

CORPOSUCRE

ASIGNATURA: ETICA. PROGRAMA: PSICOLOGÌA. Docente. Psic. NURY LUGO

ETICA Y VALORES

Se entiende por valor moral todo aquello que lleve al hombre a defender y crecer en su dignidad de persona. El valor moral conduce al bien moral. Recordemos que bien es aquello que mejora, perfecciona, completa.

El valor moral perfecciona al hombre en cuanto a ser hombre, en su voluntad, en su libertad, en su razón. Se puede tener buena o mala salud, más o menos cultura, por ejemplo, pero esto no afecta directamente al ser hombre. Sin embargo vivir en la mentira, el hacer uso de la violencia o el cometer un fraude, degradan a la persona, empeoran al ser humano, lo deshumanizan. Por el contrario las acciones buenas, vivir la verdad, actuar con honestidad, el buscar la justicia, le perfeccionan.

El valor moral te lleva a construirte como hombre, a hacerte más humano. Depende exclusivamente de la elección libre, el hombre decide alcanzar dichos valores y esto sólo será posible basándose en esfuerzo y perseverancia. El hombre actúa como sujeto activo y no pasivo ante los valores morales, ya que se obtienen basándose en mérito.

Estos valores perfeccionan al hombre de tal manera que lo hacen más humano, por ejemplo, la justicia hace al hombre más noble, y de mayor calidad como persona.

Para lograr comprender plenamente los valores morales debemos analizar la relación que éstos guardan con otro tipo de valores. Siendo el ser humano el punto de referencia para los valores, cabe ordenarlos de acuerdo con su capacidad para perfeccionar al hombre. Un valor cobrará mayor importancia en cuanto logre perfeccionar al hombre en un aspecto más íntimamente humano.

Los valores infrahumanos: Son aquellos que sí perfeccionan al hombre, pero en aspectos más inferiores, en aspectos que comparte con otros seres, con los animales, por ejemplo. Aquí se encuentran valores como el placer, la fuerza, la agilidad, la salud.

Los valores humanos inframorales: Son aquellos valores que son exclusivos del hombre, ya no los alcanzan los animales, únicamente el hombre. Aquí encontramos valores como los económicos, la riqueza, el éxito, por ejemplo. La inteligencia y el conocimiento, el arte, el buen gusto. Y socialmente hablando, la prosperidad, el prestigio, la autoridad, etc.

Valores Instrumentales: Son comportamientos alternativos mediante los cuales conseguimos los fines deseados. Liderazgo, creatividad, innovación.

Valores Terminales: Son estados finales o metas en la vida que al individuo le gustaría conseguir a lo largo de su vida. Prosperidad, plenitud.

El valor y sus características

Cuando hablamos de valor, generalmente nos referimos a las cosas materiales, espirituales, instituciones, profesiones, derechos civiles, etc, que permiten al hombre realizarse de alguna manera.

El valor es, entonces, una propiedad de las cosas o de las personas. Todo lo que es, por el simple hecho de existir, vale. Un mismo objeto (persona o cosa) puede poseer varios tipos de valores, por ejemplo, un vehículo puede ser útil además de bello.

El valor captado como un bien, ya que se le identifica con lo bueno, con lo perfecto o con lo valioso.

El mal es, entonces, la carencia o la ausencia de bien. Se llama mal al vacío, es decir, a lo que no existe. Por ejemplo, el agujero en el pantalón, es la falta o ausencia de tela.

Existen dos tipos de bienes; los útiles y los no útiles:

Un bien útil se busca porque proporciona otro bien, es el medio para llegar a un fin. Por ejemplo, si voy a comprar un carro para poder ir al trabajo (utilidad) busco un coche de buena marca, de buen precio, que me sirva para mi fin, ir al trabajo.

Un bien no útil, por el contrario, es el que se busca por sí mismo. Por ejemplo, las personas son bienes no útiles, porque valen por sí mismas, por el hecho de existir como seres humanos, tienen dignidad y no pueden ser usadas por los demás.

Los valores valen por sí mismos, se les conozca o no. Van más allá de las personas, es decir, trascienden, por lo que son y no por lo que se opine de ellos.

Todos los valores se refieren a las necesidades o aspiraciones humanas.

Según Maslow, las personas buscamos satisfacer dichas necesidades.

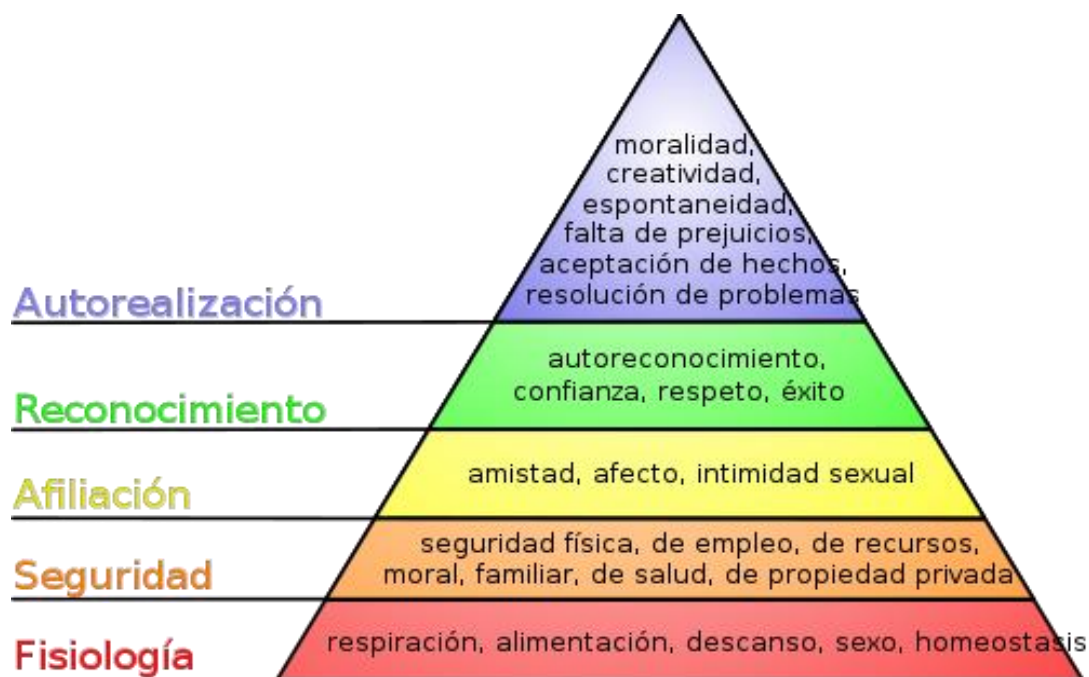
Éstas se pueden clasificar de la siguiente manera:

Necesidades Fisiológicas o primarias: Son las necesidades fisiológicas que todo ser humano debe satisfacer, por ejemplo, el alimento, el vestido, la vivienda, el descanso.

Necesidades de seguridad: Se refieren al temor a ser relegados por los demás, el empleo, la familia, los recursos, la prosperidad.

Los valores de Afiliación o físicos, como el afecto y la salud, la intimidad sexual, la amistad.

Necesidades de reconocimiento: autoreconocimiento, respeto, confianza, éxito.



Necesidades de autorrealización: Se refieren a encontrar un sentido a la vida, trascender en una obra creativa, luchar por un ideal, como la verdad, la belleza o la bondad. Estas necesidades se satisfacen por medio del cultivo de la ciencia, el arte, la moral y la religión. El poseer una existencia con un mínimo de confort, la moral, la espontaneidad, la falta de prejuicios, la aceptación de los hechos, y la resolución de problemas, satisfacen en gran medida estas necesidades básicas.

CARACTERÍSTICAS DE LOS VALORES:

Independientes e inmutables: son lo que son y no cambian, por ejemplo: la justicia, la belleza, el amor.

Absolutos: son los que no están condicionados o atados a ningún hecho social, histórico, biológico o individual. Un ejemplo puede ser los valores como la verdad o la bondad.

Inagotables: no hay ni ha habido persona alguna que agote la nobleza, la sinceridad, la bondad, el amor. Por ejemplo, un atleta siempre se preocupa por mejorar su marca.

Objetivos y verdaderos: los valores se dan en las personas o en las cosas, independientemente que se les conozca o no. Un valor objetivo siempre será obligatorio por ser universal (para todo ser humano) y necesario para todo hombre, por ejemplo, la sobre vivencia de la propia vida. Los valores tienen que ser descubiertos por el hombre y sólo así es como puede hacerlos parte de su personalidad.

Subjetivos: los valores tienen importancia al ser apreciados por la persona, su importancia es sólo para ella, no para los demás. Cada cual los busca de acuerdo con sus intereses.

Objetivos: los valores son también objetivos porque se dan independientemente del conocimiento que se tenga de ellos. Sin embargo, la valoración es subjetiva, es decir, depende de las personas que lo juzgan. Por esta razón, muchas veces creemos que los valores cambian, cuando en realidad lo que sucede es que las personas somos quienes damos mayor o menor importancia a un determinado valor.

Los valores Morales

Como ya lo mencionamos son aquellos valores que perfeccionan al hombre en lo más íntimamente humano, haciéndolo más humano, con mayor calidad como persona.

Los valores morales surgen primordialmente en el individuo por influjo y en el seno de la familia, y son valores como el respeto, la tolerancia, la honestidad, la lealtad, el trabajo, la responsabilidad, etc.

Para que se dé esta transmisión de valores son de vital importancia la calidad de las relaciones con las personas significativas en su vida, sus padres, hermanos, parientes y posteriormente amigos y maestros. Es además indispensable el modelo y ejemplo que estas personas significativas muestren al niño, para que se dé una coherencia entre lo que se dice y lo que se hace.

Además es de suma importancia la comunicación de la familia. Cuando el niño ha alcanzado la edad escolar se hará participe de esta comunicación abierta, en la toma de decisiones y en aportaciones sobre asuntos familiares.

Posteriormente estos valores morales adquiridos en el seno de la familia ayudarán a insertarnos eficaz y fecundamente en la vida social. De este modo la familia contribuye a lanzar personas valiosas para el bien de la sociedad.

Recordemos que una persona valiosa, es una persona que posee valores interiores y que vive de acuerdo a ellos. Un hombre vale entonces, lo que valen sus valores y la manera en como los vive.

Ya en el ámbito social, la persona valiosa buscará ir más allá de "mi libertad", "mi comodidad o bienestar" y se traducirán estos valores en solidaridad, honestidad, libertad de otros, paz, etc.

La libertad: La libertad parece ser el bien máspreciado que posee el hombre. Libertad de conciencia, para alcanzar una vida coherente y equilibrada desde el interior, libertad de expresión, para poder difundir nuestras ideas y promover el debate y la discusión abierta, libertad de reunión como garantía para asociarme con aquellos que comparten

ideales y trabajar por los mismos, libertad para elegir responsable y pacíficamente a nuestros gobernantes.

La solidaridad: Surge cuando mi libertad, mi desarrollo y mi bienestar ya no son compatibles con las necesidades y desgracias de los demás. Ya no nos limitamos a compartir en el seno familiar, sino con los demás.

A escala internacional supone que nuestro país debe ser solidario con los países más necesitados del planeta, compartir no sólo en el ámbito económico, también en el educativo y cultural.

Compartir el conocimiento para combatir el analfabetismo y la incultura, para reducir enfermedades y epidemias, por ejemplo.

La paz: Es quizás prioridad esencial de nuestro mundo, un mundo que ha sufrido dos grandes guerras, con consecuencias devastadoras para los pueblos y las personas, un mundo que todavía se enfrenta a un sinnúmero de conflictos locales y regionales.

Una persona con altos valores morales promoverá el respeto al hombre, la cooperación y comprensión, una actitud abierta y de tolerancia, así como de servicio para el bienestar común

Las Normas Morales como expresión de los Valores Morales

Sin asumir posturas pesimistas o cínicas, sino propositivas, es necesario reconocer una realidad: en gran medida el comportamiento de la sociedad indica que se están dejando de asumir los valores morales, y en cambio se introyectan otros que podemos llamar antivalores, lo cual mina o denigra las relaciones humanas. Las causas pueden ser diversas y combinadas, como: el egoísmo excesivo, la influencia de algunos medios de información, conflictos familiares, padres irresponsables en la crianza de sus hijos, presiones económicas, pobreza, etc.; pero sobre todo el funcionamiento de un Sistema Educativo desvinculado de las necesidades actuales de los ciudadanos. Sin embargo, la formación escolar debe ser el medio que conduzca al progreso y a la armonía de toda nación; por ello, es indispensable que el Sistema Educativo Nacional, concretamente, renueve los currículos y las prácticas educativas del nivel básico principalmente, dando prioridad a lo antes mencionado.

El proceso de desvalorización siempre ha estado presente en todos los tiempos y civilizaciones; pero no tan acentuadamente como en la actualidad. Aunque todavía existen personas que revelan una gran calidad humana, es decir, que asumen las normas universales de toda sociedad, tales como la responsabilidad, la humildad, la honradez, la solidaridad, el respeto, entre otras; la mayor parte de la población reproduce lo opuesto: la negligencia, el engaño, la agresividad, la envidia, etc. Sobran los

ejemplos cotidianos que pueden comprobar esta hipótesis. Veamos tres casos: El colegio, la familia y la pareja.

En el primero, lo único que se ha conseguido es reproducir una instrucción tradicional, desvinculada de las demandas efectivas de los mexicanos (Héctor Aguilar Camín, 1995:46), y que, además, apoya la enseñanza y práctica de los valores. Comúnmente, los problemas típicos de los alumnos pertenecientes a las instituciones de educación básica (particularmente en el grado de secundaria) son: irresponsabilidad en la elaboración de tareas escolares, falta de respeto a los profesores, agresividad física o verbal hacia los compañeros, vandalismo y demás. Para algunos adultos las actitudes anteriores podrían ser normales e incluso justificables ya que los cambios emocionales y físicos de la infancia a la adolescencia son diversos; pero tal no es una verdad absoluta sino circunstancial puesto que los individuos son impredecibles, distintos entre sí, únicos, y se desarrollan conforme a las variables y situaciones de su entorno. Por ello, los profesionales de la formación escolar deberán promover ambientes áulicos agradables y educar para evitar toda manifestación anémico social o de pérdida de valores. Desde esta perspectiva, la nueva educación del siglo XXI tendrá que ser esencialmente preventiva.

Acerca del segundo, a pesar de ser considerada como primordial núcleo socializador y potencial transmisor de normas morales al sujeto, en varias ocasiones ha transitado por un proceso de degradación; tal es el caso de los que viven diversos niveles de violencia intrafamiliar, la desintegración, la envidia entre hermanos, la deshonestidad, la desigualdad o preferencia hacia algún hijo, la desconfianza o escasa comunicación, entre otras. Para contribuir activamente a la solución de estas problemáticas, una alternativa viable es que las instituciones educativas de dicho nivel fortalezcan sustantivamente y renueven cursos, asesorías pedagógicas generales y especializadas referentes a la enseñanza de los principios universales, con el fin de impartir una educación moral a los padres, en diferentes horarios y de acuerdo a su tiempo libre. De ahí que la familia tendrá que sostener correspondencia directa con la escuela.

Respecto al tercero, tanto el matrimonio como el amor libre son loables sólo si son honestos y vislumbran proyección, es decir, si existe plenamente el sentimiento sincero y mutuo. No obstante, también se presentan condiciones contrarias: la infidelidad y el interés meramente material o económico, por ejemplo, lo cual resulta ser una relación bastante superficial, mundana, efímera en esencia. Ante esto, una vez

más, se plantea necesariamente y con mayor alcance la impartición de los principios mencionados.

Con base en la experiencia, las situaciones en las que se distinguen los llamados antivalores son diversas y permanentes; tal es el estilo de vida actual. El caso de México no es de los más extremos; el de los estadounidenses sí, "... basta consultar sus altos índices de criminalidad, prostitución, drogadicción, narcotráfico, alcoholismo, infidelidades conyugales, etc., para constatarlo" (HUMANIDADES 196: 4). Así, las generaciones de estos tiempos se orientan hacia la decadencia.

Todo lo anterior nos proporciona elementos para conformar el perfil del hombre contemporáneo o también llamado sujeto posmoderno.¹ "La posmodernidad no destruye lo axiológico, sino solamente su fundamento absoluto, su punto de referencia. La posmodernidad inventa nuevos valores, pero todos ellos andan huérfanos de fundamento: hedonismo, egoísmo, ausencia de sentido, individualismo, agresividad, entre otros" (Colom y Mèlich, 1995: 53). Es el individuo de la contradicción: por un lado es quien produce y domina la nueva tecnología, posee ciertas aptitudes, ejecuta órdenes; por el otro, es un ser enajenado, alejado de los ideales, desmoralizado, que con facilidad estalla con violencia e intenta "aplastar" a sus semejantes. El panorama es desalentador, y los esfuerzos reivindicatorios tienen que centrarse en la escuela.

Por último, la educación básica no es sólo una de tantas etapas de formación escolar, sino también es la base en la que se constituye la personalidad del individuo, o sea, el fundamento intelectual, moral, emocional, etc., que orientará su posterior desarrollo; lo principal. De ahí la importancia de la transformación de este nivel académico, que debe consistir en una reestructuración del currículo y las prácticas educativas en las que los docentes y los alumnos aborden crítica y reflexivamente (Paulo Freire, 1997:40), mediante técnicas grupales, los diversos temas de actualidad: el racismo, las crisis económicas, la identidad nacional, la globalización, la sexualidad, etc., otorgando primordial importancia al fomento de los valores en coordinación con la familia. Sólo así es posible construir un nuevo modelo de sociedad, que se distinga por la justicia, la igualdad y la armonía.

Conciencia Moral

Todo ser humano tiene conciencia de que hay algo que está bien o mal moralmente hablando, pues posee lo que llamamos sentido moral, por otro lado también existe la conciencia moral, que es la valoración sobre la moralidad de un acto concreto.

Si tomamos el término bueno, bien, en el sentido práctico, es aquello que mueve a la voluntad por medio de las representaciones de la razón, no a partir de causas subjetivas sino de modo objetivo, por razones válidas para todo ser racional como tal.

Para que un acto sea bueno deben ser buenos los tres factores fundamentales que los motivan, esos tres factores son:

- 1) Objeto- contenido (lo que se hace, la materia del acto)
- 2) Circunstancias- (factores o aspectos que determinan y precisan el objeto, el quien, el cuándo, el cómo, etc.).
- 3) Fin- (Intención o motivo del acto, aquello para lo que se hace).

Basta con que uno de esos factores sea malo, para que todo el acto sea malo, ya que para los moralistas el fin bueno no justifica los medios malos. La conciencia moral está integrada por un elemento intelectual, un elemento afectivo y un elemento volitivo, el intelecto o razón juzga, aprueba o desaprueba el acto, el elemento afectivo nos da respuesta sobre los sentimientos hacia ese acto, y el volitivo que tiene una tendencia natural al bien y que lo hace querer el bien moral. Según Kant si el hombre fuera solo sensibilidad, sus acciones estarían determinadas por impulsos sensibles, si fuera únicamente racionalidad, serían determinadas por la razón. Pero el hombre es al mismo tiempo sensibilidad y razón, y en esta posibilidad de elección consiste la libertad que hace de él un ser moral.

Podemos clasificar la conciencia moral como verdadera o errónea, en cierta, probable, dudosa, perpleja, justa, etc.

Hablamos de conciencia verdadera cuando puede dictaminar objetivamente lo que es bueno o malo y es errónea cuando no puede hacerlo, de conciencia cierta cuando el juicio moral es firme y seguro, de probable cuando existen otras alternativas, dudoso cuando el juicio moral se suspende ante la duda, perplejo cuando existe colisión de deberes y justo cuando se juzga de manera adecuada el acto moral.

¿Pero cómo se forman esas conciencias?

El hombre procura obrar con conciencia recta, ello supone autorreflexión y consulta a los demás, para ir adquiriendo una conciencia formada y madura.

El problema se plantea cuando estamos en conciencia perpleja o en conciencia dudosa, como ya dijimos la conciencia perpleja supone un conflicto de deberes y tenemos que inclinarnos por el que nos parece más fuerte o imperioso, mientras que en la conciencia dudosa debemos descartar para salir de dudas y luego formar una conciencia moralmente cierta.

La conciencia como norma subjetiva, se apoya en los principios morales o en el sentido moral. Los principios morales son expresiones de la ley moral natural.

Valores Morales y Relaciones Humanas.

Existen dos tipos de actos, los Actos humanos y los Actos del hombre, ambos son ejecutados por el hombre pero poseen ciertas diferencias:

Los Actos Humanos. Son ejecutados consciente y libremente, es decir, en un nivel racional. Son originados en la parte típicamente humana del hombre, es decir, en sus facultades específicas, como son la inteligencia y la voluntad. Estos son el objeto material de la Ética y son los que pueden ser juzgados como buenos o malos desde el punto de vista de la Moral.

Los Actos del Hombre. Carecen de conciencia o de libertad o de ambas cosas, un ejemplo claro es por ejemplo la digestión, la respiración, etc. Los actos del hombre sólo pertenecen al hombre porque él los ha ejecutado, pero no son propiamente humanos porque su origen no está en el hombre en cuanto a hombre, sino en cuanto a animal. Estos actos carecen de moral (son amorales) por lo tanto no pueden juzgarse desde el punto de vista moral como buenos o malos, si pueden juzgarse como buenos o malos pero desde otro punto de vista, como por ejemplo el fisiológico.

Los actos, ya sean humanos o del hombre, tiene un cierto valor ontológico independiente del valor moral. El valor ontológico o metafísico de la conducta humana se refiere al hecho real, a la existencia, a la objetividad del acto. En cambio el valor moral depende de ciertas condiciones subjetivas y propias de la persona que ejecuta dicho acto, como la intención, la libertad, el grado conciencia, etc. El valor moral se encuentra solo en los actos humanos y el valor ontológico se encuentra en ambos.

Cuando se dice que un acto humano tiene un valor moral, se está implicando que este valor moral puede ser de signo positivo o de signo negativo. Trabajar, por ejemplo, tiene valor moral positivo, pero asesinar tiene un valor moral negativo. Normalmente hemos designado al valor moral negativo como "inmoral", pero esta palabra, en su etimología, indica más bien un desligamiento del valor moral y los únicos actos que están desligados de los valores morales son los actos del hombre, pero estos ya han sido calificados como "amorales".

Todo acto humano tiene un elemento psíquico que también es motivo de una valoración moral, este es el "Fin" o "intención" que es el objetivo o finalidad por la cual se realiza un acto humano, por medio del fin o intención dos actos humanos idénticos pueden diferir notablemente por el autor que realizó cada acto.

La palabra "Fin" tiene varios significados, desde luego no se tomará en cuenta el que se refiere a lo último, lo extremo. La palabra fin significa intención, objetivo, finalidad.

La palabra fin tiene una doble división cuando significa objetivo o finalidad.

Cuando significa objetivo, suele considerarse el fin próximo (es el que se subordina a otros), el fin último (no se subordina a ningún otro), el fin intermedio (participa de los dos, o sea, se subordina al fin último y él mismo mantiene subordinado al fin próximo).

Cuando hablamos del fin como intención o finalidad, podemos referirnos al fin intrínseco del acto (es el que posee la acción misma de acuerdo a su propia naturaleza) o al fin del sujeto que ejecuta el acto (es el que de hecho intenta el actor de la acción, en algunas ocasiones este fin difiere con respecto al fin del acto).

Otro aspecto que ha estado conectado a la Ética desde el tiempo de Aristóteles es el tema de la felicidad. La felicidad es la actualización de las potencias humanas, es decir, la realización y el ejercicio de a facultades y demás capacidades del hombre. Cuando el hombre pone a funcionar sus potencialidades, la consecuencia natural es la felicidad. Además, éste es el fin propio del hombre. El hombre está hecho para ser feliz. Desde el punto de vista de la Filosofía y la Psicología, la felicidad es la consecuencia normal de un funcionamiento correcto del ser humano. Se pueden distinguir tres tipos o niveles de felicidad:

La Felicidad Sensible. Es la experiencia de satisfacción y beneplácito a partir de los sentidos.

La Felicidad Espiritual. Es superior a la sensible y se obtiene por el correcto funcionamiento de las potencialidades humanas en un nivel suprasensible, como la inteligencia, la voluntad, el amar, la libertad, el arte, las virtudes, etc.

La Felicidad Profunda. Proviene del núcleo de identidad personal. Es una felicidad más refinada que las dos anteriores y sólo se percibe cuando el individuo capta su propio núcleo por medio de un conocimiento conceptual y matemático.

Cuando disponemos de los recursos emocionales adecuados, lo que anteriormente parecía amenazador, podemos terminar abordándolo como un desafío y afrontarlo con energía y hasta con entusiasmo.

Inteligencia Emocional

"Las normas que gobiernan el mundo laboral están cambiando. En la actualidad no sólo se nos juzga por lo más o menos inteligentes que

podamos ser ni por nuestra formación o experiencia, sino también por el modo en que nos relacionamos con nosotros mismos o con los demás."

Según la gran cruzada de Goleman: que desde todos los ámbitos posibles se comience a considerar la inteligencia emocional y sus competencias como claves para el éxito personal y profesional. He aquí alguna colección de frases más que ilustran sus planteamientos:

Los argumentos más convincentes y poderosos se dirigen tanto a la cabeza como al corazón. Y esta estrecha orquestación entre el pensamiento y el sentimiento es posible gracias a algo que podíamos calificar como una especie de autopista cerebral, un conjunto de neuronas que conectan los lóbulos pre frontales el centro ejecutivo cerebral, situado inmediatamente detrás de la frente y que se ocupa de la toma de decisiones-con la región profunda del cerebro que alberga nuestras emociones.

De este modo, resulta ciertamente paradójico que las habilidades "blandas" tengan una importancia decisiva en el éxito profesional en los dominios más duros.

La excelencia depende más de las competencias emocionales que de las capacidades cognitivas.

Incluso en las profesiones técnicas y científicas, el pensamiento analítico ocupa un tercer lugar, después de la capacidad de influir sobre los demás y de la motivación de logro.

A la hora de tomar una decisión, "el primer paso es siempre muy consciente, deliberado y analítico, pero no debemos desdeñar el aspecto emocional porque ambos son igualmente importantes. Es lo que se denomina corazonada, intuición.

La capacidad de percibir este tipo de sensaciones subjetivas tiene un origen evolutivo. Las regiones cerebrales implicadas en las sensaciones viscerales son mucho más antiguas que las del centro del pensamiento racional.

Los circuitos nerviosos ligados a los centros emocionales (la amígdala) nos proporcionan una respuesta somática- una sensación visceral- de la decisión que debemos tomar.

La expresión clásicamente utilizada para referirse a este tipo de sensibilidad que nos orienta es la de sabiduría.

Nuestra mente no está organizada como un ordenador que pueda brindarnos una pulcra copia impresa de los argumentos racionales a favor y en contra de una determinada decisión, basándose en todas las ocasiones anteriores en que hayamos tenido que afrontar una situación similar. En lugar de ello, la mente hace algo mucho más elegante, calibrar

el peso emocional que han dejado las experiencias previas y darnos una respuesta en forma de presentimiento o sensación visceral.

Características y rasgos de las personas de éxito

Para ilustrar su tesis, el autor toma nota de varias investigaciones en las que se recogen las características de lo que se denominan "trabajadores estrella" así como las características que los empresarios buscan actualmente en los trabajadores.

Las investigaciones que a lo largo de las décadas han tratado de rastrear los talentos de los trabajadores "estrella" nos indican que existen dos habilidades que se han vuelto cruciales en los noventa: la formación de equipos y la capacidad de adaptarse a cambios.

Existen un conjunto completamente nuevo de capacidades que están comenzando a perfilarse como rasgos distintivos de los trabajadores estrella, entre las que cabe destacar la capacidad de servir de catalizador del cambio y el aprovechamiento de la diversidad.

Descubrimos que existen algunas competencias que diferenciaban a los trabajadores estrella de los otros. A saber: empatía, autodisciplina, iniciativa.

Para afrontar adecuadamente las situaciones emocionales en sumo grado hace falta ser un buen mediador, es decir, hay que ser capaz de despertar la confianza de los demás y de establecer un adecuado rapport con ellos, es decir, saber escuchar, ser capaz de persuadir y saber aconsejar. En palabras de este mismo directivo: "para poder alentar la confianza de los demás usted debe ser consciente de sí mismo, asumir el punto de vista de los demás y ser también capaz de estar plenamente presente".

La única habilidad cognitiva que diferencia a los directivos "estrella" de los mediocres es la capacidad de reconocer pautas, es decir la capacidad de extraer la información necesaria para comprender las tendencias más relevantes y forjarse una "visión global" que permita planificar estrategias de acción para el futuro.

Los mejores siempre están dispuestos, por ejemplo, a quedarse un tiempo extra para ayudar a sus compañeros a concluir un proyecto y no se guardan para sí los pequeños descubrimientos que pueden facilitar el trabajo sino que los comparten abiertamente. Son personas que no compiten, sino colaboran.

Las competencias emocionales más relevantes para el éxito caen dentro de los tres grupos siguientes:

- a. Iniciativa, motivación de logro y adaptabilidad
- b. Influencia, capacidad para liderar equipos y conciencia política

c. Empatía, confianza en uno mismo y capacidad de alentar el desarrollo de los demás.

En un mundo tan cambiante encontramos que la flexibilidad, la posibilidad de adaptarse al cambio es más importante que la experiencia.

Sólo cuando una persona muestra un amplio ramillete del espectro total de las competencias emocionales existe la posibilidad de que alcance lo que Mc Clelland denominó "punto crítico", una condición que permite descollar como un trabajador "estrella" y desempeñar una función semejante a la de los catalizadores en ciertas reacciones químicas.

¿Qué buscan actualmente los empresarios de los trabajadores?

Capacidad de escuchar y de comunicarse verbalmente.

Adaptabilidad y capacidad de dar una respuesta creativa ante los contratiempos y los obstáculos.

Capacidad de controlarse a sí mismo, confianza, motivación para trabajar en la consecución de determinados objetivos, sensación de querer abrir un camino y sentirse orgulloso de los logros conseguidos.

Eficacia grupal e interpersonal, cooperación, capacidad de trabajar en equipo y habilidad para negociar las disputas.

Eficacia dentro de la organización, predisposición a participar activamente y potencial de liderazgo.

Características y rasgos de las personas que fracasan

Pero si estas son las competencias de los trabajadores estrella y por tanto, las que lo empresarios valoran más en la actualidad, las características y rasgos de las personas que fracasan son:

Las conclusiones de una investigación realizada con altos ejecutivos que había acabado fracasando arrojaban los siguientes rasgos en común:

Rigidez: incapacidad para adaptarse al cambio e imposibilidad para asimilar o responder adecuadamente a la retroalimentación sobre los rasgos que deben cambiar o mejorar. Con poco desarrollo de la capacidad de escuchar y aprender.

Relaciones muy pobres: personas que critican muy severamente, insensibles o exigencias exageradas que terminan confundiendo a sus subordinados.

Las diferencias entre los directivos que triunfan y los que fracasan suele girar en torno a dos de las principales dimensiones de las competencias emocionales que enumeramos a continuación:

Autocontrol: los jefes que fracasan soportan mal la presión y tienden al mal humor y los ataques de cólera. El directivo con éxito no pierde el equilibrio durante las situaciones tensas, sino que aun en medio de la crisis mantienen su serenidad.

Responsabilidad: los fracasados reaccionen defensivamente ante los errores y las críticas, negándolas, encubriéndolas o intentado descargar su responsabilidad sobre otras personas

Fidelidad: los errores están ligados al exceso de ambición, al deseo de seguir adelante a expensas de los demás. Los directivos que triunfan muestran un profundo interés por las necesidades de sus subordinados.

Habilidades sociales: los que fracasan muestran un exceso de arrogancia, agresividad o prepotencia.

Establecimiento de vínculos y aprovechamiento de la diversidad: los directivos que fracasan son incapaces de crear una red de cooperación y relaciones provechosas.

La importancia de la Inteligencia Emocional para Managers y Técnicos:

Cientos de millones de dólares, euros y monedas de todo tipo se gastan los managers y directivos al año en formación. Desde luego, si hay algo que preocupa es el desarrollo de líderes en las organizaciones, esta perspectiva no escapa de la Inteligencia Emocional, como tampoco se escapa el desarrollo de estas competencias a los técnicos tan importantes en la era de los "bits"

El principio de Peter, que afirma que uno se ve promocionado hasta que alcanza su nivel de incompetencia muestra como, el hecho de que una persona sea ascendida por sus buenos conocimientos técnicos no presupone que vaya a ser un buen jefe, ya que la situación de dirigir personas es nueva para él. Este principio explica porqué el entorno laboral se encuentra saturado de malos jefes.

Stephen Rosen del MIT explica respecto a los científicos y los técnicos: "Cuanto más inteligentes son, mayor es también su incompetencia emocional y social. Es como si el músculo intelectual se hubiera fortalecido a expensas de los músculos de las competencias personal y social" A este fenómeno lo denomina "Incapacidad Aprendida".

DEFINICIONES

Antes de introducirnos en los conceptos manejados, conviene invertir algo de tiempo en saber como entiende el autor conceptos como competencia, inteligencia práctica o incluso competencia emocional:

La inteligencia emocional, una destreza que nos permite conocer y manejar nuestros propios sentimientos, interpretar o enfrentar los sentimientos de los demás, sentirnos satisfechos y ser eficaces en la vida, a la vez crear hábitos mentales que favorezcan nuestra propia productividad.

Una competencia es un rasgo personal o un conjunto de hábitos que llevan a un desempeño laboral superior o más eficaz o, por decirlo de otro modo, una habilidad que aumenta el valor económico del esfuerzo que una persona realiza en el mundo laboral.

Inteligencia práctica: una combinación de destreza y experiencia. Así pues, aparte del CI son nuestras habilidades prácticas y las capacidades técnicas que podamos dominar las que determinarán nuestro desempeño cotidiano.

La pericia es, en gran medida, una combinación entre el sentido común y los conocimientos y habilidades concretos necesarios para desempeñar adecuadamente nuestro trabajo. La pericia se adquiere mediante el aprendizaje cotidiano y nos permite comprender los entresijos de una determinada profesión, un conocimiento real que sólo puede ser fruto de la práctica.

Una competencia emocional es una capacidad adquirida basada en la inteligencia emocional que da lugar a un desempeño laboral sobresaliente. Nuestra inteligencia emocional determina la capacidad potencial de que dispondremos para aprender las habilidades prácticas basadas en uno de los siguientes elementos compositivos: la conciencia de uno mismo, la motivación, el autocontrol, la empatía y la capacidad de relación.

Características de la Inteligencia Emocional

Veamos a continuación como el autor define las características más importantes de la Inteligencia emocional

1. Las habilidades de la inteligencia emocional son sinérgicas respecto de las cognitivas y los trabajadores estrella tienen unas y otras.

2. Las emociones descontroladas pueden convertir en estúpida a la gente más inteligente. Pero el hecho de poseer una elevada inteligencia emocional, no garantiza que la persona haya aprendido las competencias emocionales que más importan en el mundo social sino tan sólo que está dotada de un excelente potencial para desarrollarlas.

Las conclusiones de un estudio realizado en Harvard exponen que las personas pueden experimentar intuitivamente, en los primeros treinta segundos de un encuentro, la impresión básica que tendrán a los quince minutos...o al cabo de medio año.

3. La intuición y las sensaciones viscerales constituyen un índice de nuestra capacidad para captar los mensajes procedentes del almacén interno de recuerdos emocionales, nuestro patrimonio personal de sabiduría y sensatez.

Las características de las capacidades de la inteligencia emocional son:

Independencia. Cada persona aporta una contribución única al desempeño de su trabajo.

Interdependencia: cada individuo depende en cierta medida de los demás.

Jerarquización: las capacidades de la inteligencia emocional se refuerzan mutuamente.

Necesidad pero no suficiencia... poseer las capacidades no garantiza que se acaben desarrollando.

Genéricas...se pueden aplicar por lo general a todos los trabajos, pero cada profesión exige competencias diferentes.

Las Competencias Emocionales

El desarrollo conceptual de libro sigue la definición y la explicación de las competencias emocionales

Competencia personal. Determinan el modo en que nos relacionamos con nosotros mismos

Conciencia de uno mismo: conciencia de nuestros propios estados internos, recursos e intuiciones.

Conciencia emocional: reconocer las propias emociones y efectos

Valoración adecuada de uno mismo: conocer las propias fortalezas y debilidades.

Confianza en uno mismo: seguridad en la valoración que hacemos sobre nosotros mismos y sobre nuestras capacidades

Autorregulación: control de nuestros estados, impulsos y recursos internos

Autocontrol: capacidad de manejar adecuadamente las emociones y los impulsos conflictivos

Confiabilidad: fidelidad al criterio de sinceridad e integridad

Integridad: asumir la responsabilidad de nuestra actuación personal

Adaptabilidad: flexibilidad para afrontar los cambios

Innovación: sentirse cómodo y abierto ante las nuevas ideas, enfoques e información.

Motivación: las tendencias emocionales que guían o facilitan el logro de nuestros objetivos.

Motivación de logro: esforzarse por mejorar o satisfacer un determinado criterio de excelencia.

Compromiso: secundar los objetivos de un grupo u organización.

Iniciativa: prontitud para actuar cuando se presenta la ocasión.

Optimismo: persistencia en la consecución de los objetivos a pesar de los obstáculos y los contratiempos.

Competencia social. Determinan el modo en que nos relacionamos con los demás

Empatía: conciencia de los sentimientos, necesidades y preocupaciones ajenas (ponerse en el lugar del otro).

Comprensión de los demás: tener la capacidad de captar los sentimientos y los puntos de vista de otras personas e interesarnos activamente por las cosas que les preocupan

Orientación hacia el servicio: anticiparse, reconocer y satisfacer las necesidades de los clientes

Aprovechamiento de la diversidad. Aprovechar las oportunidades que nos brindan diferentes tipos de personas

Conciencia política: capacidad de darse cuenta de las corrientes emocionales y de las relaciones de poder subyacentes en un grupo

Habilidades sociales: capacidad para inducir respuestas deseables en los demás

Influencia: utilizar tácticas de persuasión eficaces

Comunicación: emitir mensajes claros y convincentes

Liderazgo: inspirar y dirigir a grupos y personas

Catalización del cambio: iniciar o dirigir los cambios

Resolución de conflictos: capacidad de negociar y resolver conflictos

Colaboración y cooperación: ser capaces de trabajar con los demás en la consecución de una meta común

Habilidades de equipo: ser capaces de crear la sinergia grupal en la consecución de metas colectivas

La Conciencia Emocional

La capacidad de reconocer el modo en que nuestras emociones afectan a nuestras acciones y la capacidad de utilizar nuestros valores como guía en el proceso de toma de decisiones.

Conciencia emocional: Reconocer nuestras emociones y sus efectos.

Las personas dotadas de esta competencia:

Saben qué emociones están sintiendo y porqué

Comprenden los vínculos existentes entre sus sentimientos, sus pensamientos, sus palabras y sus acciones

Conocen el modo en que sus sentimientos influyen sobre su rendimiento

Tienen un conocimiento básico de sus valores y sus objetivos

Richard Boyatzis define la conciencia de sí mismo como: "la capacidad de permanecer atentos, de reconocer los indicadores y sutiles señales internas que nos permiten saber lo que estamos sintiendo y de saber utilizarlas como guía que nos informa de continuo acerca del modo como estamos haciendo las cosas"

La conciencia emocional comienza estableciendo contacto con el flujo de sentimientos que continuamente nos acompaña y reconociendo que estas

emociones tiñen todas nuestras percepciones, pensamientos y acciones y un modo que nos permite comprender el modo en que nuestros sentimientos afectan también a los demás.

El flujo de los sentimientos

El trasfondo de nuestra vida emocional discurre de un modo parejo al flujo de nuestros pensamientos. En el fondo de nuestra conciencia siempre existe algún estado de ánimo que, aunque, por lo general, no nos percatemos de los sutiles estados de ánimo que fluyen y refluyen mientras llevamos a cabo nuestra rutina cotidiana. Pero el día a día hace que estemos mucho más preocupados por nuestro flujo de pensamientos, sumergiéndonos en la tarea que estamos llevando a cabo sin percibir los sentimientos que esto genera en nosotros. Para sensibilizarnos de este ruido subterráneo de estados de ánimo y emociones es necesario que hagamos una pausa mental, pausa que raramente nos permitimos. Nuestros sentimientos nos acompañan siempre, pero raramente nos damos cuenta de ellos, por el contrario, solamente nos percatamos cuando éstas se han desbordado.

Es como si nuestras emociones tuvieran su propia agenda, pero nuestras agitadas vidas no le dejaran espacio ni tiempo libre y, en consecuencia, se vieran obligadas a llevar una existencia subterránea. Toda esa presión mental termina sofocando esa voz interna que constituye la más segura brújula para navegar adecuadamente por el océano de la vida.

A las personas incapaces de reconocer cuales son sus propios sentimientos los podríamos denominar "analfabetos emocionales".

En ciertas personas, esta sordera emocional constituye una especie de olvido de los mensajes que nos manda nuestro cuerpo en forma, por ejemplo, de jaqueca crónica, dolor lumbar o ataques de ansiedad.

Pero la conciencia de uno mismo es una habilidad que puede ser cultivada, por ejemplo con la meditación cotidiana.

Dejarnos guiar por nuestra brújula interna

La conciencia de uno mismo constituye una especie de barómetro interno que nos dice si la actividad que estamos llevando a cabo, o la que vamos a emprender, merece realmente la pena. Los sentimientos nos proporcionan una imagen global de toda situación. Y, en el caso de que existan discrepancias entre nuestros valores y nuestros sentimientos, el resultado será una profunda inquietud en forma de culpabilidad, vergüenza, dudas, ensoñaciones, inquietud, remordimientos o similares. Y todo ese ruido de fondo actúa a modo de niebla emocional que inspira sentimientos que pueden acabar sabotando todos nuestros esfuerzos.

Algunas investigaciones demuestran que los trabajadores estrella efectúan elecciones que les permiten trabajar dejando intacta o fortalecida su autoestima, tienen en cuenta el tipo de proyecto que más les interesa, el tipo de personas con quienes puede resultar más estimulante trabajar y qué contribución personal pueden hacer para mantener la eficacia.

Dirigir la propia vida

Como dice el refrán: "si no sabes hacia donde te diriges, cualquier camino sirve", lo cual significa que, cuanto menos conscientes seamos de lo que realmente nos apasiona, más perdidos nos hallaremos... Y este ir a la deriva puede llegar incluso a dañar seriamente nuestra salud. Tal vez sea por esto por lo que las personas que sienten que su trabajo no les permite aprovechar sus potencialidades o que sienten que su actividad es rutinaria y aburrida, corren un mayor riesgo de experimentar dolencias cardiacas.

La conciencia de nosotros mismos nos proporciona, pues, una brújula segura para armonizar nuestras decisiones con nuestros valores más profundos.

Valoración de Sí Mismo

El reconocimiento sincero de nuestros puntos fuertes y de nuestras debilidades, la visión clara de los puntos que debemos fortalecer y la capacidad de aprender de la experiencia.

Conocer nuestros recursos, nuestras capacidades y nuestras limitaciones internas.

Las personas dotadas con esta competencia:

Son conscientes de sus puntos fuertes y de sus debilidades

Reflexionan y son capaces de aprender de la experiencia

Son sensibles al aprendizaje sincero de la experiencia, a los nuevos puntos de vista, a la formación continua y a desarrollo de sí mismo.

Cuentan con un sentido del humor que les ayuda a tomar distancia de sí mismos.

Reconocen sus puntos ciegos y los abordan para su solución.

El primer paso necesario para aumentar nuestra eficacia consiste en identificar una necesidad que debamos mejorar aunque esta conciencia pueda ser sumamente difícil de alcanzar.

Los ejecutivos fracasados parecen mostrarse muy poco dispuestos a reconocer sus propios errores y desdeñan a las personas que osan señalárselos. Su resistencia es un claro ejemplo, de que no pueden hacer nada por cambiar las cosas.

Una de las informaciones más difíciles de conseguir dentro del mundo empresarial es un "re-aprendizaje" constructivo y sincero de lo que

estamos haciendo, especialmente de nuestros errores. Pasamos mucho más tiempo criticando los errores de las personas que haciéndoselos ver abierta y sinceramente... Parece como si existiera una especie de pacto fáustico, una confabulación que nos lleva a actuar como si todo estuviera bien, cuando en realidad no lo está.

Siempre que alguien se comporta así en una situación determinada expresa los signos inequívocos de la existencia de un "punto ciego".

A continuación enumeramos algunos de los puntos ciegos más comunes y costosos, determinados a partir de un estudio realizado por Robert E. Kaplan:

1. Ambición ciega: compite en lugar de cooperar, jactancioso
2. Objetivos poco realistas
3. Esfuerzo desmedido
4. Intromisión
5. Sed de poder
6. Necesidad insaciable de reconocimientos
7. Preocupación por las apariencias
8. Necesidad de parecer perfecto

La función de estos puntos ciegos no es otra que la de impedir que la gente llegue a conocerse así mismos, puesto que tal cosa les obligaría a admitir algo, sus propios errores, que no están dispuestos a reconocer.

Esto te hace que seas refractario a cualquier aprendizaje de la experiencia. Todos estos puntos ciegos son hábitos aprendidos y, en consecuencia, si tenemos alguna carencia en uno o en otro sentido, siempre podemos aprender a hacer mejor las cosas.

Los trabajadores estrella buscan deliberadamente el feedback y desean conocer la opinión que los demás tienen de ellos porque saben que se trata de una información sumamente valiosa. También las personas que se conocen muy bien a sí mismas son buenos trabajadores ya que su autoconciencia les permite corregir continuamente sus fallos.

La conciencia de uno mismo es un instrumento valiosísimo para el cambio, especialmente si nuestra necesidad de cambio se halla en consonancia con nuestras propias metas personales, con nuestra misión y con nuestros valores fundamentales, entre los que se encuentra el hecho de que intentar mejorar es algo positivo.

Confianza en Sí Mismo

El coraje que se deriva de la certeza en nuestras capacidades, valores y objetivos

Una sensación muy clara de nuestro valor y de nuestras capacidades

Las personas con esta competencia:

Manifiestan confianza en sí mismas y poseen presencia
Pueden expresar puntos de vista importantes y defender sin apoyo de nadie lo que consideran correcto.
Son emprendedores y capaces de asumir decisiones importantes a pesar de la incertidumbre y las presiones.
La confianza en sí mismo es la condición indispensable de toda actuación sobresaliente porque, a falta de ella, las personas solemos carecer de la suficiente convicción para afrontar las dificultades que se nos presentan. La confianza en nosotros mismos nos proporciona, en suma, la suficiente seguridad como para asumir el papel de líder.

Para los que carecen de confianza en sí mismos:
Cada fracaso confirma su sensación de incompetencia
Se manifiestan sentimientos de impotencia, inoperancia y una abrumadora sensación de inseguridad
Tienen el temor de parecer completos ineptos
Renuncian fácilmente a las propias opiniones y juicios, incluso las buenas ideas, cuando estas se ven cuestionadas
Se muestran con indecisión crónica, especialmente bajo presión
Se asustan ante el más mínimo riesgo
No saben comunicar las ideas útiles

Un exceso de confianza en sí mismos puede producir:
Arrogancia (sobre todo si la persona no tiene habilidades)
Puede ser una manifestación de ausencia de realidad

Las personas con una adecuada confianza en sí mismos:
Se muestran eficaces
Capaces de asumir desafíos y dominar nuevas tareas, a pesar de las posibles críticas en contra
Se ven a sí mismos como catalizadores, promotores e iniciadores
Justifican adecuadamente sus decisiones y acciones, mostrándose firmes ante ellas.
Te da energías suficientes como para tomar decisiones
Tienen el valor de expresarse, de decir lo que realmente opinan
Tener talento y creer en él

La confianza en uno mismo está muy ligada a lo que se denomina "auto eficacia", el juicio positivo de nuestra capacidad de actuar. Pero la auto eficacia no es lo mismo que nuestras capacidades reales, sino más bien lo que creemos que podemos llegar a hacer con ellas. Por sí sola nuestra capacidad no basta para garantizar el desempeño óptimo, sino que también debemos creer en ella para poder sacarle el máximo provecho.

Existe una relación muy estrecha entre la conciencia de uno mismo y la auto confianza. Cada uno de nosotros dispone de un mapa interno de sus propias preferencias, capacidades y deficiencias.

Autocontrol

Gestionar adecuadamente nuestras emociones y nuestros impulsos conflictivos

Mantener bajo control las emociones e impulsos conflictivos

Las personas dotadas de esta competencia:

Gobiernan adecuadamente sus sentimientos impulsivos y sus emociones conflictivas

Permanecen equilibrados, positivos e imperturbables aún en los momentos más críticos

Piensen con claridad y permanecen concentrados a pesar de las presiones

El autocontrol se manifiesta por la ausencia de explosiones emocionales o por ser capaz de relacionarse con una persona enfadada sin enojarnos.

Un sorprendente descubrimiento, extraído de los estudios sobre el cerebro de personas que se hallan sometidas a situaciones estresantes pone en evidencia que la actividad del cerebro emocional socava algunas de las funciones de los lóbulos prefrontales, el centro ejecutivo que se halla inmediatamente detrás de la frente.

Los lóbulos prefrontales constituyen el asiento de la memoria operativa, es decir, de la capacidad para prestar atención y recordar la información sobresaliente, una instancia esencial para la comprensión, el entendimiento, la planificación, la toma de decisiones, el razonamiento y el aprendizaje.

Cuando la mente permanece en calma, el rendimiento de la memoria operativa es óptimo, pero cuando tiene lugar una urgencia el funcionamiento del cerebro cambia a una modalidad autodefensiva centrada en la supervivencia, consumiendo recursos de la memoria operativa y transfiriéndolos a otras localizaciones cerebrales que le permita mantener los sentidos en estado de extrema vigilancia.

En la medida en que nos hallemos preocupados por pensamientos movilizados por nuestras emociones, la memoria operativa dispondrá de mucho menos espacio atencional

Cuando las emociones se desbordan

Las situaciones que nos estresan parecen multiplicativas y desde el punto de vista de nuestro cuerpo no existe ninguna diferencia entre nuestra casa y nuestro trabajo.

LA CONCENTRACIÓN

El vernos llenos de información nos coloca en una modalidad reactiva de

respuesta como si continuamente nos viéramos obligados a sofocar pequeños conatos de incendio. Y, puesto que cada uno de estos mensajes constituye una distracción, la función que se ve más afectada es la concentración, haciendo sumamente difícil volver a centrarse en una tarea que se ha visto interrumpida. Por esto, el efecto acumulativo de este diluvio de mensajes acaba generando una situación de distracción crónica. Las distracciones constituyen una de las principales causas del descenso de la eficacia personal.

IMPULSIVIDAD

Es la incapacidad de refrenar una respuesta que ya se ha desencadenado (autorregulación de las emociones).

ESFUERZO EMOCIONAL

Este concepto se refiere al esfuerzo interno que tenemos que hacer bien para controlar nuestras emociones, bien para comprender las emociones de los demás.

Para poder determinar el coste de un esfuerzo emocional, debemos conocer antes el grado de identificación que mantiene la persona con su trabajo.

EXCESO DE CONTROL EMOCIONAL

El autocontrol emocional no es lo mismo que el exceso de control, es decir, la extinción de todo sentimiento espontáneo que, obviamente, tiene un coste físico y mental.

Cuando el trabajo es un infierno

El hecho es que entre todas las relaciones que establecemos en nuestro entorno laboral, la que mantenemos con nuestro jefe o supervisor tienen un mayor impacto sobre nuestra salud física y emocional.

Un día nefasto en la oficina no implica ningún problema, pero un conflicto persistente con un superior es una circunstancia lo suficientemente estresante como para acabar minando nuestra resistencia inmunológica.

Los beneficios de la conciencia de uno mismo

El mero hecho de ser conscientes de los sentimientos que bullen en nuestro interior puede tener un efecto muy positivo sobre nuestra salud.

El autoconocimiento desempeña un papel fundamental en el control del estrés.

NO MANIFESTAR LAS EMOCIONES: LA IMPLOSIÓN EMOCIONAL

Este tipo de personas experimentan, en cualquier caso, el colapso interno propio de tal situación de en forma de problemas psicosomáticos, aunque no se vean afectados por el secuestro emocional.

CONCLUSIONES

Por los cambios tan acelerados que se han experimentado en las últimas décadas, como consecuencia de los avances tecnológicos y la promoción del libre mercado, todo evaluado bajo la perspectiva de competitividad, eficiencia, eficacia, rentabilidad y economicidad, se han deteriorado las relaciones humanas, debido a la nueva jerarquía de valores que se basan más en un bienestar material individual y se descuida la dignidad de la persona.

Comprendimos que los valores son un conjunto de creencias que nos dictan la forma de conducta más aceptada socialmente.

Los valores determinan las normas morales, es decir que los valores establecen un modelo de conducta aceptable en una sociedad y para garantizar que este modelo sea observado por los miembros de esa sociedad se emiten las normas que regulan la actuación del individuo dentro de la sociedad.

La relación entre ética y los valores es que la primera es el estudio de los actos humanos o costumbres y los valores son en sí esos actos o costumbres preferidos o aceptados por una sociedad.

Solo el ser humano tiene conciencia moral porque solo él tiene capacidad o conciencia de si mismo, de valorizarse y poder juzgar su conducta.

Es importante utilizar la brújula de la "conciencia emocional", para evaluar si la actividad que vamos a emprender vale la pena. Como conciencia emocional se entiende como la capacidad de reconocer el modo en que nuestras emociones afectan a nuestras acciones y la capacidad de utilizar nuestros valores como guía en el proceso de toma de decisiones.

El éxito de las personas en cualquier actividad depende más de las competencias emocionales que de las capacidades cognitivas.

En un mundo tan cambiante encontramos que la flexibilidad, la posibilidad de adaptarse al cambio es más importante que la experiencia.

Entendemos que el ser humano no solamente actúa por razonamiento, también influyen las emociones y los sentimientos.