



## Antología III

Materia: Desarrollo Humano

Nivel: Licenciatura en Enfermería

Cuatrimestre: Mayo - agosto

**MAYO AGOSTO 2021**

---

## Marco Estratégico de Referencia

---

### **Antecedentes históricos**

Nuestra Universidad tiene sus antecedentes de formación en el año de 1978 con el inicio de actividades de la normal de educadoras “Edgar Robledo Santiago”, que en su momento marcó un nuevo rumbo para la educación de Comitán y del estado de Chiapas. Nuestra escuela fue fundada por el Profesor Manuel Albores Salazar con la idea de traer educación a Comitán, ya que esto representaba una forma de apoyar a muchas familias de la región para que siguieran estudiando.

En el año 1984 inicia actividades el CBTiS Moctezuma Ilhuicamina, que fue el primer bachillerato tecnológico particular del estado de Chiapas, manteniendo con esto la visión en grande de traer educación a nuestro municipio, esta institución fue creada para que la gente que trabajaba por la mañana tuviera la opción de estudiar por las tardes.

La Maestra Martha Ruth Alcázar Mellanes es la madre de los tres integrantes de la familia Albores Alcázar que se fueron integrando poco a poco a la escuela formada por su padre, el Profesor Manuel Albores Salazar; Víctor Manuel Albores Alcázar en julio de 1996 como chofer de transporte escolar, Karla Fabiola Albores Alcázar se integró en la docencia en 1998, Martha Patricia Albores Alcázar en el departamento de cobranza en 1999.

En el año 2002, Víctor Manuel Albores Alcázar formó el Grupo Educativo Albores Alcázar S.C. para darle un nuevo rumbo y sentido empresarial al negocio familiar y en el año 2004 funda la Universidad Del Sureste.

La formación de nuestra Universidad se da principalmente porque en Comitán y en toda la región no existía una verdadera oferta educativa, por lo que se veía urgente la creación de una institución de educación superior, pero que estuviera a la altura de las exigencias de los jóvenes

que tenían intención de seguir estudiando o de los profesionistas para seguir preparándose a través de estudios de posgrado.

Nuestra universidad inició sus actividades el 19 de agosto del 2004 en las instalaciones de la 4ª avenida oriente sur no. 24, con la licenciatura en puericultura, contando con dos grupos de cuarenta alumnos cada uno. En el año 2005 nos trasladamos a las instalaciones de carretera Comitán - Tzimol km. 57 donde actualmente se encuentra el campus Comitán y el corporativo UDS, este último, es el encargado de estandarizar y controlar todos los procesos operativos y educativos de los diferentes campus, así como de crear los diferentes planes estratégicos de expansión de la marca.

## **Misión**

Satisfacer la necesidad de educación que promueva el espíritu emprendedor, basados en Altos Estándares de calidad Académica, que propicie el desarrollo de estudiantes, profesores, colaboradores y la sociedad.

## **Visión**

Ser la mejor Universidad en cada región de influencia, generando crecimiento sostenible y ofertas académicas innovadoras con pertinencia para la sociedad.

## **Valores**

- Disciplina
- Honestidad
- Equidad
- Libertad

## Escudo



El escudo del Grupo Educativo Albores Alcázar S.C. está constituido por tres líneas curvas que nacen de izquierda a derecha formando los escalones al éxito. En la parte superior está situado un cuadro motivo de la abstracción de la forma de un libro abierto.

## Eslogan

“Mi Universidad”

## ALBORES



Es nuestra mascota, un Jaguar. Su piel es negra y se distingue por ser líder, trabaja en equipo y obtiene lo que desea. El ímpetu, extremo valor y fortaleza son los rasgos que distinguen.

---

## *Desarrollo Humano*

---

### **Objetivo de la materia:**

El Desarrollo Humano se conoce como un movimiento sustentado por las bases teóricas de la psicología humanista, surge en México a partir del trabajo de Juan Lafarga, con la finalidad de abordar temas que promueven el desarrollo de las potencialidades humanas, tales como la autoestima, la inteligencia emocional, la personalidad saludable, el asertividad, entre otras. Dentro de la psicología es importante conocer estas teorías para el acompañamiento o facilitación que brinde el psicólogo en los diferentes ámbitos de trabajo.

## **UNIDAD III**

### **INTELIGENCIA EMOCIONAL**

- 3.1. Características de la inteligencia emocional.**
- 3.2.- Comunicación emocional.**
- 3.3.- Liderazgo.**
  - 3.4.- Afectos**
    - 3.4.1.- Autoestima**
    - 3.4.2.- Respeto a sí mismo.**
    - 3.4.3.- Pilares de la autoestima.**
    - 3.4.5.- Promoción de una sana autoestima**

**Objetivo de la unidad 3: la alumna relacionara el concepto de inteligencia emocional en interacción con las actividades de salud, con temas como liderazgo, afectos, autoestima, respeto.**

## UNIDAD III

### INTELIGENCIA EMOCIONAL

La Inteligencia Emocional es uno de los conceptos clave para comprender el rumbo que ha tomado la psicología en las últimas décadas.

De un modelo preocupado fundamentalmente en los trastornos mentales por un lado y por las capacidades de razonamiento por el otro, se ha pasado a otro en el que se considera que las emociones son algo intrínseco a nuestro comportamiento y actividad mental no patológica y que, por consiguiente, son algo que debe ser estudiado para comprender cómo somos.

Así pues, la Inteligencia Emocional es un constructo que nos ayuda a entender de qué manera podemos influir de un modo adaptativo e inteligente tanto sobre nuestras emociones como en nuestra interpretación de los estados emocionales de los demás. Este aspecto de la dimensión psicológica humana tiene un papel fundamental tanto en nuestra manera de socializar como en las estrategias de adaptación al medio que seguimos.

#### **Inteligencia Emocional: ¿en qué consiste?**

Siempre hemos oído decir que el Cociente intelectual (IQ) es un buen indicador para saber si una persona será exitosa en la vida. La puntuación del test de inteligencia, decían, podría establecer una relación fuerte con el desempeño académico y el éxito profesional.

No obstante, los investigadores y las corporaciones empezaron a detectar hace unas décadas que las capacidades y habilidades necesarias para tener éxito en la vida eran otras, y éstas no eran evaluables mediante ningún test de inteligencia. Es necesario tener en cuenta una concepción más amplia de lo que son las habilidades cognitivas básicas, aquello que entendemos que es la inteligencia.

Prueba de ello es que empezaron a ganar terreno algunas teorías de la inteligencia que intentaban comprenderla desde ópticas diferentes, como la Teoría de las Inteligencias Múltiples de Howard Gardner, la teoría de Raymond Cattell (y otros) que explicaba las diferencias entre Inteligencia fluida y cristalizada, o la Inteligencia Emocional que popularizó Daniel Goleman.

## **Las emociones juegan un papel vital en nuestro día a día**

Si pensamos detenidamente en la trascendencia de nuestras emociones en nuestra vida diaria nos daremos cuenta rápidamente que son muchas las ocasiones en que éstas influyen decisivamente en nuestra vida, aunque no nos demos cuenta. Podríamos plantearnos: ¿Compré mi coche haciendo cálculos sobre la rentabilidad y los comparé con otros modelos y marcas? ¿Elegí a mi pareja porque era objetivamente la mejor opción? ¿Es mi empleo el que me ofrece el mejor salario? Gran parte de nuestras decisiones son influenciadas en mayor o menor grado por las emociones.

Ante esta realidad, cabe resaltar que existen personas con un dominio de su faceta emocional mucho más desarrollado que otras. Y resulta curiosa la baja correlación entre la inteligencia clásica (más vinculada al desempeño lógico y analítico) y la Inteligencia Emocional. Aquí podríamos ejemplificar esta idea sacando a colación el estereotipo de estudiante “empollón”; una máquina intelectual capaz de memorizar datos y llegar a las mejores soluciones lógicas, pero con una vida emocional y sentimental vacía. Por otro lado, podemos encontrar personas cuyas capacidades intelectuales son muy limitadas, pero en cambio consiguen tener una vida exitosa en lo que refiere al ámbito sentimental, e incluso en el profesional.

Este par de ejemplos llevados al extremo son poco habituales, pero sirven para percatarse de que es necesario prestar más atención a esta clase de habilidades emocionales, que pueden marcar nuestra vida y nuestra felicidad tanto o más que nuestra capacidad para puntuar alto en un test de inteligencia convencional. Para eso es importante profundizar en la Inteligencia Emocional.

### **3.1 CARACTERÍSTICAS DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL**

#### **1. Origen del término**

La inteligencia emocional surge como un concepto completamente novedoso acuñado del escritor, psicólogo y profesor de la Universidad de Harvard Daniel Goleman en el año 1995, quien escribió un libro titulado “La inteligencia emocional”.

En este libro él explica como la inteligencia de una persona no sólo implica las habilidades o destrezas matemáticas o lingüísticas puesto que existe un gran abanico de inteligencias que



deben ser tenidas en cuenta.

En su libro, Goleman utiliza términos como alfabetismo emocional, empatía, artes sociales entre otros.

## **2. La inteligencia tradicional**

La inteligencia tradicional, aquella que se mide por variables duras donde la capacidad de la persona está determinada por un CI (coeficiente intelectual) que indica cuán inteligente (capacidades académicas) tiene, no llegaba a explicar por qué en ciertos casos una personas con un reducido CI llegaba a alcanzar resultados tan positivos a nivel social; alta estima, gran respeto, grandes logros a nivel personal, etc. Es decir, llegaba a ser un líder nato.

Por tanto fue, a partir de la década del 90 que se empezó a considerar que la inteligencia tradicional no era suficiente para el logro de la felicidad y el éxito. Se podría decir que la inteligencia emocional complementa a la inteligencia tradicional para poder alcanzar el éxito personal o grupal.

## **3. Las capacidades emocionales adquiridas**

La inteligencia emocional es un concepto que viene de la mano de una nueva concepción mediante la cual se tiene en cuenta que la inteligencia no es pura y exclusivamente una cuestión de capacidades innatas sino que, por el contrario el cerebro aprende a lo largo de toda la vida de la persona y ésta será mediada en gran parte por la inteligencia emocional.

## **4. Reconocimiento y dominio de emociones**

Una persona con este tipo de inteligencia es capaz de reconocer las propias emociones y dominarlas así como también es capaz de reconocer las emociones ajenas y comprender más allá de lo que expresan las palabras.

## **5. Flexibilidad y adaptabilidad**

Las personas con una gran capacidad de inteligencia emocional tienen el control de las emociones y, por ende, presentan, frente a los diferentes desafíos cotidianos, una alta

flexibilidad y adaptabilidad a los cambios imprevistos.

En otras palabras se comprendió que no sólo bastaba con un alto CI sino que, la persona era mucho más productiva si poseía un control de la inteligencia emocional puesto que esto le generaba mucha más adaptabilidad y flexibilidad ante los cambios.

## **6. Empatía**

La empatía es la capacidad de ponerse en el lugar de la otra persona, vivenciar lo que la otra persona siente. En otras palabras la empatía es comprender emocionalmente lo que le sucede a otra persona.

Sin embargo una persona con inteligencia emocional tiene empatía pero utiliza esta habilidad para poder resolver una situación determinada. Es decir, no solo comprende las emociones propias y ajenas sino que las transforma para el beneficio de ambas.

## **7. Educación de las emociones**

Hace varias décadas atrás se creía que las emociones no eran posibles educarlas, ni siquiera se las tenía en consideración. Hoy en día es preciso y posible, según la inteligencia emocional, reeducar aquellas emociones dañinas (sentimientos de rencor, ira, odio, etc) y transformarlos en sentimientos positivos que ayuden a cada persona en su vida y en relación con otras personas.

## **8. Solidaridad con otros**

Una persona con alta inteligencia emocional tendrá el sentimiento de solidarizarse en relación a otros. Este concepto no sólo incluye cuestiones económicas o materiales sino que, también, implica la solidaridad desde lo emocional, la contención o la palabra que otra persona necesita.

## **9. Asertividad**

Una persona con alta inteligencia emocional reconoce aquello que desea y sabe cómo lograrlo puesto que tienen un equilibrio entre sus emociones. Es decir sus emociones no le dominan sino que utiliza el reconocimiento de estas para su beneficio y el de los demás.

## 10. Capacidades para liderar

Una persona que tenga en consideración estas características podrá ser un líder para otros, puesto que, a pesar de las dificultades una persona con inteligencia emocional no se abruma por los desafíos que se le presenten.

Por el contrario busca la solución, transmitiendo calma y serenidad al resto de las personas. Esto, lo ejecuta no solo desde la palabra sino también desde la percepción, comunicando de manera global y dirigiendo a un grupo ya sea de trabajo, de estudio, religioso, etc.

## 3.2 COMUNICACIÓN EMOCIONAL

En opinión de **Domenec Benaiges (2014)**, la comunicación es el acto de transmitir correctamente un mensaje entre, mínimo, dos personas. Comunicar no implica únicamente enviar el mensaje sino hacer llegar su contenido a la otra persona. La otra persona tiene que descifrar el mensaje, y tiene que entenderlo, sólo así la comunicación es completa. La comunicación emocional es, sencillamente, la transmisión de nuestras emociones a otras personas. Es la inclusión de nuestras emociones en lo que comunicamos, es el uso de las emociones para que el mensaje sea más efectivo. Controlar las emociones es una forma de convencer. A modo de ejemplo, si somos capaces de controlar nuestras propias emociones y las de los demás, comunicaremos mucho mejor ya que sabremos emocionar a los demás. El resto de comunicaciones se olvidan fácilmente, pero no pasa lo mismo con las que nos tocan las emociones. La comunicación existe siempre, en todo momento, un ejemplo de ello es lo que llamamos comunicación no verbal. Comunicamos haciendo cosas y sin hacerlas, con una sonrisa, con la forma de andar, de mirar, con los silencios...; somos lo que comunicamos en muchos sentidos. En el ámbito político, laboral o empresarial, aprender a comunicarse de forma emocional puede ayudar a vender más productos, convencer a más público, conseguir votantes, o acabar la entrevista de trabajo con un contrato firmado. Comunicar de forma emocional implica tener claro qué emociones estamos sintiendo y qué van a sentir los demás cuando se las transmitamos. Las emociones se contagian, se propagan. Una sonrisa puede contagiar sonrisas del mismo modo que un grito genera otros. Y ambas cosas son la manifestación de una emoción. Así pues, la comunicación emocional consiste en saber transmitir nuestras emociones a nuestro público, ya sea una audiencia multitudinaria o una única persona que está pendiente de lo que decimos. Y estará pendiente de lo que decimos y

de lo que no decimos, de lo que decimos y de cómo lo decimos. Por tanto la comunicación emocional es aquella que tiene en cuenta las emociones de la persona que comunica, es decir el emisor, pero también de la persona o grupo de personas que reciben el mensaje, es decir los receptores. En función del canal variará el modo de transmitir las emociones. Si lo hacemos cara a cara podemos tocar, sonreír, mirar..., pero si lo hacemos por escrito las emociones tendrán que leerse, si lo hacemos por teléfono tendremos que saberlo transmitir por el tono de voz y el modo de hablar en general. Del mismo modo que tendremos que ser conscientes de cómo afecta a las demás personas nuestra comunicación emocional para ir corrigiendo a medida que lo vayamos necesitando.

## 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.

La reflexión sobre estas cuatro razones podrá, sin duda, ayudarnos a entender la enorme mejora de los aspectos relacionales en los diversos ámbitos en los que nos movemos, además de constatar su importancia en la búsqueda de empleo a través de la entrevista.

### 3.3 LIDERAZGO

#### Atributos de un Líder

“La esencia misma de liderazgo es tener visión. Tiene que ser una visión que se debe expresar clara y vigorosamente en cada ocasión.”

– Theodore Hesburgh, presidente de la Universidad de Notre Dame

Liderazgo convierte una visión en realidad. Para influir sobre los seguidores de modo que muestren disposición al cambio, los líderes necesitan una serie específica de aptitudes que guíen sus acciones. Estas aptitudes se pueden concebir como las herramientas interiores para motivar a los empleados, dirigir los sistemas y procesos, y guiar a la organización hacia metas comunes que le permitan alcanzar su misión.

Este manual trata sobre aptitudes de liderazgo: el conocimiento y las habilidades requeridas para ser no solamente un jefe, sino también un líder. En particular, el liderazgo requiere:

- ✓ Personalidad: entusiasmo, integridad, auto-renovación.
- ✓ Análisis: fortaleza, criterio perceptivo.
- ✓ Logro: rendimiento, audacia, desarrollo de equipos.
- ✓ Interacción: colaboración, inspiración, servicio a los demás. Las aptitudes de liderazgo incluyen:
  - ✓ Habilidades de liderazgo: los líderes poseen atributos (creencias, valores, ética, carácter, conocimiento, valentía y destrezas) que hacen que la gente se sienta orgullosa de seguirlos. Proporcionan un sentimiento de confianza y pueden reunir a las tropas y levantar la moral cuando hay dificultades.
  - ✓ Visión: los líderes tienen la capacidad de incrementar la productividad en las áreas más necesitadas de mejoras. Crean y establecen metas y pueden claramente presentar una visión que los subordinados y colegas se sientan motivados de lograr.
  - ✓ Desarrollo de equipos: los líderes desarrollan equipos de alto rendimiento que se unen para colaborar en una misión o meta común, en lugar de dejar simplemente que los objetivos queden sin asignar.
  - ✓ Resolución de conflicto con ganancia por ambas partes: los líderes pueden efectivamente

resolver desacuerdos y conflictos. Resuelven disputas al enfocarse en solucionar problemas sin ofender el ego de las personas. Proporcionan apoyo y experiencia a otros líderes y evalúan la idoneidad de mecanismos alternativos de resolución de disputas. Un buen líder es firme en los asuntos y flexible con las personas.

✓ Evaluación exacta y rápida de la situación: los líderes asumen la responsabilidad cuando la situación lo demanda y hacen que las cosas correctas se hagan a tiempo.

✓ Capacitación/preparación: los líderes saben que hasta los errores pueden ser oportunidades de aprendizaje. Proporcionan un análisis sobre el rendimiento, preparación y asistencia para el desarrollo profesional de las personas en una manera que aumenta el éxito individual y organizativo.

✓ Compromiso de participación del empleado: los líderes promueven el sentido de pertenencia al involucrar a los empleados en el proceso de toma de decisiones y planificación. Dan más poder de decisión a los empleados al otorgarles la autoridad de hacer que las cosas se cumplan de la manera más eficiente y oportuna.

### **Tres Teorías de Liderazgo**

En su libro *From Transactional to Transformational Leadership: Learning to Share the Vision*, Bernard Bass expone tres maneras básicas que convierten a las personas en líderes.

✓ Teoría del Atributo: algunas veces los atributos de la personalidad pueden llevar a las personas de una manera natural a funciones de liderazgo, aunque esto no es común. También se le conoce como la teoría del “líder que nace o líder natural.” Hemos conocido algunas personas así, como el entrenador de la escuela secundaria, el líder del grupo explorador, el profesor o un buen jefe. Algunas personas tienen el talento natural para dirigir a otras.

✓ Teoría de Grandes Acontecimientos: una crisis o un acontecimiento importante puede generar cualidades extraordinarias de liderazgo en una persona ordinaria.

✓ Teoría del Liderazgo Transformador: las personas pueden decidir convertirse en líderes aprendiendo destrezas de liderazgo. Ésta es la teoría más aceptada hoy y es la premisa en la que se basa este manual.

Cuando las personas le están decidiendo que lo respetan como líder, no están pensando en sus atributos. Están observando sus acciones para saber quién es usted realmente, si es respetable, si se debe confiar en usted o si usted puede hacer un mal uso de autoridad por interés personal.

Los buenos líderes tienen una personalidad honorable, son flexibles en su estilo personal y de liderazgo, y han puesto la misión de la organización por encima de su propio interés y reconocimiento personal. Los líderes respetados se concentran en lo que son, lo que saben y lo que hacen. ¿Qué motiva a una persona a seguir a un líder? Los empleados quieren ser guiados por personas que respetan, por personas que les ofrecen respeto y por personas que tienen un sentido de dirección o visión que puede ser claramente articulado.

### **Las Dos Claves Más Importantes de Liderazgo**

La confianza depositada en un liderazgo sólido es un indicador confiable de la satisfacción de los empleados y los asociados en una organización. La comunicación efectiva por parte del liderazgo en tres áreas cruciales es importante para ganar la confianza de la organización y de los asociados:

- ✓ Ayudar a los empleados y miembros a entender la estrategia global de la organización.
- ✓ Ayudar a los empleados y miembros a entender cómo pueden contribuir para lograr objetivos claves.
- ✓ Compartir información con los empleados y miembros sobre la situación de la organización y la manera en que la función del empleado o del miembro está relacionada con los objetivos estratégicos de la organización. Un líder debe ser confiable y estar dispuesto a comunicar una visión sobre la dirección futura de la organización.

### **Once Principios de Liderazgo**

Cuando se refiere a la responsabilidad compartida, los buenos líderes saben el concepto de “ser, hacer, conocer,” inherente en estos once principios:

- ✓ Conózcase a sí mismo y trate de mejorar. Fortalezca sus habilidades de liderazgo leyendo, estudiando, tomando clases apropiadas, etc.
- ✓ Sea técnicamente capaz. Como líder, debe conocer su trabajo y tener un conocimiento sólido del trabajo de sus empleados.
- ✓ Busque y asuma la responsabilidad por sus acciones. Busque maneras de conducir a su organización hacia nuevos horizontes. Y cuando las cosas vayan mal, no culpe a los demás. Analice la situación, tome la acción correcta y avance hacia el próximo reto.

- ✓ Tome decisiones firmes y oportunas. Utilice herramientas apropiadas para la resolución de problemas, toma de decisiones y planificación.
- ✓ Mantenga informada a las personas. Sepa cómo comunicarse con los empleados, directivos y otras personas claves dentro de la organización.
- ✓ Desarrolle un sentido de responsabilidad en los demás. Promueva buenos atributos de personalidad entre las personas para que les permitan llevar a cabo sus responsabilidades profesionales.
- ✓ Asegúrese que las tareas se entiendan, se supervisen y se cumplan. La comunicación es clave para esta responsabilidad.
- ✓ Prepare a sus empleados como un equipo. Aunque muchos líderes llaman “equipo” a su departamento, sección, etc., se trata en realidad de un grupo de personas que hacen su trabajo. Los buenos líderes forman equipos sólidos.
- ✓ Use toda la capacidad de su organización. Al desarrollar un espíritu de equipo, podrá hacer que su organización, departamento, sección, etc. utilice toda su capacidad.
- ✓ Predique con el ejemplo. Sea un modelo para sus empleados. Ellos no sólo debe escuchar lo que usted espera que hagan, sino también ver que usted lo hace.
- ✓ Conozca a sus empleados y vele por su bienestar. Entienda la importancia de interesarse sinceramente en sus trabajadores.

## **Liderazgo es Influencia**

Definición de Liderazgo Liderazgo es un tema que ha recibido mucha atención en la administración, los negocios y las organizaciones comunitarias. Todos saben que liderazgo existe, pero pocos pueden definirlo. Liderazgo involucra influir de alguna manera sobre los empleados, miembros o “seguidores” para llevar a cabo las metas de la organización o del grupo. De acuerdo con el Diccionario de la Herencia Americana (American Heritage Dictionary), liderazgo es “el conocimiento, las actitudes y las conductas utilizadas para influir sobre las personas para conseguir la misión deseada.” En otras palabras, liderazgo es la acción de lograr que las personas se identifiquen con una misión o visión para que trabajen en su realización. Las palabras claves en esta definición son “personas” y “misión.”

## **Liderazgo Transformador**

Terry Anderson y otros teóricos del tema de liderazgo abogan por un nuevo estilo de liderazgo,



al que se refieren como “liderazgo transformador,” enfocado en fortalecer y reconocer el valor de todas las personas. Es necesario que las organizaciones sean menos jerárquicas. En *Transforming Leadership: New Skills for an Extraordinary Future*, Anderson ofrece una definición operativa de liderazgo efectivo.

El liderazgo transformador incluye visión, planificación, comunicación y acción creativa. Tiene un efecto unificador positivo en un grupo de personas en torno a una serie de valores y creencias claras para cumplir un conjunto claro de metas mensurables. El método de transformación impacta simultáneamente en el desarrollo personal y la productividad organizativa de todos los involucrados.

De acuerdo a la teoría del liderazgo transformador, los líderes toman acciones que:

- ✓ Tienen un efecto positivo y unificador. Ayudan a establecer la visión, los valores y las creencias.
- ✓ Conducen al cumplimiento de metas. Ayudan a establecer metas y crear un ambiente participativo en el cual los demás puedan cumplir con éxito las actividades laborales.
- ✓ Enfatizan el desarrollo personal y la productividad organizativa mediante la eliminación de obstáculos y la mayor participación de los seguidores.

## **Estilos Personales**

Cada uno tiene una manera preferida de comportarse. Sin embargo, los estilos preferidos no son la mejor manera de responder a una situación o a una persona en particular. La flexibilidad de estilo se refiere a nuestra habilidad y necesidad de usar el estilo que mejor responda a las necesidades de una situación o persona en particular para que así nos convirtamos en líderes más efectivos.

Estilo personal es la manera en la que interactuamos y respondemos a las personas, cosas, situaciones y tiempo, es el filtro por el cual vemos el mundo. Es importante recordar que no hay una manera correcta o equivocada de ser. Todos tenemos personalidades “moldeadas” de forma diferente.

## Los Cuatro Pares

A. Esta teoría sugiere que hay cuatro pares o divisiones en la personalidad. Ambas “partes” de cada uno de los cuatro pares de componentes están presentes de alguna forma en todas las personas. La magnitud varía en cuanto a la presencia de cada parte. Cada parte del par viene con su propio grupo de puntos fuertes y débiles, y juntos conforman el estilo de la personalidad de un individuo.

### **Introversión/Extroversión**

La introversión y extroversión expresan la importancia e influencia de otras personas para el individuo. Las personas que son más introvertidas que extrovertidas tienden a tomar decisiones de alguna manera independientemente de las restricciones o presiones de la situación, cultura, personas o aspectos que los rodean. Son tranquilos, diligentes en el trabajo individual y reservados socialmente. Le disgusta ser interrumpidos mientras trabajan y tienden a olvidar nombres y rostros.

Las personas extrovertidas están adaptadas a la cultura, personas y aspectos que los rodean, se esfuerzan por tomar decisiones acordes con las demandas y las expectativas. La persona extrovertida es sociable, libre socialmente e interesada en la variedad y en trabajar con gente. El extrovertido puede llegar a ser impaciente con tareas prolongadas y lentas y no le importa que lo interrumpan.

### **Intuición/Practicidad**

La persona intuitiva prefiere las posibilidades, las teorías, las experiencias, el panorama, la innovación y lo nuevo, y se aburre con los pequeños detalles, lo concreto y lo actual, y los hechos ajenos a los conceptos. La persona intuitiva piensa y debate en saltos espontáneos de intuición que pueden omitir o descuidar detalles. Este tipo de persona resuelve fácilmente los problemas, aunque puede tener una tendencia a cometer errores de hecho.

El tipo práctico prefiere lo concreto, real, objetivo, estructurado, tangible y lo “aquí y ahora.” Una personalidad perceptiva muestra impaciencia con la teoría y lo abstracto, y desconfía de la intuición. El tipo perceptivo piensa con cuidado, con exactitud al detalle, recuerda los hechos reales y comete pocos errores de hecho, pero posiblemente pierde el concepto del

panorama global.

### **Sentimiento/Pensamiento**

El tipo sensitivo hace juicios sobre la vida, las personas, los acontecimientos y las cosas basadas en empatía, calidez y valores personales. En consecuencia, el tipo sensitivo está más interesado en las personas y los sentimientos que en la lógica, el análisis y las cosas impersonales, así como en la conciliación y armonía, antes que estar a la cabeza o lograr metas impersonales. En general, se lleva bien con las personas.

El reflexivo hace juicios sobre la vida, las personas, los acontecimientos y las cosas basadas en lógica, análisis y evidencia, evitando la irracionalidad de tomar decisiones basadas en sentimientos y valores. Como resultado, el pensador está más interesado en la lógica, el análisis y las conclusiones verificables que en la empatía, los valores y la calidez personal. El pensador puede avasallar sin darse cuenta de los sentimientos y las necesidades de otras personas, descuidando tomar en consideración los valores de los demás.

### **Percepción/Juicio**

El perceptivo es un recopilador de información, siempre quiere saber más antes de decidir. En consecuencia, el tipo perceptivo es abierto, flexible, adaptable, se abstiene de juzgar, y es capaz de ver y apreciar todos los aspectos de un punto. Está siempre abierto a nuevas perspectivas e información sobre diferentes puntos. Sin embargo, los perceptivos también son difíciles para inducirlos a concretar; y pueden ser indecisos y evasivos. Se involucran en tantas tareas que no logran concluir que tanto ellos como los que los rodean se pueden a veces frustrar. Aún cuando concluyen las tareas, los perceptivos tienden a volver atrás y preguntarse si son satisfactorias o se pudieron hacer de otra manera. El perceptivo desea avanzar por la vida en lugar de cambiarla.

El juzgador es decisivo, firme y seguro, establece metas y las sigue. El juzgador quiere cerrar libros, tomar decisiones y avanzar al siguiente proyecto. Cuando un proyecto todavía no se ha cerrado, el juzgador lo deja y continúa hacia nuevas tareas sin mirar atrás.

### 3.4 AFECTOS

Dos resúmenes previos de los cambios en la visión psicoanalítica del afecto (Emde, 1980; Emde, 1988) describen el cuadro de los movimientos hacia un modelo de organización. Los cambios comenzaron en algunos de los postreros pensamientos de Freud, pero también a partir de él se fueron incorporando cambios radicales en el mundo clínico y científico. Cada vez más los afectos fueron pensados como **un complejo proceso multifacético que incluye sentimientos de placer y displacer.**

Enraizados en la biología, tales procesos llegaron a ser vistos como una actividad cognitiva y evaluativa que funciona consciente e inconscientemente organizando el funcionamiento mental y el comportamiento. (Ver las referencias a Freud en Emde, 1988; véase también Brenner, 1974; Engell, 1962; Jacobson, 1953; Schur, 1969).

El modelo de organización continuó y expandió las formulaciones de Freud de que los afectos son señales ubicadas en el yo. **Como señales**, los afectos funcionan automáticamente y cumplen una función reguladora. **La señal de angustia** previene al individuo de verse sumergido en un estado de indefensión que Freud notó que estaba asociado a estructuras específicas internalizadas, jerárquicamente organizadas y originadas en experiencias tempranas.

Como se destaca en revisiones anteriores, otros teóricos del psicoanálisis a partir de Freud describieron la señal de **depresión** de manera análoga a la señal de **angustia**, donde también hay una secuencia del desarrollo que conduce a una regulación de la autoestima y a la evitación de una **depresión extrema** (véase Anthony, 1975; Bibring, 1953; Brenner, 1975; Engel, 1962; Kaufman, 1977).

También han sido propuestos otros procesos afectivos que, funcionando como señales, tendrían un rol regulador. Estos incluyen la señal de un **sentimiento de seguridad** (Sandler, 1960; Sandler y Joffe, 1969) así como la señal de **afectos positivos** (Engel, 1962; Jacobson, 1953).

Siguiendo estos lineamientos los afectos también pueden ser vistos como adaptativos, actuando tanto autónomamente como en el conflicto (Hartmann, 1939). Los afectos pueden ser vistos como aspectos continuos de nuestra vida y no como característicamente intermitentes o típicamente traumáticos, aunque pueden desregularse y comprometerse en la

patología.

En la vida cotidiana una variedad de afectos regula el interés, el compromiso, el aburrimiento, la frustración y su conexión con el mundo puede ser ordenada en una dimensión placer-displacer (véase Blau, 1955; Castelnuovo-Tedesco, 1974; Jacobson, 1953, 1957; Novey, 1961; Rangell, 1967).

Las señales de afecto hacia los otros eran consideradas como importantes no sólo en el desarrollo temprano (Basch, 1976; Rapaport, 1953; Schur, 1969), sino también como una parte esencial del proceso psicoanalítico (Greenacre, 1971; Spitz, 1956).

Ciertamente, una característica importante del modelo organizacional emergente señalaba la centralidad de los afectos en las relaciones de objeto (Emde, Gaensbauer y Harmon, 1976; Kernberg, 1976; Landauer, 1938; Novey, 1961; Rangell, 1967; Schafer, 1964; Stern, 1985).

### **3.4.1 AUTOESTIMA**

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. 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.”<sup>1</sup>

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.” De

esta definición, el psiquiatra granadino realiza un análisis al respecto que se simplifica en el siguiente cuadro:

### **Cuadro, página 61**

La autoestima es parte de la identidad personal y está profundamente marcada por la condición de género que determina en gran medida la vida individual y colectiva de las mujeres, tanto de manera positiva como de forma nociva. Según **Lagarde**, repensar la autoestima desde el feminismo ha generado un campo teórico comprometido con los intereses de las mujeres. Lagarde explica que sin soledad no hay desarrollo de la autoestima, debido a que la soledad es un estado imprescindible de conexión interior, de autoconocimiento mediante la evocación, el recuerdo, la reflexión, el análisis y la comprensión, y es, desde luego, un estado imprescindible para descansar de la tensión que produce la presencia de los otros. La soledad es un estado necesario para experimentar la autonomía. Branden es contrario a la tradición que ve como modo de elevar la autoestima el conseguir la valoración de las personas significativas de nuestro entorno. Entiende que realmente no necesitamos la valoración de los demás sino más bien la de nuestro interior. En sus palabras: “Si nos desarrollamos de forma normal, transferimos la fuente de aprobación del mundo a nosotros mismos; pasamos de lo exterior a lo interior.”

La autoestima de pertenencia por relación con los otros es siempre temporal y frágil, y coloca a las mujeres en condiciones de vulnerabilidad. Dejar de pertenecer y perder los vínculos es siempre una doble pérdida: la derivada del hecho en sí, y la del daño de la autoestima fincada tanto en el vínculo con los otros, como en el goce de su reputación, prestigio o poder como si fueran propios. El daño es mayor cuando, además, se pierde la posibilidad de ocupar espacios y territorios y de acceder a recursos y oportunidades a través de los otros<sup>4</sup>. Según Lagarde, estos son los motivos fundamentales por los que no se debe depositar la autoestima en los otros y confundir la estima en que nos tienen los demás con la propia estima.

La identidad de las mujeres como seres para otros es la base de la autoestima mediada por la estima de los otros. Una forma de subsanar este comportamiento disfuncional es la de repensarse una misma sin que medie la mirada del otro, buscar la propia valoración y respeto.

Por supuesto que el camino hacia una autoestima sana es sinuoso, entraña dificultades que hay que sortear, si bien merece el esfuerzo y, sobre todo, hay que entender que es un proceso

personal, una trayectoria que parte de una decisión íntima cuando es iniciado en la adultez. **Lagarde** aclara lo siguiente: “...Subjetivamente la autoestima se sostiene y se nutre de un conjunto de capacidades que provienen de la individualización: la autovaloración, la autocrítica, la autoevaluación, la disposición a la responsabilidad propia, la asunción de decisiones propias. Y todo ello conduce al desarrollo de experiencias relacionales y subjetivas primordiales para las mujeres: a la vivencia de tener límites personales, es decir, a la diferenciación en relación con los otros y a la posibilidad de la autonomía entendida como definición y delimitación del yo.”

### 3.4.2 RESPETO A SI MISMO

"Respétate a ti mismo y los demás te respetarán". Hemos escuchado esa frase en múltiples ocasiones y la hemos dicho en muchas otras, pero ¿realmente conocemos su significado o simplemente la utilizamos de forma inconsciente como parte de nuestro lenguaje cotidiano? En cuanto al respeto a los demás, la palabra misma es entendida de diversas maneras, tanto, que muchas veces se tiene la creencia de que respetar al otro implica un acto de sumisión, es decir, que deberíamos renunciar a una parte de nuestra esencia y ceder ante el deseo del otro, olvidando lo que somos, lo que queremos y lo que valemos. De la misma manera, en lo que se refiere al respeto a uno mismo, culturalmente a veces se piensa que como el respeto es algo que se debe ganar, tenemos que vivir peleando por él. De ahí se deriva que en ocasiones el autorrespeto sea visto como la manera de defendernos ante supuestos ataques de los demás, lo cual lo reduce a una reacción ante el medio y nos impide verlo como una cualidad casi innata que se posee y se debería de nutrir a lo largo de la vida.

Respetarnos a nosotros mismos no es comparar nuestras habilidades y capacidades con las de los otros para sentirnos superiores. Tampoco es vivir a la defensiva pensando que los demás constantemente atacan nuestra integridad cuando no están de acuerdo con nosotros, sin caer en la cuenta de que el desacuerdo no implica una falta de respeto.

**El respeto no es un agregado de nuestra persona, sino una característica esencial del ser humano**, es un derecho y una obligación que se tiene por el simple hecho de existir y, más que tener que ver con la sumisión, está relacionado con la aceptación al otro y a nosotros mismos de forma incondicional. Más aún, el respeto a uno mismo y a los demás, tiene que ver con el reconocimiento de la dignidad humana, la propia y la de los otros.

Respetarnos a nosotros mismos es vivir conscientes de nuestra propia integridad y, por lo tanto, también de la integridad de los otros. Se deriva de la dignidad humana y nos hace capaces de vernos como personas completas, integrales y con valor intrínseco.

Visto de esta manera, el respeto a uno mismo necesariamente nos ubica, como personas, en lo que tenemos de más profundo, en nuestro centro, de donde brota la capacidad de dar y de recibir, de confiar y de ser digno de confianza, de aceptar y de admirar lo que hay en los otros. Nos lleva a estar en conexión con lo que es verdaderamente valioso de nosotros mismos y de los demás.

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.

El respeto a uno mismo conlleva el **autocontrol**, el **equilibrio en la expresión de sentimientos y emociones**, la **habilidad para valorar, priorizar y tomar las mejores decisiones**.

Que, en este tiempo de Adviento, que nos acerca a la Navidad podamos tomar la decisión de crecer en actitudes de cuidado, aceptación y sencillez, indispensables para vivir con respeto a uno mismo y a los demás.

"El respeto por uno mismo es la piedra angular de toda virtud." John Herschel



### 3.4.3 PILARES DE LA AUTOESTIMA

Branden propone que la autoestima se asienta en estos 6 pilares:

1. **Vivir conscientemente.** Supone enfrentar la vida asumiendo una actitud proactiva, es no limitarse a resolver los problemas, sino salir a su encuentro. Se trata de aceptar los errores, corregirlos y aprender de ellos. Vivir conscientemente implica ser reflexivos y conocernos profundamente, sabiendo por qué tomamos unas decisiones en vez de otras. Significa reconocer nuestras debilidades, pero también nuestros valores.

2. **Aceptarse a sí mismo.** Es imposible que logremos amarnos si no nos aceptamos completamente, con nuestras virtudes y defectos. Las personas que no se aceptan, viven saboteando sus relaciones y logros profesionales porque creen que no merecen tener amor ni éxito. Sin embargo, cuando nos aceptamos logramos reconciliarnos con nosotros mismos y también reconciliarnos con los errores del pasado. La aceptación es clave para reforzar la autoestima. Obviamente, la aceptación no implica que no estemos dispuestos a mejorar sino que comprendemos nuestros límites y, aún así, somos felices porque nos centramos en nuestros logros y fortalezas.

3. **Autorresponsabilidad.** Significa que comprendemos y aceptamos que somos responsables de nuestros comportamientos y decisiones, así como de nuestros deseos, valores y creencias; lo cual también implica que somos responsables de nuestra felicidad. Esta actitud nos permite dejar de culpar a los demás, tomar las riendas de la vida y concentrarnos, finalmente, en lograr nuestras metas. No obstante, eso no implica que seamos responsables de todo lo que sucede, también somos conscientes de que existen situaciones que se escapan de nuestro control.

4. **Autoafirmación.** Implica respetar nuestras necesidades, valores y sueños, buscando alternativas de comportamientos que sean congruentes con lo que pensamos, sentimos y deseamos. Significa que nos tratamos con respeto y que nos mostramos tal cual somos porque no sentimos la necesidad de cambiar tan solo para agradar a los demás por miedo a su rechazo.

5. **Vivir con propósito.** Comprendemos que nuestra felicidad y decisiones no están a merced del azar o de otras personas sino que dependen de nosotros mismos. También implica ser capaz de identificar y poner en práctica todas las acciones imprescindibles para tomar las riendas de nuestro destino. Vivir con propósito es utilizar nuestras aptitudes para lograr algo que realmente nos apasiona y satisface.

6. **Integridad personal.** Es la integración de creencias, valores e ideales con nuestro modo de actuar. Implica comportarnos según lo que creemos, siendo congruentes con nuestras ideas y

forma de ver el mundo. Cuando no seguimos nuestras convicciones y nos contradecemos, nos venimos abajo y la autoestima termina quebrándose.

#### 3.4.4 PROMOCION DE UNA SANA AUTOESTIMA

La autoestima se conforma a través de las valoraciones que las personas hacen de sí mismos basándose en los pensamientos, experiencias y sentimientos que han ido recogiendo a lo largo de sus vidas. Ésta influye en el respeto que se siente hacia uno mismo y en la confianza en sus propias capacidades.

"Las personas con autoestima baja son personas que no creen ser merecedoras de la felicidad, sienten que no tienen las suficientes capacidades, habilidades o recursos para 'merecer ser felices' y está muy relacionado con el sentimiento de inferioridad", explica Eva Hidalgo, psicóloga experta en 'coaching'.

Por el contrario, las personas con una autoestima sana confían en sus recursos, en aquello que son capaces de hacer, pensar y sentir, y esto les permite creerse aptos para enfrentarse e interaccionar con el mundo, aportar soluciones e ideas y provocar cambios positivos en ellos y en lo que les rodea.

**Eva Hidalgo** resalta la importancia de poseer una 'auto-percepción' positiva para reducir los miedos y los pensamientos limitantes que nos bloquean. "Si yo me valoro positivamente, conozco mis puntos fuertes, y también reconozco mis logros y acepto mis errores, ya que siento que tengo la capacidad levantarme tras la caída, seguiré adelante y buscaré estrategias para no caer otra vez con la misma piedra".

A continuación, la psicóloga experta en 'coaching' revela las diez claves imprescindibles para poseer una autoestima sana:

**Vivir el presente:** No sirve de nada quedarse anclado en el pasado o focalizar nuestra existencia en un 'futuro feliz' si no se hace nada para disfrutar del presente. "Puede que tu pasado haya sido mucho mejor, o tal vez aquellos momentos se pueden catalogar de 'desastre vital', pero ¡ya no están! La vida nos da una nueva oportunidad cada día, y si eres capaz de vivir el aquí y ahora, tendrás múltiples ocasiones para aprender nuevos recursos y disfrutar plenamente los buenos momentos", asegura Eva.

**Tener una visión positiva:** A la hora de afrontar los capítulos de las vidas de cada uno, es importante pensar que "la realidad no es la que nos hace daño, sino la percepción que tenemos de ésta". Por este motivo, cuando la realidad no es óptima existe una salida: cambiar el modo en que se percibe los acontecimientos, aprender de esas vivencias y otorgarle a cada cosa el valor que realmente se merece. La experta aclara que consiste en pensar "qué aprendo de esta situación adversa, cómo me adapto y qué puedo cambiar para que no suceda otra vez", y añade que "en la vida podemos acumular fracasos y errores, o cambios y aprendizajes. ¡Tú decides que con qué te quedas!, pero piensa cuál de las dos opciones te hace sentir mejor".

**Aceptar que se está en continuo desarrollo:** El ser humano se encuentra inmerso en un aprendizaje continuo, por lo que es totalmente injusto dejar que las decisiones que se tomaron en el pasado pesen tanto en el presente que no dejen avanzar. "Concédete la absolución de todos tus 'pecados': decisiones erróneas, fallos, fracasos, relaciones acabadas...", recomienda Eva y lanza una pregunta: "¿No crees que es hora de soltar esa mochila para poder andar más ligero?"

**Aceptarse a sí mismo:** Cada persona es única e irrepetible, por lo que no sirve de nada compararse con el resto del mundo. "Todos tenemos nuestros puntos fuertes y débiles, pero incluso toda debilidad puede tener su cara positiva si se sabe buscarla de la manera correcta", asegura Eva, que propone dejar de lado las comparaciones y optar por mejorar teniendo en cuenta los recursos, capacidades y necesidades de cada uno.

**Ser responsable, no culpable:** La psicóloga experta en 'coaching' propone renunciar al concepto de 'culpabilidad', que siempre va acompañado de los fallos y fracasos y que, además, está cargado de "una connotación negativa que perjudica nuestra auto-percepción", y sustituirlo por el de 'responsabilidad', concepto relacionado con la capacidad, la madurez, la coherencia y la aceptación.

**Reconocer los logros y capacidades:** El mal hábito de resaltar más los fallos que los aciertos, la modestia mal entendida y otras creencias y normas culturales han favorecido que se infravaloren las capacidades y logros de las personas a la vez que se magnifican sus debilidades y errores. "Que estés acostumbrado a no ver tu 'mejor cara' no significa que no exista. Por ello es importante que empieces a reflexionar, recordar y reconocer los logros que forman parte de tu vida y que se han producido gracias a ti", afirma Eva, que propone un ejercicio para fortalecer la confianza en las capacidades de cada uno: redactar un listado con 50 cualidades buenas.

**Vivir con propósitos claros y objetivos bien definidos:** Marcarse objetivos a corto plazo, reales y alcanzables aporta un buen subidón de autoestima que reforzará la creencia del 'yo soy capaz'.

**Salir de nuestra zona de confort:** Para lograr cumplir sueños y alcanzar metas, es imprescindible salir de la comodidad de lo que nos hace sentir bien, arriesgar y enfrentarse a lo desconocido. En palabras de la experta, "lo peor que puede pasar es que falles en el intento, pero siempre habrás aprovechado más el tiempo que en ese cómodo pero aburrido sofá. La vida es riesgo, opciones, decisiones, caídas, remontadas, aprendizajes, cambios, pero el letargo de 'no hacer nada por miedo', se aleja mucho del concepto de vida".

**Trabajar los pensamientos limitantes y el lenguaje verbal:** Los pensamientos negativos proyectados sobre uno mismo destruyen la autoestima, por eso es muy importante sustituirlos por otros más sanos. "Piensa en una persona muy querida por ti", propone Eva, "¿Te imaginas diciéndole cada día 'eres inútil', 'estás horroroso', 'no eres capaz de nada'? La mayoría pensará que es injusto y cruel. Entonces, ¿por qué te lo haces a ti mismo?"

**Hacer deporte:** Practicar ejercicio físico de forma continuada proporciona una percepción más agradable de uno mismo, fomenta un estado de ánimo positivo y aporta una mayor sensación de felicidad.

## BIBLIOGRAFÍA

- Herrera Garnica, Gloria Rebeca de Fatima; Desarrollo humano; Pearson, 2013
- Huerta Perez, Isidro; Cimientos para el desarrollo personal; Octavio Antonio Colmenares Vargas, 2011.
- Suarez Perez, Claudia Angelina; Desarrollo humano 3: La adolescencia; Trillas,2011.
- Sacasa, Maria del Carmen; Programa de las Naciones Unidas para el desarrollo Mexico; PNUD,2012.
- Erotismo y sexualidad; publicado en 2013; Enlace: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/gsd/collect/ar/ar010/index/assoc/D10142.dir/Schaufler.pdf>
- Desarrollo de liderazgo, National Minority Aids Council; Enlace: <https://targethiv.org/sites/default/files/file-upload/resources/desarrollo-de-liderazgo.pdf>.
- [https://xenero.webs.uvigo.es/profesorado/marcela\\_lagarde/autoestima.pdf](https://xenero.webs.uvigo.es/profesorado/marcela_lagarde/autoestima.pdf)