

- **La importancia de la comunicación emocional**

Para Pau Navarro (2014), existen cuatro razones para aprender a comunicarse emocionalmente:

- 1) Evitar conflictos y discusiones. La gente no podrá criticar nuestros argumentos ni nuestras opiniones, porque estarán basados en nuestras emociones y sensaciones.
- 2) Nuestro interlocutor empatizará mejor con nosotros y sentirá que nos conoce más. Hablar de nuestras emociones permite que el otro nos conozca más profundamente. De esta forma podremos generar más proximidad con alguien que acabemos de conocer.
- 3) La persona con la que estemos hablando se abrirá y sincerará más. La comunicación emocional expone y a la vez protege nuestros sentimientos. Eso, por contagio emocional, provocará que nuestro interlocutor haga lo mismo. Suele ocurrir que la persona con la que hablamos termina copiando inconscientemente nuestro estilo de comunicación.
- 4) Justificaremos más nuestros actos. Al hablar de nuestras emociones, podremos legitimar mejor lo que hagamos. La gente entenderá que son las emociones las que nos han movido a actuar como actuamos y que no lo hacemos por capricho, azar o incluso premeditación. Y eso siempre es más comprensible y aceptable porque de forma implícita estaremos aportando nuestros motivos en forma de emociones.

3.3. LIDERAZGO.

Para Chiavenato (1994:34), “el liderazgo constituye la influencia interpersonal ejercida en una situación dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos”.

De acuerdo al concepto anterior el liderazgo es una actividad humana que puede ser innovada y adaptarse a las nuevas ideas a través del crecimiento intelectual y organizacional, teniendo como base principal la comunicación.



Fuente: Vector de Carácter creado por macrovector - www.freepik.es

Qué busca el liderazgo y como se ejerce; primero, es preciso que los líderes se conozcan mejor ellos mismos, para percibir lo que les gusta, lo que no les gusta, lo que hacen bien y lo que hacen errado. Y de ahí, pasar a incorporar nuevas técnicas”, observa el ya citado Sergio Oxer, quien además piensa que las empresas están invirtiendo cada vez más en entrenamientos para líderes. De acuerdo con Carlos Renck (2002) , presidente de operaciones latino-americanas de la Carrier, hay tres formas de desarrollar el liderazgo. “La primera es conocerse; la segunda, desarrollar la capacidad de percibir las emociones en los otros lo que convencionalmente se le llama empatía; y la tercera, saber comunicar. Esta última es muy importante, pues el líder precisa desarrollar su capacidad de escuchar de forma activa, o sea, entender lo que se está diciendo y lo que se deja de decir”.

En el Seminario Mundial de Estrategia y Liderazgo (1997) organizado en Portugal por la Tracy International, a través de video-conferencia transmitida para más 40 países

desde los Estados Unidos, se conocieron los criterios que sobre el liderazgo y el líder tienen especialistas de alto relieve en el mundo de la gestión.

El liderazgo en el futuro será democrático, ejercido de forma compartida en todos los niveles de la organización. Solo así la organización podrá evolucionar con éxito creando el futuro. Esta es la tónica de las intervenciones de ocho grandes pensadores que discurrieron sobre estrategia, liderazgo y gestión. A continuación citamos algunos de ellos:

Peter Drucker plantea que: “la tarea del líder es desarrollar líderes. Esto es cada vez más relevante en momentos en que muchas personas saben más que su jefe. El jefe debe aprender a construir un equipo en que los especialistas tomen el liderazgo en las áreas que dominan con superioridad.” Pero también señala que: “en las crisis no hay liderazgo compartido. Cuando el barco se está hundiendo, el capitán no puede reunir a las personas para oírlas. Tiene que dar órdenes. Ese es el secreto del liderazgo compartido: saber en que situaciones actuar como jefe y en cuales actuar como compañero.”

Gary Hamel señala que: “Cada empleado tiene el derecho de decir una palabra acerca de la estrategia. No todas serán innovadoras y tendrán impacto. Pero la alternativa de que cinco iluminados decidan en la cima y comuniquen para abajo en la organización no es más válida. No se trata de una formulación estratégica elaborada en la cima de la organización, sino de innovación estratégica elaborada por toda la organización...Es un disparate decir que el cambio debe partir de la cima. Nunca los monarcas instituyeron una república.”

Respecto al trabajo en equipo, Kenichi Ohmae , dice que la comunicación es fundamental para el trabajo en equipo. El líder debe por medio de ella, compartir la misión y los objetivos, los resultados y las recompensas. Para que la química de equipo funcione debe tener la mezcla correcta de capacidades. Refiriéndose a las empresas japonesas expresa que «el liderazgo compartido es una regla en las historias (japonesas) de éxito empresarial.” Y también plantea que ‘los líderes son el producto de

las circunstancias. El estilo de liderazgo varía de acuerdo con el tiempo, el lugar y las circunstancias (TPO: time, place, occasion).”

En igual sentido, Tom Peters citando a Lewis Platt, de la Hewlett-Packard, manifiesta que él no podía ser más verídico cuando declaró que «lo que tuvo éxito en el pasado no hará tener éxito en el futuro». Con esto se reafirma que a tiempos nuevos, corresponden nuevas formas de actuar.

Crear nuestro futuro no es esperar que las cosas sucedan, es reinventar un rompecabezas en que falta una pieza: el liderazgo basado en los principios que construyen confianza, es el elemento que falta en las organizaciones.” Rosabeth Moss Kanter plantea: para que la organización acompañe el cambio, los líderes deben dominar siete capacidades esenciales:

- Ver más allá de sus fronteras para descubrir lo que puede ser diferente. Los líderes están ante la senda de un patrón de excelencia. En sus empresas hay una insatisfacción permanente, que es el motor para la búsqueda de mejores formas de hacer las cosas, disminuyendo la distancia entre lo que hacen y lo que podrían hacer.
- Desafiar suposiciones. Los nuevos líderes procuran descubrir nuevas vías. Su pensamiento es como un caleidoscopio: unen los mismos fragmentos de forma diferente para dar origen a nuevos patrones, a algo innovador.
- Visión. La visión ayuda superar las dificultades y ofrece el panorama general de donde la organización quiere estar en el futuro.
- Reunir aliados. La importancia de formar una coalición de colaboradores es obvia y confirmada por las investigaciones: las organizaciones que implementan las ideas más rápidamente son las que involucran, lo más pronto posible, a todas las entidades que tienen interés en la empresa (empleados, clientes, proveedores, accionistas). Pero este aspecto es también uno de los más negligentemente atendidos por los líderes;

- Crear un equipo. El papel del líder es apoyar un equipo de entusiastas, como facilitador y no como entrenador. Debe luchar en la organización para conseguir un espacio, información y recursos materiales para que el equipo pueda desarrollar su trabajo.
- Persistir e insistir. El cambio es una tarea ardua que, al principio, puede parecer un fracaso. Si se desiste cuando los problemas se acumulan y los recursos comienzan a escasear, será un fracaso. Pero si se persiste se alcanzará el éxito. En esta fase, la coalición de colaboradores perseverantes puede desempeñar un papel importante.
- Compartir los méritos. Aunque la idea inicial fuese suya, el líder debe repartir los créditos. Las personas necesitan saber que son reconocidas.

3.4 AFECTOS.

La afectividad como un aspecto constitutivo de la actividad humana expresado en los innumerables actos de la vida cotidiana, constituye un conjunto de guiones socialmente compartidos que se adaptan y ajustan al entorno sociocultural y semiótico inmediato (Markus y Kitayama, 1994). Los afectos son construidos psicosocialmente e incluyen a las emociones y sentimientos.



Fuente: Foto de Fondo creado por freepik
- www.freepik.es

Se dice que el afecto es la experiencia psicológica más elemental a la que se tiene acceso mediante introspección y constituye el núcleo central de la emoción (Russell & Barrett, 1999), pues los afectos se sienten, al ser la experimentación de algo, sea un suceso complejo, un recuerdo, una imagen visual, una melodía, etcétera, como positivo o negativo, bueno o malo, atractivo o repulsivo, agradable o desagradable y la valencia o valoración es la cualidad de su experiencia.

Los afectos contribuyen al desarrollo de la personalidad total (Kutter, 2001). Desde esta perspectiva fundamental, el papel central de la afectividad es clave en términos de la organización del self (YO). Los “afectos pueden ser entendidos como organizadores de la experiencia del self a lo largo de todo el desarrollo, siempre y cuando encuentren la necesaria benevolencia, aceptación, diferenciación, síntesis y reacción de sostenimiento.

- El afecto es *algo* que fluye entre las personas, *algo* que se da y se recibe.
- Proporcionar afecto es *algo* que requiere esfuerzo

La afectividad también es considerada como el conjunto de fenómenos afectivos (inclinación hacia una persona o cosa; unión, vínculo), es decir, susceptibilidad a estímulos afectivos o disposición para recibir experiencias y reacciones afectivas; reacción emotiva generalizada que produce efectos definidos en el cuerpo y la psique.

La afectividad juega un papel fundamental en el desarrollo de la vida humana: mediante ella nos unimos a otros, al mundo y a nosotros mismos. En el ser humano sufre un proceso de maduración y desarrollo desde la infancia, donde aparece como difusa y egocéntrica, hasta que en la vida adulta se diversifica como tonalidad que tiñe todo nuestro acontecer. En la vida cotidiana observamos que la conducta de las personas tiene un objetivo o finalidad, hay una razón o motivo que incita, mantiene y dirige su acción o fuerza de voluntad.

3.4.1 AUTOESTIMA.

La autoestima es un conjunto de percepciones, pensamientos, evaluaciones, sentimientos y tendencias de comportamiento dirigidas hacia nosotros mismos, hacia nuestra manera de ser, y hacia los rasgos de nuestro cuerpo y nuestro carácter. En resumen: es la percepción evaluativa de nosotros mismos.

El significado primordial de la autoestima es la confianza en la eficacia de la propia mente, en la capacidad de pensar, de tomar decisiones de vida y de búsqueda de la felicidad. Nathaniel Branden, psicoterapeuta canadiense, da la siguiente definición de autoestima: “La autoestima, plenamente consumada, es la experiencia fundamental de que podemos llevar una vida significativa y cumplir sus exigencias. *“la disposición a considerarse a uno mismo competente respecto de los desafíos básicos de la vida, y sentirse merecedor de la felicidad”*”.

Más concretamente, podemos decir que la autoestima es lo siguiente:

1. La confianza en nuestra capacidad de pensar, en nuestra capacidad de enfrentarnos a los desafíos básicos de la vida.

2. La confianza en nuestro derecho a triunfar y a ser felices; el sentimiento de ser respetables, de ser dignos, y de tener derecho a afirmar nuestras necesidades y carencias, a alcanzar nuestros principios morales y a gozar del fruto de nuestros esfuerzos.”

La autoestima consiste en valorar y reconocer lo que uno/a es y lo que puede llegar a ser. Según Enrique Rojas, en *¿Quién eres?*, la autoestima “se vive como un juicio positivo sobre uno mismo, al haber conseguido un entramado personal coherente basado en los cuatro elementos básicos del ser humano: físicos, psicológicos, sociales y culturales. En estas condiciones va creciendo la propia satisfacción, así como la seguridad ante uno mismo y ante los demás.” Es una consecuencia, es decir es el producto de prácticas que se generan en el interior de nuestro ser persona desde nuestra infancia.

La autoestima se desarrolla a partir de la interacción humana, mediante la cual las personas se consideran importantes una para las otras. El yo evoluciona por medio de pequeños logros, los reconocimientos y el éxito. En opinión de Maslow, citado por Santrock (2002), la mayoría de las personas que no han desarrollado un alto nivel de estima, nunca llegan a autorrealizarse.

Branden, en de Mézerville (2004, p. 25) manifiesta que: La autoestima está configurada por factores tanto internos como externos. Entiendo por factores internos, los factores que radican o son creados por el individuo-ideas, creencias, prácticas o conductas. Entiendo por factores externos los factores del entorno: los mensajes transmitidos verbal o no verbalmente, o las experiencias suscitadas por los padres, los educadores, las personas significativas para nosotros, las organizaciones y la cultura.

Según Güell y Muñoz (2000, p. 118), la persona tiene la capacidad de establecer su propia identidad y atribuirse un valor y, a esa valoración se le llama autoestima. Señala que “Si conseguimos mantener un buen nivel de autoestima resistiremos las críticas, nos abriremos mejor a los demás, aprenderemos a pedir ayuda y, en general, nos

resultará mucho más gratificante vivir, lo que contribuirá también a prevenir cualquier proceso depresivo”.

Refiriéndose a este tema de la autoestima, Santrock (2002, p. 114) expresa que ésta es: “La evaluación global de la dimensión de Yo o self. La autoestima también se refiere a la autovalía o a la autoimagen, y refleja la confianza global del individuo y la satisfacción de sí mismo”. Para White en Courrau (1998), la autoestima es el valor del yo, el valor de la persona ante los ojos de las otras. Esta autora la define como un proceso dinámico y multidimensional que se va construyendo a lo largo de la vida y en el cual se involucra el contexto social, físico, emocional y cognitivo de la persona.

Al respecto también Molina en Olivares (1997, p. 20) considera que la autoestima tiene un significado complejo, y que precisa de cuatro componentes en su definición:

- Es una actitud, ya que contempla las formas habituales de pensar, actuar, amar y sentir de las personas para consigo mismas.
- Tiene un componente cognitivo, pues se refiere a las ideas, opiniones, creencias percepciones y procesamiento de la información que posee la persona respecto de sí misma.
- Tiene un componente afectivo, que incluye la valoración de los positivo y negativo, involucra sentimientos favorables y desfavorables, agradables o desagradables que las personas perciben de sí mismas.
- Tiene un componente conductual, porque implica la intención y decisión de actuar, de llevar a la práctica un comportamiento consecuente y coherente.

Las ideas anteriores pueden relacionarse con la neurociencia, específicamente con algunos de los principios de aprendizaje del cerebro. Algunos de estos principios son señalados por Caine y Caine, en Salas (2003). Entre estos pueden mencionarse:

- El cerebro es un complejo sistema adaptativo. Pensamientos, emociones, imaginación, predisposiciones y fisiología operan concurrente e interactivamente en la medida en que todo el sistema interactúa e intercambia información con su entorno.
- El cerebro es un cerebro social. Las personas empiezan a ser configuradas a medida que sus cerebros receptivos interactúan con el entorno y se establecen relaciones interpersonales. Está claro que a lo largo de la vida los cerebros cambian en respuesta a los compromisos con las demás personas, de tal modo que estas pueden ser vistas siempre como partes integrales de sistemas sociales más amplios. En realidad, parte de la propia identidad depende del establecimiento de una comunidad y de la posibilidad de pertenecer a esta. En consecuencia, el aprendizaje y el desarrollo de la autoestima están influidos por la naturaleza de las relaciones sociales dentro de las cuales se encuentran las personas.
- La búsqueda de significado es innata. En lo esencial, la búsqueda de significado está dirigida por metas y valores personales. La búsqueda de significado se ordena desde la necesidad de alimentarse y encontrar seguridad, mediante el desarrollo de las relaciones interpersonales y de un sentido de identidad, hasta una exploración del propio potencial y búsqueda de lo trascendente.
- El aprendizaje implica tanto una atención focalizada como una percepción periférica. Es decir, el cerebro absorbe información de lo que está directamente consciente, y también de lo que se encuentra más allá del centro inmediato de atención. Incluso las señales inconscientes que revelan actitudes y creencias interiores tienen un efecto poderoso en las personas.
- El aprendizaje es un proceso de desarrollo. En muchos aspectos, no existe el límite para el crecimiento ni para las capacidades de los seres humanos para aprender más las neuronas siguen siendo capaces de realizar y reforzar nuevas conexiones a lo largo de toda la vida.

De igual manera, a pesar de que la autoestima es una estructura consistente y estable y a veces difícil de cambiar, su naturaleza es dinámica, por lo que puede crecer, empobrecerse o incluso desintegrarse. Lo importante es que, en mayor o menor grado es perfectible.

3.4.2 RESPETO A SÍ MISMO

Decía el filósofo Pitágoras: "Ante todo, respetaos a vosotros mismos". Es responsabilidad de uno ser fiel a lo mejor de sí mismo.

La falta de RESPETO personal es algo que ocurre más a menudo de lo que sería recomendable para una salud emocional equilibrada. Yo lo llamo violarse y si te pones a valorarlo resulta que nos violamos, nos faltamos al respeto.

Violarse significa hacer algo que no quieres hacer. Una falta de respeto personal puede ser consciente o inconsciente, es decir decides si te quieres violar o no te das cuenta y lo haces. La diferencia entre uno y otro tiene repercusión en su resultado, ya que el inconsciente provoca mucho más daño que su contrario que desequilibra menos.

En la mayoría de los casos una falta de respeto provoca malestar, puede traer apatía, aburrimiento, desgana, rabia o ira, tristeza, asco, frustración, nerviosismo... La cuestión es que si escuchas tu cuerpo cuando estás haciendo algo que no quieres podrás observar como te habla a gritos, como se muestra contrario a tu decisión. Hay personas que no se dan cuenta de esta consecuencia hasta que empiezan a tomar un poco de consciencia y ven que su opinión se ha tenido poco en cuenta y no suele ser una sensación muy agradable.

El respeto a uno mismo nos permite ser lo que somos y actuar en consonancia con ello, por lo tanto, nos da la posibilidad de reconocer lo que es constructivo para uno mismo y los que nos rodean y saber cuándo y cómo responder a las demandas de los demás.

El respeto a uno mismo, visto de forma holística e integral, incluye el plano físico. Se trata reconocer que nuestro cuerpo es valioso y parte fundamental de nuestra identidad, que nos diferencia exteriormente y de manera inmediata de los otros y que es la puerta de entrada al respeto que queremos recibir y proyectar. Es la primera fase del camino que nos lleva a la aceptación propia y de quien nos rodea.

Lo que pensamos de nosotros mismos, el cuidado de nuestra imagen y el cuidado de nuestras reacciones son elementos esenciales que, al mismo tiempo que expresan el respeto y la aceptación que nos tenemos como personas, son muestra del respeto que queremos tener a los demás.

3.4.3 PILARES DE LA AUTOESTIMA.



El Psicoterapeuta Nathaniel Branden, experto en el tema de autoestima, en su libro “Los Seis Pilares de la Autoestima” sugiere las seis prácticas fundamentales para fomentar nuestra autoestima y obtener así un desarrollo interior más pleno.

1. La práctica de vivir conscientemente
2. La práctica de aceptarse a sí mismo
3. La práctica de asumir la responsabilidad de uno mismo
4. La práctica de la autoafirmación
5. La práctica de vivir con propósito
6. La práctica de la integridad personal

1. VIVIR CONSCIENTEMENTE: Es respetar la realidad sin evadirse no negarla, estar presente en lo que hacemos mientras lo hacemos. “Donde está mi cuerpo, está mi mente”. Ser consciente del mundo interno como el externo. Una persona consciente, reflexiona, analiza, pondera y juzga los acontecimientos, ve sus causas y sus consecuencias. Es decir, sabe tomar decisiones libremente y acepta las consecuencias de sus actos.

2. AUTOACEPTARSE: No negar ni rechazar nuestros pensamientos, sentimientos y acciones, no podemos superar los sentimientos indeseables si no aceptamos que los tenemos. Cuando hay autoaceptación, no hay enfrentamientos con nosotros mismos, no me convierto en mi propio enemigo.

Hay que comprender nuestro potencial. Hay que aceptar no solamente los errores, sino también aceptar todas nuestras potencialidades, y el hacerlo implicará mayores responsabilidades. Cuando rechazamos y sacrificamos partes de nosotros mismos, sean cuales fueran las razones, el resultado es que empobrecemos nuestro sentido del yo.

3. SER AUTORRESPONSABLE. Hay que reconocer que somos los autores de:

- Nuestras decisiones y nuestras acciones.
- La realización de nuestros deseos.
- La elección de nuestras compañías.

- De cómo tratamos a los demás en la familia, el trabajo, amistadas.
- Cómo tratamos nuestro cuerpo.
- Nuestra felicidad.

4. TENER AUTOAFIRMACION: Es respetar nuestros deseos y necesidades y buscar la manera de expresarlos. Tratarnos a nosotros mismo con dignidad en nuestras relaciones con los demás. Ser auténticos y defender nuestras convicciones, valores y sentimientos. Es comunicarnos asertivamente con nosotros mismos y con los que nos rodean.

5. VIVIR CON DETERMINACION O PROPOSITO EN LA VIDA. Significa asumir la responsabilidad de identificar nuestras metas y llevar a cabo las acciones que nos permitan alcanzarlas y mantenernos firmes hasta llegar a ellas. Al poseer buena autoestima nosotros tenemos el control de nuestra vida y no el exterior que nos rodea.

Nuestras metas y propósitos son los que organizan y centran nuestras energías, y le dan significado y estructura a nuestra existencia: cuando no tengo propósitos y meta, estoy a merced de mis propios impulsos o de las acciones incontrolables de los demás. Para vivir mi vida con propósitos conscientes tengo que hacerme responsable de mis propias metas, es decir, necesito un plan de acción, y éste necesita de objetivos claros, disciplina, orden, constancia y coraje, para no desviarme del camino. Lo llamados también proyecto de vida.

6. VIVIR CON INTEGRIDAD ES:

- Tener principios de conducta a los que nos mantengamos fieles en nuestras acciones
- Ser congruentes con lo que pensamos, decimos y actuamos.
- Respetar nuestros compromisos y mantener nuestras promesas.

Cuando respondo a lo anterior, se produce en mi interior un resultado más importante que la aprobación de los demás. Es la aprobación de mí mismo y siento que soy una persona en quien se puede confiar y me agrada la clase de persona que he hecho de mí mismo.

3.4.4.- PROMOCIÓN DE UNA SANA AUTOESTIMA

La autoestima verdadera, a diferencia de la ilusión de autoestima, se logra como parte de un aprendizaje que integra los siguientes factores:

1 . La autocrítica: como un proceso que incluye el reconocimiento de los propios errores, el aceptarlos, saber perdonarlos y, por fin, superarlos, así como reconocer aquello que se hace bien, que genera satisfacción y sentido de utilidad, sea o no reconocido por los demás: es suficiente con el propio reconocimiento.

2 . La responsabilidad: aceptar que la propia vida es consecuencia de las decisiones personales y salir del rol de víctimas, del papel secundario. De este modo, si el presente no las satisface es porque seguramente se está permitiendo, de algún modo, por acción o por omisión, que así suceda. Es una decisión personal trabajar para cambiarlo, reflexionar sobre cuáles son las probables causas de tal insatisfacción y actuar en consecuencia, para, así, poder crear la situación de vida que sea más acorde con las propias expectativas.

3 . El respeto hacia sí misma y hacia el propio valor como persona. Para ejercer la igualdad primero hay que tener bien en claro que la propia valía, de que no se es menos que nadie y ese “nadie”. El valor al tiempo dedicado a los demás es un derecho propio, como el valor a la recuperación de espacios personales para la propia salud psíquica. El respeto hacia sí mismo también debe partir del reconocimiento propio, del amor propio y del derecho a ser felices, como cualquier otro ser humano.

4 . El límite de los propios actos y el de los actos de los demás: relacionado con el respeto está la cuestión del principio que debe regir los actos y es el de no dañar al otro y el de no permitir que el otro nos dañe. El principio de no iniciar una acción con la intención de dañar al otro, no significa que sin quererlo o buscarlo se pueda efectivamente dañarlo. Si bien no haber tenido la intención ni la voluntad de dañarlo conlleva la posibilidad de reparar ese daño más fácilmente que si se hubiera causado a propósito. El principio de no dañar a otro lleva implícita la cuestión de que también se tiene el derecho de evitar que otro nos cause algún daño, de reivindicar el respeto como condición básica de toda relación.

5 . La autonomía, como la búsqueda de espacios para la autorrealización y la independencia, es tan importante como los otros aspectos aquí reseñados y quizás se consigue luego de haber transcurrido un buen camino de ese trayecto al que se denomina autoestima.

El camino hacia la autoestima es sinuoso, no es fácil partir de la desvalorización propia o ajena hacia la meta que es la valorización propia, sobre todo cuando este camino se inicia en la madurez porque no viene como equipaje de la infancia o de la adolescencia. Branden, al respecto señala: “El nivel de nuestra autoestima no se consigue de una vez y para siempre en la infancia. Puede crecer durante el proceso de maduración o se puede deteriorar. Hay gente cuya autoestima era más alta a los diez años que a los sesenta, y viceversa. La autoestima puede aumentar y decrecer y aumentar otra vez a lo largo de la vida.”

RECURSOS EXTRA

BiiA LAB: “Alejandra Huerta - Inteligencia Emocional”

https://www.youtube.com/watch?v=K_CzwBUxMBc

FeliciCultura: “Controlar el pensamiento para controlar las emociones”

<https://www.youtube.com/watch?v=lGarFfVjNVQ>

Psicoactiva: “Características de un buen líder”

<https://www.youtube.com/watch?v=s0vcZnK4sL4>

Psicoactiva: “La Autoestima: qué es y cómo potenciarla”

<https://www.youtube.com/watch?v=xdd2l9OUga0>

ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE: MAPA CONCEPTUAL

Realice un mapa conceptual de la unidad número tres; véase manual básico de actividades en plataforma UDS.