

DESAFÍO

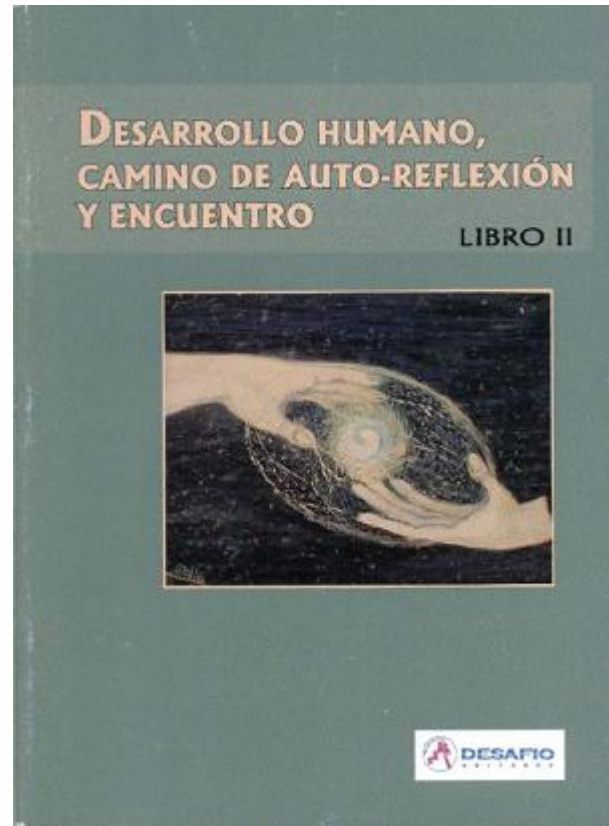


## ***Desarrollo humano, camino de auto-reflexión y encuentro***

Ha sido el nombre designado a este capítulo el cual contiene como común denominador el tan controversial tema de la comunicación, la mujer por su parte solicita flexibilidad, ya que considera que en ocasiones tiene que justificar su evolución y desarrollo, el hombre confiesa sentir confusión ante el desarrollo femenino, surge el tema de la responsabilidad y hasta se propone colocar una estatua de ella, al lado de la estatua de la libertad, en el ámbito estudiantil se proponen actividades para desarrollar una mejor comunicación tanto interior como exterior, existe el conflicto del cómo compartir con los demás lo que se piensa y se siente, el trabajo en equipo como herramienta en donde “descansar en ti, sin agobiarme en mi” es una frase que destaca y por último el tema de las emociones básicas generadoras de energía que necesitan ser canalizadas en todas las edades del ser humano, para no liberarlas de manera errónea.



# DESAFÍO



QUINTA PUBLICACIÓN

## ÍNDICE

**Capítulo I. Mujer: madre y profesional en la organización.**

Erika Bek.

**Capítulo II. Servicio Social Comunitario, experiencia límite que reta a responder el desafío existencial**

Maria Concepción Castillo.

**Capítulo III. La situación del bajo rendimiento académico: problema y misterio**

Marielena Devars.

**Capítulo IV. Trabajo colaborativo: ventajas y dificultades**

Alicia Duhne.

**Capítulo V. Apoyo emocional a un grupo de alumnos académicamente exitosos en sus relaciones socio- afectivas**

Carmen Espinosa y Gabriela Pérez.

**Capítulo VI. Condiciones para crear equipos de alta dirección de alto rendimiento**

Jorge Garibay.

**Capítulo VII. El proceso de convertirse en persona a través del desarrollo emocional**

Maria Elena González.

**Capítulo VIII. Cómo los introyectos nos hacen tener miedo a la aventura**

Maria Estela López.

**Capítulo IX. Creencias del hombre ejecutivo sobre la mujer en la organización**

Ma. Lourdes Olvera.



## Desarrollo Humano Caminos de la autorreflexión y encuentro

Mujer: madre y profesional en la organización

Servicio Social Comunitario, experiencia límite que reta a responder el DESAFÍO existencial

La situación del bajo rendimiento académico: problema y misterio

Trabajo colaborativo: ventajas y dificultades

Apoyo emocional a un grupo de alumnos académicamente exitosos en sus relaciones socio-afectivas

Condiciones para crear equipos de alta dirección de alto rendimiento

El proceso de convertirse en persona a través del desarrollo emocional

Cómo los introyectos nos hacen tener miedo a la aventura

Creencias del hombre ejecutivo sobre la mujer en la organización.

**Erika Bek.** Afirma que en México la mujer todavía está luchando con una serie de factores de género para posicionarse en la vida profesional no obstante se enfrenta con un reto no menos importante que es: ¿cómo conservar y mantener el camino abierto en el ámbito profesional y al mismo tiempo ser una buena madre capaz de criar, educar y formar hijos sanos física y mentalmente.

Nos comparte su propia experiencia laboral y maternal, así como la forma en que ella fue resolviendo su situación y agradece a la empresa la flexibilidad que le brindaron en estos momentos cruciales de su vida.

Así mismo dentro de este capítulo se analizan cinco casos de mujeres que se enfrentan al rol laboral y al rol de madres. Se ha identificado que la mujer busca satisfacer las siguientes necesidades y deseos respecto a su rol de madre: Proveer a su hijo de un medio seguro, higiénico, cálido, armonioso. Darle alimentación adecuada y formarle hábitos alimenticios saludables.

Cuidarlo cuando está enfermo y curar sus heridas

Ver crecer a su hijo: ser testigo de sus primeras palabras, sonrisas pasos, etc.



## Desarrollo Humano Caminos de la autorreflexión y encuentro

Mujer: madre y profesional en la organización

Servicio Social Comunitario, experiencia límite que reta a responder el DESAFÍO existencial

La situación del bajo rendimiento académico: problema y misterio

Trabajo colaborativo: ventajas y dificultades

Apoyo emocional a un grupo de alumnos académicamente exitosos en sus relaciones socio-afectivas

Condiciones para crear equipos de alta dirección de alto rendimiento

El proceso de convertirse en persona a través del desarrollo emocional

Cómo los introyectos nos hacen tener miedo a la aventura

Creencias del hombre ejecutivo sobre la mujer en la organización.

Conocer a su hijo, saber como es, qué piensa, qué siente  
Comunicarse y jugar con su hijo.

Disfrutar su evolución, aprendizajes y descubrimientos

Formar, educar, guiar, acompañar, orientar, proteger, cuidar, acariciar, etc.

Respecto al rol laboral: El desempeño profesional contribuye en gran medida a la satisfacción de las necesidades en todos los niveles: alimento, vestido, albergue, protección, pertenencia, aceptación, reconocimiento, productividad, creatividad entre otras.

Es así como las teorías de Maslow y Victor Frankl se hacen presentes en esta investigación, tanto en las necesidades como en sentido y vida, se Concluye que cada persona tiene su propia misión que cumplir y es responsable de la realización de ésta tomando en cuenta las distintas circunstancias propias de la vida.

Concluye el capítulo con una propuesta para la mujer y madre profesional, considerando que existen muchas alternativas, pero que el factor inamovible se denomina Flexibilidad.



## Desarrollo Humano Caminos de la autorreflexión y encuentro

Mujer: madre y profesional en la organización

Servicio Social Comunitario, experiencia límite que reta a responder el DESAFÍO existencial

La situación del bajo rendimiento académico: problema y misterio

Trabajo colaborativo: ventajas y dificultades

Apoyo emocional a un grupo de alumnos académicamente exitosos en sus relaciones socio-afectivas

Condiciones para crear equipos de alta dirección de alto rendimiento

El proceso de convertirse en persona a través del desarrollo emocional

Cómo los introyectos nos hacen tener miedo a la aventura

Creencias del hombre ejecutivo sobre la mujer en la organización.

**Maria Concepción Castillo.** Inicia contextualizando que el presente trabajo del que se habla en este capítulo fue gestado en las comunidades más pobres del país, en donde por medio de un puente que atraviesa los prejuicios, se da el encuentro y la común-unió de jóvenes de clase social acomodada y habitantes de las llamadas micro-regiones de pobreza extrema de México.

En medio del encuentro es como los jóvenes se ven retados a responder al desafío existencial que les presenta la confrontación con el mundo. La problematización del conocimiento hasta ese momento acumulado llega a tocar límites muy profundos que pueden ayudar a que el joven signifique muchos de sus aprendizajes y encuentre preguntas que guiarán su vida y su quehacer profesional.

El renovado papel del servicio social comunitario es una de estas experiencias que se erige como un espacio de verdadero servicio que genera oportunidades de desarrollo y que se distingue por ser un lugar de encuentro con nuestros hermanos que viven en situaciones vulnerables y que al ser conocidas permite fortalecer en el alumno un sentido de conciencia, de solidaridad, de compromiso profundo.

El material utilizado, corresponde a información obtenida en dos entrevistas profundas y veinte ensayos de servicio social, una visita a una brigada de alumnos en su trabajo de campo, un taller de cierre de experiencias de servicio social.



## Desarrollo Humano Caminos de la autorreflexión y encuentro

Mujer: madre y profesional en la organización

Servicio Social Comunitario experiencia límite que reta a responder el DESAFIO existencial

La situación del bajo rendimiento académico: problema y misterio

Trabajo colaborativo: ventajas y dificultades

Apoyo emocional a un grupo de alumnos académicamente exitosos en sus relaciones socio-afectivas

Condiciones para crear equipos de alta dirección de alto rendimiento

El proceso de convertirse en persona a través del desarrollo emocional

Cómo los introyectos nos hacen tener miedo a la aventura

Creencias del hombre ejecutivo sobre la mujer en la organización.

Los programas de servicio social en que estos alumnos participaron son: brigadas educativas en la comunidad “El Coyote” en el Municipio de Colón, Querétaro en el proyecto educativo del videobachillerat. Brigadas educativas y una experiencia internship (experiencia práctica con valor académico para alumnos extranjeros que realizan intercambio internacional en el Tec. De Monterrey) en la región de Maconi, municipio de Cadereyta con el programa productivo de la Misión e Maconi IAP y la fundación comunitaria Vamos Querétaro A.C.

Los principales representantes citados en este capítulo son: Martín Buber, Gabriel Marcel Karl Jaspers, Miguel Jarquín y Paulo freire, quien propone una educación liberadora no bancaria y una acción social en donde el pueblo sea sujeto de su historia y su propio desarrollo.

Concluye compartiendo las palabras citadas por un alumno: Esta experiencia me tocó más por dentro que por fuera, me tocó el corazón y el alma. ¿cómo les explico lo que he visto, a quienes he conocido, qué significan las emociones d frustración y de extrañamiento que tengo. Aún no tengo idea, pero lo que si sé es que mi tiempo en la sierra gorda de Querétaro será uno e los mejores de mi vida.





## Desarrollo Humano Caminos de la autorreflexión y encuentro

Mujer: madre y profesional en la organización

Servicio Social Comunitario, experiencia límite que reta a responder el DESAFIO existencial

La situación del bajo rendimiento académico: problema y misterio

Trabajo colaborativo: ventajas y dificultades

Apoyo emocional a un grupo de alumnos académicamente exitosos en sus relaciones socio-afectivas

Condiciones para crear equipos de alta dirección de alto rendimiento

El proceso de convertirse en persona a través del desarrollo emocional

Cómo los introyectos nos hacen tener miedo a la aventura

Creencias del hombre ejecutivo sobre la mujer en la organización.

**Marielena Devars.** Narrará acerca de alumnos llamados “condicionados”, cuya condicionalidad la adquieren al reprobar un número determinado de materias y vuelven a ser considerados “alumnos regulares” al mejorar su rendimiento académico.

Se diseñaron y aplicaron talleres con la finalidad de brindarles herramientas para que los alumnos participantes hicieran frente al obstáculo que en el ámbito académico se les presenta, en un inicio se ofreció un taller denominado técnicas de estudio: en donde se les enseñaba como organizar su tiempo, mejorar sus apuntes y eficientizar su método de estudio. El énfasis solo estaba puesto en el aspecto académico.

Afirma que las personas que estaban a cargo del programa descubrieron que la dificultad académica era sólo una manera de hablar, de poner de manifiesto “aquello que en ese momento no se podía manejar” al final es un recurso de los alumnos para lograr un acercamiento para hablar de sus cosas, por lo cual se dieron a la tarea de afinar las actividades que atendía a la parte emocional, brindándoles un espacio estructurado en donde pudieran simbolizar a través de la palabra hablada, el juego y las representaciones vivenciales; todas las preocupaciones que acompañaban el momento por el cual estaba atravesando y que los limitaban en su logro académico.



## Desarrollo Humano Caminos de la autorreflexión y encuentro

Mujer: madre y profesional en la organización

Servicio Social Comunitario, experiencia límite que reta a responder el DESAFÍO existencial

La situación del bajo rendimiento académico: problema y misterio

Trabajo colaborativo: ventajas y dificultades

Apoyo emocional a un grupo de alumnos académicamente exitosos en sus relaciones socio-afectivas

Condiciones para crear equipos de alta dirección de alto rendimiento

El proceso de convertirse en persona a través del desarrollo emocional

Cómo los introyectos nos hacen tener miedo a la aventura

Creencias del hombre ejecutivo sobre la mujer en la organización.

Casi al mismo tiempo incluyeron a los padres de familia en diversas actividades, conscientes de que en la familia está el origen de lo que el adolescente expresa en un determinado momento, además del papel tan importante que los padres juegan en el sistema familiar.

Nos comparte en este capítulo el plan de estudios, reglamento y resultados que se obtuvieron, así como la temática referente a:

Del perfil del alumno condicionado

Del porqué: “Situación. Problema y misterio”

Del estigma de ser “alumno condicionado”

De la importancia de las emociones en el proceso enseñanza-aprendizaje

Del papel maestro en el proceso de enseñanza-aprendizaje

Afirma que un alumno que presenta problemas con el bajo rendimiento académico debe ser atendido en forma “integral” y que su dificultad radica no tanto en la capacidad que tenga para sobresalir en el plano escolar, sino en la actitud que éste tenga frente al estudio. Actitud que va a poder ser modificada en la medida en que el estudiante conjugue el saber teórico y el práctico con la vivencia de los problemas que le afectan como persona.

Concluye afirmando que alumnos condicionados siempre van a existir, en todas las escuelas, en todos los grados, y a los docentes nos corresponde no sólo abordar la parte del problema que en ese momento manifiestan como síntoma. También es nuestra responsabilidad hacernos cargo junto con ellos, de resolver la parte del misterio que los envuelve, solo así se producirá el cambio en ellos, que independientemente del impacto que tenga en su desempeño académico, va a darles la oportunidad de descubrir parte del sentido de vida que en estos momentos de su proceso están buscando.



## Desarrollo Humano Caminos de la autorreflexión y encuentro

Mujer: madre y profesional en la organización

Servicio Social Comunitario, experiencia límite que reta a responder el DESAFIO existencial

La situación del bajo rendimiento académico: problema y misterio

Trabajo colaborativo: ventajas y dificultades

Apoyo emocional a un grupo de alumnos académicamente exitosos en sus relaciones socio-afectivas

Condiciones para crear equipos de alta dirección de alto rendimiento

El proceso de convertirse en persona a través del desarrollo emocional

Cómo los introyectos nos hacen tener miedo a la aventura

Creencias del hombre ejecutivo sobre la mujer en la organización.

**Alicia Duhne.** Nos comparte en este capítulo algunas reflexiones acerca del trabajo colaborativo, afirma que es una necesidad mas que un estilo o forma de trabajo y que bien vale la pena que nuestras acciones las tomemos siempre pensando en cómo afectan a las personas que nos rodean.

Afirma que es importante dar cabida a la libertad, junto con la responsabilidad y cree que al lado de la estatua de la “Libertad” en N.Y. debería existir la estatua a la “Responsabilidad”, pues crecemos solo en la medida en que somos libres para tomar decisiones y tal vez de equivocarnos de vez en cuando.

El sentido de vida difícilmente lo podemos encontrar solo relacionado con nuestra propia persona, nos dicen los hermanos Linn en su libro, Descubriendo el propósito de mi vida, éste va casi siempre en relación con otras personas y ellas mismas me podrían ayudar a encontrarlo, si me lo propongo.

Los grupos, como los seres humanos tienen ciclos de vida que se parecen a los seres humanos, cita a Lauro Estrada en su libro El ciclo vital de la familia y considera las siguientes fases críticas en toda familia: desprendimiento, encuentro, hijos, adolescencia, vejez, así mismo el ciclo vital de la organización consta de varias etapas similares: I. Encuentro (desprendimiento y encuentro), II. Crecimiento (los hijos), III Conflictos (adolescencia), IV Reencuentro, V Renovación o muerte (Vejez).



## Desarrollo Humano Caminos de la autorreflexión y encuentro

Mujer: madre y profesional en la organización

Servicio Social Comunitario, experiencia límite que reta a responder el DESAFÍO existencial

La situación del bajo rendimiento académico: problema y misterio

Trabajo colaborativo: ventajas y dificultades

Apoyo emocional a un grupo de alumnos académicamente exitosos en sus relaciones socio-afectivas

Condiciones para crear equipos de alta dirección de alto rendimiento

El proceso de convertirse en persona a través del desarrollo emocional

Cómo los introyectos nos hacen tener miedo a la aventura

Creencias del hombre ejecutivo sobre la mujer en la organización.

Nos menciona: a la confianza como punto estratégico en las relaciones, La confianza es cosa de dos, fianza recíproca y cuando esta bilateralidad falla, también la confianza se reciente. Cita a Carlos Díaz quien afirma: Confiar es tener la certeza de que las promesas serán cumplidas; es adoptar una actitud positiva ante la vida, ante los demás; no es verles como un obstáculo en mi camino, sino como una ocasión para celebrar la fiesta de la vida; es descansar en ti, sin agobiarme en mi, propiciando un nosotros.

En este capítulo explica algunos factores que influyen para un buen trabajo colaborativo entre ellos:

Compartir un objetivo común.

Enriquecerse con las habilidades y cualidades de cada uno de sus miembros  
Moverse a la velocidad y dirección del grupo, sin dejar de tomar en cuenta la resistencia al cambio

propiciar la creatividad para el crecimiento del grupo, eliminando los “no se puede”, hacer a un lado los clichés o estereotipos que estorban

una buena comunicación

Respeto a las reglas del grupo

Fomentar la cohesión del grupo

Manejo adecuado de los conflictos

Concluye citando y explicando a los grupos vistos como sistemas, los cuales varían entre tres estilos básicamente: Autocrático, Laissez-faire y democrático o cooperativo.



## Desarrollo Humano Caminos de la autorreflexión y encuentro

Mujer: madre y profesional en la organización

Servicio Social Comunitario, experiencia límite que reta a responder el DESAFIO existencial

La situación del bajo rendimiento académico: problema y misterio

Trabajo colaborativo: ventajas y dificultades

Apoyo emocional a un grupo de alumnos académicamente exitosos en sus relaciones socio-afectivas

Condiciones para crear equipos de alta dirección de alto rendimiento

El proceso de convertirse en persona a través del desarrollo emocional

Cómo los introyectos nos hacen tener miedo a la aventura

Creencias del hombre ejecutivo sobre la mujer en la organización.

**Carmen Espinosa y Gabriela Pérez.** Este capítulo tiene como finalidad dar a conocer la importancia de impartir apoyo emocional a alumnos académicamente exitosos para mejorar, sus relaciones socio-afectivas.

Los métodos de enseñanza aplicados por el Instituto Tecnológico de estudios superiores de Monterrey ITESM, promueven la adquisición de habilidades y hábitos tales como el autoaprendizaje, capacidad de análisis, síntesis, trabajo en equipo, negociación, toma de decisiones, búsqueda y procesamiento de información, creatividad, orden, disciplina, puntualidad y amplio sentido de responsabilidad y organización.

Dicha preparatoria inculca en sus estudiantes la excelencia académica como un rasgo distintivo que manifiesta básicamente en dos grandes acciones: la capacidad de que los estudiantes de la preparatoria ITESM ingresen a cualquier universidad nacional o extranjera en la carrera que hayan elegido; y obtener con mayor efectividad niveles académicos superiores.

Para garantizar la formación integral de sus estudiantes dicha preparatoria incluye materias exclusivas del sistema ITESM denominadas “cursos sello” que se conocen con los nombres Formación Humana I, II, III.

Mencionan algunas características limitantes de estos grupos:

Participan poco en actividades extraacadémicas

Generalmente buscan mayor acercamiento con sus profesores

Compite entre ellos

En ocasiones no comparten conocimientos, prefieren trabajar de manera individual



## Desarrollo Humano Caminos de la autorreflexión y encuentro

Mujer: madre y profesional en la organización

Muchas veces no confían en la capacidad de sus compañeros. Piensan que siempre tienen la razón, se muestran arrogantes, faltos de consideración valoración hacia los demás

Servicio Social Comunitario, experiencia límite que reta a responder el DESAFIO existencial

Buscan tener el poder para obtener beneficios personales sin considerar en ocasiones las necesidades de los demás.

La situación del bajo rendimiento académico: problema y misterio

Algunas veces consideran a sus compañeros como inferiores y quieren manipularlos.

Trabajo colaborativo: ventajas y dificultades

Tienen gran necesidad de que se les reconozcan los méritos, cuidan mucho su imagen.

Apoyo emocional a un grupo de alumnos académicamente exitosos en sus relaciones socio-afectivas

No aceptan las críticas ni admiten que cometen errores.

Les falta autoconocimiento.

Condiciones para crear equipos de alta dirección de alto rendimiento

Muestran falta de sensibilidad y flexibilidad ante la diversidad de ideas y opiniones

El proceso de convertirse en persona a través del desarrollo emocional

En ocasiones son egoístas, nos les gusta compartir sus trabajos para que otros se den una idea de lo que se les pidió.

Cómo los introyectos nos hacen tener miedo a la aventura

Algunos de estos alumnos no se sienten valorados por sus padres o familiares mas cercanos, sino a partir de sus méritos, creen que sólo valen por sus calificaciones y es por eso que se preocupan por obtener los mejores resultados, concentrándose en el hacer y hacer exageradamente bien para obtener el amor, quizá esto les suceda por vivir en un estado de tensión y de angustia difícilmente soportable.

Creencias del hombre ejecutivo sobre la mujer en la organización.

Con base en todo lo antes mencionado surge una propuesta dentro de este capítulo que incluye: educación y enseñanza; el factor motivacional en el aprendizaje y la instrucción; inteligencia emocional; inteligencia intrapersonal; Inteligencia interpersonal; el papel del profesor en la motivación y la enseñanza; así como aplicaciones de pruebas: SOI, CE.



## Desarrollo Humano Caminos de la autorreflexión y encuentro

Mujer: madre y profesional en la organización

Servicio Social Comunitario, experiencia límite que reta a responder el DESAFIO existencial

La situación del bajo rendimiento académico: problema y misterio

Trabajo colaborativo: ventajas y dificultades

Apoyo emocional a un grupo de alumnos académicamente exitosos en sus relaciones socio-afectivas

Condiciones para crear equipos de alta dirección de alto rendimiento

El proceso de convertirse en persona a través del desarrollo emocional

Cómo los introyectos nos hacen tener miedo a la aventura

Creencias del hombre ejecutivo sobre la mujer en la organización.

**Jorge Garibay.** Afirma que en el líder de los equipos de alta dirección recae el éxito o el fracaso, y que estos equipos pueden trabajar con efectividad y generar un gran valor para la organización.

En este capítulo se desglosan cinco condiciones para lograr el éxito de un equipo de alta dirección:

*Establecer una Dirección clara y convincente.* Cuando se carece de lo anterior, se genera un vacío en el liderazgo, un vacío que todos los miembros se apresuran a llenar con sus propias prioridades y metas individuales, por lo cual es indispensable que las personas que tienden a estar en equipos de alta dirección, cuenten con metas definidas.

*Crear una estructura apropiada.* Con la dirección finalmente establecida, el Director general que espera crear un equipo exitoso también debe de poner en marcha una estructura apropiada para el equipo. Para hacer esto, el Director General debe fijar el tamaño y los límites del equipo, establecer sus procedimientos y especificar las normas de conducta que seguirá el equipo.

*Seleccionar a la gente adecuada.* Al analizar que clase de ejecutivos deben estar en los equipos de alta dirección, los resultados fueron los siguientes: Las personas en los equipos sobresalientes no eran ni mas brillantes, ni mas dinámicos, ni mas comprometidos que los miembros de equipos con menos logros. La contribución de las personas en los mejores equipos fue la capacidad de trabajar con otros. Ellos llevaron inteligencia emocional a la mesa.



## Desarrollo Humano Caminos de la autorreflexión y encuentro

Mujer: madre y profesional en la organización

Servicio Social Comunitario, experiencia límite que reta a responder el DESAFÍO existencial

La situación del bajo rendimiento académico: problema y misterio

Trabajo colaborativo: ventajas y dificultades

Apoyo emocional a un grupo de alumnos académicamente exitosos en sus relaciones socio-afectivas

Condiciones para crear equipos de alta dirección de alto rendimiento

El proceso de convertirse en persona a través del desarrollo emocional

Cómo los introyectos nos hacen tener miedo a la aventura

Creencias del hombre ejecutivo sobre la mujer en la organización.

*Apoyar al equipo de alta dirección.* Los Directores Generales que desean crear equipos sobresalientes deben intentar proporcionarles un soporte de organización fuerte, ofreciendo a sus miembros datos y pronósticos firmes, así como procurar que los miembros del equipo reciban capacitación y que sus esfuerzos sean recompensados adecuadamente.

*Ofrecer desarrollo.* Los Directores Generales que son líderes de equipos sobresalientes revisan periódicamente el rendimiento del equipo. Llevan a cabo juntas para discutir cómo está funcionando el equipo, qué está haciendo mejor, qué está haciendo de manera deficiente y que han aprendido él y sus miembros.

Para los ejecutivos que nunca han manejado un equipo de alta dirección, o para aquellos cuya experiencia pasada los ha hecho dudar del trabajo en equipo en el ámbito ejecutivo, las cinco condiciones anteriores ofrecen un mapa para crear equipos de alta dirección exitosos.





## Desarrollo Humano Caminos de la autorreflexión y encuentro

Mujer: madre y profesional en la organización

Servicio Social Comunitario, experiencia límite que reta a responder el DESAFÍO existencial

La situación del bajo rendimiento académico: problema y misterio

Trabajo colaborativo: ventajas y dificultades

Apoyo emocional a un grupo de alumnos académicamente exitosos en sus relaciones socio-afectivas

Condiciones para crear equipos de alta dirección de alto rendimiento

El proceso de convertirse en persona a través del desarrollo emocional

Cómo los introyectos nos hacen tener miedo a la aventura

Creencias del hombre ejecutivo sobre la mujer en la organización.

**Maria Elena González.** Afirma que el presente capítulo nos narra acerca del Proceso de convertirse en persona a través del desarrollo emocional de los niños. Es un esfuerzo que pretende provocar un espacio de reflexión en el adulto, potenciador y facilitador de los niños.

Entrar en el mundo emocional del niño es viajar a través de nosotros mismos y re-encontrarnos ; es recibir para dar, y dar para ser, porque este es acaso, nuestro único espejo verdadero.

Las emociones implican movimiento, son como lo explica el Dr. Alejandro Di Grazia, mecanismos que funcionan como una luz indicadora que nos permite tomar decisiones y reaccionar, las emociones nos permiten enjuiciar las situaciones que vivimos y nos ayudan a comprender nuestra actuación y las de los demás.

Las cinco emociones básicas: amor, miedo, alegría, tristeza, enojo nos dan la posibilidad de detectar situaciones de peligro, situaciones en donde nos encontramos en desventaja, crear vínculos con otras personas, así como nos generan paz y tranquilidad.

Las relaciones emocionales, de esta manera, inician una serie de respuestas fisiológicas y de comportamiento que expresamos a través de los movimientos faciales y corporales que a su vez generan emociones y reacciones en otras personas. Sentir y pensar son procesos entrelazados, y de esta manera, nuestro pensamiento determina el grado de sensibilidad y profundidad de nuestro mundo emocional.



## Desarrollo Humano Caminos de la autorreflexión y encuentro

Mujer: madre y profesional en la organización

Servicio Social Comunitario, experiencia límite que reta a responder el DESAFIO existencial

La situación del bajo rendimiento académico: problema y misterio

Trabajo colaborativo: ventajas y dificultades

Apoyo emocional a un grupo de alumnos académicamente exitosos en sus relaciones socio-afectivas

Condiciones para crear equipos de alta dirección de alto rendimiento

El proceso de convertirse en persona a través del desarrollo emocional

Cómo los introyectos nos hacen tener miedo a la aventura

Creencias del hombre ejecutivo sobre la mujer en la organización.

De acuerdo con lo que Goleman expone, la sugerencia dirigida a la persona adulta va en sentido de propiciar un ambiente cotidiano que permita al niño. Primero el autoconocimiento emocional, es decir la capacidad de conocer y reconocer sus propias emociones, de ese modo el repentino dolor de cabeza de Pepe se puede llamar frustración. La siguiente etapa consiste en enseñarle al niño a manejar sus emociones, esto es a tener mas tolerancia ante sus frustraciones, a tener mas control ante la manifestación del enojo, menos comportamientos autodestructivos, mejor manejo el estrés, la soledad y la ansiedad. Esto va en sentido de permitirle expresar sus emociones con libertad, pero moderar la reacción para evitar ser destructivo hacia si y hacia los demás.

Narra cinco historias cinco emociones, a través de ellas conocemos el comportamiento y las respuestas de los niños, sus orígenes y principalmente, nos permite reconocer la importancia de nuestra presencia como adultos en el desarrollo de los pequeños, la importancia del contacto físico, las caricias y las palmaditas.



## Desarrollo Humano Caminos de la autorreflexión y encuentro

Mujer: madre y profesional en la organización

Servicio Social Comunitario, experiencia límite que reta a responder el DESAFÍO existencial

La situación del bajo rendimiento académico: problema y misterio

Trabajo colaborativo: ventajas y dificultades

Apoyo emocional a un grupo de alumnos académicamente exitosos en sus relaciones socio-afectivas

Condiciones para crear equipos de alta dirección de alto rendimiento

El proceso de convertirse en persona a través del desarrollo emocional

Cómo los introyectos nos hacen tener miedo a la aventura

Creencias del hombre ejecutivo sobre la mujer en la organización.

Frecuentemente con la intención de respetar las emociones en los niños, los adultos permiten su libre manifestación, obstaculizando de esta manera su desarrollo social ejemplo: Esta bien sentir miedo por el abuelito anciano, pero no está bien patearlo; está bien sentir enojo cuando la maestra pone un límite, pero no está bien insultarla; cuando Helen va a tener un exámen se siente ansiosa, esto le permite estudiar con ahínco, pero si se muerde las uñas se hace daño.

Siendo las emociones energía necesitan liberarse en los niños. Por eso cantar, dibujar, correr en el jardín o patear una pelota dan al niño la oportunidad de “sacar” la energía y poder pasar a la etapa del diálogo. Concluye afirmando que: los niños no somos nosotros, son su propio “yo” en formación, sus emociones no son las nuestras, son las suyas y merecen ser respetadas, validadas y sobretodo, escuchadas. Para eso hay que abrir los ojos , agudizar el oído, despejar la mente, y poner atención, mucha atención al laberinto de emociones. Educar ayuda al niño, con nuestro testimonio principalmente, es ayudarle a aceptar a los demás.



## Desarrollo Humano Caminos de la autorreflexión y encuentro

Mujer: madre y profesional en la organización

Servicio Social Comunitario, experiencia límite que reta a responder el DESAFÍO existencial

La situación del bajo rendimiento académico: problema y misterio

Trabajo colaborativo: ventajas y dificultades

Apoyo emocional a un grupo de alumnos académicamente exitosos en sus relaciones socio-afectivas

Condiciones para crear equipos de alta dirección de alto rendimiento

El proceso de convertirse en persona a través del desarrollo emocional

Cómo los introyectos nos hacen tener miedo a la aventura

Creencias del hombre ejecutivo sobre la mujer en la organización.

**María Estela López.** Inicia citando la definición de introyecto por Erving Polster la cual dice: Es el modo genérico de interacción entre el individuo y su ambiente. La persona que se ha tragado enteros los valores de sus padres, su escuela, y su sociedad requiere que la vida continúe siempre igual.

Afirma que del análisis de la definición anterior concluye que un introyecto es un modelo mental, un paradigma que alimenta la seguridad, una norma o criterio que se elige para resolver cierta situación de vida, una forma neurótica de enfrentar al mundo.

Para realizar este capítulo se realizaron 20 encuestas a mujeres de religión católica y profesionistas entre los 30 y 35 años de las cuales se eligieron tres y se les realizaron algunas de las siguientes preguntas:

¿qué piensas acerca del matrimonio?

¿qué representó para ti el divorcio?

¿cómo sientes la mirada de las personas cuando dices que eres divorciada?

¿cuáles han sido los momentos más difíciles de tu divorcio?

¿cómo percibes que tus hijos están viviendo el divorcio?

De las respuestas obtenidas en las anteriores entrevistas se puede concluir que los introyectos impiden exigir algo que por derecho corresponde, el valor de una persona se encuentra en la enriquecedora aceptación de la diferencia. Concluye afirmando que la clave está en poder darse cuenta que se pierde o se gana al establecer los valores propios.



## Desarrollo Humano Caminos de la autorreflexión y encuentro

Mujer: madre y profesional en la organización

Servicio Social Comunitario, experiencia límite que reta a responder el DESAFIO existencial

La situación del bajo rendimiento académico: problema y misterio

Trabajo colaborativo: ventajas y dificultades

Apoyo emocional a un grupo de alumnos académicamente exitosos en sus relaciones socio-afectivas

Condiciones para crear equipos de alta dirección de alto rendimiento

El proceso de convertirse en persona a través del desarrollo emocional

Cómo los introyectos nos hacen tener miedo a la aventura

Creencias del hombre ejecutivo sobre la mujer en la organización.

**Ma. Lourdes Olvera.** Inicia este capítulo con el siguiente cuestionamiento:  
¿Hay crisis de identidad en el hombre? Realiza entrevistas a algunos hombres ejecutivos para conocer sus opiniones.

Un nuevo feminismo surge a finales de los años sesenta en EUA y Europa, éste se ha extendido a todo el resto del mundo, no así hasta los años setentas en América del Norte, África y el Oriente, mucho se empezó a cuestionar la subordinación de la mujer y sobre las diferencias marcadas comparadas con el hombre, esto llevó a cuestionar a muchos antropólogos, si lo que caracteriza al hombre es algo con lo que nacieron o algo adquirido culturalmente.

Afirma que el hombre alberga sentimientos de confusión, ante el desarrollo de la mujer, en los diferentes ámbitos sociales, por lo cual algunos hombres tienen una actitud de aprendizaje hacia un rol más compartido de colaboración y hasta de competencia sana, con una visión de complemento, otros en cambio han tomado una actitud de defensa, agresión y/o competencia desleal hacia el sexo opuesto, haciendo juicios sobre el cerebro, personalidad y sentimientos de la mujer para justificar su “evolución y desarrollo”

La mujer se ha ido incorporando en la sociedad y en el mundo laboral con reglas hechas por el hombre y para el hombre, no se pensaba en las necesidades de las mujeres, es por esto, que ahora la mujer muchas veces se siente frustrada pues en la actualidad desempeña roles de hombre y mujer al mismo tiempo, lo cual la lleva a un agotamiento físico y mental, es decir, aunado a trabajar para una organización, tiene que organizar el buen funcionamiento de su hogar, incluyendo la educación de los hijos.



## Desarrollo Humano Caminos de la autorreflexión y encuentro

Mujer: madre y profesional en la organización

Servicio Social Comunitario, experiencia límite que reta a responder el DESAFÍO existencial

La situación del bajo rendimiento académico: problema y misterio

Trabajo colaborativo: ventajas y dificultades

Apoyo emocional a un grupo de alumnos académicamente exitosos en sus relaciones socio-afectivas

Condiciones para crear equipos de alta dirección de alto rendimiento

El proceso de convertirse en persona a través del desarrollo emocional

Cómo los introyectos nos hacen tener miedo a la aventura

Creencias del hombre ejecutivo sobre la mujer en la organización.

Menciona que en la revista Paula se editó un artículo denominado Hombres, ¿qué les pasa? Hacen referencia a un artículo de la revista inglesa The economist publicada en 2001; el artículo habla sobre el abatimiento masculino que empieza a cundir en los EUA, Inglaterra y Francia. El texto titulado *A veces es duro ser hombre* da cuenta de los malos ratos que están pasando los varones de países desarrollados en el mercado laboral, en los tribunales familiares, sus derechos civiles, en los asuntos sexuales y en sus emociones, todo causado por las “insensibles y competitivas mujeres” ha raíz de este.

Comenta que muchos hombres no desean que las cosas cambien, el trabajo ha sido para ellos un lugar de refugio dónde olvidan los problemas de los hijos, la cuestión económica de las necesidades del hogar, las quejas o reproches de la esposa el asunto aquí, es que ahora también está pasando con la mujer, ya no quiere fijar su atención en las cuestiones familiares y del hogar, ahora también como el hombre, el trabajo se está volviendo en un refugio, en un lugar de retos, en donde se pone a prueba la autoestima, la aceptación social, la capacidad, el potencial y muchas cosas mas. Se cuestiona acerca de lo que va a pasar con el sistema social que es la familia?

La mujer ha ido dejando atrás sus roles tradicionales y ha ido dominando cada vez mas roles diferentes y nuevos, en cambio el hombre se ha mantenido como un observador que siente que le están quitando derechos, piso, jerarquía, su feudo. Es cierto el varón está confundido, relegado, no sabe que hacer con la mujer porque su identidad, su rol, su individualidad nunca había sido cuestionada, ahora ha tenido que negociar, pactar, y aceptar que la otra parte, la pareja, también tiene voz y voto, vive su propia vida.