



Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Vicerektorat de Cultura, Esports i Política Lingüística
Vicerrectorado de Cultura, Deportes y Política Lingüística

MÓDULO 4: DESARROLLO DE HABILIDADES EMPRENDEDORAS

DOCENTE: LUZ FABREGAT

Docente	Luz Fabregat
Título del módulo	Desarrollo de habilidades Emprendedoras: Trabajando el cambio en los entornos Educativos hacia el emprendedurismo y la proactividad: <i>“Del Dicho a Hecho”</i>
Objetivos generales	Ser conscientes de la importancia del desarrollo de habilidades emprendedoras a través de la escuela, como herramienta adaptativa al futuro desarrollo de la carrera profesional
Objetivos específicos	<p>Comprender la necesidad de enfrentarse al reto de liderar los procesos de cambio cultural que imprime en niños y adolescentes valores y actitudes emprendedoras.</p> <p>Hacer propio un modelo global de enfoque desde la escuela que promueva la iniciativa emprendedora como valor en alza, que impacta en la evolución de la cultura – país.</p> <p>Cómo transmitir los valores de la proactividad y el emprendedurismo.</p> <p>Cómo hacer balance sobre los recursos humanos con los que contamos en la escuela frente al cambio necesario.</p>

MÓDULO 4: DESARROLLO DE HABILIDADES EMPRENDEDORAS

Saber elegir la mejor estrategia adaptada al aula y definir su desarrollo táctico.

Capacitarse para el pilotaje de acciones emprendedoras transversales al Desarrollo Curricular.

Entrenarse en las habilidades necesarias de transmisión de valores, actitudes y conductas emprendedoras: información/comunicación, influencia, persuasión.

Procedimientos

Valorar la importancia del SABER, SABER HACER y SABER ESTAR y ACTUAR en el desarrollo de actitudes y habilidades emprendedoras

Evaluación de logros

Los Indicadores pactados con los alumn@s

FUNDAMENTOS TEÓRICOS:

4.1 IDENTIFICACIÓN DE HABILIDADES PROFESIONALES EN LOS DOCENTES PARA EL EMPRENDIMIENTO

4.1.1 Analizar que potencial hay en nosotr@s para impulsar conductas emprendedoras en nuestros alumn@s, extrapolar dicho análisis a nuestros alumnos.

4.2. DESARROLLO DE HABILIDADES SOCIOECONÓMICAS. PREPARÁNDONOS PARA EL FUTURO

4.2.1 Transmitir que el trabajo diario se hace para la visión (el futuro).

4.2.2 Crear en las aulas la cultura del emprendedurismo.

4.2.3 Trabajar habilidades- competencias socioeconómicas: Orientación a Resultados

4.3. INTELIGENCIA EMOCIONAL PARA LOS NEGOCIOS.

4.3.1 Reflexionar acerca del desarrollo de la inteligencia emocional para los negocios desde la escuela

4.3.2 Trabajemos nuestros pensamientos y nuestras ideas acerca de las personas como base de nuestra inteligencia emocional y lo que proyectamos a los alumn@s

PREMISA INICIAL.-

		ACTITUD	
		POSITIVA	NEGATIVA
PROACTIVIDAD	ACTIVO	Deseos de mejora Evolución positiva Propone soluciones ACELERADOR	Negativo Denuncia problemas sin proponer soluciones. “Quita gasolina” MARCHA ATRÁS
	PASIVO	Conformista No evoluciona No inquietud por mejorar PUNTO MUERTO	Inmovilismo Bloqueo Prescindible FRENO

Hay tres elementos definitivos cuando de cambiar se trata, y algunos los denominan “Las Tres Leyes del Cambio”, las cuales son:

1. **Deseo:** para cambiar hay que querer hacerlo, tener el firme deseo de lograrlo. El cambio verdadero y profundo es imposible de lograr por la vía de la imposición. Esa es la razón por la cual cuando el cambio se impone, la gente se opone. Evidentemente, es posible imponer cambios, pero apenas desaparezca el factor de poder que doblegó a quienes los aceptaron, inmediatamente se regresará al estado anterior de las cosas.

2. **Valor:** para cambiar hay que tener el valor de creer en nosotros mismos y en que podemos pensar y actuar de otra manera. Obviamente, escudarse en la seguridad de lo conocido es mucho más fácil que afrontar los retos que impone cambiar. Muchas personas, por temor, prefieren una estabilidad mediocre a un cambio que genere progreso. Estas personas normalmente son las que se esconden detrás de frases como:

“Aquí las cosas siempre se han hecho así y han funcionado.”
“¿Para qué cambiar si todo está bien?”
“Cambiar es difícil y a veces penoso.”

De esta manera evitan enfrentarse a sus propios miedos y Limitaciones, perdiendo la oportunidad de superarlos e ir más allá.

3. **Acción:** nada cambia si no se entra en acción. Actuar es lo único que asegura que los cambios sucedan. Es muy fácil hablar sobre cambio, pero es muy distinto llevarlo a cabo. Para lograr los cambios se requiere que estén impulsados por personas de acción que no se amilanan frente a las dificultades, ni se encogen frente a los retos. Cambiar implica entrar en acción, porque de otra manera el cambio se convierte en una simple ilusión.

4. 1. IDENTIFICACIÓN DE HABILIDADES PROFESIONALES COMO DOCENTES PARA EL EMPRENDIMIENTO

Líneas de Actuación	Productos aplicables en el aula. Actividades vivenciales
4.1.1 Analizar que potencial hay en nosotr@s para impulsar conductas emprendedoras en nuestros alumn@s, extrapolar dicho análisis a nuestros alumnos.	Actividad de cambio de paradigma: El metro.

	Actividad para pensar de manera diferente respecto a lo que nos sucede: Los 6 sombreros para pensar.
	Actividad de Revisión de nuestra persona: Ventana de Johari
	Actividad de Estilo de conducta: El cuadro de Blake & mouton

4.1.1 Analizar que potencial hay en nosotr@s para impulsar conductas emprendedoras en nuestros alumn@s, extrapolar dicho análisis a nuestros alumnos.

Viviendo mi propia experiencia...Con el correr de los años mi cuerpo ha cambiado, mi rostro no es el mismo y ciertas actividades físicas me están vedadas. Todos estos cambios ocurrieron más allá de que todo funcionaba perfectamente bien...

Ante tantos cambios que no podemos controlar, ¿Porqué, entonces, nos asusta tanto modificar nuestra conducta y los pensamientos relacionados con los negocios, las relaciones y las posibilidades? Claro está, actuar en territorio conocido nos da seguridad. Por lo general, actuar en terreno desconocido nos da temor; temor al error, temor al ridículo, temor a tener que comenzar nuevamente la tarea. Pero, ¿siempre que actuamos basándonos en la experiencia ¿obtenemos los resultados deseados? Y esta experiencia ¿nos garantiza conseguir lo que deseamos?



EL METRO. PRACTICA

Recuerdo lo que experimenté un domingo por la mañana en el metro de Valencia. Fue para mí, un “minicambio” de paradigma. La gente estaba tranquilamente sentada, leyendo el periódico, perdida en sus pensamientos o descansando con los ojos cerrados. La escena era tranquila y pacífica.

Entonces, de pronto, entraron en el vagón un hombre y sus hijos. Los niños eran tan alborotadores e ingobernables que de inmediato se modificó todo el clima.

El hombre se sentó junto a mí y cerró los ojos, en apariencia, ignorando y abstrayéndose de la situación. Los niños vociferaban de aquí para allá, arrojando objetos, incluso arrebatando periódicos de la gente. Era muy molesto. Pero el hombre sentado junto a mí no hacía nada.

Resultaba difícil no sentirse irritado. Yo no podía creer que fuera tan insensible como para permitir que los chicos corrieran salvajemente, sin impedirlo ni asumir ninguna responsabilidad. Se veía que las otras personas que estaban allí se sentían igualmente irritadas.

¿CÓMO HABRÍAS REACCIONADO ANTE ESTA SITUACIÓN?

EL METRO (CONTINUACIÓN)

De modo que, finalmente, con lo que me parecía una paciencia y contención inusuales en mí, me volví hacia él y le dije: “Señor, sus hijos están molestando a muchas personas. ¿No puede controlarlos un poco más?”

El hombre alzó los ojos como si sólo entonces hubiera tomado conciencia de la situación, y dijo con suavidad: “Oh, tiene razón. Supongo que yo tendría que hacer algo. Volvemos del hospital donde su madre ha fallecido hace más o menos una hora. No sé que pensar, y supongo que tampoco ellos saben cómo reaccionar”.

¿Puede el lector imaginar lo que sentí en ese momento? Mi paradigma cambió. De pronto vi las cosas de otro modo, y como las veía de otro modo, pensé de otra manera, sentí de otra manera, me comporté de otra manera. Mi irritación se desvaneció. Era innecesario que me preocupara por controlar mi actitud o mi conducta; mi corazón se había visto invadido por el dolor de aquel hombre, sintiendo simpatía y compasión hacia él. “¿Su esposa acaba de morir? Lo siento mucho...¿Cómo ha sido? ¿Puedo hacer algo por usted? Todo cambió en un instante.

Podemos pasar semanas, meses, incluso años trabajando con nuestra personalidad para cambiar nuestras actitudes y conductas respecto a los que nos rodean familia, amigos, colaboradores profesionales..., sin ni siquiera empezar a aproximarnos al fenómeno del cambio que se produce espontáneamente cuando, de pronto, vemos las cosas de modo diferente

Aquí se plantea el quid de la cuestión: _____

Con qué estamos comprometidos, **¿Actuamos para obtener los resultados deseados o actuamos para mantenernos en la cómoda y tranquila silla de confort?**

Para recorrer terrenos desconocidos y no sentirnos inseguros deberíamos cambiar al observador que somos ante los hechos cotidianos, cambiar el punto de vista, cambiar la forma de pensar sobre lo que podemos y no podemos hacer. Fácil de decir, ¿no?... De eso hablamos, de eso se trata, de qué decir, de cambiar las conversaciones que entablamos; **¿Conversaciones de posibilidades o conversaciones de imposibilidades?. Es posible “crear**

emprededores” o es un invento político...

¿Qué es ser un observador distinto? Así como nos adaptamos a los cambios físicos; a esa imagen que se modifica frente al espejo, también deberíamos adaptarnos a la forma de relacionarnos con quien trabaja de forma totalmente distinta a la propia, deberíamos cambiar la actitud ante las distintas formas de pensar y de ver la vida de quienes nos rodean. En lugar de combatir las diferencias complementémonos con ellas para mejorar los resultados, porque si la manera de pensar y de actuar de los integrantes de un equipo es homogénea ese equipo está estancado en la similitud. Desde ya, la igualdad de pensamiento ofrece un espacio de relación con los otros sin sobresaltos, en esa relación los acuerdos no son un desafío.

Einstein decía que “es de locos creer que haciendo siempre lo mismo voy a obtener resultados diferentes”

Hemos de ponernos el sombrero en nuestro ROL DOCENTE de **AGENTES DE CAMBIO.- LOS 6 SOMBREROS**

El Sombrero Amarillo

Considera los valores y los beneficios, por qué una cosa podría funcionar.

El Sombrero Verde

Nos dirige a la creatividad: posibilidades, alternativas, soluciones y nuevas ideas.

El Sombrero Azul

Gestiona el proceso de pensar, el enfoque, los siguientes pasos y los planes de acción.

El Sombrero Blanco

Nos centra en los datos, los hechos y la información conocida que necesitamos.

El Sombrero Rojo

Nos dirige a las emociones, al instinto, los presentimientos y la intuición.

El Sombrero Negro

Hace foco en las dificultades y en los problemas potenciales. En por qué alguna cosa podría no funcionar.



Los 6 Sombreros para pensar

PERFIL DEL DOCENTE COMO AGENTE DE CAMBIO HACIA LA CONDUCTAS EMPRENDEDORAS:

FUNCIONES

1. Crear un clima de apertura, confianza y respeto en el seno de los equipos de trabajo del aula
2. Ayudar a los equipos de trabajo a identificar los obstáculos que impiden el logro de sus metas propuestas.
3. Favorecer la solución de problemas en equipo, mediante el método BIADI (buscar, identificar, analizar, desarrollar, implementar).
4. Promover e intervenir en los cambios que resultan necesarios.

5. Revisar los conceptos y valores que están en juego durante la implantación de cambios.
6. Proponer los instrumentos que faciliten la realización de las acciones de cambio.
7. Fortalecer la capacidad de los equipos/personas para identificar los fenómenos originados en su dinámica interna y en su interacción con otros grupos.
8. Dar seguimiento a las acciones concertadas y comprometidas por el grupo para efectuar los cambios.

De acuerdo con lo anterior, los docentes que actúan como impulsores de cambios actitudinales y conductas proactivas y emprendedoras, deben estar dispuestos a revisar periódicamente su persona a partir de las siguientes necesidades:

- A) **Profundizar en el conocimiento de sí mismo.** Sus motivaciones, balance en el octágono vital, sus asuntos inconclusos, sus virus mentales, etc. **Sensibilizarnos hacia lo que nos sucede “dentro” y lo que proyectamos afuera.**

Analizar el autoconocimiento y el conocimiento por parte de los demás. **“ El Triunfo en la esfera interpersonal va precedido del éxito en la esfera personal”**: Si tengo claro que soy producto de **MIS ELECCIONES...**

Si tengo claro que es fundamental tener un **PROPÓSITO...**

Si tengo claro que he de ser coherente con mis elecciones
INTEGRIDAD

**TODO ELLO ME LLEVA AL ÉXITO EN LA ESFERA
INTERPERSONAL**

Autoconocimiento - Autodiagnóstico



¿Por qué buscamos fuera lo que está dentro?

LA VENTANA DE JOHARI

CONOCIENDONOS MEJOR: “MI VENTANA DE JOHARI”

- La ventana de Johari pretende ilustrar de forma gráfica (simulando una ventana) el **proceso** por el cual cada individuo **percibe la realidad** y se **da a conocer a los demás**.

Es una herramienta efectiva que permite revisar el proceso de interacción humana, su calidad y los **Sentimientos - Emociones**.

De este modo se define lo que los autores denominan “**espacio interpersonal**” al que dividen en cuatro áreas.

- **Dibujaremos primero un cuadrado**, no importa el tamaño.
- A cada una de las preguntas le tendremos que dar un valor de 1 a 100, no siendo válida la puntuación 50, ya que la perfección no existe.
1ª pregunta: ¿Cuánto te importa lo que los demás digan de ti? “los demás” no consideraremos ni a familiares ni amigos íntimos. Recuerda hay que ser honesto. Bien, considerando de 1 a 100 de izquierda a derecha, haz una marca en el lado superior del cuadrado y prolongala con una línea hasta el lado inferior.
2ª pregunta: ¿Cuánto te animas a decir lo que opinas, le moleste a quien le moleste?

- Con nuestra puntuación, esta vez haremos una marca en el lado izquierdo, considerando de 1 a 100, de arriba abajo, y la prolongaremos con una línea hasta el lado derecho.

Objetivos:

- Expresar gráficamente, mediante “Mi ventana de Johari”, ¿cómo y cuánto se conoce él y lo conocen los demás?..

Trazarse, en consecuencia, objetivos para conocerse mejor y abrirse más a los otros.

Material:

- Hoja tamaño carta con grafico de la ventana por ambos lados.

Documento de apoyo para el Profesor: “la Ventana de Johari”

- Tiempo: 1 hora de clase o más.

MI VENTANA DE JOHARI

- Joe Luft y Harry Igman idearon esta ventana. **¿QUÉ ES?**

El hombre es un todo. Cuando yo me comunico con otro, es todo mi yo, todas mis áreas, incluso aquellas que para mí son desconocidas o inconscientes, que se ponen en relación con el otro.

Si consideramos que cada uno de nosotros está dividido en áreas o zonas, en relación consigo mismo y con los demás, podría representarse así:

		Y	O
		<i>Lo que conozco</i>	<i>Lo que no conozco</i>
LOS DEMAS	CONOCEN DE MI	I. Yo abierto	III. Yo ciego
	IGNORAN DE MI	II. Yo oculto	IV. Yo desconocido

Hay, por consiguiente, **cuatro áreas**:

Área 1: Lo que yo conozco de mí y lo que los demás también conoce: **YO ABIERTO**

Área 2: Lo que yo conozco de mí y lo que los demás ignoran. **YO OCULTO**

Área 3: Lo que yo desconozco de mí y lo que los demás conocen de mí: **YO CIEGO**

Área 4: Lo que yo desconozco de mí y lo que los demás también desconocen: **YO DESCONOCIDO**. En este **YO** difícilmente se podrá cambiar la superficie de su área.

Ejemplos:

Área 1: Evidentes: sexo, edad, modo de vivir.

Lo que comunicamos: sentimientos, ideas, gustos.

Área 2: Experiencias íntimas vividas: Esta zona a favor de la primera.

Área 3: Sentimientos de inferioridad, frustraciones...

Limitaciones evidentes para los demás que no se ven.

Área 4: El inconsciente: vivencias reprimidas u olvidadas.

ALGUNOS PRINCIPIOS DE CAMBIO

1. Un cambio en cualquier cuadrante, afectará también a los demás cuadrantes.

La amenaza tiende a disminuir la conciencia; la confianza mutua, la aumenta.

La conciencia forzada no es deseable y normalmente es ineficaz.

El conocimiento interpersonal, significa que el primer cuadrante aumenta en desmedro de otros.

Cuanto más pequeño es el primer cuadrante, más pobre es la comunicación.

Hay curiosidad por conocer el área desconocida, pero queda reprimida por la costumbre, la educación social, etc.

El sistema de valores de un grupo y su grado de amistad puede medirse por la forma como afrontan los planos desconocidos de la vida del grupo.

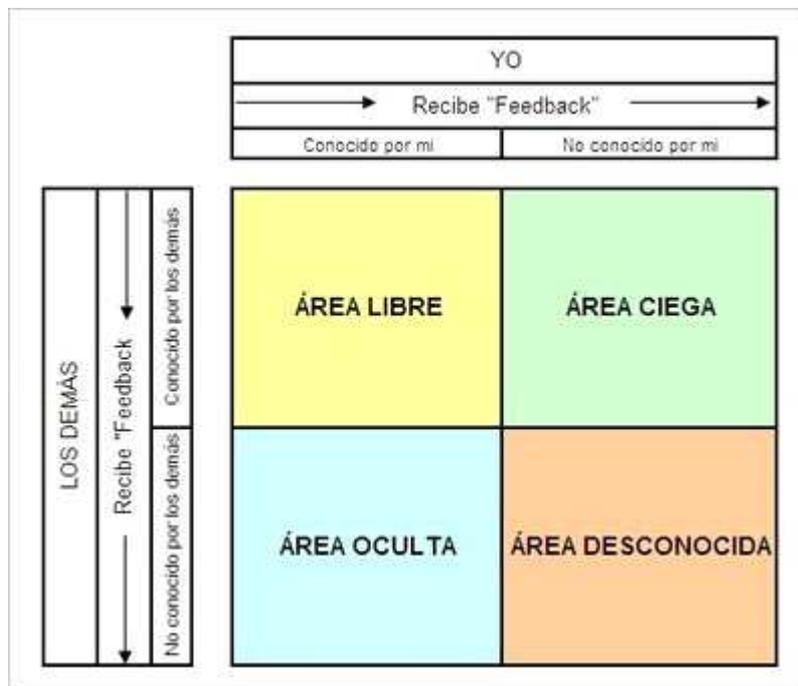
CONCLUSIÓN:

La ampliación de la propia ventana tiene lugar:

1. Por la propia manifestación a los demás. Cada vez que damos a conocer a alguien algo de nosotros que desconocía, ampliamos nuestra ventana en la zona I.

Con el feedback que supone toda relación interpersonal, por ejemplo: cuando los demás no hacen conscientes de contenidos de la zona III.

A través de estos medios podemos ir ampliando nuestra zona I e ir conociéndonos mejor, estableciendo relaciones interpersonales más maduras y satisfactorias y por tanto siendo modelo de proactividad y conductas emprendedoras en lo cotidiano.



a.

**Estar
dispuesto**

a confrontar la imagen que tiene de sí mismo, incluso sus potencialidades y limitaciones, con la imagen que le reflejan los equipos con los cuales trabaje.

- b. **Relacionarse con los demás y entender la situación de estos.**
- c. **Establecer un tipo característico de relación profunda y significativa** con los demás, al comprender las circunstancias de cada persona y del equipo dentro del ambiente de trabajo. Implica sentir el mundo de los otros como si fuera propio, sin perder la posibilidad de analizarlo con objetividad. (Comunicación Empática)
- d. **Escuchar y observar los fenómenos de los equipos.** Se refiere a la disposición para centrar la atención sobre lo que sucede en la dinámica de los equipos de trabajo, comprender el comportamiento grupal, fijar la atención de los integrantes del equipo para dar una respuesta a las demandas de ellos y no las propias.

Dar y recibir retroinformación. Estar dispuesto a comunicar a las personas y a los grupos las observaciones derivadas de su comportamiento para orientarlos hacia la consecución de sus metas. Al mismo tiempo, es estar abierto a la información respecto a su desempeño como agente de cambio.

Manejar la ambigüedad y la frustración. Atender la incertidumbre, el conflicto y los obstáculos con inteligencia, asertividad y mentalidad de abundancia.

Los cambios se caracterizan por:



ESTILO DE AGENTE DE CAMBIO

(R. BLAKE & J.S. MOUTON)

De cada grupo de proposiciones, puntúa de 1 a 5 cada una de ellas, según describan tu estilo de comportamiento habitual. No repetir puntuaciones dentro de cada grupo. Se trata, pues de clasificar las proposiciones de 1 a 5. 1 el que menos me caracteriza y 5 el que más.

ELEMENTO 1: DECISIONES	TIPO	PUNTOS
Acepto básicamente la decisión de los demás.	A	
Me empeño en establecer y mantener buenas relaciones con mis alumn@s.	B	
Me esfuerzo por tomar decisiones realizables, aún cuando no siempre sean óptimas para mis alumn@s.	C	
Me empeño en obtener de otros o en tomar yo mismo una decisión razonable y lógica.	D	
Me empeño en conseguir de mis alumn@s decisiones adecuadas que se basen en la comprensión y la coincidencia de opiniones.	E	
ELEMENTO 2: CONVICCIONES	TIPO	PUNTOS
Estoy conforme con las opiniones, las formas de comportamiento y las ideas de mis alumn@s u otras personas, y evito tomar partido por alguien	A	

MÓDULO 4: DESARROLLO DE HABILIDADES EMPRENDEDORAS

Me inclino más hacia la aceptación de las opiniones de otras personas que hacia la consideración de mis propias opiniones.	B	
Cuando surgen opiniones que son muy distintas de las mías, intento llegar a una posición intermedia.	C	
Defiendo mis opiniones, incluso cuando corro el riesgo de ofender a alguien con ello.	D	
Escucho las opiniones de los demás y las evalúo. Tengo convicciones muy claras, pero estoy dispuesto/a a cambiar mi postura cuando me oponen argumentos razonables.	E	
ELEMENTO 3: DISPOSICIÓN PERSONAL	TIPO	PUNTOS
Considero suficiente mi disposición hacia la atención al alumn@	A	
Me empeño en ayudar a los demás en la realización de sus objetivos.	B	
Busco constantemente nuevas ideas para cumplir con rigor mis tareas.	C	
Sé lo que quiero e insisto para que los demás estén de acuerdo con mis propuestas.	D	
Invierto mucha energía en mi profesión y sé cómo entusiasmar a los demás con mis proyectos.	E	
ELEMENTO 4: CONFLICTOS	TIPO	PUNTOS
Cuando surgen conflictos intento permanecer neutral o incluso evadirme del asunto	A	
Evito siempre que se creen conflictos, Evitando hostilidades.	B	
Cuando se han generado conflictos no permito que me desplacen de mi punto de vista; sin embargo, intento encontrar de manera justa una solución aceptable para todas las partes.	C	
Al generarse un conflicto intento en primer lugar suavizarlo y eliminarlo; pero intentaré en todo caso defender mi opinión.	D	
Cuando se ha generado un conflicto intento en primer lugar investigar las causas, y a continuación intento tratar esas causas de forma razonable.	E	
ELEMENTO 5: AUTOCONTROL	TIPO	PUNTOS
Como soy siempre neutral, nada me pone tenso/a o nervioso/a.	A	
Puesto que las tensiones provocan con facilidad desacuerdos, intento siempre actuar con calor humano y amabilidad.	B	
Bajo tensión me vuelvo inseguro y no sé cómo salir del asunto sin producir aún más tensiones.	C	
Cuando las cosas no se desarrollan como a mí me gusta, me pongo a la defensiva, sigo intransigentemente con mi opinión y busco argumentos contrarios.	D	
Cuando estoy tenso/a, me esfuerzo siempre en mantener autocontrol, incluso cuando sea visible mi tensión interior.	E	
ELEMENTO 6: SENTIDO DEL HUMOR	TIPO	PUNTOS
Los demás suelen considerar que suelo ser carente de buen humor ante las situaciones adversas.	A	

Mi estilo de humor lo enfoco sobre todo a mantener relaciones amables con los demás; en situaciones difíciles elimino "la formalidad" mediante comentarios chistosos o anecdóticos.	B	
Mi estilo de humor lo enfoco sobre todo a conquistar a otras personas para mí y para mis objetivos.	C	
Los demás me suelen considerar arrollador/a e irresistible.	D	
Mi sentido del humor es un facilitador para aclarar las situaciones más complejas de la venta.	E	

SUMAS:

A=

B=

C=

D=

E=

**LAS DOS DIMENSIONES CLAVE DE TODO AGENTE DE CAMBIO
(Impulsor de conductas emprendedoras)**

ORIENTACIÓN AL CLIENTE.-

Es el grado de importancia que el AGENTE DE CAMBIO (Impulsor de Proactividad) otorga a su relación personal CON LOS ALUMN@S.

ORIENTACIÓN A LAS TAREAS/PROYECTOS DE CAMBIO.-

Es el grado de importancia que el AGENTE DE CAMBIO (Impulsor de Proactividad) otorga a conseguir LOS OBJETIVOS DEL CAMBIO en su aula/asignatura...

**MÓDULO 4: DESARROLLO DE
HABILIDADES
EMPRENDEDORAS**

RESUMEN DE MI AUTOANÁLISIS

- ✓ VALORACIÓN EN MI ACTITUD EN LA SITUACIÓN DADA EN “EL METRO”

- ✓ VALORACIÓN EN MI EXPERIENCIA EN 6 SOMBREROS PARA PENSAR

- ✓ VALORACIÓN EN LA VENTANA DE JOHARI

- ✓ VALORACIÓN EN LA REJILLA DE BLAKE & MOUTON

¿Cómo pueden influir dichas valoraciones en mi papel de impuls@r de conductas emprendedoras en mis alumn@s?

4.2. DESARROLLO DE HABILIDADES SOCIOECONÓMICAS EN LOS ALUMN@S . PREPARÁNDOLOS PARA EL FUTURO

Líneas de Actuación	Productos aplicables en el aula. Actividades vivenciales
4.2.1 Transmitir que el trabajo diario se hace para la visión (el futuro).	Actividad de comprensión y elaboración de visiones: Mi visión personal – Mi visión como impuls@r de valores, actitudes y conductas emprendedoras y proactivas – La visión de mi “clase”.
4.2.2 Crear en las aulas la cultura del emprendedurismo.	Actividad sobre paradigmas: Establecer metas cuantificadas

<p>4.2.3 Trabajar habilidades-competencias socioeconómicas: Orientación a Resultados</p>	<p>Actividad acerca del “Norte” de profesorado y alumnos: Implicación con Resultados, objetivos, metas cuantificadas, relaciones causa efecto.</p>
--	---

4.2.1 Transmitir que el trabajo diario se hace para la visión (el futuro).

Una de las actitudes que más ayudan a la implantación de cambios hacia la proactividad y el emprendedurismo en las aulas es considerarlos como algo complejo que hay que abordar desde múltiples perspectivas:

La perspectiva de la visión

¿Cuáles son nuestros objetivos finales y los intermedios en el curso, en la asignatura, materia?

La perspectiva de la identidad conjunta

¿Quiénes somos como “curso”? ¿qué queremos ser?

La perspectiva de los valores y de las actitudes

¿En qué creemos y qué es para nosotros importante?, ¿qué reglas de juego nos impiden avanzar y cuáles favorecen el avance en el aula?

La perspectiva de las competencias

¿Qué competencias tenemos y cuáles necesitamos?

La perspectiva de las emociones y de los comportamientos

¿Qué estado de ánimo predomina en este momento?, ¿dónde están las posibilidades de avanzar hacia la siguiente fase?, ¿en qué sabemos que estamos cambiando?

La perspectiva del ambiente

¿Cómo reaccionan ante el cambio nuestros alumn@s, nuestros compañeros docentes?

Tanto si crees que puedes, como si crees que no puedes, estás en lo cierto"

John Ford

Entendemos por VISION **el resultado de nuestros sueños en acción**. La diferencia entre visión y sueños es precisamente que los sueños no generan acción, mientras que la visión tiene una enorme fuerza impulsora, que incita a hacer cosas, orientadas a su realización. Las personas con una clara visión, tienen además una enorme determinación para alcanzarla y son capaces de poner en movimiento grandes energías, para la consecución de sus fines.

La fuerza impulsora de la visión es mucho más evidente en las visiones colectivas. Como dice Peter Senge, *“Pocas fuerzas humanas son tan poderosas como una visión compartida”*. Una visión compartida suele partir de la visión personal de un líder que, en un momento dado, es capaz de contagiar a todo un grupo de personas. Así se han hecho realidad visiones que, cuando fueron enunciadas, parecían sueños inalcanzables. Tomemos el caso de Kennedy cuando, en 1965, formuló la visión de llegar a la luna. En aquel momento no existía ninguna posibilidad técnica de alcanzar semejante objetivo, pero fue capaz de movilizar a miles de personas que, compartiendo su visión, se pusieron a trabajar en ella y lograron materializarla en un plazo de diez años. Siguiendo en el plano de la política, podemos encontrar a otros líderes que formularon visiones que hicieron cambiar el curso de la historia, como Martín L. King, Gandhi o Nelson Mandela.

Diversas investigaciones y experiencias, llevadas a cabo con niños y adolescentes, han demostrado que aquellos que tienen una visión, encuentran

más motivación para alcanzarla, obtienen mejores resultados académicos y llegan profesionalmente más lejos. Por el contrario, los niños que crecen en entornos deprimidos, con pocas alternativas y esperanzas, tienen muchas dificultades para salir adelante.

Victor Frankl, psiquiatra austriaco judío, que logró sobrevivir a los campos de concentración nazis, afirma que la mayoría de las personas que sobrevivieron tenían algo que realizar en el futuro y pudieron encontrar la fuerza necesaria para seguir luchando y no dejarse morir.

Las organizaciones (Escuelas, Institutos, Universidades, asignatura/materia) con una visión ambiciosa, retadora, conocida y compartida por todos, tienen también la capacidad de generar resultados espectaculares. Las visiones estimulan a la gente, crean la chispa que eleva a una organización por encima de lo normal. Sin la idea de visión compartida no pueden entenderse fenómenos como los de Ford o Apple. Henry Ford tuvo la visión de construir coches para gente normal, no solo para ricos, al formular su lema: “*Un americano, un coche*”. Steve Jobs vio el poder del ordenador personal como una herramienta que podía ser accesible a todo el mundo y no sólo a los expertos informáticos.

En cualquier organización, una visión compartida modifica las relaciones de la gente con la empresa, que la viven como un proyecto propio. “nuestra empresa”. Una visión compartida hace que la gente que se tenía desconfianza empiece a trabajar en equipo, crea una identidad común. La visión compartida incrementa el deseo de experimentación y de “arriesgarse” no dejándose vencer por los obstáculos y persistiendo en la visión, a pesar de las dificultades.

Desde luego, tener una visión no es lo único que se necesita para lograrla, pero es la cuerda que nos lanza el futuro y, tirando de ella, tendremos las mejores oportunidades de alcanzarlo. **La visión no es el punto a donde quiero llegar, sino el punto de partida.**

El desarrollo de la visión personal es un trabajo que precisa el cambio en los entornos académicos. Cuando exploramos visión nos hacemos preguntas como ...¿Qué quiero hacer en el futuro? ¿Cuáles son mis preferencias, mis prioridades? ¿Qué valores son importantes para mí? ¿Qué actividades, tareas, responsabilidades o metas me ilusionaría alcanzar? ¿Qué esfuerzos estoy dispuesto a hacer y qué estoy dispuesto a sacrificar para lograrlo? La mayoría de las personas no se hacen este tipo de preguntas habitualmente. Sin embargo, cuando se las plantean, pueden verificar hasta qué punto estamos orientando nuestra vida hacia aquello que es importante y valioso para

nosotros

Habituarse a la práctica de clarificar la visión es importante porque es muy frecuente encontrarnos con personas que luchan y se esfuerzan cada día por dirigir sus pasos en direcciones que no están alineadas con sus verdaderos intereses y preferencias y que, cuanto más se esfuerzan, más luchan y trabajan por conseguir determinados objetivos, más se alejan de lo que es verdaderamente importante para ellos y más infelices se muestran.

Esta manera aparentemente contradictoria de actuar puede explicarse de diferentes maneras, pero una de ellas sugiere que muchas personas han renunciado en algún momento de sus vidas al desarrollo de sus verdaderas visiones, y que por este motivo prefieren no volver a plantearse qué desean hacer con su vida y siguen adelante sin un rumbo demasiado definido o por un camino diferente que a veces puede compensar la renuncia a la verdadera visión, pero que muchas otras veces genera profundos sentimientos de fracaso o de insatisfacción.

Es cierto que la vida nos pone muchas veces obstáculos difíciles de superar y que pueden hacer que nos veamos obligados a renunciar a aquello que deseáramos alcanzar, pero también nos encontramos muy a menudo con otro tipo de renunciaciones, que tienen que ver con nuestras propias conversaciones y los límites que nosotros mismos nos ponemos.

La Visión Estratégica es una imagen del futuro deseado que buscamos crear con nuestros esfuerzos y acciones. Es la brújula que nos guiará a docentes y alumn@s. Será aquello que nos permitirá que todas las cosas que hagamos, tengan sentido y coherencia. La organización en el FUTURO.

Respóndete **¿Qué es lo realmente queremos?**

- Debe ser factible alcanzarla, no debe ser una fantasía.

La Visión motiva e inspira.

Debe ser compartida.

Debe ser clara y sencilla, de fácil comunicación.

La Visión es una declaración acerca de lo que desea obtener en tu aula, lo que tu entorno académico quiere llegar a ser. Debe tener resonancia con todos los miembros de la organización y permitirles sentirse orgullosos, emocionados, y ser parte de algo mucho más grande que ellos mismos. Una visión debe potenciar las capacidades de la organización y la imagen de sí misma. La Visión le da forma y dirección al futuro de la organización educativa.

Redactando mi Visión personal y la Visión de mi perfil de Docente Impulsor de valores, actitudes, conductas emprendedoras y proactivas.

Mi Visión Personal	Mi Visión como Impuls@r

La Visión de mi “clase”

4.2.2 Crear en las aulas la cultura del emprendedurismo.

Para planificar un cambio hacia el fomento del emprendedurismo debemos partir de un estudio minucioso de la Cultura de la escuela/Instituto... y/o de la sociedad en cuestión, lo cual facilita delimitar los paradigmas y percepciones explícitas e implícitas que originan los comportamientos visibles, la relación entre individuos, las normas en los grupos, los valores aceptados y compartidos, y el ambiente o clima establecidos.

De forma integral, la **CULTURA DE CAMBIOS** involucra cuatro factores importantes:

- Clima
- Comportamientos
- Valores
- Relaciones

VAMOS A “PENSAR” DE OTRA MANERA.... PROCESANDO EL CAMBIO DE Y PARADIGMA

LA CULTURA Y EL CAMBIO CULTURAL

El cambio cultural entendido como adaptación permanente al entorno, interno y externo, y no como una modificación de esquema de valores de una organización educativa puede convertirse en el instrumento más potente para mejorar los resultados de la misma. Los docentes, el equipo docente , la dirección ... deben ser quienes faciliten la asimilación de esos cambios y las plasmen en un Proyecto de Cambio Cultural con objetivos claros que impliquen a todo el personal.

¿Se escriben los borradores por una o por las dos caras de un folio?

¿Los “profes” se dan los buenos días o apenas saludan? En todos los casos estamos viviendo la **cultura** de la casa. Y es que la cultura no es otra cosa que la forma habitual y bien vista de hacer las cosas.

¿QUÉ ES LA CULTURA?

LA CULTURA ES LA FORMA HABITUAL Y BIEN VISTA DE HACER LAS COSAS

Los ejemplos anteriores son pura anécdota. Hay ejemplos mucho más profundos tales como: ¿Está bien visto en tu escuela/instituto/universidad ... salir indiscriminadamente cada uno cuando lo estima pertinente? ¿Se presume de los días de vacaciones no disfrutados? Estos son ya ejemplos de cultura con influencias psicológicas en la motivación de la gente y en los resultados. Aún más allá hay ejemplos de características culturales que tienen una fuerte incidencia en la propia supervivencia del entorno académico. ¿Se cree en tu organización que cuánto más alumn@s, más fuerte, o al revés? ¿Se da prioridad a la presencia que a los resultados obtenidos por el docente? No hace falta insistir más para saber que en cada “casa” hay una forma distinta habitual y bien vista de hacer las cosas. Bien, ya sabemos qué, es la cultura pero ¿por qué, insistir tanto en el Cambio de Cultura? ¿Es que hay algo malo en la Cultura actual?...

“Hay una frase muy socorrida que dice que la mitad de los españoles/as son funcionarios/as y la otra mitad quiere serlo”

Realmente algo no funciona...¿Dónde está la creación, el emprendedurismo, el hacer que las cosas sucedan?

¿POR QUÉ EL CAMBIO? EL CAMBIO ES ADAPTACIÓN PERMANENTE AL ENTORNO A) EXTERNO

INTERNO

EL CAMBIO DE CULTURA en las empresas españolas y en la globalización actual

ANTES	AHORA
<i>Cantidad de esfuerzo (trabajo)</i>	<i>Calidad de esfuerzo (resultados)</i>
<i>Calidad de producto</i>	
<i>Trabajo individual</i>	<i>Trabajo en equipo</i>
<i>Jefe</i>	<i>Líder</i>
<i>Responsabilidad</i>	<i>Implicación</i>
<i>Visión de departamento</i>	<i>Visión de compañía</i>
<i>Relaciones jerárquicas</i>	<i>Relaciones matriciales</i>
<i>Información=poder</i>	<i>Comunicación=Eficacia+Motivación</i>
<i>Actuar</i>	<i>Pensar</i>

CANTIDAD VS CALIDAD DEL ESFUERZO

Todavía hay mucha gente que cuando quiere transmitirnos lo importante que es en su Organización, en la que trabaja nos informa de que sale tardísimo, que no tiene tiempo de ir al cine o que el domingo se reunió con otro compañero para preparar un proyecto.

Ahora buscamos alumnos que “presuman” de haber incrementado la nota de mate en un 20% o de reducir la preparación de los exámenes en un 45% o de haber aplicado un sistema memorístico que ahorra un 40% de tiempo en la preparación de los fundamentos teóricos de una materia...

TRABAJO INDIVIDUAL VS TRABAJO EN EQUIPO

Antes el “profe” era el experto que conocía todo el área de actividad, discurría y planificaba todos los aspectos del trabajo y finalmente repartía la “tareas” entre sus alumnos.

Hoy en día es inconcebible. Ni el “profe” es la autoridad del conocimiento.

De manera clara, los “profes” se han hecho mucho más dependientes de sus alumn@s que lo eran antaño y por tanto es impensable una decisión importante para la clase, oyendo todos los puntos de vista y enfoques posibles.

JEFE VS LIDER

De modo que el “profe” (autoridad formal) va teniendo forzosamente que adaptarse a las características de sus alumn@s y tiene que ser capaz de sacarles partido en base a su autoridad informal (líder).

De esta forma, antes se les asignaba “autoridad” como “profes” a las personas con mayores conocimientos técnicos y hoy a las personas con mayor capacidad de liderar personas, proyectos, aglutinar esfuerzos, sintetizar información, expresarse en público, marcar retos... En suma, hoy tienen “autoridad de profes” aquell@s que tienen mejores habilidades sociales (destacando influencia, persuasión, proactividad, impulso emprendedor...)

RESPONSABILIDAD VS IMPLICACION

Todavía nos suena cuando nos decían nuestros padres “tienes que sentar la cabeza, hijo mío” o cuando se les llenaba la boca con la palabra “responsabilidad”.

Hoy damos por sentado que los alumn@s han de ser responsables y lo que buscamos, además, es que se implique personal y emocionalmente en el su desarrollo y formación. Que el logro de objetivos sea la meta.

De ahí la necesidad de dar mayor participación (liderazgo) y mayor información (comunicación) para facilitar esta implicación que, sin ambos aspectos, no se daría en ninguna manera.

VISION DE ASIGNATURA VS VISION DE CURSO/CURRICULO/CREDITO

Anteriormente un “profe” se velaba fundamentalmente por los intereses de su asignatura con la lógica de que “luchando por mi asignatura, lucho por el aprendizaje”.

Ahora sin la visión global los esfuerzos son baldíos, es necesario intensificar objetivos transversales.

Hoy es básico que un “profe”, esté donde esté, conozca la interrelación entre todas las áreas/asignaturas, conozca los objetivos globales y priorice sus acciones en función de ellos y no de los de su Asignatura/Departamento tomado aisladamente.

INFORMACIÓN VS COMUNICACIÓN

Todavía hay en nuestros entornos educativos personas que razonan con la ecuación Información = Poder. Son aquellos que te dicen cosas como “si les digo todo lo que sé, seríamos todos iguales”.

Personas que no han entendido su nueva función de impulsores de cambios socioeconómicos, que no entienden que la visión actual es mucho más amplia (comunicación), que deben escuchar tanto como hablar, que deben saber traducir objetivos del currículo en objetivos de su área/asignatura/departamento, que estamos en el mundo del conocimiento y de la información extensiva, que hoy día la ecuación es:

**Comunicación = Poder +
Motivación**

Cuanto mayor sea el nivel circulante de información relevante mayor será la implicación del grupo, mejor la capacidad de análisis del equipo, mayor la motivación y la eficacia.

ACTUAR VS PENSAR

Hay un dicho maldito que se ha escuchado tantas veces en el pasado que da repelús recordar que existió: “Aquí no te pagan por pensar”.

A la gente le pagaban por actuar: sacar piezas del torno, hacer apuntes contables, pegar sellos, pintar planos, ... pero justo como le habían dicho que lo hiciera.

Hoy día sabemos que hasta el empleado de la base del organigrama debe pensar antes de actuar y que cuánto más lo haga, la acción será ejecutada en menor tiempo y con mayor calidad. Esta base conductual ha de partir de la familia y de la Escuela y resto de niveles Educativos.

Actividad de analizar indicadores o metas a formular para implantar cambios de paradigmas.-

Paradigmas	Indicadores o metas
Cantidad vs calidad del esfuerzo	
Trabajo individual vs trabajo en equipo	
Jefe vs líder	
Responsabilidad Vs Implicación	
Vision de asignatura vs vision de curso/curriculo/credito	
Información vs comunicación	
Actuar vs pensar	



NOS ADENTRAMOS EN EL CAMINO DE LA CULTURA

El cambio no es de LOS ALUMN@S sino

con LOS ALUMN@S.

4.2.3 Trabajar habilidades- competencias socioeconómicas:

Orientación a Resultados, la implicación con motivos

COMPROMISO

- Obligación contraída por una persona que se compromete o es comprometida a algo.
- Acuerdo formal al que llegan dos o más partes tras hacer ciertas concesiones cada una de ellas.
- Convenio, pacto, contrato, acuerdo..



IMPLICACIÓN

- Participación o relación voluntaria en un asunto o circunstancia.
- Involucrar, enredar, envolver.



¿Que necesitan

Los alumn@s para *implicarse* con los
Objetivos de aprendizaje?



*Saber cuál es
“Norte” y
cómo
acercarse a él*

¿Nos



El Norte ...
OBJETIVOS

Voy a Cuantificarlo...
METAS

Voy a implantarlo
PLAN DE ACCIÓN

Voy a ver si llego a las metas
SEGUIMIENTO DE CONSECUCIÓN

Conseguir la Implimentación

arremangamos?

El Norte ...

OBJETIVOS de mi asignatura/curso...	Causa o Efecto
1.-	
2.-	
3.-	
4.-	
5.-	
6.-	
7.-	
8.-	
9.-	
10.-	



Cuantificación previa de Objetivos de Aprendizaje

Plan de Acción para alcanzar el “Norte”

	Cuantificación	Plan de Acción (Proyectos y actividades)	Responsables	Fechas topes
OBJETIVO				

4.3. Inteligencia Emocional para los Negocios, el camino a emprender en los distintos niveles educativos. Ideas previas

Líneas de Actuación	Productos aplicables en el aula. Actividades vivenciales
4.3.1 Reflexionar acerca del desarrollo de la inteligencia emocional para los negocios desde la escuela	Actividad de lectura y análisis de artículos: Blog de Eduardo Punset y otros autores
4.3.2 Trabajemos nuestros pensamientos y nuestras ideas acerca de las personas como base de nuestra inteligencia emocional y lo que proyectamos a los alumn@s	Actividades acerca de ideas y supuestos acerca de las personas: Identificando Ideas constructivas e ideas irracionales – Teoría X e Y – Test de Inteligencia Emocional

4.3.1 Reflexionar acerca del desarrollo de la inteligencia emocional para los negocios desde la escuela

Actividad de lectura y análisis de artículos: Blog de Eduardo Punset y otros autores

Finalmente Inteligencia Emocional en los colegios. Blog Eduardo Punset 2011.

España, junto con Grecia, Italia y Portugal, está entre los cuatro países con menor rendimiento escolar según el [último informe PISA](#). En 2020, se estima que la causa número uno de enfermedad en Europa será la depresión –no olvidemos que, en la actualidad, los accidentes de tránsito causan menos muertes que el suicidio–.

¿Qué tienen en común estos dos datos? Algo en lo que venimos insistiendo desde hace tiempo: la importancia fundamental de que los niños aprendan en el colegio a gestionar sus emociones y a solucionar sus conflictos sin perder la armonía.

Por ello, nos enorgullece anunciar un programa pionero en España para liderar la introducción de la gestión emocional en el sistema educativo. La [Institución Educativa SEK](#) [Institución Educativa SEK](#), en colaboración con la [Universidad Camilo José Cela](#) [Universidad Camilo José Cela](#) y con la [Fundación Redes para la Comprensión Pública de la Ciencia](#) [Fundación Redes para la Comprensión Pública de la Ciencia](#), comenzará a aplicar en sus colegios un [proyecto de gestión emocional avalado científicamente por la Collaborative for Academic, Social and Emotional Learning](#) [Collaborative for Academic, Social and Emotional Learning](#) (CASEL).

El desarrollo sistemático y programado de habilidades sociales y emocionales en el ámbito escolar tiene un impacto importante, tanto en lo académico como en lo emocional y social. En los EUA, donde el programa que comenzará a aplicar la Institución Educativa SEK ya se implementa en diversos colegios, ha incidido favorablemente en ámbitos como los problemas sociales y de conducta; la conducta disruptiva en el aula; el auto-concepto y la autoestima; la prevención en el consumo de drogas; los trastornos psíquicos, como la agresividad, la ansiedad y la depresión; las conductas agresivas; el control del estrés; las habilidades sociales y emocionales; las habilidades académicas.

El aprendizaje social y emocional no puede darse de forma voluntarista y espontánea, sino que debe aplicarse de forma rigurosa y controlada, de acuerdo a parámetros científicamente controlados. Por ello necesitamos un impulso riguroso y sostenido mediante organizaciones tanto públicas como privadas que lo consoliden, al igual que está ocurriendo en otros países. El programa que se aplicará en las escuelas SEK se enriquece con la aportación pionera de [Linda Lantieri](#) [Linda Lantieri](#) en el campo de [del entrenamiento mental, a través de ejercicios de atención plena y de relajación corporal, especialmente diseñados para niños entre 8 y 12 años.](#)

A lo largo de nuestra vida nos hemos esforzado desde la escuela por incrementar nuestra inteligencia, estudiando, memorizando y contestando correctamente lo que la escuela exige, sin embargo hemos descubierto que la inteligencia financiera es sumamente importante para ser un empresario exitoso, ya que debemos generar dinero, protegerlo, apalancarlo entre muchas otras cosas.

Pero sabían que esta inteligencia, la financiera, debe de estar ligada a la emocional? Puede sonar extraño pero para poder decidir correctamente debemos aprender a auto controlarlos, sobre todo las personas que son muy compulsivas, estas personas y bueno todas en general necesitamos primero que nada conocer que es lo que nos hace actuar de cierta manera y buscar formas para controlar nuestros impulsos, ya que al momento de tomar decisiones y sobre todo económicas, debemos pensar claramente y basarnos en hechos no en historias que nosotros generamos a través de nuestros sentimientos o emociones.

Para conocer un poco mas que es esto de la inteligencia emocional les comento que el uso más lejano de un concepto similar al de inteligencia emocional se remonta a Charles Darwin, que indicó en sus trabajos la importancia de la expresión emocional para la supervivencia y la adaptación. Posteriormente en 1983, Howard Gardner, en su Teoría de las inteligencias múltiples introdujo la idea de incluir tanto la inteligencia interpersonal (la capacidad para comprender las intenciones, motivaciones y deseos de otras personas) así como la inteligencia intrapersonal (la capacidad para comprenderse uno mismo, apreciar los sentimientos, temores y motivaciones propios) que son sumamente importantes a la hora de la toma de decisiones.

Pero este término fue popularizado por Daniel Goleman, con su célebre libro: Emotional Intelligence, publicado en 1995, quien afirmaba que la inteligencia emocional es la capacidad para reconocer sentimientos propios y ajenos, y la habilidad para manejarlos.

Hablar de la inteligencia emocional tomaría unos cuantos días, porque existe material de sobra que nos explica desde su origen, hasta los aspectos biológicos, así que les recomiendo algunas lecturas como la de Inteligencia emocional de Daniel Goleman, el libro que nombre de la Teoría de las inteligencias múltiples, de Howard Gardner, además de empezar con un poco de meditación que les ayude a comprender cuales son sus temores, motivaciones y todo lo que afecte en su persona que pueda así mismo afectar en decisiones profesionales, y claro de inversión.

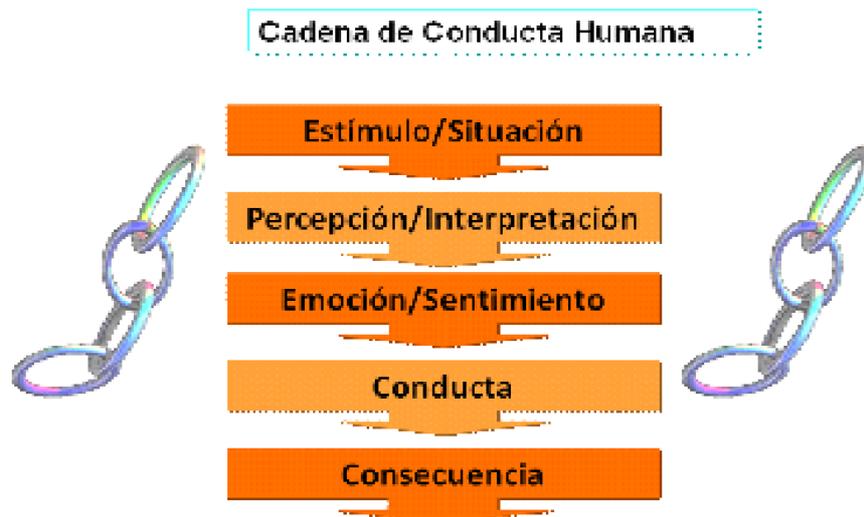
Además claro que en internet existe muchísima información del tema.

Recuerden para poder hacer negocios exitosos, se necesitan una serie de

habilidades naturales, pero es importante tener una amplia gama de conocimientos, así como una inteligencia financiera y emocional que ayuden a tomar las decisiones correctas.

4.3.2 Trabajemos nuestros pensamientos y nuestras ideas acerca de las personas como base de nuestra inteligencia emocional y lo que proyectamos a los alumn@s

Ideas Previas...



fLayoutInCell1fHidden0fPseudoinline0fLayoutInCell1

PENSAMIENTO: Según la definición teórica, el pensamiento es aquello que se trae a la realidad por medio de la actividad intelectual. Por eso, puede decirse que los pensamientos son productos elaborados por la mente, que pueden aparecer por procesos racionales del intelecto o bien por abstracciones de la imaginación.

EMOCIÓN: Una emoción es un estado afectivo que experimentamos, una reacción subjetiva al ambiente que viene acompañada de cambios orgánicos (fisiológicos y endocrinos) de origen innato, influidos por la experiencia.

SENTIMIENTO: El sentimiento es el resultado de una emoción, a través del cual, el consciente tiene acceso al estado anímico propio. El cauce por el cual se solventa puede ser físico y/o espiritual.

IE.- INTELIGENCIA EMOCIONAL

Conjunto de habilidades que sirven para expresar y controlar los sentimientos de la manera más adecuada en el terreno personal y social. Incluye, por tanto, un buen manejo de los sentimientos, motivación, perseverancia, empatía o agilidad mental. Justo las cualidades que configuran un carácter con una buena adaptación social.



COMPETENCIA EMOCIONAL	CARACTERÍSTICAS DE LAS PERSONAS CON DICHAS COMPETENCIAS
<p>CONCIENCIA EMOCIONAL: Capacidad de reconocer el modo en que nuestras emociones afectan a nuestras acciones y la capacidad de usar nuestros valores como guía en el proceso de decisiones</p>	<ul style="list-style-type: none"> *Saben que emociones están sintiendo y por qué. *Comprenden los vínculos existentes entre sus sentimientos, sus pensamientos, sus palabras y acciones. *Conocen el modo en que sus sentimientos influyen sobre su rendimiento. *Tienen conocimiento de sus valores y sus objetivos vitales.
<p>VALORACIÓN ADECUADA DE UNO MISMO: Conocer nuestros recursos, nuestras capacidades y nuestras limitaciones internas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> *Son conscientes de sus puntos fuertes y de sus debilidades. *Reflexionan y son capaces de aprender de la experiencia. *Cuentan con un sentido del humor que les ayuda a tomar distancia de si mismos.
<p>CONFIANZA EN UNO MISMO: Coraje que se deriva de la certeza en nuestras capacidades, valores y objetivos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> *Manifiestan confianza y poseen "presencia". *Pueden expresar puntos de vista impopulares 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.

SUPUESTOS ACERCA DE LAS PERSONAS

Este ejercicio está destinado a comprender mejor los supuestos que se conciben acerca de las personas y de la naturaleza humana. Ello influye en la adopción de nuestras actitudes y por tanto en nuestra inteligencia emocional y en la transmisión a nuestros alumnos de nuestro manejo emocional.

Actividades acerca de ideas y supuestos acerca de las personas:
Identificando Ideas constructivas e ideas irracionales – Teoría X e Y – Test de
Inteligencia Emocional

1. Todos me deben apreciar	
2. Es terrible cometer errores	
3. Se debería castigar a todo el que hace daño	
4. Es terrible que las cosas salgan mal	
5. No puedo controlar mis emociones	
6. Me debería preocupar mucho de las situaciones de peligro	
7. Es demasiado difícil lograr autodisciplina	
8. Dependo de los demás	
9. Mi infancia siempre me afectará	
10.No soporto cómo actúan los demás	
11.Existe una solución ideal y perfecta para cada problema	
12.Debo/debería hacer las cosas mejor que los demás	
13.Si los demás me critican es que he cometido un error	
14.No puedo cambiar mis pensamientos	
15.Debería ayudar a todos los que me necesitan	
16.Nunca debo mostrarme débil	
17.Las personas nunca se alteran tanto como yo	
18.Nunca debería herir a nadie	
19.Sólo puedo hacer las cosas cuando estoy bien de ánimo	
20.Las personas fuertes no piden ayuda	
21.Posible es lo mismo que probable	
22.Soy inferior a los demás	
23.Siempre soy el centro de atención	
24.Las personas deberían actuar como yo quiero	
25.Renunciar es la mejor estrategia para no sufrir	
26.Debes estar muy seguro antes de tomar una decisión	
27.Uno debe tener garantías antes de actuar	
28.El cambio no es algo natural o normal	
29.Es esencial saber el porqué de todo	
30.Las personas deberían confiar en mí	
31.Debería estar siempre contento	
32.Soy gafe, tengo mala pata	
33.Enfrentarme a mis problemas me puede hacer daño	
34.No soy responsable de mis actos	
35.Siempre es mejor ser totalmente sincero	
36.No tengo ningún problema	
37.La ansiedad es muy peligrosa	
38.No me pueden decir nada de mí que yo no sepa	
39.Las personas no deberían comportarse como lo hacen	
40.Sólo con voluntad se resuelven todos los problemas	

Ideas Constructivas y paralizantes

Hay diez pares de afirmaciones. Asigne un peso de 0 a 10 a cada afirmación para demostrar la fuerza relativa de tus creencias en las afirmaciones de cada par. Los puntos asignados a cada par deben de sumar diez en cada caso. Sea sincero/a consigo mismo/a tanto como le sea posible y resístase a la tendencia natural de responder, ajustándose a cómo le gustaría que fueran las cosas. El ejercicio no es un test. Esto quiere decir que no hay respuestas acertadas ni equivocadas. El ejercicio está destinado a reflexionar personalmente y provocar la discusión.

Teoría X e Y

AFIRMACIONES A VALORAR	PESOS ASIGNADOS
A) Está en la naturaleza humana hacer lo menos posible si uno puede salirse con la suya.	A=
B) Cuando los alumn@s eluden el trabajo, suele ser porque éste pierde significado.	B=
	TOTAL=10
C) Si los alumn@s tienen acceso a toda la información, sus actitudes son mejores y son más responsables.	C=
D) Cuando los alumn@s tienen acceso a la información, suelen emplearla mal.	D=
	TOTAL=10
E) Uno de los problemas al pedir opiniones a los alumn@s ante temas desconocidos es lo limitado de sus perspectivas.	E=
F) Pedirles opinión a los alumn@s frente a temas desconocidos amplía perspectivas.	F=
	TOTAL=10
G) Si los alumn@s no emplean imaginación e inventiva es porque no las poseen.	G=
H) La mayoría de los alumn@s poseen imaginación e inventiva pero no se les propicia que las muestren.	H=
	TOTAL=10
I) Los alumn@s tienden a ser más eficaces si son responsables de su conducta y errores.	I=
J) Los alumn@s tienden a disminuir su eficacia	J=

**MÓDULO 4: DESARROLLO DE
HABILIDADES
EMPRENDEDORAS**

<p>si no se les castiga por sus incorrecciones y errores</p> <p>.</p>	<p>TOTAL=10</p>
<p>K)Es mejor informar a los alumn@s de lo bueno y de lo malo porque la mayoría quieren saberlo por doloroso que sea.</p> <p>L)Es mejor ocultar lo más desfavorable porque los alumn@s quieren saber fundamentalmente lo bueno.</p>	<p>K=</p> <p>L=</p> <p>TOTAL=10</p>
<p>M) Los derechos de los docentes implican no dar la razón a los alumn@s porque admitir error disminuye el prestigio.</p> <p>N)Admitir error aumenta el prestigio del profesorado.</p>	<p>M=</p> <p>N=</p> <p>TOTAL=10</p>
<p>O)Si se otorga a los alumn@s notas favorables es menos probable que se preocupen por cosas tan intangibles como la responsabilidad y el reconocimiento.</p> <p>P)Si se da a los alumn@s un trabajo interesante y que signifique un reto, es menos probable que se quejen de cosas como las notas.</p>	<p>O=</p> <p>P=</p> <p>TOTAL=10</p>
<p>Q)Cuanto más conocimiento y libertad tenga el alumn@ de su trabajo en la empresa, tanto menos control será necesario para mantenerlo en su lugar.</p> <p>R)Cuanto más conocimiento y libertad tenga el alumn@ de su trabajo en la materia, tanto más control será necesario para mantenerlo en su lugar.</p>	<p>Q=</p> <p>R=</p> <p>TOTAL=10</p>

PUNTUACIÓN MÁXIMA = 90
PUNTUACIÓN EN TEORÍA X = A+D+E+G+J+L+M+O+R =
PUNTUACIÓN EN TEORÍA Y = B+C+F+H+I+K+N+P+Q =

Del siguiente listado, indica poniendo UN ASPA en las afirmaciones con las que estás de acuerdo.

TEST DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

PRIMERA PARTE

En cada frase debe evaluar y cuantificar su capacidad en el uso de la habilidad descrita. Antes de responder, intente pensar en situaciones reales en las que haya tenido que utilizar dicha habilidad y no pretenda responder de acuerdo a lo que usted crea que sería lo correcto.

CAPACIDAD EN GRADO BAJO

1 2 3

No.	HABILIDADES	PUNTOS
1	Identificar cambios físicos ante presión	
2	Relajarse en situaciones de presión	
3	Actuar de modo productivo mientras está enojad@	
4	Actuar de modo productivo mientras está ansios@	

- 5 Tranquilizarse rápidamente mientras está enojado@
- 6 Asociar diferentes indicios físicos con emociones diversas
- 7 Usar el diálogo interior para controlar estados emocionales
- 8 Comunicar los sentimientos de un modo eficaz
- 9 Pensar con sentimientos negativos sin angustiarse
- 10 Mantenerse en calma cuando es blanco del enojo de otr@s
- 11 Saber cuando tiene pensamientos negativos
- 12 Saber cuando su "diálogo interior" es positivo
- 13 Saber cuando empieza a enojarse
- 14 Saber como interpreta los acontecimientos
- 15 Conocer qué sentimientos utiliza actualmente
- 16 Comunicar con precisión lo que experimenta
- 17 Identificar la información que influye sobre sus interpretaciones
- 18 Identificar sus cambios de humor
- 19 Saber cuándo está a la defensiva
- 20 Calcular el impacto que su comportamiento tiene en los demás
- 21 Saber cuando no se comunica con sentido
- 22 Ponerse en marcha cuando lo desea
- 23 Recuperarse rápidamente después de un contratiempo
- 24 Completar tareas a largo plazo dentro del tiempo previsto

- 25 Producir energía positiva cuando realiza un trabajo poco interesante
- 26 Abandonar o cambiar hábitos inútiles
- 27 Desarrollar conductas nuevas y más productivas
- 28 Cumplir lo que promete
- 29 Resolver conflictos
- 30 Desarrollar el consenso con los demás
- 31 Mediar en los conflictos con los demás
- 32 Utilizar técnicas de comunicación interpersonal eficaces
- 33 Expresar los pensamientos de un grupo
- 34 Influir sobre los demás en forma directa o indirecta
- 35 Fomentar la confianza con los demás
- 36 Montar grupos de apoyo
- 37 Hacer que los demás se sientan bien
- 38 Proporcionar apoyo y consejo a los demás cuando es necesario
- 39 Reflejar con precisión los sentimientos de las personas
- 40 Reconocer la angustia de los demás
- 41 Ayudar a los demás a controlar sus emociones
- 42 Mostrar comprensión hacia los demás
- 43 Entablar conversaciones íntimas con los demás
- 44 Ayudar a un grupo a controlar sus emociones
- 45 Detectar incongruencias entre las emociones o sentimientos de los demás y sus conductas

SEGUNDA PARTE

Revise las respuestas. Los cuadros siguientes le indicarán las capacidades que reflejan los diferentes elementos:

INTRAPERSONAL

AUTOCONCIENCIA CONTROL EMOCIONAL AUTOMOTIVACION

1, 6, 11, 12, 13, 14, 15, 1, 2, 3, 4, 5, 7, 9, 10, 13, 17, 18, 19, 20, 21 27 7, 22, 23, 25, 26, 27, 28

INTERPERSONAL

RELACIONARSE BIEN ASESORIA EMOCIONAL

8, 10, 16, 19, 20, 29, 30, 31, 32, 33, 8, 10, 16, 18, 34, 35, 37, 38, 39, 40, 41, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 42, 43, 44, 45 44, 45

TERCERA PARTE

Organice sus respuestas de la forma siguiente. Para cada aptitud, marque en la columna izquierda las que han obtenido puntaje 1 - 2 - 3. A continuación marque en la columna derecha las aptitudes que han recibido puntaje 4 - 5 - 6.

INTRAPERSONAL

APTITUD	PUNTAJES 1 - 2 - 3	PUNTAJES 4 - 5 - 6
---------	--------------------	--------------------

Autoconciencia

Control de las emociones

Automotivación

INTERPERSONAL

APTITUD	PUNTAJES 1 - 2 - 3	PUNTAJES 4 - 5 - 6
---------	--------------------	--------------------

Relacionarse bien

**MÓDULO 4: DESARROLLO DE
HABILIDADES
EMPRENDEDORAS**

Asesoría emocional

Estudie sus resultados e identifique las aptitudes que desea desarrollar.