUCIONES

La importancia del pensamiento del docente en su comportamiento, su eficacia y su autoestima radica en que es el diálogo interno de cada persona, las creencias acerca de lo que puede hacerse y lo que vale la pena hacer en cada caso, las expectativas de lograr o no el éxito las que determinan que se intente aplicar determinadas soluciones o que se omitan los intentos.

Cuando el profesorado entienda que su esfuerzo no servirá para mucho, que no logrará resolver el problema, no se implicará en actuaciones planificadas, desarrolladas con esfuerzo... reduciendo las posibilidades de cambio. Su expectativa de no éxito provoca actuaciones deficitarias.

Además, cuando el profesorado no logra cambios y la problemática se mantiene puede ir configurando series de pensamientos defensivos, que reduzcan la ansiedad ante el fracaso, a veces victimizantes, **atribuyendo las causas y la culpabilidad a factores externos** de modo que su autoestima no se sienta agredida.

La atribución es un proceso cognitivo, normalmente no consciente, por el que las personas inferimos la explicación de los sucesos, adscribimos de forma subjetiva las causas de los hechos a responsabilidades propias o ajenas.

Hemos definido cuatro tipos de estilo atribucional docente en función de a quién se atribuye la causa y la responsabilidad de los hechos:

Estilo 1. Centrado en sí mismo como docente, atribuye tanto los éxitos como los fracasos a sus propias cualidades y a su intervención profesional. Su **autoconcepto y autoestima serán positivos** cuando se dé el éxito.

Estilo 2. Autodefensivo. Culpabiliza de los fracasos y de los problemas al alumnado, a la Administración, a la influencia de los Medios de Comunicación, a los cambios sociales.... mientras que atribuye los éxitos a su capacidad, sus habilidades... Los mecanismos

defensivos permiten mantener **un autoconcepto y una autoestima aceptables** independientemente de que su percepción de la realidad sea ajustada.

Estilo 3. Atribuciones no defensivas, en las que el éxito del alumnado se atribuye a sus méritos mientras que los fracasos son atribuidos a la falta de eficacia del profesorado. Muestra un **deficiente autoconcepto y una baja autoestima**. Este estilo está ilustrado en quien piensa, por ejemplo, que el rendimiento del grupo de alumnos y su comportamiento son buenos gracias a que el alumnado de ese grupo posee muy buenas cualidades, y que si el grupo fuese peor el docente no podría modificarlo.

Estilo 4. Estilo atribucional centrado en el mismo alumno. El autoconcepto y la **autoestima son deficientes**, ya que desconsidera la capacidad de mediación del docente, toda causalidad procede del alumnado, de cuyas características dependerán totalmente las causas de los éxitos y de los fracasos, sin que puedan incidir las intervenciones docentes ni los programas educativos aplicables al aula.

El estilo atribucional determina el comportamiento de las personas: por las **causas** que atribuimos a los sucesos y por las **expectativas** de futuro acerca de los sucesos, determinamos la posibilidad de influir en ellos y las posibilidades de que sean modificados.

Las expectativas son procesos cognitivos por los que las personas anticipamos los acontecimientos que pueden suceder. Las expectativas dependen de nuestras experiencias anteriores, pero especialmente dependen de nuestra valoración subjetiva.

Las expectativas del profesorado sobre los alumnos condicionan las actuaciones y esfuerzos hacia ellos... Las autoexpectativas negativas son determinantes de síndromes como el burnout y el depresivo.

Atribuciones y expectativas modelan la autoevaluación de la autoestima. Según creamos que algo está o no bajo nuestra responsabilidad y control nos consideraremos más o menos implicados y nos sentiremos bien, mal... o indiferentes.



FORMAS BÁSICAS DE REACCIÓN ANTE EL FRACASO.

CONTEXTUALIZACIÓN EN EL ÁMBITO DOCENTE.

Tipo 1. PERSONAS CON BUENA ADAPTACIÓN.

1.1 PERCIBEN CONTROL REALISTA DE LA SITUACIÓN.

1.2 DESARROLLAN PENSAMIENTOS:

- (Positivos:
· *'El éxito se puede reintentar, el fracaso enmendarse'.*
- } Centrados en el problema:
· *Búsqueda de soluciones a los problemas.*
- | De autoconcepto y autoestima
· positivos:
· *Confianza en la propia habilidad.*

Desarrolle ejemplos de situaciones educativas en las que se refleje cada una de las opciones.

Tipo 2. PERSONAS CON INDEFENSIÓN APRENDIDA.

DESARROLLAN PENSAMIENTOS:

Mis actuaciones son inútiles para lograr éxitos.

El fracaso es inevitable.

Desconfío de mi capacidad.



PROCESO DE ATRIBUCIÓN II: ERRORES ATRIBUCIONALES

Al emitir juicios sobre algún tema lo hacemos en función de nuestras opiniones, ideas, impresiones, sentimientos... por ello resulta difícil ser objetivos en el análisis de las situaciones que nos afectan.

CONTEXTUALIZACIÓN EN EL ÁMBITO DOCENTE.

1.- Sesgo fundamental de atribución.

Sobrevaloración de aspectos
disposicionales e infravaloración
de los situacionales.

*La conducta del autor destaca más
que los factores situacionales.*

2.- Diferencias actor-observador.

*Actor:
Atribuciones a factores situacionales.*

*Espectador:
Atribuciones a factores internos
y disposicionales.*

3.- Sesgos favorables al yo. (Autocomplacencia.)

*(Necesidad de proteger la autoestima:
dar **imagen positiva** y de **control**.)*

Intensificación propia
+ autoprotección:

*Resultados positivos:
por factores internos.*

*Resultados negativos:
por factores externos.*



CONTEXTUALIZACIÓN EN EL ÁMBITO DOCENTE.

RELACIÓN ENTRE JUICIOS Y DECISIONES.

COGNITIVO ENJUICIADORAS:

Los calificativos que atribuyamos a una persona o grupo influirán en nuestros juicios sobre ella y en las decisiones sobre el tipo de relaciones.

CONDUCTUALES.

Los calificativos que atribuyamos a una persona o grupo influirán en nuestra conducta de acercamiento o rechazo, en el trato, en el esfuerzo...

AFECTIVAS.

Las emociones producidas en la interacción no dependerán tanto de los resultados como de la valoración que hagamos del mismo:

Emociones

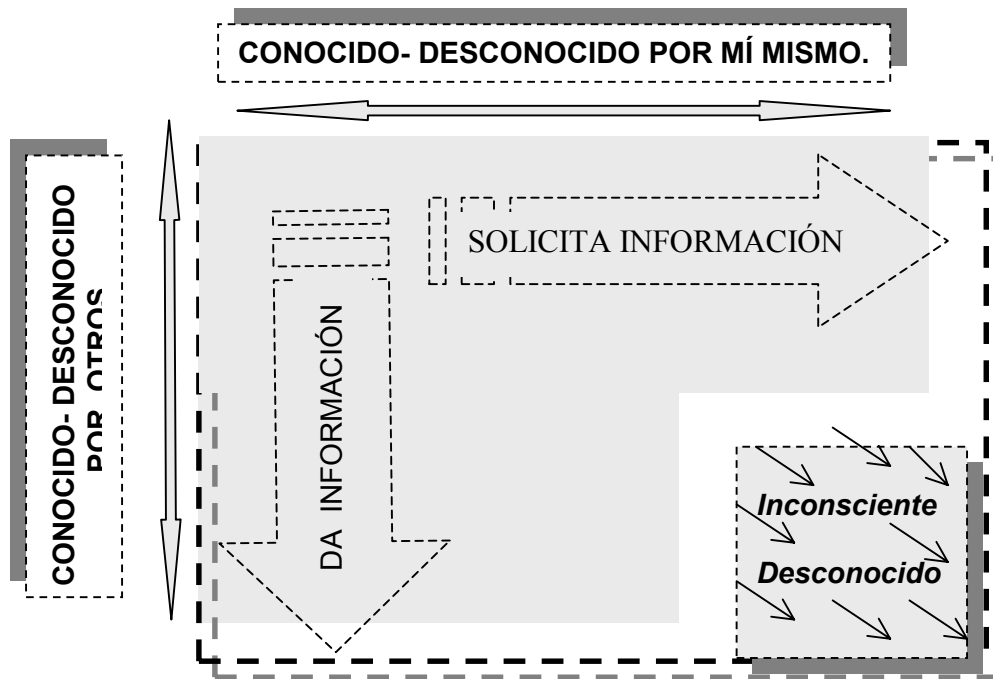
- . **dependientes del resultado.**
- . **dependientes de la atribución**

Empty box for contextualization in the teaching field.



5.5 Ejercicio. **AUTOPERCEPCIÓN Y PERCEPCIÓN EXTERNA DE MI AUTOCONTROL Y DE MIS HABILIDADES PROFESIONALES EN SITUACIONES DE CONFLICTO...**

Utilizando el modelo desarrollado en el apartado 2 de este capítulo (Johari) comparta información (reduzca lo secreto) y solicite información (reduzca la zona de punto ciego) acerca de Vd. mismo/a, de sus cualidades y defectos, con otros docentes en los que Vd. confie.



PUNTO DE VISTA PROPIO. SITUACIÓN DE ENFRENTAMIENTO O CONFLICTO.	MI AUTOCONTROL ----- ----- ----- MIS HABILIDADES PROFESIONALES ----- ----- ----- ----- -----	PUNTO DE VISTA DE OTROS. SITUACIÓN DE ENFRENTAMIENTO O CONFLICTO.
---	---	---

6. PARA SABER MÁS...

*Sólo he formado un ramo con flores cultivadas por otros.
He puesto de mi parte la cinta, que al unirlas lo conforma.
Montaigne.*

- ALVES, R. (1996)
La alegría de enseñar
Ed. Octaedro
- A.P.A. (1995)
DSM-IV
Ed. Masson
- BLOCH, D. (1995)
El pensamiento positivo y los niños
Ed. Libros del comienzo
- BURUS (1990)
El autoconcepto
Ed. EGA
- BUELA-CASAL EL AL. (1997)
Psicología Preventiva
Ed. Piramide
(Bermudez, M.P. La autoestima como estrategia de prevención. Pp 137 a 146)
- CLARK (1993)
Cómo desarrollar la autoestima
Ed. Debate
- FRITZEN, S. (1987)
La ventana de Johari
Ed. Sal Térrea
- McKAY y FANNING (1991)
Autoestima. Evaluación y mejora
Ed. Martínez Roca
- VOLI, F. (1997)
La autoestima del profesor
Ed. P.P.C.

Capítulo 9

Estilos de vida saludables en docentes

Luis GómezPérez

*... enseñar a llenar el folio en blanco,
llenar el lienzo en blanco,
la vida en blanco.*

Mario Pasqual.

1.- INTRODUCCIÓN

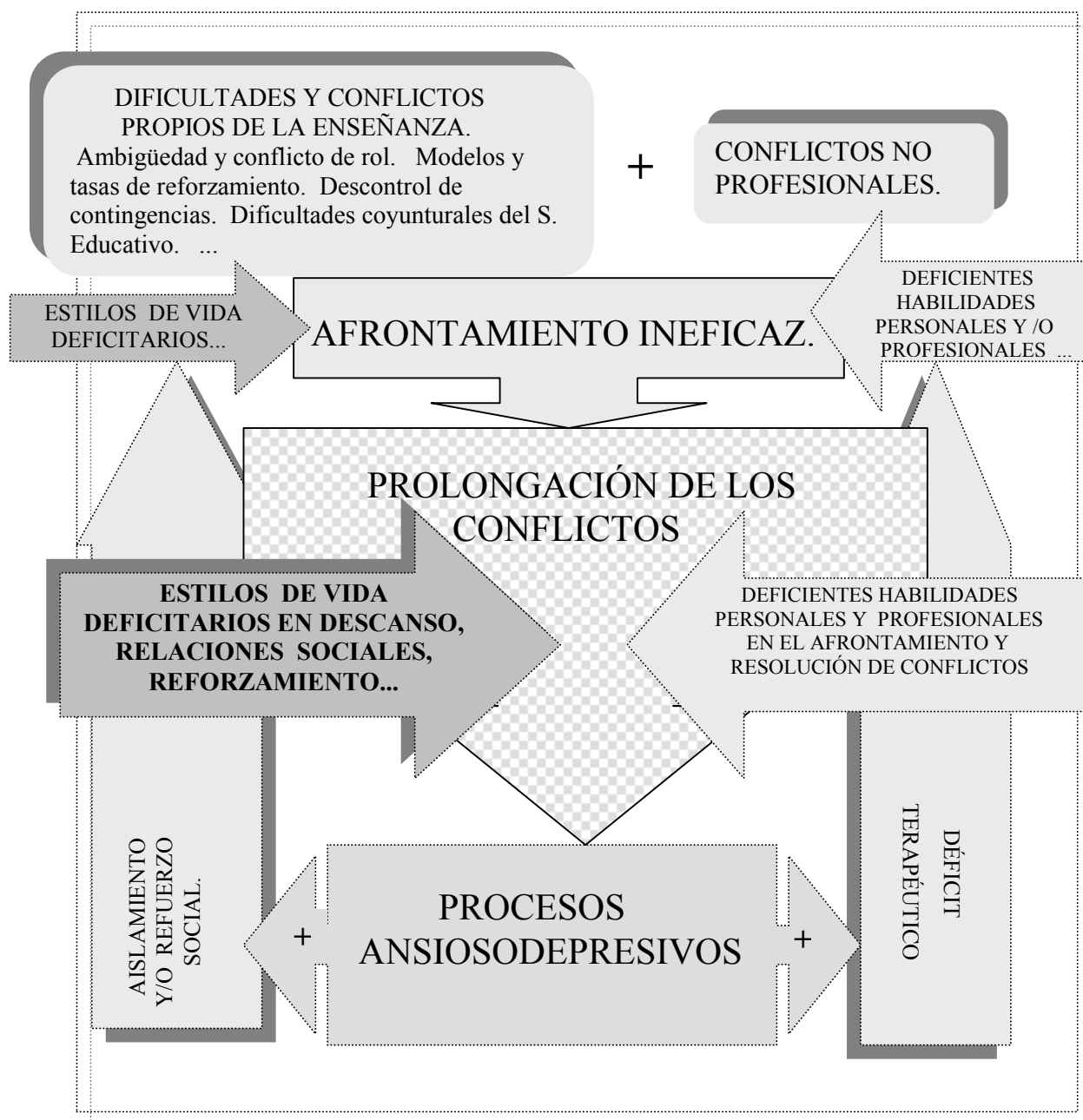
¿Influye el estilo de vida del profesorado en su salud, en su calidad de vida y en su desarrollo? ¿La calidad de la educación está relacionada con la salud, la madurez y el desarrollo humano del profesorado? En este capítulo analizaremos aspectos relacionados con los estilos de vida, la salud y el bienestar, a fin de fomentar el autoanálisis y aportar orientaciones útiles en el desarrollo del docente.

En la investigación que se desarrolla en la Inspección Medica de la Dirección Territorial de Educación de Valencia (Gómez, Lozano y Manrique. 1995) se viene mostrando la frecuencia con la que entre los docentes que acceden a baja laboral por diagnóstico psiquiátrico se producen determinados **estilos de comportamiento** que dificultan la resolución exitosa de sus conflictos y que afectan negativamente a su salud.

El modelo explicativo de las **alteraciones comportamentales del profesorado** ha sido presentado ya en el capítulo segundo del primer volumen de esta publicación, en el se muestra como las deficiencias en habilidades profesionales y personales en autocontrol, resolución de conflictos... condicionan el proceso. Destacamos ahora cómo algunos comportamientos deficitarios -por ejemplo en cuanto a pautas de descanso, tipo de relaciones sociales, gratificación y reforzamiento, etc.- asociados a determinados estilos de vida, inciden en la conflictividad y en los recursos personales con los que se afrontan los problemas.

Tras el organigrama presentaremos gráficos explicativos de algunos de esos comportamientos que inciden en la salud y el desarrollo del profesorado.

Organigrama 1.- ALTERACIONES COMPORTAMENTALES Y PROCESOS PSICOPATOLÓGICOS EN DOCENTES. MODELO EXPLICATIVO.

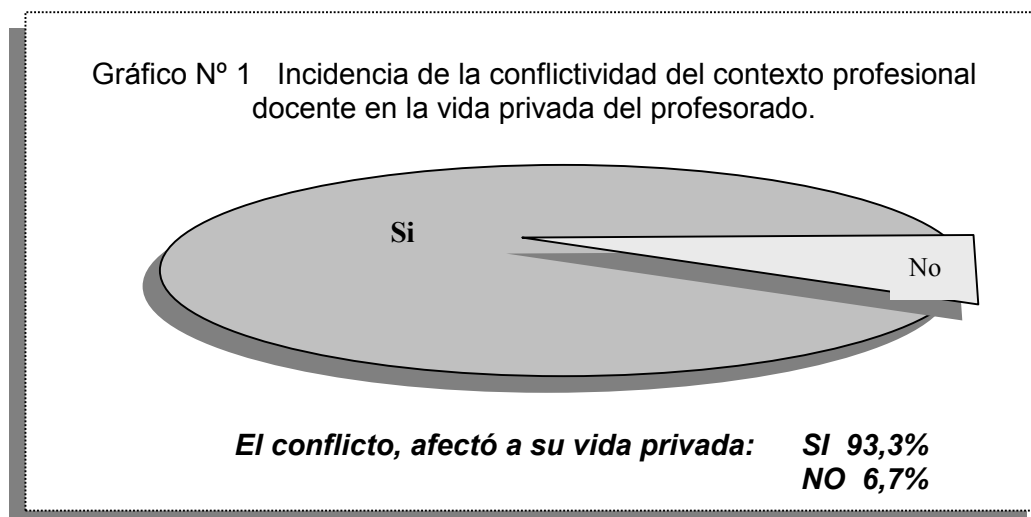


En el modelo, los **factores facilitadores** –dificultades propias de la enseñanza como profesión: ambigüedad y conflicto de rol, multiplicidad de funciones, modelos de reforzamiento, exigencias derivadas del cambio social y de la Reforma, deficiencias en formación, etc.- y los **factores generadores** –enfrentamientos con alumnos y compañeros, agotamiento emocional, etc. interactúan antes y durante el conflicto con los **factores posibilitadores** –déficits en habilidades personales y profesionales y estilos de vida deficitarios. La intervención en cualquiera de los factores o en todos ellos constituye la estrategia lógica de intervención preventiva.

2.- DATOS PARA UN ANÁLISIS.

La salud del profesorado es doblemente importante: lo es en el desarrollo y el bienestar del docente **como persona y como profesional**. El bienestar físico, mental y social del docente, como persona, es fundamental en su equilibrio y en su desarrollo humano. Como profesional, su salud importa ya que el docente ha de ser guía en el desarrollo equilibrado del alumno.

En el primero de los gráficos resaltamos la percepción que tiene el profesorado, en la investigación valenciana, acerca de cómo las alteraciones y el malestar asociados a los conflictos no resueltos en el ámbito profesional se extienden a su vida privada. Este fenómeno, *efecto mancha de aceite*, tiene lugar ante la mayor dificultad de *desconectar de los problemas* al finalizar el trabajo, de separar los ámbitos laboral y personal en las profesiones en las que la interacción humana es muy intensa, en los trabajos en los que las metas consisten en lograr cambios en otras personas utilizando al profesional como instrumento de trabajo.

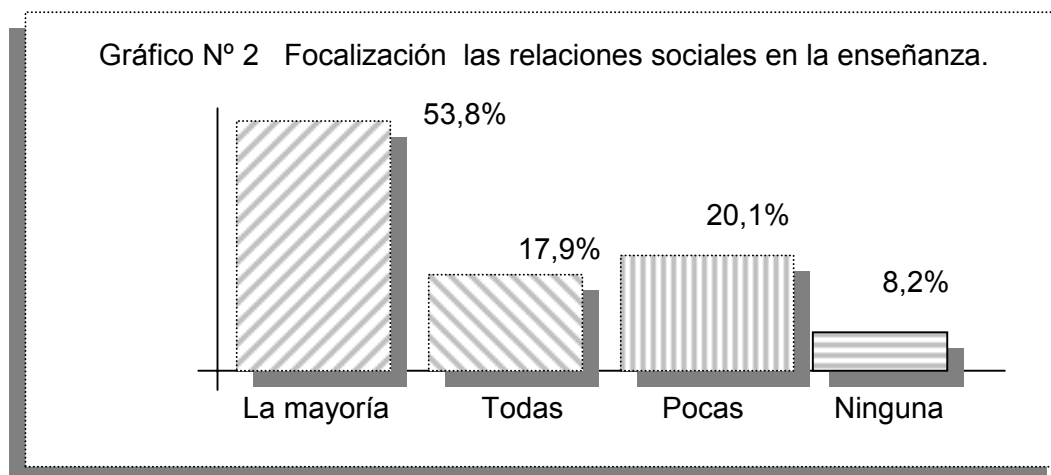


En el **segundo gráfico** se puede apreciar cómo en el profesorado de la investigación valenciana se produce una focalización de las relaciones personales en contextos sociales asociados a la enseñanza, ya que el porcentaje de docentes cuyas relaciones sociales se producen mayoritariamente o exclusivamente con otros docentes supera el setenta por cien.

Este dato es relevante, ya que *las interacciones sociales extralaborales pueden paliar y compensar en parte la pobreza de reforzadores y la conflictividad del entorno profesional potenciando el desarrollo personal con aspectos alternativos*, pero si la mayor parte de las relaciones sociales del docente en conflicto también pertenecen a su mismo sector profesional, que está en crisis, es altamente probable que el diálogo en las interacciones sociales, las conversaciones en reuniones y actividades de ocio, giren en torno a los conflictos no resueltos de su contexto común, el laboral y profesional,

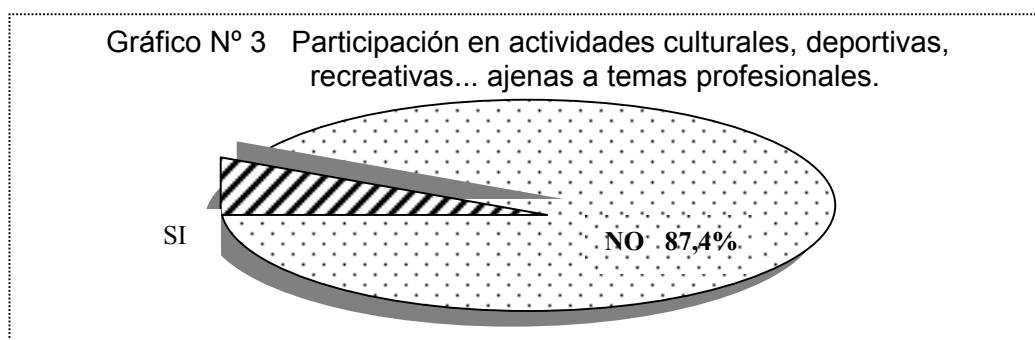
respondiéndose a las quejas y desánimos de unos con otras quejas y desánimos.

En tales situaciones, **la suma de *catarsis* no alivia la tensión de cada individuo, sino que incrementa la sensación de malestar colectivo y de desesperanza**, ya que problemas similares también los sufren los otros y, lejos de aportar soluciones, añaden su desánimo y su tensión a los ya expuestos. A pesar de lo inadecuado de este modelo de interacción, en las actividades de ocio en las que participan varios docentes, la conversación suele centrarse en la conflictividad profesional incluso si al inicio se ha propuesto seriamente el no tratar ningún tema profesional.



En este contexto cabe destacar como situación especial la de los *matrimonios pedagógicos* -término coloquial con el que designamos a las parejas en las que ambos son docentes- cuando los temas profesionales invaden un porcentaje de su tiempo extralaboral, extendiendo el debate de los conflicto al contexto familiar, dificultando aún más la ***diversificación de centros de interés personales y de actividades***, tan necesaria para facilitar el descanso y para procurar un desarrollo integral del individuo.

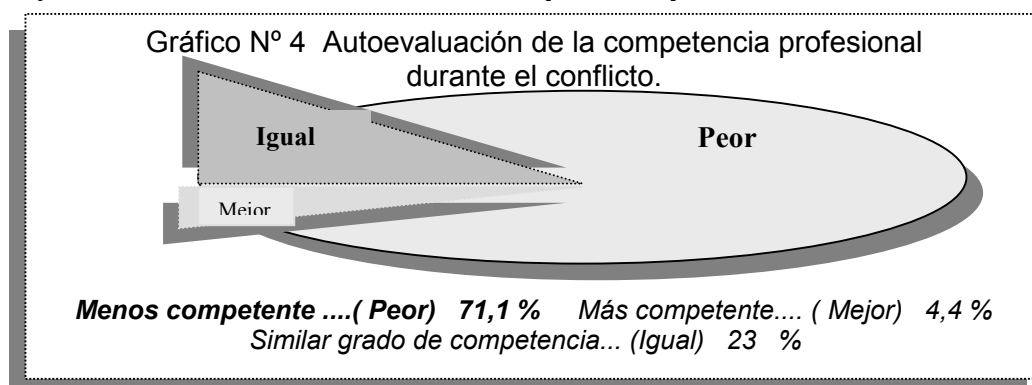
El **gráfico N° 3** amplía los datos que evalúan esta carencia en diversidad de ámbitos de interacción social de los docentes de la investigación. Su interpretación nos aproxima nuevamente a la dificultad en *desconectar* de la actividad profesional incorporándose a otros centros de interés y de desarrollo personal.



Destacamos la necesidad de enriquecer, incrementando y diversificando, la interacción del profesorado en ámbitos extralaborales desde una doble perspectiva: la desconexión del docente respecto de los ámbitos extraescolares enriquecedores dificulta su enriquecimiento personal así como la contextualización de su enseñanza en el entorno. El bagaje de que se disponía cuando se accedió a la profesión permite llenar de conceptos las horas de docencia y superar con creces los niveles a los que hoy llega nuestro alumnado, pero no sin distanciar nuestras enseñanzas de las demandas educativas de la sociedad actual, no sin empobrecernos personalmente al *autolimitarnos* en relación con los nuevos retos educativos.

La enseñanza puede resultar una profesión que desculturaliza al docente si este se limita a responder a la reducida exigencia real que la Administración ejerce en la actualidad. La rutina de mínimos y la descontextualización respecto a los cambios del entorno facilitan su estancamiento y perjudican también a su alumnado y a la calidad de la enseñanza. Nuevamente la doble perspectiva personal y profesional del docente aparecen fuertemente ligadas.

El **gráfico N° 4** refleja una variable de alto interés al considerar el autoconcepto y la autoestima del profesorado. *El autoconcepto refleja la imagen que cada persona tiene de sí misma y la autoestima viene determinada por el aprecio que siente sobre por esos aspectos que percibe.* La autoestima constituye **un factor determinante en el equilibrio personal.**



Por ello debe atraer nuestra atención el hecho de que los docentes asocien la conflictividad a **pérdida de competencia profesional**. El sentimiento de incompetencia, de incapacidad para mediar en el aprendizaje del alumnado, el estar desbordado, el ser desconsiderado por el alumno y no ser eficaz como guía de su desarrollo... están asociados a baja autoestima y suelen constituir factores de **frustración docente**, dado que agreden a la esencia misma de su profesión.

Acumulativamente, la conflictividad no resuelta incrementará el sentido de incompetencia en el contexto profesional. Por ello siempre hemos entendido que los recursos y la formación del profesorado para resolver las dificultades y conflictos que afectan al ejercicio de la profesión, además de ser necesarios para posibilitar la calidad de la enseñanza, son indispensables para

posibilitar también el equilibrio personal del docente. **Las deficiencias en formación del profesorado son una trampa contra la salud y el equilibrio personal del docente**, tanto como para la calidad de la enseñanza.

Los **gráficos 5º y 6º** están relacionados con dos aspectos del descanso.

En el ser humano el descanso es indispensable para recuperar energía distanciándolo de los niveles de agotamiento en los que la recuperación requiere actuaciones más costosas.

En algunos casos la/el docente que tras finalizar su tarea laboral inicia las tareas domésticas de su domicilio y se ocupa del cuidado y crianza de los hijos, desarrolla un tipo de actividad *cuantitativamente similar en algunos aspectos* a la realizada en el aula.

En ocasiones se realiza este tipo **de doble jornada** acumulando fatiga durante periodos prolongados, según las pautas del calendario escolar, esperando reponerse en los periodos vacacionales de Navidad, Semana Santa, etc.

Pero incluso en el caso de que la/el docente en conflicto al finalizar su jornada laboral se acomode en el sofá para *no hacer nada durante unos momentos* o pretendiendo distraerse con algún programa televisado, también es muy probable que se mantenga la tensión y no se ejerza un descanso reparador.

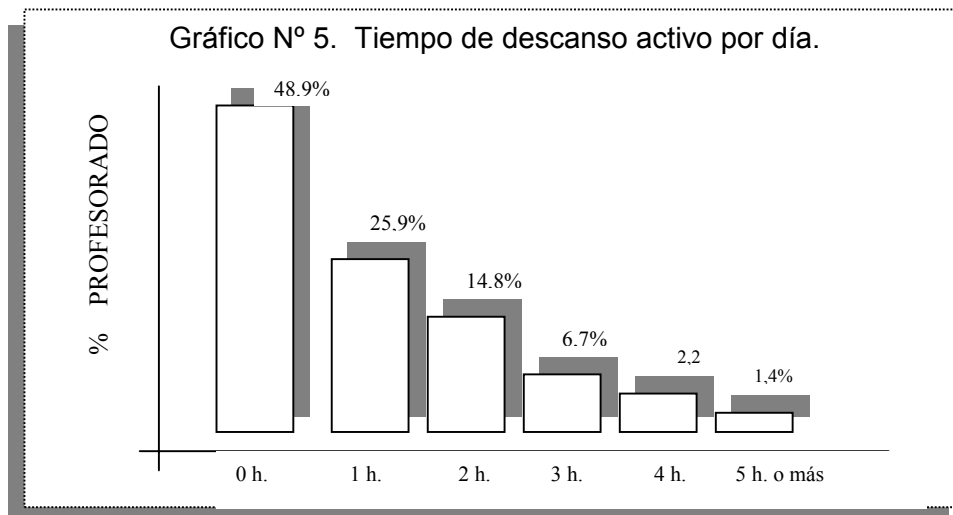
El **concepto positivo de descanso** no implica la inactividad tanto como el **cambio cualitativo de actividad**.

La inactividad en los periodos de crisis suele ser sólo una inactividad aparente, fácilmente el pensamiento deriva la atención de los estímulos presentes y se centra en la situación de conflicto no resuelto, con *perseveraciones rumiantes* en los casos más graves, evocando las ofensas percibidas, el hastío, la falta de apoyo, la desesperanza...

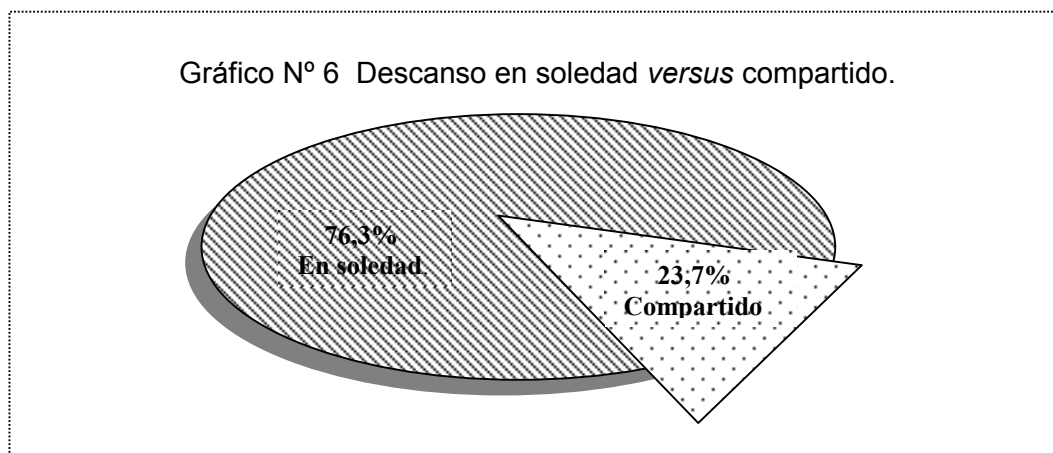
El pensamiento no permanece inactivo, y la evocación de las situaciones de conflicto puede alterar a la persona hasta niveles similares a los de la vivencia real de la situación.

Por ello se entiende comunmente que el descanso deba ser activo, sistemáticamente adaptado a los niveles de fatiga y con implicación ilusionada en la actividad placentera que lo ocupa.

El **gráfico N° 5** muestra la frecuencia con que los periodos de descanso diario son inadecuados en los docentes de la investigación valenciana.



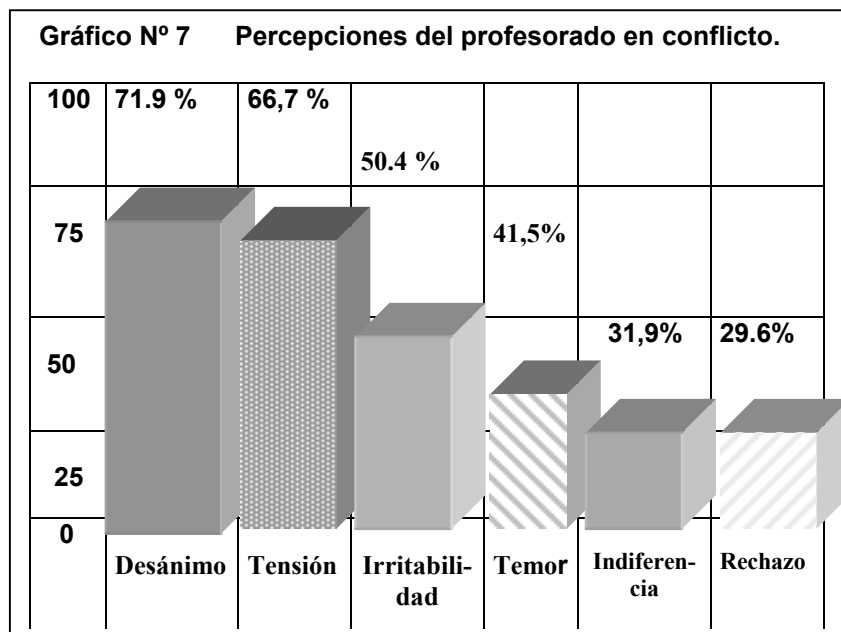
El **gráfico N° 6** refleja cómo mayoritariamente el descanso es procurado en soledad, situación proclive a que el pensamiento del docente en conflicto persevere en las situaciones problemáticas.



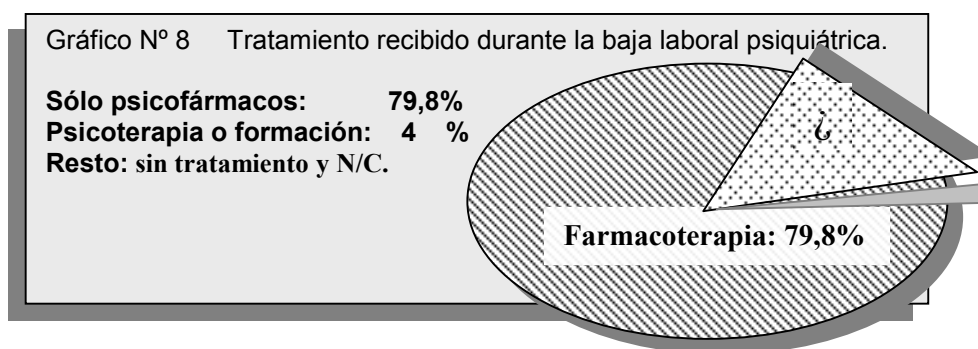
Sin embargo la intervención terapéutica acostumbra a desconsiderar estos aspectos relacionados con el estilo de vida y se centra en la sintomatología, que presenta especialmente manifestaciones ansioso-depresivas.

Los datos constatan que al menos el 95% de los diagnósticos corresponden a procesos reactivos, es decir que las manifestaciones ansiosas y depresivas aparecen como reacción a un conflicto puntual o a una acumulación de conflictos. Por ello el **aprendizaje de modelos de autocontrol emocional y de eficacia en la resolución de problemas** debería ser prescrito sistemáticamente en los tratamientos.

El **gráfico N° 7** refleja las percepciones del profesorado en conflicto.



El modelo de intervención que estimamos eficaz incluye la reducción de la sintomatología ansioso-depresiva, sea desde la administración eficaz de psicofármacos o desde otras estrategias no farmacológicas. En este ámbito destaca por su frecuencia la prescripción de ansiolíticos y de antidepresivos, por separado o en combinaciones pertinentes. Sin embargo, hasta hace poco, ni el sistema sanitario ni los planes de formación del profesorado han ofrecido al profesorado **la ayuda psicoterapéutica ni la formación específica en recursos y habilidades para afrontar los conflictos.**



Los profesionales de la salud consultados por el profesorado son psiquiatras en el 54 % de los casos y se consulta sólo al médico generalista en el 38,2%. La tabla siguiente recoge también la duración de las bajas laborales:

Tabla N° 1 Distribución de frecuencias por número de días en casos de ILT por diagnóstico psiquiátrico.

<i>Duración en días.</i>	<i>% de los casos.</i>
1 a 15	13,5
16 a 30	36,9
31 a 45	14,3
46 a 60	9,7
61 a 100	13,5
Más de 100 días.	13,5

Dado que la mayor parte de los casos alcanzan o superan el mes de baja resulta posible aprovechar esos largos periodos para desarrollar estrategias de prevención secundaria con los afectados, incluyendo la formación del docente en los recursos profesionales y personales útiles en la resolución de conflictos. Sin embargo, de la información recogida en la Inspección Médica de Educación, se desprende que el tiempo de baja es esencialmente un tiempo de descanso, raramente empleado en formación para la prevención y resolución de los conflictos típicos de la profesión.

El concepto de salud que subyace a la práctica asistencial dominante dista de ser el que diseñarían los profesionales de la salud, frecuentemente atrapados también en las incongruencias del sistema: las visitas al médico o al psiquiatra no superan el número de 3 en más del 50% de los casos y su duración media es inferior a 15 minutos por visita en más del 50% de los casos. Es obvio que este modelo de intervención no posibilita en los profesionales otra actuación sería más que la farmacológica, la cual nunca fue diseñada para suplir las habilidades docentes ante los conflictos ni las deficiencias en los recursos profesionales.

Pero en este contexto nos importa especialmente analizar la perspectiva del profesorado, el **concepto de salud que tiene el propio docente, que puede tener un papel más activo y relevante en la construcción de su propia salud y de su desarrollo personal**, incluso en las situaciones de conflicto y crisis. Sólo teniendo en cuenta la percepción que el docente tiene del concepto de salud y de la relación existente entre su salud y su propio estilo de vida pueden superarse las deficiencias actuales y construir un modelo óptimo de intervención.

Cuadro 1. Categorización de las definiciones sobre salud.

<p>1ª. Estática, dicotómica o excluyente: La salud y la enfermedad es algo discontinuo, por lo que un individuo se encuentra sano o enfermo de forma excluyente.</p>
<p>2ª. Dinámica: La salud y la enfermedad forman parte de un continuo, en el que un extremo se halla en la ausencia de patología y el otro en la enfermedad. El paso de un estado de salud al de enfermedad o viceversa se produce de forma gradual y continua.</p>
<p>3ª. Utópica: Estado de bienestar y autorrealización.</p>

Tripp-Reimer (1984) Adaptado.

Aceptando como mejores los conceptos de salud 2º y 3º del cuadro 1 cada uno de nosotros puede interrogarse:

¿Qué comportamientos propios favorecen mi bienestar y mi desarrollo, me alejan de la patología y me mantienen en la salud?.

¿Qué cambios debo establecer en mi estilo de vida?.

3.- CONSTRUIR LA SALUD DESDE EL COMPORTAMIENTO.

Si se definió la salud en función de las patologías, ahora se define en función del propio comportamiento. *Polaino Lorente.*

3.1.- SALUD.

Estar sano **no depende sólo de la herencia genética y de la buena suerte**, sino que es una meta a lograr introduciendo cambios inteligentes y prácticos en el estilo de vida. Con cambios adecuados se puede mejorar la salud de cualquiera, a cualquier edad... aunque se haya descuidado durante años. Para ello es importante que evaluemos nuestra salud, en cualquiera de sus dimensiones, y nuestros hábitos.

Consideremos en primer lugar la definición más difundida de salud, que encuadrada entre las utópicas, la considera como un **completo bienestar físico, mental y social y no meramente la ausencia de invalidez o de enfermedad.** (OMS)

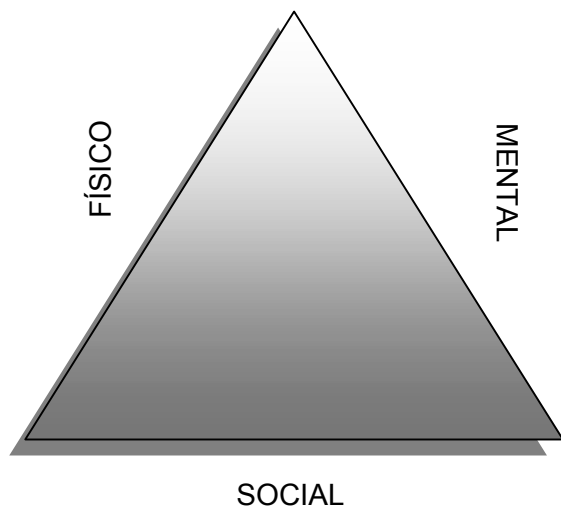
Sin embargo desde perspectivas aún más progresistas esta definición todavía adolece de estaticidad – *‘estado’ de bienestar* -, a la vez que obliga a debatir en qué medida el término *‘bienestar’* puede parecer más asociado a *sensación subjetiva* que a salud real. Desde una perspectiva Evolutiva, la salud estaría más relacionada con *potencialidad de desarrollo*, con capacidad para evolucionar en las siguientes *etapas del curso vital del individuo*. En esta *visión constructivista del desarrollo humano*, el desarrollo y el equilibrio biológico, el psíquico y el social de la persona en cualquier momento de su vida, constituyen la base estructural para tiempos y situaciones posteriores.

Las definiciones de salud más aceptadas en la actualidad coinciden en esta conceptualización positiva, haciendo hincapié **en la generación de salud**, en su promoción más que en la reducción de patologías. Es este énfasis en construir la salud más que en curar la enfermedad, el que se refleja en frases divulgadas como la de *añadir vida a los años, más que años a la vida* desarrollando estilos de comportamiento saludables. El cuadro número uno recoge los principales conceptos de salud:

Cuadro 2: Concepto positivo de salud .

- . Los conceptos de salud y enfermedad **forman parte de un continuo**, no son dos conceptos cualitativamente diversos.
- . Resalta la importancia de la historia y el **comportamiento del ser humano**.
 - . Asocia la salud a los recursos de **afrentamiento para la resolución de problemas y la promoción de la salud**.
 - . Considera esencial la **adaptación crítica** del organismo al medio.

Así, la salud es considerada como la integridad psíquica y física que permite un comportamiento normal haciendo frente de forma satisfactoria a las necesidades, conviviendo con otras personas. De ahí que la salud pueda ser representada mediante un triángulo equilátero (F A D 1994) cada uno de cuyos lados representa **lo físico, lo social y lo mental, de forma interdependiente**, de modo que el desarrollo de cada lado afecta a los dos restantes.



Para un buen **desarrollo físico** se requiere la práctica sistemática de ejercicio moderado, alimentación equilibrada, descanso adecuado...

El **equilibrio mental** exige un buen control de la realidad, el desarrollo cognitivo y el emocional, establecer la identidad personal, una buena autoestima, autocontrol en los conflictos, etc.

La **salud social** precisa de la integración, buenas relaciones con los demás, participación en fines comunitarios, etc.

La interacción entre estos componentes de la salud se evidencia al percibir cómo la falta de ejercicio físico entorpece a la actividad mental o cómo el sufrir el rechazo de otros –a causa de nuestra apariencia física o de aspectos culturales- daña nuestra autoestima o las relaciones sociales.

Ampliando este contexto, en el cuadro número dos presentamos otros aspectos relevantes en el concepto de salud.

Cuadro 3: Aspectos relevantes del concepto salud.

Relacionada con la **adaptación o ajuste entre persona y ambiente**, desde la cual le es permitido proyectarse en las generaciones futuras. (Barash, 1981, citado en Buela et Al. 1997)

Equivale a **normalidad**, por lo que se debe hacer referencia a un **funcionamiento razonablemente bueno** más que óptimo.

Es estado de capacidad óptima de un individuo para la **ejecución efectiva de las funciones y tareas para las que ha sido socializado**.

Le proponemos ahora, para facilitar su **análisis personal** de algunos de los conceptos tratados, la realización del ejercicio siguiente:

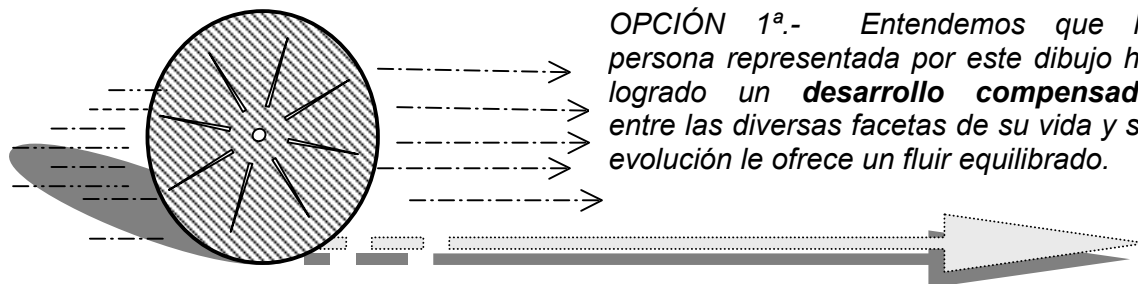
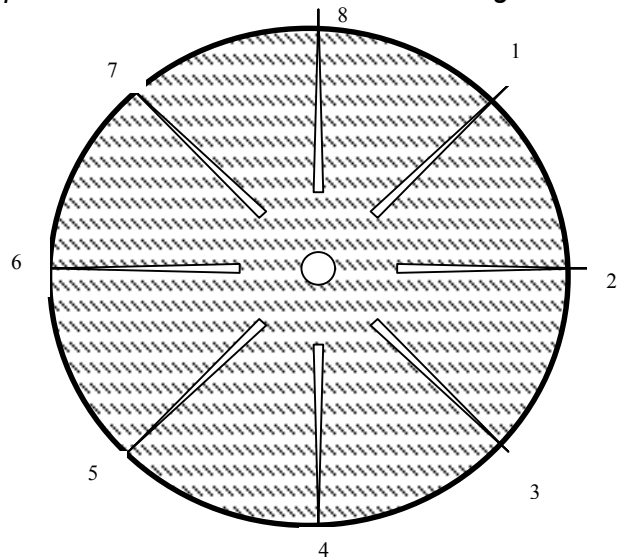


Ejercicio 1: DESARROLLO EN EQUILIBRIO.

FASE 1.- *Imagine con el dibujo siguiente que la circunferencia marca la línea de desarrollo de una persona, conviniendo en que cada uno de los radios representa su crecimiento personal en diversos aspectos de gran importancia para el desarrollo humano. No valoraremos si el diámetro de su desarrollo es superior o inferior al de otras personas, no deseamos compararnos con otros tanto como analizar el equilibrio o el desajuste que en distintas dimensiones está logrando durante su vida.*

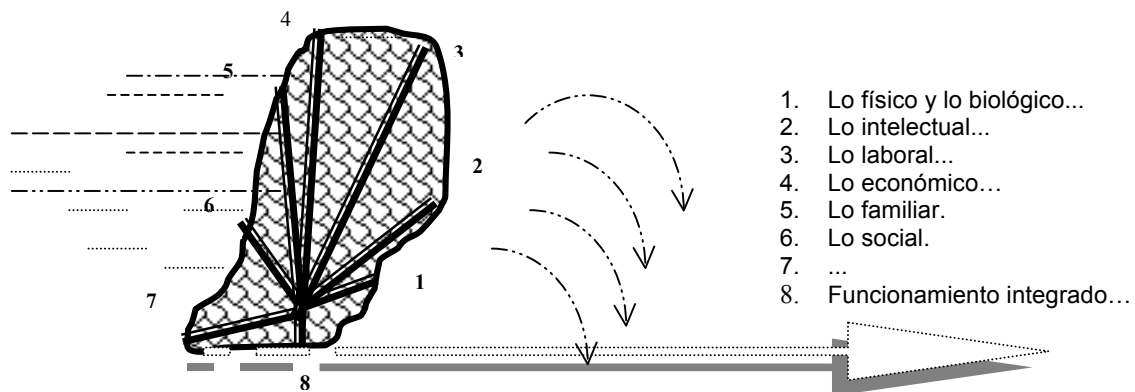
DIMENSIONES EN EL DESARROLLO

1. Lo físico y lo biológico...
2. Lo intelectual...
3. Lo laboral...
4. Lo económico...
5. Lo familiar.
6. Lo social.
7. ...
8. Funcionamiento integrado...



OPCIÓN 1ª.- *Entendemos que la persona representada por este dibujo ha logrado un **desarrollo compensado** entre las diversas facetas de su vida y su evolución le ofrece un **fluir equilibrado**.*

OPCIÓN 2ª.- *Sin embargo, cuando el crecimiento en los diversos ejes es descompensado, por ejemplo si el afán por lo económico o por el prestigio postergan el desarrollo afectivo o el familiar o su salud física... la descompensación genera una figura irregular:*



Podemos *intuir* que la persona representada en este otro dibujo sufre un **desarrollo descompensado** y que en su evolución no fluirá de modo equilibrado. Cabe esperar sucesivos *impactos, caídas* : conflictos familiares, problemas de salud, etc.

A fin de realizar un **segundo ejercicio** focalizado en **la salud en la práctica profesional docente** nos interesa la concepción de salud derivada de las aportaciones de autores como Jahoda, Maslow, Taylor y Warr desde una **perspectiva psicológica** de la salud. Las características del *concepto de salud mental positiva* que recoge el cuadro N° 4 servirán como referente en el ejercicio.

Cuadro 4. CONCEPTO DE SALUD EN LAS APORTACIONES DE JAHODA, MASLOW, WARR y TAYLOR.

- 1.- Capacidad para **realizar esfuerzos activos** hacia metas realistas autoestablecidas. (Aspiración o logro)
- 2.- **Funciones cognitivas ajustadas.** (P.Ej.: percepción realista del entorno y de los problemas.)
- 3.- **Funcionamiento integrado**, que se manifiesta por la reacción adecuada ante los estímulos al tiempo que se percibe bienestar.
- 4.- **Ajuste social, competencia y autonomía**, alcanzando metas en el contexto real.
- 5.- **Autoestima o valoración positiva de sí mismo** como individuo, aceptando las propias características desde un autoconcepto realista.
- 6.- **Compromiso por una causa**, ejerciendo la capacidad para ocuparse de otros, realizar un trabajo productivo y creativo.

Ejercicio 2: APLICACIÓN DE CONCEPTOS DE SALUD AL EJERCICIO PROFESIONAL DOCENTE.



Analice situaciones de su práctica profesional en las que predomina la cualidad de bienestar o salud resumida en la primera columna y otras en las que cada una de las características no predominan, según muestra el ejemplo.

<i>ASPECTO SALUDABLE</i>	<i>APLICACIÓN EN EL CONTEXTO DOCENTE. SI = SALUDABLE. NO = INSÁLUBRE.</i>
1.- Realizar esfuerzos activos hacia metas realistas autoestablecidas.	<p>SI. Al iniciar el curso evaluamos al alumnado (evaluación inicial) y de forma realista reajustamos la programación a sus niveles para que los aprendizajes a realizar sean posibles.</p> <p>NO. Al comenzar el curso iniciamos el programa de la materia sin adaptarlo al nivel de conocimientos ni a los intereses del alumnado y cuando les vemos desmotivados nos sentimos mal y lo comentamos con otros compañeros.</p>

<i>ASPECTO SALUDABLE</i>	<i>APLICACIÓN EN EL CONTEXTO DOCENTE.</i>
1.- Capacidad para realizar esfuerzos activos hacia metas realistas autoestablecidas.	SI
	NO
2.- Funciones cognitivas ajustadas , percepción realista...	SI
	NO
3.- Funcionamiento integrado ...	SI
	NO
4.- Ajuste social, competencia y autonomía ...	SI
	NO
5.- Autoestima o valoración positiva de sí mismo ...	SI
	NO
6.- Compromiso , ocuparse de otros, trabajo productivo y creativo...	SI
	NO
7.- <i>Otras...</i>	SI
	NO

N.B.: Si decide realizar cambios, descríbalos de forma operativa. Puede servirle de ayuda el compartir su proyecto de optimización con otras personas importantes para Vd. Si así lo decide anote sus nombres y firme el compromiso.

PROSPECTIVA: Propuestas y compromiso de cambio. -----

Persona/s referente/s:

Fecha:

Firma:

N.B.: Si decide realizar cambios,

Si se precisa, continuar en otra hoja.

3.2.- ESTILO DE VIDA.

La **relación entre salud y estilo de vida** ha sido resaltada por autores contemporáneos que, como Elliot (1993) lo definen como un **patrón de comportamiento relativamente estable en individuos o grupos, que guarda estrecha relación con la salud**. Se insiste en que son los estilos de comportamiento, el cómo vivimos, cómo pasamos nuestro tiempo, lo que contribuye a promover la salud y a prevenir la enfermedad.

El desarrollo humano es fruto de la interacción entre lo biológico y lo genético, lo ambiental y lo cultural, y el propio comportamiento implica un proceso que dura todo el curso vital del individuo de modo que la situación en cada etapa no es resultado sólo de los cambios debidos a la edad, sino que también *inciden las condiciones personales y sociales experimentadas tanto a nivel personal como generacional* (Birren, J. 1990 citado en Pons, D. 1998).

Los autores resaltan que la salud no depende sólo ni esencialmente del azar, de la edad ni de factores genéticos, que cada persona tiene la oportunidad de elegir entre las conductas que suponen un riesgo y aquellas que potencian la salud, repitiéndolas consistentemente en el día a día y mejorando su salud física, social y mental en aquello que depende de uno mismo.

Para profundizar en el concepto de estilo de vida recurrimos a las definiciones aportadas por diversos autores desde el s. XIX hasta la actualidad:

Cuadro 5.

CONCEPTOS DE ESTILO DE VIDA. *

1. Es un mero producto de las condiciones socioeconómicas a las que se hallan sometidos los individuos. (Marx, 1867)
2. Es utilizado por los individuos para validar su estatus social. (Veblen, 1899)
3. El estilo de vida es un patrón de conducta y hábitos con los que el individuo lucha por alcanzar la superioridad. (Adler, 1929)
4. Predominio del modelo médico. Abandono de perspectivas sociológicas. Investigación acerca de las distintas conductas en el estilo de vida. (Años 70)
5. Aportaciones de la OMS. Introducción de modelos psicosociales. Concepto de estilo de vida saludable limitado a conductas relacionadas con la salud física. (años 80).
6. **Estilo de vida asociado a conductas relacionadas con la salud física, psicológica y social. (Años 90)**

*(Adaptado de Pastor, Balaguer y García-Merita 1999)

De estas perspectivas destacamos que las definiciones de *estilo de vida saludable* más recientes acrisolan referentes sociales, psicológicos y médicos y, desde una perspectiva comportamental, los asocian a las **conductas que una persona adopta entre las que están disponibles en su contexto y circunstancias vitales.** (Breslow, 1990, citado en Pastor et al. 1999)

El concepto de estilo de vida y el de salud también pueden ser aplicados a contextos supraindividuales, a organizaciones y colectivos: podemos hablar de familias saludables y de centros educativos saludables y enfermos, e incluso de organizaciones y de sociedades saludables o enfermas.

El siguiente cuadro nos ofrece algunas de las características que los expertos consideran como propias de las familias, las organizaciones y las sociedades saludables.

Cuadro 6.

PERSPECTIVA SUPRAINDIVIDUAL

- Las **familias saludables** mantienen apoyo emocional entre sus miembros, consenso en cuestiones esenciales, armonía en las relaciones interpersonales, buena cohesión, flexibilidad en la asignación de funciones, comunicación eficaz, etc.
- Las **organizaciones saludables** poseen objetivos claros y alcanzables, implicación y cohesión de sus miembros, claridad y fluidez en la comunicación, ajuste de los miembros a sus funciones, buenas estructuras y redes de poder, uso adecuado de recursos, estrategias adecuadas para la resolución de problemas y toma de decisiones, etc.
- Las **sociedades saludables** se rigen por la cultura de la salud, por un estilo promotor de la salud que prioriza el desarrollo pleno de sus individuos.

Para una aplicación práctica de estos conceptos podemos listar las cualidades deseables para nuestros contextos supraindividuales (familia, centro de trabajo...) y sus opuestos, las cualidades indeseadas propias de organizaciones no saludables. A continuación diversas personas conocedoras de esa entidad pueden identificar individualmente esas características positivas y las negativas, anotarlas en registros y posteriormente categorizarlas y establecer debates en pequeño y gran grupo.

En el ejercicio siguiente ejemplificamos una de estas aplicaciones en el contexto laboral-profesional docente.



Ejercicio 3: **Análisis de los elementos característicos de las organizaciones con estilos saludables al contexto docente.**

<i>CARACTERÍSTICA</i>	<i>CONTEXTO DOCENTE</i>
Objetivos claros	
Objetivos alcanzables	
Implicación del profesorado	
Cohesión del profesorado	
Claridad y fluidez en la comunicación.	
Ajuste del profesorado a sus funciones	
Estructura y redes de poder.	
Uso adecuado de los recursos.	
Estrategias para resolución de problemas.	
Estrategias para la toma de decisiones.	
...	

PROSPECTIVA: Propuestas y compromiso de cambio. -----

N.B.: Si decide realizar cambios,

Persona/s referente/s:

Fecha:

Firma:

Si se precisa, continuar en otra hoja..

Volviendo a la perspectiva individual, es comunmente aceptado que el **estilo de vida activo** contribuye a mejorar la salud y la calidad de vida de las personas. Las personas que llevan *una vida más activa viven más sanos física, mental y socialmente* (Pons, D. 1998), entendienddo por vida activa aquella que está caracterizada por la participación en actividades físicas, cognitivas y sociales que requieren cierto esfuerzo físico y mental.

Respecto a la **actividad física**, los beneficios del ejercicio físico moderado y sistemático son clasificados en físicos psicológicos y sociales :

Cuadro 7 : BENEFICIOS DE LA ACTIVIDAD FÍSICA.

Beneficios físicos	Beneficios psicológicos: emocionales y cognitivos.	Beneficios sociales
Mejora de la capacidad aeróbica y riego sanguíneo: mejora del funcionamiento cardíaco y cerebral. Aumentan las monoaminas y las endorfinas. Mejora del tono muscular y juego articular. Reducción del estrés, ansiedad y decaimiento. Prevención de enfermedades cardiovasculares. Control del peso. Etc.	Sensación de bienestar. Disminución de manifestaciones ansiosas y depresivas. Estabilidad emocional. Autocontrol. Satisfacción sexual. Disminución de consumo de alcohol, tabaco y otras drogas. Sensación de control y autonomía. Mejora de la autoimagen, autoconcepto y autoestima. Mejora la eficacia de la memoria, la atención y rendimiento intelectual.	Interacción e integración social. Relaciones sociales y de amistad. Puesta en práctica de habilidades sociales de : <ul style="list-style-type: none"> . participación social . lúdicas . asociacionismo . voluntariado . generatividad . etc.

La actividad física moderada, sistemática y adaptada a cada persona, contribuye a incrementar el bienestar y la calidad de vida cotidiana y a la prevención de enfermedades.

El comportamiento sedentario, **la ausencia de actividad física habitual**, es perjudicial porque:

- 1.- Favorece o agrava el riesgo de enfermedad.
- 2.- Deteriora el funcionamiento cotidiano.
- 3.- Impide el mayor disfrute de las experiencias diarias.

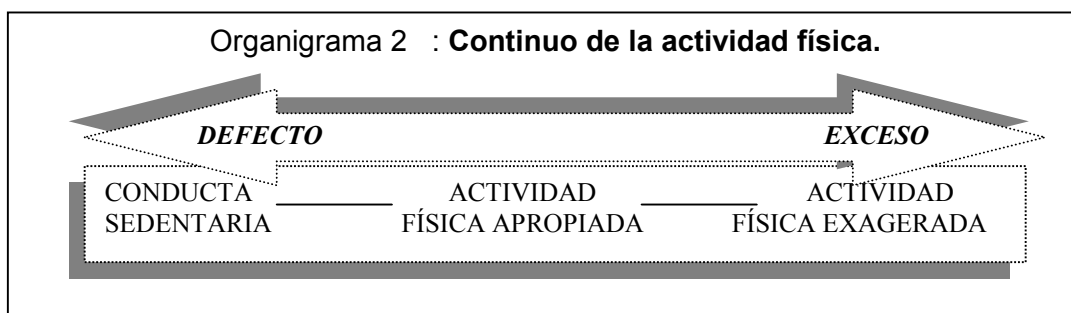
Pero a pesar de que los beneficios que reporta la actividad física moderada y sistemática son bien conocidos y comunmente aceptados, no todas las personas mantenemos disciplinadamente estilos de vida activos: las

expectativas acerca de los resultados a obtener, la costumbre de práctica deportiva en periodos anteriores de la vida o las relaciones sociales establecidas en el contexto en que se practica el ejercicio físico son algunas variables determinantes de nuestro comportamiento más o menos sedentario.

Cuadro 8: Costes / beneficios en la práctica de la actividad física moderada y sistemática.

Beneficios	Costes, dificultades.
Bienestar. Mejoras en la forma física y estética. Mejoras en la salud mental y física. Prevención de enfermedades. Beneficios sociales.	Tiempo a emplear. Esfuerzo, dolor... Coste económico. Obstáculos sociales.

En definitiva podemos establecer una relación de continuidad en la que cada persona debe establecer el programa adaptado a sus características y dentro de los niveles apropiados, ya que la actividad física practicada en exceso y con riesgo también resulta perjudicial, según muestra el organigrama siguiente:



INICIAR UN PROGRAMA DE EJERCICIO FÍSICO

El **ejercicio físico**. Resulta la estrategia óptima para mejorar la salud, la sensación de bienestar, la forma física e incluso las expectativas. En relación con la figura, el ejercicio físico quema calorías incluso durante el descanso y reemplaza el tejido adiposo con masa muscular, reduciendo volumen ya que el kilo de músculo es más compacto que el kilo de grasa, y más allá de la estética, sabemos que el ejercicio físico protege contra enfermedades.

Incluso el ejercicio más suave es útil: caminar algo más, subir por la escalera y no con el ascensor, bailar, nadar, ir en bicicleta... con cierto vigor, *percibiendo que el latido cardíaco aumenta y los pulmones trabajan más...*

Algunas equivalencias en ejercicio físico.

Caminar 1,5 Km. = correr 1,5 Km. = 5 Km. de bicicleta =
 = Nadar 300 m. = 15 min. de gimnasia aeróbica = ...

Sin embargo, pese a que el incremento de la actividad física que se realiza cotidianamente asociada al trabajo o a las tareas domésticas es más beneficiosa que el sedentarismo, suele ser insuficiente para lograr los beneficios específicos del ejercicio físico apropiado, como son la reducción de peso, el incremento del rendimiento físico y mental, las mejoras en socialización, el aumento de la autoestima, la diversión y la ocupación del tiempo de ocio, la obtención de sensaciones gratificantes, etc.

Para iniciar un plan de ejercicio físico regular piense en la necesidad de **programar** a tal efecto un mínimo de 20 a 30 minutos diarios tres a cinco veces por semana. Considere que es aconsejable **consultar a su médico** y

- . Defina claramente sus propios objetivos personales.
- . Prefiera realizar su actividad física:
 - en grupo reducido.
 - en un lugar próximo a casa o al trabajo.
- . Adapte la intensidad del ejercicio a su capacidad real actual.
- . Sea hábil para obtener aprobación y reforzamiento de otras personas importantes para Vd.

Considere, también en su planificación, los principales factores que frecuentemente favorecen la continuidad en la práctica del programa de ejercicio, así como los que la dificultan.

Cuadro 9 : Factores que favorecen o perjudican la continuidad de los programas.

Factores que favorecen el mantenimiento de los programas de ejercicio físico	Disponibilidad de tiempo y de medios (instalaciones...) Apoyo social al ejercicio. Actitud positiva hacia el ejercicio físico. Adecuación de la intensidad del programa. Disfrutar con el tipo de ejercicio. Percibir progreso y salud...
Factores que favorecen el abandono de los programas de ejercicio.	Falta de tiempo. Obligaciones incompatibles. Fumadores. Antecedentes sin ejercicio físico. Sobrepeso. Ausencia de apoyo social. No disfrutar del ejercicio. Intensidad inadecuada. Actividades de ocio alternativas de tipo sedentario. Pérdida de forma física.

Adaptado de Blasco, T. 1994

Por ello es frecuente encontrar **recomendaciones** como las siguientes:

Incluya en su plan actividades físicas variadas y que le gusten o, al menos, que no deteste (bailar, bicicleta, caminar, gimnasia, pesas o aparatos, tenis, nadar...) Caminar es un buen planteamiento inicial si nunca ha realizado ejercicio. Comience con baja intensidad en su ejercicio, sin llegar a la fatiga, y aumente el esfuerzo un 10% semanalmente.

Confeccione un horario seleccionando el tiempo en el que la actividad física no coincida con otra actividad importante. Tres días a la semana durante 20' mínimo. Desarrolle cada día la actividad que más le incentive, alternándolas para evitar rutinas.

Diseñe y utilice registros gráficos como los que le facilitamos, para tomar conciencia, planificar y evaluar su actividad :

Cuadro 10. Balanceo entre beneficios y perjuicios.

Utilizar para motivación y en la toma de decisiones.

POSITIVO	NEGATIVO
BENEFICIOS PARA MÍ	PERJUICIOS PARA MI
BENEFICIOS PARA OTROS	PERJUICIOS PARA OTROS
CONSIDERACIÓN DE LOS DEMÁS	DESAPROBACIÓN DE LOS DEMÁS
CONSIDERACIÓN DE MÍ MISMO	DESAPROBACIÓN DE MÍ MISMO

Adaptado de Buceta y Bueno, 1996.

Cuadro 11. Percepción de costes/beneficios a corto y medio/largo plazo.
Utilizar en motivación y en la toma de decisiones.

OPCIONES	A CORTO PLAZO		A PLAZO MEDIO O LARGO	
	BENEFICIOS	COSTES	BENEFICIOS	COSTES
SEDENTARISMO. INACTIVIDAD FÍSICA.				
EJERCICIO FÍSICO ADECUADO				
EJERCICIO FÍSICO IRRACIONAL O DESORDENADO.				

Cuadro 12. REGISTRO DE ACTIVIDAD FÍSICA.
Utilizar para evaluación y planificación.

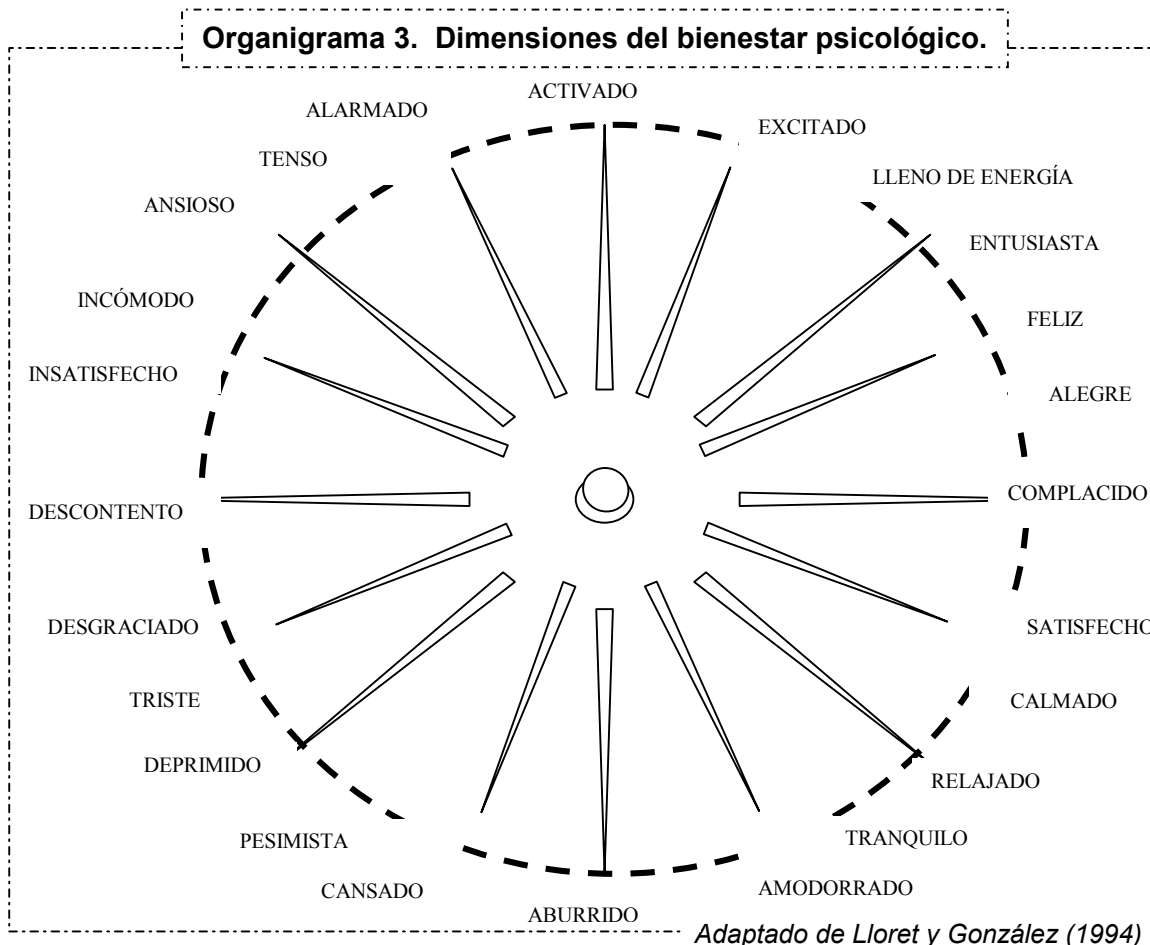
ACTIVIDAD	TIEMPO INVERTIDO	TIEMPO A INVERTIR
Sueño nocturno		
Sueño durante el día		
Caminar		
Escaleras		
Tareas domésticas en movimiento (barrer, limpiar...)		
Tareas domésticas sentado/a (coser...)		
Lectura, TV, música, radio...		
Baile		
Juegos (billar, petanca...)		
Ejercicio físico regulado por programa (gimnasio, footing...)		
Otras actividades		
TOTAL		

En todo caso, las personas que a pesar de la operativización no logran cumplir el plan, pueden aumentar la eficacia comprometiéndose y concertando con otras personas el tiempo a dedicar a ejercicio físico en grupo, contratando horario en un gimnasio, consultando a un especialista en psicología de la salud.

3.3.- SALUD EMOCIONAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO.

El bienestar social, mental y físico que define el concepto de salud constituye una apreciación subjetiva del individuo, por lo que los expertos se han esforzado en operativizar un modelo explicativo de la salud a partir de una delimitación de sus componentes o **dimensiones de un continuo en el que situar al individuo en función del grado en que poseen esa característica** en un momento determinado.

El organigrama siguiente representa las dimensiones que considera Warr como componentes del **bienestar psicológico**.



En cada una de estas dimensiones, *p. ej. Entusiasta --- deprimido*, podemos situarnos, como en un continuo, según cada ocasión. Las posiciones localizadas en la mitad derecha del organigrama son definidas como de buena salud mental.

Para realizar un ejercicio menos complejo consideraremos los cinco componentes de la **salud mental** definidos por P. Warr. El ejercicio puede ser aplicado a distintas situaciones personales y/o profesionales definiendo los cinco componentes de la salud mental en una escala continua en la que podemos situarnos en función de nuestras propias apreciaciones o de las apreciaciones de quienes nos conocen.

Evidentemente la subjetividad y las diferencias individuales constituyen un factor esencial en el logro del bienestar emocional y de la salud psicológica. En las mismas circunstancias unas personas se sienten moderadamente felices y otras desgraciadas, ante los mismos conflictos profesionales y laborales distintos docentes se sienten y actúan de diferente modo. Los expertos indican que las distintas formas de sentirse y de actuar dependen, fundamentalmente, de **la interpretación y de la reactividad personal** que cada quien realice, es decir que **cada uno construye el estado emotivo que experimenta**.

La construcción del propio estado emotivo no es sencilla, tal como hemos desarrollado en el capítulo que trata del autocontrol emocional, nuestros pensamientos y algunas conductas pueden estar controlados por automatismos involuntarios, como por ejemplo cuando reaccionamos agresivamente contra algún alumno que comete una falta grave contra nosotros. Nuestra reacción impulsiva no suele responder a lo que más nos conviene, es poco inteligente e incrementa el problema. La solución se halla en la **desautomatización de nuestras percepciones y de nuestras reacciones emocionales**.

Pero aún no siendo sencilla, la construcción de nuestro propio estado emotivo es un elemento muy conveniente –a veces indispensable- para el logro del bienestar y del equilibrio personal. **El autocontrol y la autogestión** a que nos referimos son necesarios, por ejemplo, para **guiarse en la búsqueda del equilibrio y de la felicidad** en cada uno de los aspectos que recomienda Bisquerra.

Cuadro 13 . Orientaciones para el logro de la salud emocional y del bienestar psicológico.

(Adaptado de Bisquerra, R. 2000)

- 1.- *GESTIÓN EFICAZ DEL TIEMPO COMBINANDO ADECUADAMENTE EL DEDICADO AL TRABAJO A LA FAMILIA Y A SÍ MISMO.*
- 2.- *DEFINIRSE OBJETIVOS REALISTAS EN FUNCIÓN DEL TIEMPO Y LOS RECURSOS, DEL PUNTO DE PARTIDA, DE LA COLABORACIÓN DE OTROS.*
- 3.- *OPTIMISMO. SER POSITIVO.*
- 3.- *DISFRUTAR CON LOS AVANCES PARCIALES, VALORAR LOS LOGROS.*
- 4.- *MANTENER UNA BUENA AUTOESTIMA PESE A LAS IMPERFECCIONES.*
- 5.- *MANTENER VÍNCULOS Y RELACIONES SOCIALES.*
- 6.- *MANTENER EJERCICIO FÍSICO ADECUADO Y SISTEMÁTICO.*
- 7.- *PRACTICAR LA RELAJACIÓN Y EL AUTOCONTROL EMOCIONAL.*
- 8.- *EVITAR LA INFLUENCIA NEGATIVA DE PERSONAS FRUSTRADAS, EGOISTAS, TRISTES...*
- 9.- *EXPRESAR LOS PROPIOS SENTIMIENTOS DE AFECTO.*
- 10.- *SER ESCUCHADO.*
- 11.- *FANTASEAR CON IMAGINACIÓN EMOTIVA.*
- 12.- *EJERCER EL ALTRUISMO.*
- 13.- *SENTIDO DEL HUMOR RELATIVIZANDO SITUACIONES CONFLICTIVAS.*
- 14.- *REIR.*
- 15.- *ESCUCHAR MÚSICA, CULTIVAR EL ARTE...*
- 16.- ...

Clasificando las actividades que diversos autores han recopilado como productoras de satisfacción y bienestar, Argyle, citado en Bisquerra (2000) las ha categorizado en ocho factores, por orden de importancia:

1.- Vida familiar.	2.- Matrimonio.	3.- Situación financiera.
4.- Hogar.	5.- Trabajo.	6.- Amistades
7.- Salud.	8.- Actividades de tiempo libre.	

La categorización en tres contextos de Strack establece:

- 1º.- **Familia y relaciones sociales.**
- 2º.- **Satisfacción profesional.**
- 3º.- **Actividades de ocio.**

* Así, el autor prioriza el enamorarse y el cónyuge como la fuente principal de felicidad, también otros familiares y las amistades. Pero paradójicamente el cónyuge también aparece como una fuente principal de conflicto y los sucesos calificados como los más dolorosos suelen ser los que afectan a nuestras relaciones con los demás. El amor de la pareja aparece como el factor más estrechamente asociado a la felicidad, por delante del dinero, el poder o la juventud, siendo un factor destacado las relaciones sexuales, identificadas como una de las fuentes esenciales de satisfacción.

* La satisfacción profesional correlaciona con la satisfacción vital, en general. La profesión juega un papel fundamental en el proceso de autorrealización del individuo y la satisfacción en el trabajo afecta a la salud física y al equilibrio mental. Se ha señalado que la satisfacción en el trabajo está asociada a :

- . La baja ambigüedad de la tarea. . La significatividad de la tarea.
- . La diversidad de habilidades a aplicar. . El grado de autonomía.
- y . La retroalimentación sobre la efectividad lograda.

En el contexto docente estos factores resultan conflictivos (Peiró et Al. 1991) y de la organización, de la motivación y de la capacitación del profesorado depende en gran medida que la satisfacción profesional pueda ser la adecuada. Además, si en cualquier profesión es importante el ajuste personal a la tarea, **en la enseñanza la satisfacción profesional no puede producirse si el perfil individual del docente no es compatible con las tareas educativas.**

* Las actividades de tiempo libre ofrecen fuentes de satisfacción intrínseca, tanto por el relax que conllevan como por la compensación que en relación al trabajo pueden ofrecer.

A modo de síntesis de los diversos factores de bienestar, felicidad y desarrollo personal que son considerados por los autores, Strack indica:

Las personas felices se encuentran preferentemente en:

. Países económicamente prósperos con alto grado de libertad, democracia y estabilidad política. Grupos mayoritarios, en vez de minorías. . Clases altas, más que las bajas. . Casados más que solteros, divorciados o viudos. . Los que se llevan bien con su familia y amigos. . Quienes tienen salud física y mental. . Los activos e imparciales. . Quienes sienten que controlan su vida. . Quienes aspiran más acerca de aspectos sociales y morales que a hacer dinero.

(En Bisquerra, R. 2000)

Pero la felicidad puede ser autoregulada seleccionando y desarrollando actividades recompensantes. Entre las actividades satisfactorias se cita:

. Actividades de interacción social: estar con personas alegres, interesadas por lo que uno dice, con amigos, tener conversaciones francas, expresar amor, ayudar a alguien, relaciones sexuales, ser popular en una reunión...

. Actividades incompatibles con la depresión: reír, relajarse, pensar algo bueno del futuro o del pasado, concentrarse en lo positivo, respirar aire puro, disfrutar un buen espectáculo, sonreír a la gente... *(Ver anexo con actividades sociales para la prevención de la depresión)*

. Actividades de autoeficacia: planificar, organizar y realizar algo al estilo propio, decir o hacer algo bien, aprender a hacer algo nuevo, ser reforzado por lo bien hecho...

. Manejarse con asertividad y habilidades sociales, relajación, cambio de pensamientos negativos, aumento de la autoestima, optimismo, atribución causal realista...

(Adaptado de Bisquerra, 2000)

Muchos de los aspectos considerados por los especialistas como factores relevantes en la salud y el desarrollo en equilibrio pertenecen al contexto de las relaciones personales. Las relaciones con otras personas pueden ser, de forma ambivalente, fuente de las mayores satisfacciones y de conflictos. Los conflictos más dolorosos suelen estar asociados a las relaciones personales, pero las personas somos fortalecidas y aún protegidas en circunstancias adversas y estresantes en relaciones de apoyo social, el apoyo social es un factor fundamental en la salud y el bienestar humano.

Por ello entendemos que la problemática en los centros docentes, implícita en la mayoría de problemas asociados a los conflictos (enfrentamientos con el alumnado y entre profesores, agotamiento emocional en relación a la profesión...) se vería resuelta y reducida en gran medida si entre el profesorado se fomentasen más comportamientos solidarios estableciendo auténticas redes de apoyo.

El apoyo social ha sido definido como la información que lleva a una persona a creer que es valorada, considerada, querida... y que pertenece a una red de comunicación y obligación mutua. A través de las relaciones sociales las personas satisfacemos necesidades básicas de identidad, pertenencia, afecto, aprobación, seguridad... mediante interacciones sociales que facilitan la ayuda solidaria, emocional y/o instrumental. La ausencia de estas interacciones constituye un importante factor de riesgo.

Cuadro 14. Relación entre depresión y contactos con otras personas.
Adaptado de Buela-Casal, Fernández-Ríos y Carrasco, 1997

La **depresión** está asociada a :

- Menor contacto con otras personas.
- Incomodidad, timidez o enfado frecuente en presencia de otros.
 - Comunicación escasa o deficitaria.
- Hipersensibilidad a sentirse ignorado, rechazado o criticado.

Las relaciones humanas son tan relevantes para la salud del individuo que el simple contacto con otras personas afecta al estado de ánimo y los especialistas potencian el enriquecimiento de las relaciones sociales tanto para optimizar el desarrollo humano como en los programas terapéuticos.

Cuadro 15. Mantenga un nivel saludable de actividades con otras personas.

- * Si su **red social es adecuada**, apréciela conscientemente y **manténgala** firme, sin que los desacuerdos ni las diferencias eclipsen lo positivo.
- * Si su **red social no le permite compartir** actividades con otras personas, recibir ayuda, hablar con intimidad... su red es inadecuada. **Incrementéla.**

Para mejorar su red social sin sufrir la timidez, haga algo que verdaderamente le gusta, en compañía de otras personas:

- Al hacer algo que le gusta es más probable que se encuentre de buen humor y sea más amigable.
- Puesto que el propósito es la actividad misma, es más difícil sentir la presión de las situaciones en las que la finalidad es establecer relaciones sociales.
- Las personas a las que conozca, es muy probable que tengan intereses y valores afines a los suyos, al menos los que referentes a la actividad desarrollada.
- Aunque no conozca a personas con las que concuerde, habrá obtenido los beneficios de realizar la actividad que le agrada.

(Adaptado de Buela-Casal, Fernández-Ríos y Carrasco, 1997)

En este punto y atendiendo a la importancia de la salud, surge la cuestión de por qué en múltiples circunstancias no desarrollamos y ni mantenemos estilos de vida positivos a pesar de los claros beneficios que reportan y por qué mantenemos comportamientos que nos perjudican.

Desconocemos los índices de abandono de programas para el cambio personal en el ámbito de lo psicológico, pero sabemos que los de ejercicio físico son abandonados en un 50% de los casos antes de los seis meses de haberlo iniciado (Blasco, 1994). **Porqué las personas y las organizaciones fracasamos tan a menudo en comportarnos de forma inteligentemente saludable.**

Con el cuadro siguiente, adaptado de las aportaciones de Ternberg (citado en Buela 1997) le proponemos la realización de un ejercicio de análisis:

Cuadro 14 / Ejercicio 5 PRINCIPALES RAZONES POR LAS QUE LAS PERSONAS FRACASAMOS EN COMPORTARNOS DE FORMA INTELIGENTEMENTE SALUDABLE.

Analice si los factores considerados en esta columna influyen sobre Vd. en las ocasiones en que no lleva a cabo sus proyectos de cambio.

En la columna de la derecha anote el contexto en el que ese factor le sucede.

	ÁMBITO EN QUE LO MANIFIESTA
CARENCIA DE MOTIVACIÓN.	
DESCONTROL DE IMPULSIVIDAD. CONDUCTA COMPULSIVA.	
AUSENCIA DE PERSEVERANCIA.	
USO INADECUADO DE HABILIDADES PERSONALES.	
INCONGRUENCIA ENTRE SU PENSAMIENTO Y SU ACTUACIÓN.	
FALTA DE HABILIDAD PARA ACABAR TAREAS Y PROPÓSITOS.	
FRACASO PARA INICIAR CONDUCTAS SALUDABLES.	
MIEDO AL FRACASO.	
DILACIÓN, POSTERGACIÓN.	
DEFICIENTES ATRIBUCIONES.	
AUTOCOMPASIÓN. AUTOCOMPLACENCIA.	
DEPENDENCIA, FALTA DE AUTONOMÍA.	
INDECISIÓN.	
INCAPACIDAD PARA RETRASAR LA GRATIFICACIÓN.	
EXCESO O DÉFICIT DE CONFIANZA EN SÍ MISMO.	

4. Anexos

I).- DORMIR MEJOR.

El sueño es un acto fisiológico indispensable durante el cual sistemas como el inmunitario o células como las hepáticas se recuperan del desgaste. No dormir eventualmente no suele tener mayor trascendencia, pero cuando la dificultad para dormir es frecuente disminuye la capacidad de concentración, el rendimiento físico y el intelectual, aumenta la irritabilidad y el mal humor... y se incrementa el riesgo de enfermedad.

En relación con el sueño.

- 1.- Procure dormir lo suficiente, pero no más: reducir el tiempo de permanencia en la cama mejora la calidad del sueño, incrementarlo favorece el sueño fragmentado y ligero.
- 2.- Refuerce el ritmo circadiano y la regularidad manteniendo la misma hora de despertarse incluso en festivos.
- 3.- Atenúe el ruido que se percibe en su lugar de descanso, incluso si no le despierta y no recuerda oírlo.
- 4.- Procure que la habitación esté aireada y con temperatura moderada.
- 5.- Realice ejercicio físico durante el día, evítelo antes de dormir.
- 6.- Evite acostarse con hambre o tras una comida copiosa. Cene pronto y una cena ligera. No abuse de líquidos ni los evite totalmente.
- 7.- Evite la cafeína, el tabaco y el alcohol, porque favorecen el trastorno del sueño incluso en personas que no lo perciben. Evite el chocolate y los azúcares. Los lácteos benefician el sueño.
- 8.- Si no consigue dormirse al primer intento, tranquilícese y no se quede en la cama dando vueltas. Haga algo con intensidad moderada e intente dormir cuando esté algo más cansado. Escuchar música relajante o disfrutar de un baño caliente antes de ir a dormir facilita un buen sueño.
- 9.- Evite la siesta si perjudica su ritmo regular de sueño-vigilia. Aunque pase una mala noche evite dormir fuera de horario durante el día siguiente.
- 10.- Procure que la cama no sea estrecha, evite el sobrepeso de las mantas y elija una almohada adecuada, nunca muy gruesa.

También podemos regular nuestra respiración de forma autónoma, a fin de producir el efecto sedante que se genera por el incremento de dióxido de carbono en sangre.

Procedimiento para aumentar la concentración de CO₂ en sangre.

- 1.- **Relajado** y tendido prono, inspirar varias veces suavemente y con comodidad, espirando todo el aire.
- 2.- Iniciar ahora **series de tres respiraciones** completas, teniendo cuidado de **espirar todo el aire**.
- 3.- Tras la espiración de la tercera de las respiraciones mantener la **apnea**, resistiendo sin inspirar hasta que resulte incómodo.
- 4.- **Repetir las series** de tres respiraciones suaves y permanecer sin inspirar al final de la tercera respiración de cada serie.
- 5.- Como ayuda para aguantar sin inspirar al final de cada serie, puede utilizar **imágenes mentales**.
- 6.- después de repetir las series seis u ocho veces sentirá deseos de respirar con normalidad, relajado y somnoliento. Respire con **normalidad** hasta que aparezca el sueño.

(Adaptado de Chóliz, 1994)

II).- ALIMENTACIÓN Y PESO.

El peso es un factor clave de la salud y cobra mayor importancia con los años. Perder el exceso de kilos disminuye el riesgo de muchas enfermedades como diabetes, artritis, cáncer, afecciones cardiacas coronarias etc. pero muchos estudios concluyen que se vive más si a medida que se envejece se aumenta un poco, pero sólo un poco, y luego el peso se mantiene estable en torno a un 10% por encima del ideal, logrando la estabilidad en un peso que resulte cómodo y dé buena apariencia sin grandes dificultades.

La genética, fundamentalmente, determina el tipo de cuerpo y peso. Algunas personas son naturalmente delgadas y estilizadas y otras compactas y pesadas, acentuando estas tendencias con la edad. Introducir modificaciones significativas resulta altamente costoso y poco duradero. Subir y bajar constantemente de peso ha sido relacionado con menor esperanza de vida. La mejor opción sigue siendo el compromiso permanente con un **plan de alimentación** sensato combinado con el **ejercicio físico regular**.

En cuanto a la alimentación, considere que aunque comer requiere su tiempo, con demasiada frecuencia comemos deprisa, a base de platos rápidos pobres en fibra, ingiriendo demasiado líquido, a veces con gas, y añadiendo dulces.

Para mejorar la alimentación no suele ser tan necesario recurrir a una dieta compleja como racionalizarla introduciendo cambios simples y constantes en el tipo de alimentos consumidos, en el tiempo y el ambiente dedicados a la alimentación... y hacer que el peso se cuide de sí mismo. A pesar de que cada persona puede tener necesidades alimenticias diferentes, podemos considerar algunas orientaciones genéricas:

¿Aprender a comer?

Siéntese a la mesa con tiempo, mastique bien, despacio, ingiera alimentos moderadamente y finalice antes de percibir la distensión abdominal.

Beba poco durante la comida y rechace bebidas carbónicas.

Disminuya el consumo de carnes rojas. Sustitúyalas por carnes magras, pescado y ave de corral.

Disminuya el consumo de precocinados con alto contenido en grasas saturadas.

Reemplace grasas y mantequillas por aceites vegetales.

Utilice lácteos desnatados.

Incremente el consumo de legumbres y cereales, frutas, vegetales y frutos secos. Disminuya el uso de azúcar refinado y derivados.

Disminuya el consumo de sal.

Aumente el gasto calórico mediante el ejercicio físico y disminuya la ingesta de calorías.

III).- ANÁLISIS DEL INTERCAMBIO.

FICHA DE TRABAJO.

1).- A fin de profundizar en el **análisis de la riqueza de sus relaciones** personales, considere en la siguiente tabla el tipo de intercambios que suele establecer con diversas personas. Con referencia a las casillas en las que confluye cada factor del eje horizontal (1,2, 3...) con cada uno de los situados en el eje vertical (a, b, c ...), analice las ocasiones en que ofrece y recibe cada componente y a cambio de cual. También con qué persona o personas. Por ejemplo, en la casilla 3.b se registran los intercambios de bienes materiales a cambio del tiempo de la otra persona, en la 4.d atenciones y cuidados por atenciones y cuidados o en la 3.e bienes materiales por intimidad.

	a) INFORMACIÓN	b) TIEMPO	c) BIENES MATERIALES	d) ATENCIONES, CUIDADOS	e) INTIMIDAD	...
1). INFORMACIÓN						
2). TIEMPO						
3). BIENES MATERIALES						
4). ATENCIONES, CUIDADOS...						
5). INTIMIDAD						
...						

2).- **Proyecto de cambio.** Utilice esta segunda tabla para planificar cambios, estableciendo en cada casilla el tipo de contexto y las personas con las que va a fomentar el tipo de intercambios delimitado por los factores de cada eje.

	a) INFORMACIÓN	b) TIEMPO	c) BIENES MATERIALES	d) ATENCIONES, CUIDADOS	e) INTIMIDAD	...
1). INFORMACIÓN						
2). TIEMPO						
3). BIENES MATERIALES						
4). ATENCIONES, CUIDADOS...						
5). INTIMIDAD						
...						
...						

5. OPTIMISMO

Hacerse plenamente responsable de su propia vida
Buscar lo positivo de cada situación, de cada persona ...
Suprimir la atención sobre lo negativo
Cultivar la esperanza
Actuar con manifiesto optimismo

JOVIALIDAD

Mantener la sonrisa
Responsabilizarse de la propia felicidad
Divertirse
Reservar tiempo para jugar
Hacerse acompañar de personas joviales
No tomarse la vida demasiado en serio
Ser uno mismo
Dar prioridad a ser feliz

6. SATISFACCIÓN

Aprender a tener paciencia
Tomarse el tiempo necesario
Vivir en el presente
Ver la vida con perspectiva histórica
Aceptar errores. No dejarse llevar por el remordimiento
Esforzarse por ser humilde
Vivir con sencillez
Disfrutar la naturaleza
Aprender a aceptar lo inevitable

PERSONALIDAD INTEGRADA

Ficha de trabajo:

5. PARA SABER MÁS...

*Sólo he formado un ramo con flores cultivadas por otros.
He puesto de mi parte la cinta, que al unir las lo conforma.
Montaigne.*

- BAYÉS, R. (1985)
Psicología oncológica
Ed. Martínez Roca
- BISQUERRA, R. (2000)
Educación emocional y bienestar
Práxis.
- BLASCO, T. (1994)
Actividad física y salud
Ed. Martínez Roca
- BUCETA y BUENO (1996)
Tratamiento psicológico de hábitos y enfermedades
Ed. Pirámide
- BUELA CASAL, FERNÁNDEZ-RÍOS y CARRASCO (1997)
Psicología preventiva. Avances recientes en técnicas y programas de prevención
Ed. Pirámide
- CHÓLIZ, M. (1994)
Cómo vencer el insomnio
Ed. Pirámide
- FAD (1994)
El triángulo de la salud
Ed. Master Media International
- FERNÁNDEZ-ABASCAL, PALMERO, CHÓLIZ y MARTÍNEZ (1997)
Cuaderno de prácticas de Motivación y emoción
- FRITZEN, S J. (1996)
La ventana de Johari
Ed. Sal Terrae
- GÓMEZ, LOZANO y MANRIQUE (1995)
Reunión Mediterránea de Medicina Escolar
Prevención de enfermedades en el ámbito escolar
Ed. EVES
- LLORET y GONZÁLEZ (1994)
La medición del bienestar psicológico y otros aspectos de salud mental
Ed. Nau Llibres

- GUALLAR, BALAGUER y CASTILLO (1997)
La atribución, teoría, investigación y evaluación
Ed. Nau llibres
- MACIÁ y MENDEZ (1988)
Aplicaciones clínicas de la evaluación y modificación de conducta
Ed. Pirámide
- MOOS, MOOS y TRICKETT (1995)
Escala de clima social
Ed. TEA
- NACHTIGALL, NACHTIGALL y HEILMAN (2000)
Lo que toda mujer debe saber. Cómo mantenerse sana después de los cuarenta
Ed. Granica
- NORFOLK, D. (1991)
Siete actitudes mentales para vivir más y mejor
Ed. Deusto.
- PASTOR, BALAGUER y GARCÍA-MERITA (1999)
Estilo de vida y salud
Ed. Albatros.
- PEIRÓ, LUQUE, MELIÁ y LOSCERTALES (1991)
El estrés de enseñar
Ed. Alfar
- PONS, D. (1998)
Vivir activos para vivir mejor
En Informació Psicológica, 67 Pp 18-21
- SÁNCHEZ-CÁNOVAS, J. (1998)
Escala de bienestar psicológico
Ed. TEA
- TRIPP-REIMER (1984)
Reconceptualization the construct of health
Research in nursing and health. 7, 101-109
- ZURRO y CANO (1995)
Atención primaria. Conceptos, organización y práctica clínica
Ed. Mosby/Doyma Libros.