



## Curso de Inteligencia Emocional y Manejo del Estrés

### UNIDAD 2.6 LA SUPERACIÓN Y REALIZACIÓN EN EL TRABAJO.

- Una vez dentro de la unidad, te encontrarás con una serie de actividades encaminadas a reforzar el aprendizaje (consisten en preguntas de reflexión, en análisis de casos, en cuestionarios de autoconocimiento, etc). Estas actividades serán revisadas por tu tutor, sirviendo de evaluación práctica del curso. Las reconocerás fácilmente porque se encuentran en un formato diferente al resto del contenido, en un recuadro coloreado, teniendo como peculiaridad el que deben ser respondidas en el propio sistema. Para poder pasar a la unidad siguiente, deberás terminar las actividades de la unidad anterior. Formará parte de la calificación final; en concreto, supone el 30% de la calificación final.
- Al final de cada una de las unidades, te encontrarás con un enlace que te llevará a un cuestionario de evaluación, que servirá de **evaluación teórica** del curso. La nota final del curso se hallará con la media de todos estos cuestionarios de evaluación, siendo la máxima nota un 5. De los 5 puntos restantes, 3 corresponden a las actividades prácticas y los otros 2, a la asistencia y participación activa en el curso (*medidas, automáticamente, a través del software "Psicoaula", recogiendo la participación en foros, chat, uso del correo, número de horas empleadas en las unidades, etc.*).
- En el enlace "**Espacio Tutorial**" del menú de la parte izquierda, encontrarás mayor información acerca del curso y de la unidad correspondiente, además de indicaciones de cómo funciona Psicoaula y algunas preguntas frecuentes acerca del software.
- Para cualquier duda, aclaración o ayuda, no dudes en contactar con los tutores utilizando las herramientas de comunicación que te ofrece el software "Psicoaula".
- También puedes plantear tus dudas, para una respuesta más rápida, a través del correo electrónico [info@tafor.net](mailto:info@tafor.net) y/o a través de los teléfonos **922 255 149** y **902 106 758**.

### REMARQUES

■ **BIENVENID@** al curso de **Inteligencia Emocional y Manejo del Estrés**. Ésta es la Unidad 2.6: **La superación y realización en el trabajo**. Para navegar por la unidad, utiliza los botones de la parte superior o inferior derecha.

■ El botón **ÍNDICE** te llevará al temario de la unidad, pudiendo desplazarte rápidamente por la misma.

■ El botón **MAPA CONCEPTUAL** te llevará a un esquema gráfico de la unidad.

■ El botón **ESPACIO TUTORIAL** te posibilitará descargarte artículos relacionados, consultar la bibliografía, etc.

■ Pulsando el botón **METADATA** accederás a información sobre la





## UNIDADES DEL CURSO "Inteligencia Emocional y Manejo del Estrés"

- 1.1 La naturaleza de las emociones
- 1.2 La naturaleza de las emociones II: emociones básicas
- 1.3 ¿Para qué sirven las emociones?
- 1.4 ¿Soy inteligente emocionalmente?
- 1.5 Mejorando mi inteligencia emocional I: La expresión y comprensión de las emociones
- 1.6 Mejorando mi inteligencia emocional II: Técnicas de encauce y regulación emocional
- 1.7 Las inteligencias alternativas
- 1.8 La Autoconfianza I: definiciones
- 1.9 La Autoconfianza II: aplicaciones
- 2.1 ¿Qué es el estrés?
- 2.2 El estrés en el trabajo
- 2.3 Evitar el tedio y defenderse del estrés
- 2.4 Frustración y estrés
- 2.5 Los estilos de afrontamiento ante los problemas
- ➡ 2.6 La superación y realización en el trabajo

### ÍNDICE DE LA UNIDAD 2.6

#### 1. INTRODUCCIÓN ➡

#### 2. PERSPECTIVA HISTÓRICA, SOCIAL Y PERSONAL DEL TRABAJO ➡

##### 2.1 La base del trabajo ➡

##### 2.2 Construcción histórica del trabajo ➡

##### 2.3 Fecha de cambio del concepto de trabajo ➡

##### 2.4 Concepto actual del trabajo ➡

### REMARQUES

■ Pulsando sobre este icono ➡, podrás acceder directamente al punto al que hace referencia, lo que te permite moverte por los contenidos de una manera libre y rápida.

### **3. DOS CONCEPCIONES DEL TRABAJO** ➡

**3.1** ¿Cuáles son las causas y consecuencias de vivir el trabajo como una obligación o un castigo? ➡

**3.2** ¿Cuáles son las causas y consecuencias de vivir el trabajo como un medio de realización personal? ➡

### **4. ¿HASTA QUÉ PUNTO DISFRUTAS TRABAJANDO?** ➡

### **5. LA REALIZACIÓN A TRAVÉS DEL TRABAJO** ➡

### **6. LOS BENEFICIOS DE LA SATISFACCIÓN Y LA REALIZACIÓN LABORAL** ➡

### **7. ¿CÓMO REALIZARME Y DISFRUTAR TRABAJANDO?** ➡

### **8. Edificio para fundamentar la Realización Profesional del profesor** ➡

**8.1** Aptitudes ➡

**8.2** Intereses ➡

**8.3** Moldes Mentales Interferentes ➡

**8.4** Moldes Mentales Moldes de Optimización centrados en la Tarea ➡

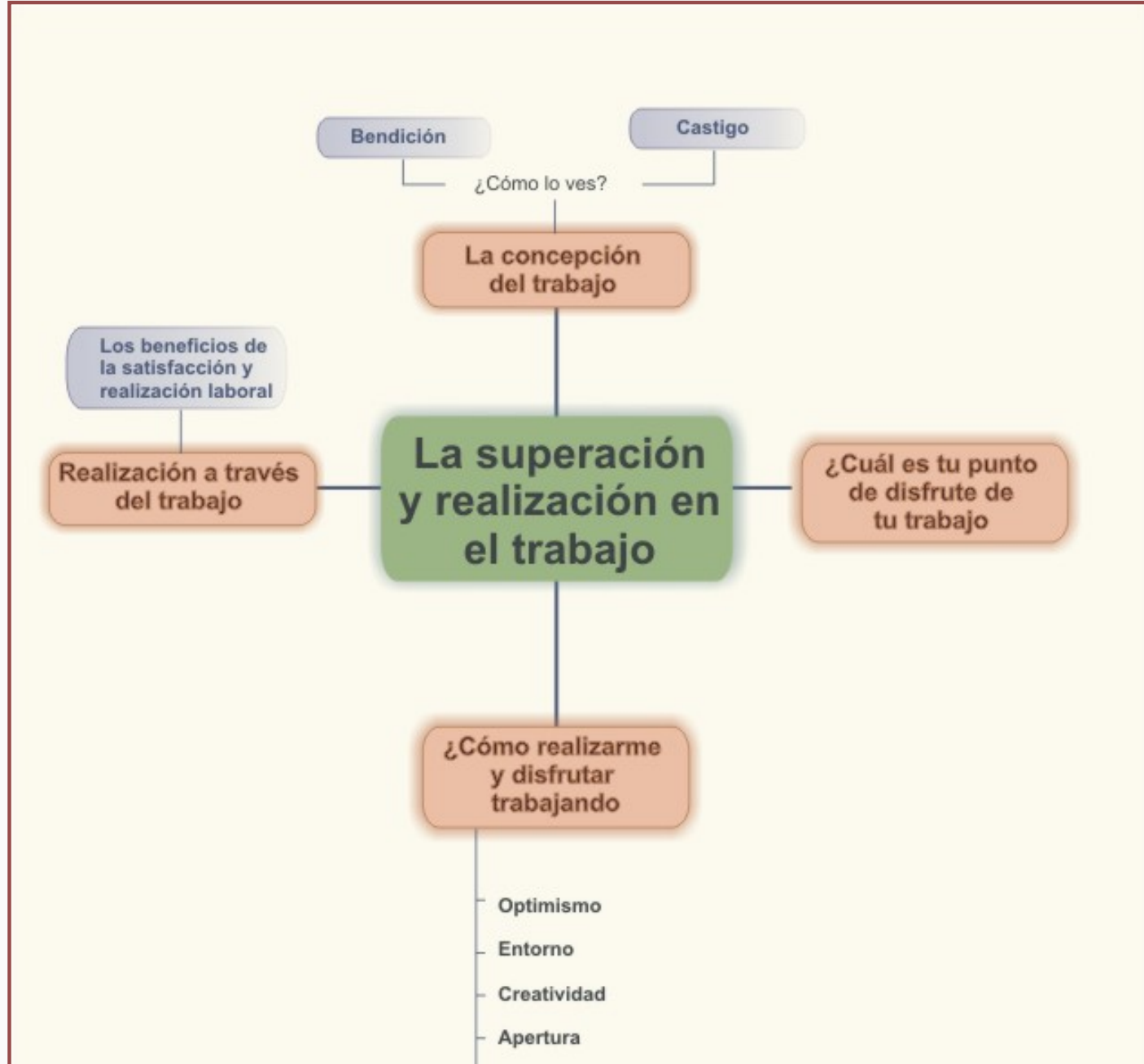
**8.5** Moldes Mentales Moldes de Optimización centrados en las Personas ➡

### **9. REFLEXIÓN FINAL** ➡

### **10. EVALUACIÓN** ➡



### MAPA CONCEPTUAL



### REMARQUES

Acude al **mapa conceptual** siempre que desees y cada vez que te encuentres perdido en la unidad. Te dará una visión nítida y esquematizada de todos los contenidos tratados en la unidad.

- Apertura
- Planificación
- Compañerismo
- Amplitud



**Mapa  
Conceptual**



## METADATA

### Universidad de Salamanca:

---

#### Directora Académica

- Silvia Fernández Rivas  
Profesora Asociada de La Universidad de Salamanca

### Coordinador de los cursos de formación:

---

- Sergio Blanc Chueca

### Responsable de los cursos del País Vasco:

---

- Iñaki Etxeberria Garmendia

### Equipo Técnico del Instituto Tafor Psicotecnia:

---

#### Equipo Técnico

- Sergio Blanc Chueca
- Juan Francisco García González
- Juan Miguel Martín Peña
- Walter Martín Waló
- M<sup>a</sup> del Mar Vera Ramos

#### Equipo de Actualización

- Efraín González Linares
- Noelia Morín Pérez

#### Tutores

- Sergio Blanc Chueca

## REMARQUES

■ En los metadata se presentan las referencias de **autoría y otros datos de interés** respecto de la unidad.

👤 María Goretti Fernández Santos

**Título de la Unidad Didáctica:**

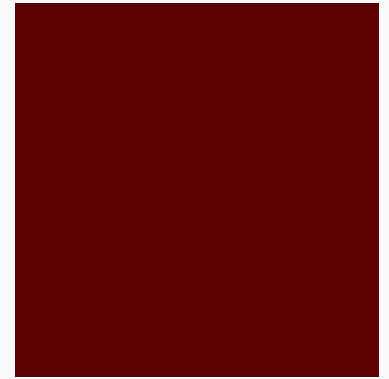
---

👤 La superación y realización en el trabajo.

**Título del Curso:**

---

👤 Inteligencia Emocional y Manejo del Estrés



**Metadata**

## 1. INTRODUCCIÓN

Si reflexionas un instante sobre el tiempo que dedicamos al trabajo, podrás observar que éste ocupa una **tercera parte de nuestra vida** (ocho horas al día, cinco días a la semana...).

Trabajar es más importante de lo que puede parecer a simple vista. A través del trabajo el ser humano canaliza y satisface sus necesidades vitales, garantiza su **bienestar económico**, ejercita su **capacidad intelectual**, se relaciona con **los demás**, se **autorrealiza** y, a su vez, todo esto incide directamente en su **autoestima** y **felicidad personal**.

Muchas veces **no resulta agradable** el trabajo que realizamos, ni el lugar en que se desarrolla, ni las personas con las que tenemos que compartir las tareas, ni el sentido del mismo, ni los resultados, ni los beneficios, ni las tensiones, ni las prisas, ni las complicaciones que se generan... Sin embargo, debemos hacer un esfuerzo para analizar todas esas circunstancias, a través de esta unidad, especialmente **las variables que dependen de nosotros mismos**, a fin de podernos sentir un poco más cómodos en el trabajo, sacarle mayor provecho y, sobre todo, tener la posibilidad de que sea uno de los modos en que podamos realizarnos satisfactoriamente.

La felicidad personal se construye con diferentes proyectos: amor de pareja, familia, amistades, diversiones, aficiones y trabajo.

**¿Cuánto contribuye el trabajo en tu felicidad personal?**

**Disfrutar del trabajo** no significa que pases las horas muertas charlando con tus compañeros y dejar inconclusas las cosas que tienes que hacer. Es mucho más que eso. Es sentirte identificado con un **proyecto** y, al mismo tiempo, mantener el equilibrio entre tu vida personal y profesional.

Así que en esta unidad pretendemos ver la importancia que tiene la **superación y la realización en nuestro trabajo**, así cómo diferentes sugerencias para conseguirlo. Para empezar, es conveniente tener una visión de conjunto de lo que significa el trabajo. Por eso, comenzaremos por ver cuál es la concepción del trabajo

### REMARQUES

☛ Locke (1976) definió la satisfacción laboral como un "estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto".

☛ Lo que hay que remarcar es que la satisfacción procede de cómo sea esa percepción o interpretación subjetiva del trabajo, aunque existan razones objetivas para ello.



desde una **perspectiva histórica, social y personal.**



## 2. PERSPECTIVA HISTÓRICA, SOCIAL Y PERSONAL DEL TRABAJO

Profundizar en lo que el trabajo significa nos puede ayudar a saberlo afrontar de otra manera. **Aquí tienes cuatro planteamientos que debes pulsar uno a uno para encontrar las respuestas.**

1	2	3	4
La base del trabajo	Construcción histórica	Fecha de cambio del concepto de trabajo	Concepto actual del trabajo
<p>¿Cuál es la base del trabajo? Si alguien te dijera que se explica combinando los siguientes conceptos, ¿qué pensarías?:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Supervivencia</li> <li>-Castigo</li> <li>-Bienestar social</li> <li>-Inteligencia</li> <li>-Tendencia perfectiva</li> <li>-Realización</li> </ul> <p>¿Sabrías enlazar todo esto?</p> <p><a href="#"><u>PULSA PARA COMPRENDERLO</u></a></p>	<p>¿Qué pensarías si te dijeran que el concepto de trabajo es una construcción histórica? ¿El concepto de trabajo ha sido igual en todas las épocas? ¿Crees que el concepto que tenemos de trabajo es una concepción reciente?</p> <p><a href="#"><u>PULSA PARA COMPROBARLO</u></a></p>	<p>¿Hay una fecha histórica, un siglo, en que se puede pensar que cambia sustancialmente el concepto de trabajo? ¿En la Edad Media, en el Renacimiento, en el siglo XVIII, en el siglo XIX o en el XX? ¿Por qué?</p> <p><a href="#"><u>PULSA PARA COMPROBARLO</u></a></p>	<p>¿Qué supone el trabajo en la actualidad para las personas y los pueblos?</p> <p><a href="#"><u>PULSA PARA COMPROBARLO</u></a></p>

### REMARQUES

■ Cuanto más grato sea el desempeño de nuestro trabajo, mayores serán las oportunidades de implicarnos y crecer profesional y personalmente.



Desde un punto de vista práctico, la gente vive el trabajo según dos concepciones principales. Avanza para verlo.

## 2.1 La base del trabajo

4.1
<p><b>La base del trabajo</b></p> <p>¿Cuál es la base del trabajo? Si alguien te dijera que se explica combinando los siguientes conceptos, ¿qué pensarías?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Supervivencia</li> <li>-Castigo</li> <li>-Bienestar social,</li> <li>-Inteligencia</li> <li>-Tendencia perfectiva</li> <li>-Realización</li> </ul> <p>¿Sabrías enlazar todo esto?</p>

« El trabajo se justifica básicamente como necesidad de esfuerzo de los humanos para la **supervivencia**. Es visto como **castigo** en la perspectiva tradicional, tal como indica La Biblia. Es considerado como la principal causa del **bienestar social** actual y, también, como un **potencial psicológico** fundamental para la **realización** y **bienestar subjetivo personal**.

« El trabajo es una característica antropológica propia de la naturaleza humana, fruto de la **inteligencia** y de su tendencia a **perfeccionar** la realidad, partiendo de sus necesidades de **supervivencia**. Tallar la piedra es un esfuerzo inteligente para utilizarla como arma en la caza de animales ante la necesidad de supervivencia, pero pulirla es todavía más un símbolo del trabajo como perfeccionamiento de los medios existentes y como forma de **realización**.

### REMARQUES

■ Una gran aspiración de la humanidad ha sido alcanzar un nivel de funcionamiento automatizado a través de las máquinas que permitiera todos los bienes posibles y, de esa forma, liberarnos del trabajo.



■ Sin embargo, este sueño, además de lo negativo de los sueños que nos hacen huir de la realidad, encierra una concepción negativa del trabajo. Sin poder trabajar, ¿cuánta gente se suicidaría o se deprimiría?

**Vuelve atrás** al cuadro de perspectiva histórica, social y personal.



3/22

## 2.2 Construcción histórica del trabajo

2.2
Construcción histórica
<p>¿Qué pensarías si te dijeran que el concepto de trabajo es una construcción histórica? ¿El concepto de trabajo ha sido igual en todas las épocas? ¿Crees que el concepto que tenemos del trabajo es concepción reciente?</p>

« Es cierto que el concepto de trabajo es una **construcción histórica**, pues no es lo mismo el concepto de trabajo de un hombre primitivo o de un pastor, con una vida sosegada, dedicando un mínimo esfuerzo a las labores de conducción, control y ordeño del ganado, que el de un obrero metalúrgico o un empleado de los grandes almacenes. En este sentido, no es igual el trabajo como **supervivencia** que el trabajo como **acumulación de riqueza**. De hecho, en el neolítico, con la acumulación de ganado, con la recolección y reserva de productos en los graneros, con el comercio o intercambio se va desarrollando los objetivos de riqueza y trabajo.

« El trabajo, sin embargo, tal como lo concebimos hoy, como medio de **esfuerzo individual**, sometido a unas **pautas**, a **un espacio y a un tiempo**, **organizado**, **coordinado** en **contextos colectivos**, tal como las fábricas, las oficinas o los centros educativos o sanitarios, y dirigido a la **máxima productividad**, es una **concepción reciente**. Por lo tanto, el concepto de trabajo es resultado de una construcción. No siempre ha estado asociado a las ideas de creación de valor, transformación de la naturaleza y realización personal, según Dominique Méda <sup>(1)</sup>.

### REMARQUES

El concepto negativo del trabajo se asocia a las condiciones tradicionales de vida donde para sobrevivir era imprescindible realizar grandes esfuerzos físicos y para progresar, especialmente en las obras públicas, se requería el esfuerzo de muchas personas, generalmente utilizadas como esclavos.



(1) Dominique Méda, 1995. "Le fin de la valeur travail?", agosto-setiembre *Revista Esprit* (París).

**Vuelve atrás** al cuadro de perspectiva histórica, social y personal.



4/22

## 2.3 Fecha de cambio del concepto de trabajo

3
<b>Fecha de cambio del concepto de trabajo</b>
¿Hay una fecha histórica, un siglo, en que se puede pensar que cambia sustancialmente el concepto de trabajo?
¿En la Edad Media, en el Renacimiento, en el siglo XVIII, en el siglo XIX o en el XX? ¿Por qué?

« El trabajo, a partir del **siglo XVIII**, como dice el autor citado <sup>(1)</sup> “es a la vez el medio empleado para **aumentar la riqueza y el factor de emancipación de la persona**, cuyo lugar en la sociedad empieza a reconocerse”. Lo de emancipación hay que valorarlo porque cualquier persona sin tierras o recursos estaba sometida a la servidumbre de un señor o las limosnas. El trabajo, a partir de entonces, supone un contrato negociable, que a cambio de la prestación individual recibe un sueldo que permite cierto nivel de bienestar y de autonomía.

« Hay que tener en cuenta que ese cambio conceptual del trabajo en el siglo XVIII **no se da en todos los lugares** de la Tierra. Acontece en las sociedades más avanzadas. De hecho, la concepción tradicional del trabajo se ha mantenido hasta hace poco en los países más tradicionales y hoy día se sigue manteniendo en muchos países subdesarrollados.

« Siguiendo con los países más desarrollados del siglo XVIII, hay que señalar que la suma de todos los esfuerzos individuales sirve para enriquecer la nación, integrar al individuo en el conjunto social y regular las relaciones sociales. Sin embargo, "en aquel entonces **el trabajo no se valoraba ni glorificaba**".

## REMARQUES

■ En la medida en que la mano de obra bruta es sustituida por la máquina y los trabajos se basan en el empleo de la mente o de ciertas habilidades específicas, se va cambiando la concepción del trabajo.

■ La aparición en las ciudades de las grandes fábricas e industrias genera un panorama inédito de lo que es la vida laboral.



(1) Dominique Méda, 1995. "Le fin de la valeur travail?", agosto-setiembre *Revista Esprit* (París).

**Vuelve atrás** al cuadro de perspectiva histórica, social y personal.



5/22

## 2.4 Concepto actual del trabajo

4
<b>Concepto actual del trabajo</b>
¿Qué supone el trabajo en la actualidad para las personas y los pueblos?

« Sobre el hecho de que el trabajo no se valoraba ni se enaltecía, el **siglo XIX** añade una dimensión fundamental. El movimiento consiste en considerar el poder del trabajo para **transformar el mundo, civilizándolo y humanizándolo**, al mismo tiempo que transforma al individuo permitiéndole poner de manifiesto sus potencialidades. En este sentido, se considera que **el trabajo es la modalidad esencial de plenitud humana, individual y colectiva**. Esta perspectiva es asumida, en general, por la corriente socialista, cristiana y capitalista.

« Sin embargo, el pensamiento socialista pondrá en relieve que la lucha política debe reducir el tiempo del trabajo real, **alienado**, para ensanchar el trabajo **liberado** o creador.

« En cualquier caso, el trabajo es hoy el principal medio de **vinculación social y de realización individual**, a la vez que se ha convertido “en una actividad encargada de realizar el conjunto de los **sueños individuales y sociales**” <sup>(1)</sup>.

---

(1) Dominique Méda, 1995. "Le fin de la valeur travail?", agosto-setiembre *Revista Esprit* (París).

---

### REMARQUES

■ El desarrollo industrial, especialmente en el siglo XIX, con la concentración de mano de obra en las ciudades (proletariado) a diferencia de los trabajos agrícolas o artesanos, supuso una revolución social y un planteamiento crítico de la situación de los trabajadores: por una parte, la explotación económica, propia del capitalismo salvaje de los primeros tiempos; por otra, el tedio y automatismo del trabajo, derivado de las actividades rutinarias que requería el maquinismo.



**Vuelve atrás** al cuadro de perspectiva histórica, social y personal.

### 3. DOS CONCEPCIONES DEL TRABAJO

Algunas personas poseen la creencia de que **el trabajo es un castigo** y, cada vez que tienen que trabajar, en lugar de animarse para enfrentarse a las tareas diarias, se desaniman y aceptan tristemente la realidad, no implicándose ni disfrutando con lo que hacen.

Cualquier día por la mañana podemos escuchar comentarios quejosos o negativos por los pasillos, en las cafeterías, en la calle o, si no, observamos caras largas mientras la gente va a trabajar. Eso nos indica que hay gente con una concepción del trabajo como castigo.

La siguiente frase bíblica simboliza al trabajo como **castigo**. **Pulsa sobre ella, para que consideres cuáles son las causas y consecuencias:**

"Ganarás el pan con el sudor de tu frente"

Otras personas consideran que **el trabajo es una bendición**, pues, además de proporcionar medios para vivir y disfrutar, es una ocasión especial para realizarse. Desde esta perspectiva, el trabajo no representa una necesidad impuesta, sino una expresión creadora, una oportunidad para ser uno mismo y desarrollar todas las energías que lleva uno dentro en acciones constructivas como lo que puede hacer cualquier artista. Por lo tanto, las personas con esta disposición consideran su trabajo como una oportunidad de aprendizaje y de desarrollo personal y profesional.

La frase psicológica siguiente simboliza al trabajo como **realización**. **Pulsa sobre ella, para que consideres cuáles son las causas y consecuencias:**

"Ganarás el pan disfrutando con el sudor de tu mente"

## REMARQUES

Existen diferentes estudios que han encontrado correlaciones positivas e importantes entre la satisfacción laboral y poder contar con:

-Un buen estado de ánimo general.

-Actitudes positivas en la vida laboral y privada.

-Salud física y psíquica.

-Conductas laborales específicas.

Por otra parte, la insatisfacción laboral puede llegar a provocar: absentismo, rotación, retrasos...

### 3.1 ¿Cuáles son las causas y consecuencias de vivir el trabajo como una obligación o un castigo?



Es verdad que el trabajo requiere esfuerzo. Pero no es sólo esfuerzo; es algo más. El problema de los que ven el trabajo como penalidad, sacrificio o castigo está en que **no saben saltar de la condición "esfuerzo"**. Se quedan centrados o pegados en eso (en esfuerzo, en el sacrificio o en los problemas que hay que resolver). No saben ir más allá.

Un artista también se esfuerza pintando; un músico, ensayando horas y horas; un investigador, analizando y comprobando datos y experimentos en el laboratorio; una madre, desviviéndose en la preparación de alimentos o en cuidados por su hijo... Sin embargo, disfrutan, porque el esfuerzo está en un plano secundario de la mente. En cambio, en primer plano, está el cuadro, el concierto, los resultados o el hijo.

En realidad, el trabajo, como tantas otras cosas, no es en sí mismo malo o bueno. Su valor negativo o positivo depende de las **interpretaciones** que hagamos de ello. Lo que ocurre es que, cuando a una persona, el trabajo le provoca reacciones emocionales desagradables, como desánimo, fobia o apatía, tiene que ser consciente de que son provocadas por la forma de percibir, reaccionar e interpretar el trabajo. Es cierto que en algunos casos hay razones objetivas para reaccionar así, pero, en gran medida, suelen ser razones de interpretación personal las que más influyen. Ya conoces suficientemente su nombre: **"Moldes Mentales"**.

Piensa que el trabajo es el principal escenario de nuestra vida y es aquí donde más ponemos en juego nuestros moldes mentales.

La consecuencia más importante de percibir el trabajo negativamente es que **daña gravemente nuestro bienestar psicológico o felicidad personal, así como al rendimiento.**

Modificando esos moldes o interpretaciones, puedes empezar a no sufrir, para luego, con otras estrategias, llegar a disfrutar trabajando, considerando el trabajo desde otra perspectiva más saludable para ti. Sobre esto es sobre lo que intentamos reflexionar en esta unidad.

#### REMARQUES

Has llegado a sentir el deseo de "pasar" de todo, de sentirte desganado, aburrido con lo que estás haciendo. Si ése es el caso, estás atrapado por el tedio y debes buscar romper esa monotonía laboral.





Observa lo que son los **moldes** y lee detenidamente cómo cada una de las nueve dimensiones, que agrupa distintos moldes, manifiesta las principales posturas que adoptamos con nuestros pensamientos y emociones cuando nos situamos ante la realidad.

### Moldes Mentales son...

- "Lentes" o "cámaras de cine" con las que captamos e interpretamos, de forma subjetiva y peculiar, el mundo.
- Modos habituales de anticipar, reaccionar, valorar, interpretar o predecir la realidad cognitiva y afectivamente.
- Se denominan "moldes", porque no se refieren al contenido, sino al "continente" o formato que configura el pensamiento.
- También son "moldes" porque equivalen a formas más o menos fijas que se han ido construyendo a través de las predisposiciones y el aprendizaje, es decir, son hábitos mentales.

### Las nueve dimensiones que agrupan a los 30 moldes mentales

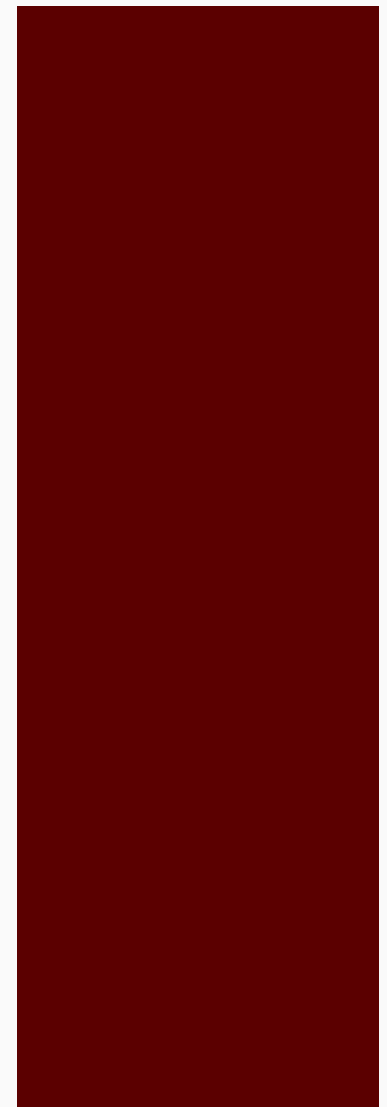
Pueden actuar produciendo...	Esto significa...
<b>Distanciamiento vital</b>	Es la perspectiva mental por la que se tiende a exagerar la función reflexiva y de control del pensamiento, no implicándose en la vida y pudiendo ser ineficaz y entorpecedor con el sobreenálisis.
<b>Distorsión de la realidad</b>	La atención se focaliza en lo negativo, en los inconvenientes, en pegos y minucias, en lo que falta, en lo que no se tiene, a pesar de que existan muchas cosas positivas. Se tiende a anticipar, exagerar e imaginar peligros, problemas, fracasos... o conflictos relacionados con las personas.

### REMARQUES

■ **Recogido de:** P. Hernández "Guanir". (2002), Los Moldes de la Mente: Más allá de la Inteligencia Emocional. La Laguna, Tafor Publicaciones S.L.



<b>Desconexión de la realidad</b>	Es la perspectiva mental por la que se tiende a desviar la atención, olvidar o provocar fantasías opuestas ante los problemas, así como desconectar los sentimientos, desimplicarse o ver las cosas de manera fría y distante para no sufrir.
<b>Incompatibilidad cognitiva</b>	Es la perspectiva mental que impide tolerar o encajar las contrariedades, tendiendo a desplazar o desviar la insatisfacción hacia otros aspectos o realidades, más que a esforzarse en encontrar alternativas de solución.
<b>Inoperancia</b>	Ésta es la perspectiva mental que tiende a planteamientos de dispersión, planteamientos irreales o argumentos evitativos, con falta de planificación realista, supervisión y afianzamiento de lo que se realiza.
<b>Atribución Externa</b>	Ésta es la perspectiva mental por la que se atribuyen los éxitos y fracasos a realidades externas respecto a la propia responsabilidad, tales como: los otros, la magia, los enemigos o el propio temperamento.
<b>Optimización Autocrítica</b>	Ésta es la perspectiva mental por la que se tiende a atribuir los éxitos y fracasos a la propia responsabilidad. Especialmente, ante los fallos, se consideran las estrategias o procedimientos, el trabajo y el esfuerzo empleado.
<b>Optimización Preparatoria</b>	Ésta es la perspectiva mental a través de la que las personas se auto-fomentan fuerza de voluntad, prevén las condiciones y el escenario de actuación, se auto-administran ánimos y refuerzos, preparan y encauzan sus emociones, al tiempo que enfocan la acción de una manera optimista y constructiva.
<b>Optimización Auto-potenciadora</b>	Ésta es la perspectiva mental por la que se potencia el propio poder personal, anticipando posibles éxitos, atribuyendo los éxitos a la propia responsabilidad, automotivándose y transformando sus propios pensamientos y sentimientos de forma constructiva y fructífera.



### 3.2 ¿Cuáles son las causas y consecuencias de vivir el trabajo como un medio de realización personal?



La creencia del trabajo como bendición y no como castigo es la base para alcanzar la satisfacción y la realización plena en el trabajo.

Hemos dicho que el trabajo requiere esfuerzo, pero, cuando la **meta** que queremos conseguir es valiosa y, sobre todo, cuando la propia **actividad** es satisfactoria, el **esfuerzo es estimulante**.

Observa a unos niños jugando al balón o montando en bicicleta. Sin duda que están sudando, pero el sudor que sale por los poros es consecuencia de la expresión de energía como **plenitud de vida**. Es un momento cumbre, como cuando suenan las trompetas y los timbales en un punto explosivo de un concierto.

El esfuerzo o sacrificio para afrontar los problemas que hay que resolver puede ser tan **estimulante** como el salto de pértiga de un atleta. Es un estiramiento placentero.

Para sentir ese gozo, no hace falta que uno tenga que realizar el trabajo de un pintor, de un músico, de un investigador o de una madre... Basta cualquier trabajo.

Un agricultor expresaba este disfrute diciendo: *"disfruto más arrancando la fruta de los árboles que he plantado, que sacando dinero del cajero automático"*. Él, desde muy temprano, cada día, va a los terrenos, que "riega" con sudor, pero disfruta con cada movimiento que hace y, aunque regresa al anochecer agotado, duerme plácidamente y, al amanecer del nuevo día, se levanta con nuevos bríos e ilusión. Es su mente la que le da brillo y esplendor a todo lo que hace, sintiéndose creador.

Sus **"moldes mentales"** transforman lo negativo en positivo y le dan un **significado especial al trabajo que realiza**.

Recuerda que el trabajo es el principal escenario de nuestra vida y es aquí donde más ponemos en juego nuestros moldes mentales.

#### REMARQUES

El máximo rendimiento en la consecución de logros se produce cuando poseemos las competencias necesarias y disfrutamos de la tarea. No nos motivan las consecuencias del trabajo, sino el trabajo mismo.



La consecuencia más importante de percibir el trabajo positivamente es que **garantiza**, en gran medida, **nuestro bienestar psicológico o felicidad personal, así como un mayor rendimiento.**

Pero, *¿hasta qué punto te esfuerzas por disfrutar y hacer de tu trabajo algo agradable y motivador?*

*Continúa con la unidad.*

#### 4. ¿HASTA QUÉ PUNTO DISFRUTAS TRABAJANDO?

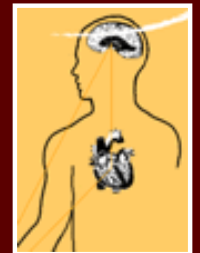
¿Resulta agradable el trabajo para ti? ¿Eres capaz de disfrutar trabajando? Y lo más importante, ¿te esfuerzas por hacer de tu trabajo una actividad estimulante y gratificante? Responde al siguiente cuestionario en tu *Cuaderno de Trabajo*, quizás te aclare un poco más la cuestión.

##### ACTIVIDAD 45. ¿Hago de mi trabajo una actividad estimulante?

	Nunca	Casi nunca	A veces	A menudo	Siempre
	1	2	3	4	5
Las dificultades que encuentro trabajando las considero retos que he de superar.					
Cada vez que resuelvo un problema, me siento satisfecho/a por el éxito.					
El trabajo que voy haciendo es como una obra que yo he creado.					
Es en el trabajo donde pongo en funcionamiento mis pensamientos, y donde me voy realizando como persona.					
Me relaciono en mi trabajo con otras personas y comparto mi vida con ellos.					
Aunque no me afecte directamente un problema de la empresa, intento echar una mano a los demás.					

#### REMARQUES

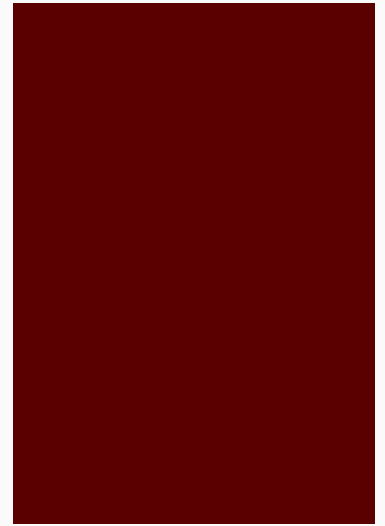
La motivación activa nuestra diligencia y, en definitiva, nos hace trabajar más y mejor, disfrutando por ello.



Disfruto con mi trabajo,  
porque las dificultades alteran  
poco mi carácter.

--	--	--	--	--

Pulsa [aquí](#) para realizar la actividad



Con la puntuación que has obtenido en la actividad anterior, busca el intervalo que te corresponda y lee el texto que le sigue.

### **DE 7 A 15: No consigues disfrutar de tu trabajo**

Por las respuestas que has dado, se puede observar que realmente no te encuentras a gusto en tu trabajo. Los problemas te desbordan y no sabes cómo hacerles frente. Poniendo un poco más de ti e intentando tener presente las cosas buenas que haces, podrías hacer que tu jornada laboral fuera más agradable. La clave de la felicidad está en disfrutar de todos esos pequeños momentos de placer que muchas veces pasan desapercibidos.

### **DE 16 A 25: Te esfuerzas por hacer de tu trabajo una actividad agradable**

Te encuentras en una zona media. Te realizas algo en tu trabajo. Aunque haya días en los que creas que no los vas a poder sobrellevar tus tareas, haces todo lo posible por sentirte bien contigo mismo y con tu entorno de trabajo. Ahí están las claves para disfrutar trabajando: "valorarse e implicarse".

### **DE 26 A 35: Tu trabajo es fuente de satisfacción**

Conoces muy bien cuáles son tus posibilidades y las explotas al máximo. Esto se ve reflejado en el trabajo que desempeñas diariamente. Tu afán de superación te ayuda a afrontar las posibles dificultades y no te dejas amedrentar por ellas. Consideras fundamental la buena relación con el resto de tus compañeros de trabajo y de esta manera contribuyes al buen funcionamiento de todo el sistema. Ojalá mantengas siempre esa capacidad de realización.

Recuerda que es tu interpretación del trabajo lo que hace que disfrutes o no con él. Por eso, pregúntate: *¿Qué hago yo para que mi trabajo sea satisfactorio?*

***Pulsa el botón de avance para verlo.***

## REMARQUES

Mejorar nuestro rendimiento depende de nuestro perfil profesional y de nuestra satisfacción y motivación.



## 5. LA REALIZACIÓN A TRAVÉS DEL TRABAJO

La **realización** es un valor que da sentido a la existencia y produce disfrute a través de la implicación en la propia actividad. Por lo tanto, la realización a través del trabajo nos da sensación de autoría, la oportunidad de expresarnos creativa y satisfactoriamente, de disfrutar con lo que hacemos.

En este sentido, la **satisfacción con el trabajo** es la clave para realizarnos a través de él. Si conseguimos que el trabajo nos resulte agradable y grato, tendremos más oportunidades de implicarnos y crecer como personas y profesionalmente en él.

### ACTIVIDAD 46. ¿Cuáles son los beneficios de disfrutar y de realizarme en el trabajo?

Ya hemos venido adelantando algunos beneficios que obtienen las personas capaces de disfrutar con el trabajo y que han alcanzado la realización a través de él. La actividad consiste en que reflexiones y escribas sobre:

1. Beneficios que produce para el centro y los alumnos tu satisfacción y realización laboral. Escribe como mínimo 3.
2. Beneficios que producen para ti la satisfacción y realización en el trabajo. Escribe todo lo que se te ocurra, pero no menos de 3.

Pulsa [aquí](#) para realizar la actividad

## REMARQUES

■ Cuanto más grato sea el desempeño de nuestro trabajo, mayores serán las oportunidades de implicarnos y crecer profesional y personalmente.



A continuación veremos **cuáles son los beneficios de la satisfacción y realización laboral.**

## 6. LOS BENEFICIOS DE LA SATISFACCIÓN Y LA REALIZACIÓN LABORAL

Una correcta satisfacción y realización laboral repercute en beneficios tanto para el trabajador como para la empresa. A continuación, veremos algunos de ellos:

### 1. Beneficios que producen para la organización y para los trabajadores la satisfacción y realización laboral:

- El primer beneficio, que está al final de todos los demás, es el **aumento del rendimiento**.
- Otro posible beneficio es el que dediques más tiempo a la empresa y **permanezcas durante más tiempo** en la misma.
- La satisfacción con el trabajo también **reduce el número de bajas de los trabajadores**, de modo que los trabajadores menos satisfechos están más de baja que los satisfechos.
- Otro beneficio es la creación de un **clima de trabajo adecuado**, es decir, que tu actitud positiva hacia el trabajo se puede contagiar a otros compañeros.

### 2. Beneficios que te producen la satisfacción y realización en el trabajo:

- El mayor beneficio para ti, y que siempre está de fondo, es al aumento de tu **bienestar o felicidad**.
- Otro beneficio es el aumento de tu **autoestima**.
- También te permite una mayor posibilidad de **promoción profesional**.

Seguramente, te estás haciendo las siguientes preguntas: **¿Cómo disfrutar de mi trabajo? ¿Cómo realizarme a través de él?** Continúa para averiguarlo.

## REMARQUES

Los principales factores que determinan la satisfacción laboral son:

- Reto del trabajo.
- Sistema de recompensas justas.
- Condiciones favorables de trabajo.
- Compañeros que brinden apoyo.

(Robbins, 1998)



## 7. ¿CÓMO REALIZARME Y DISFRUTAR TRABAJANDO?

Evidentemente, no hay varitas ni recetas milagrosas. Gran parte depende de la concepción e interpretación que hagas del trabajo. De todas formas, aquí tienes algunos consejos prácticos que te ayudarán a sentirte más implicado, a disfrutar y a superarte en el trabajo.

**Optimismo:** Cada mañana adopta una actitud positiva para afrontar todo lo que ocurra a tu alrededor. El optimismo se contagia, al igual que el aburrimiento. Da lo mejor de ti y, aunque no siempre es posible, realiza tu trabajo con toda la ilusión del mundo. Márchate a casa con la satisfacción del deber bien hecho. Si potencias tu fondo optimista, todo marchará mucho mejor.

**Entorno:** Para que acudir al trabajo sea todo un aliciente, debes tener un entorno confortable y placentero. Dale a tu lugar de trabajo, tu clase o tu despacho, un toque personal, de forma que te sientas allí como en casa. Es más importante de lo que crees la decoración o las plantas. Crea un ambiente familiar y acogedor.

**Creatividad:** No conviertas todo lo que haces en pura rutina. Intenta hacer cosas nuevas o de manera diferente. Genera iniciativas, créate retos. De esta forma el tiempo pasará más rápido y tu trabajo resultará más ameno. Como consejo, te proponemos que des prioridad a esas tareas más difíciles o pesadas, con el fin de quitártelas de encima lo antes posible. Así podrás disponer del resto de una jornada libre de complicaciones.

Sigue avanzado para que termines de ver el resto de consejos para realizarte y disfrutar trabajando.

### REMARQUES

El sistema de salarios y políticas de ascensos que se tienen en la empresa debe ser percibido como justos por parte de los trabajadores para que se sientan satisfechos con el mismo.



**Apertura:** Busca soluciones a los posibles problemas que puedan surgir. No te encierres en ti mismo y, si no encuentras ninguna salida, recuerda que los compañeros pueden serte de gran ayuda. Algo realmente importante y que hay que tener muy en cuenta es mantener una buena relación con los compañeros, pues es totalmente necesario para que exista un buen ambiente de trabajo.

**Planificación:** Planifícate y supervisa todo antes de darlo por terminado, así no te llevarás sorpresas. Pero también, ten claro que tu trabajo es sólo parte de tu vida, no toda. Desconéctate en la medida en que puedas. Si se ha originado algún problema durante la jornada, no lo tomes como un imposible y piensa en que mañana será otro día.

**Compañerismo:** No te limites a hacer tu trabajo y ya está, intenta echar una mano siempre que sea necesario. Actúa ante los demás de la manera más natural posible, sé tú mismo y guíate por tu sentido común, pues cualquier actitud forzada se notará. Pero lo más importante es saber que el ambiente de compañerismo es uno de los factores más gratificantes de la satisfacción laboral.

**Amplitud:** Pon al día tus conocimientos o amplía tus fronteras formándote o, simplemente, leyendo los nuevos materiales que hayan salido al mercado en relación con tu trabajo o estudios. Es necesario ir perfeccionándose y no quedarse atrás. Todo esto es parte de tu realización profesional.

El siguiente punto intenta profundizar aún más en los **principales factores psicológicos que favorecen tu realización profesional**. Pulsa en el botón de avance para continuar con la unidad.

## REMARQUES

■ Una alta relación entre personalidad y ocupación daría como resultado una mayor satisfacción, ya que las personas poseerían talentos adecuados y habilidades para cumplir con las demandas de sus trabajos.



## 8. Edificio para fundamentar tu Realización Profesional

La realización profesional de cualquier profesional requiere estar fundamentada en tres pilares, que son las *aptitudes*, los *intereses* y la *personalidad*, en función del trabajo que se realiza. Según sean esos tres pilares, así se construirá el edificio de la realización.

Lo primero que hay que aclarar es que estos pilares configuran las características de las personas, pero no se ha de pensar que son pilares inamovibles, puesto que se pueden ir modificando.

- **Las aptitudes** significan las habilidades intelectuales y comportamentales que se requieren para poder ser competente en el trabajo que se desempeña. Es evidente que para ser futbolista se necesita tener unas ciertas habilidades psicomotrices de las piernas, si no, es difícil poderse realizar en este deporte. Aunque también es cierto que hay quien se realiza como profesional del fútbol y quien lo hace como aficionado cuando cada domingo juega un partido con sus amigos. Y para realizarse... ¿qué aptitudes se requieren? **Pulsa el número 1** de la imagen de abajo, que expresa los distintos pilares para construir el edificio de la Realización Profesional.

- **Los intereses** son los motivos o motivaciones que se requieren para poder estar a gusto con ese trabajo. Por ejemplo, para ser futbolista, se necesita tener cierta afición por las actividades al aire libre o por jugar en equipo. Y para realizarse... ¿qué motivos son necesarios? **Pulsa el número 2** de la imagen.

- **La personalidad** es un término muy amplio que recoge el modo particular que tiene cada persona de reaccionar y actuar. La personalidad se puede estudiar de muchas maneras, pero nosotros creemos que la forma más clara y operativa de hacerlo es considerando los **Moldes Mentales** (Hernández, 2002), como estrategias cognitivo-afectivas que las personas tenemos para interpretar la realidad y que son determinantes de las emociones y del comportamiento. Para realizarse... ¿qué moldes hay que **modificar** y cuáles hay que **potenciar**? **Pulsa los números 3, 4 y 5** de la imagen siguiente.

**PULSA EN CADA NÚMERO, DESDE EL 1 AL 5**

4.  
Moldes de Optimización  
centrados en la Tarea

P

3.  
Moldes Mentales  
Interferentes

P

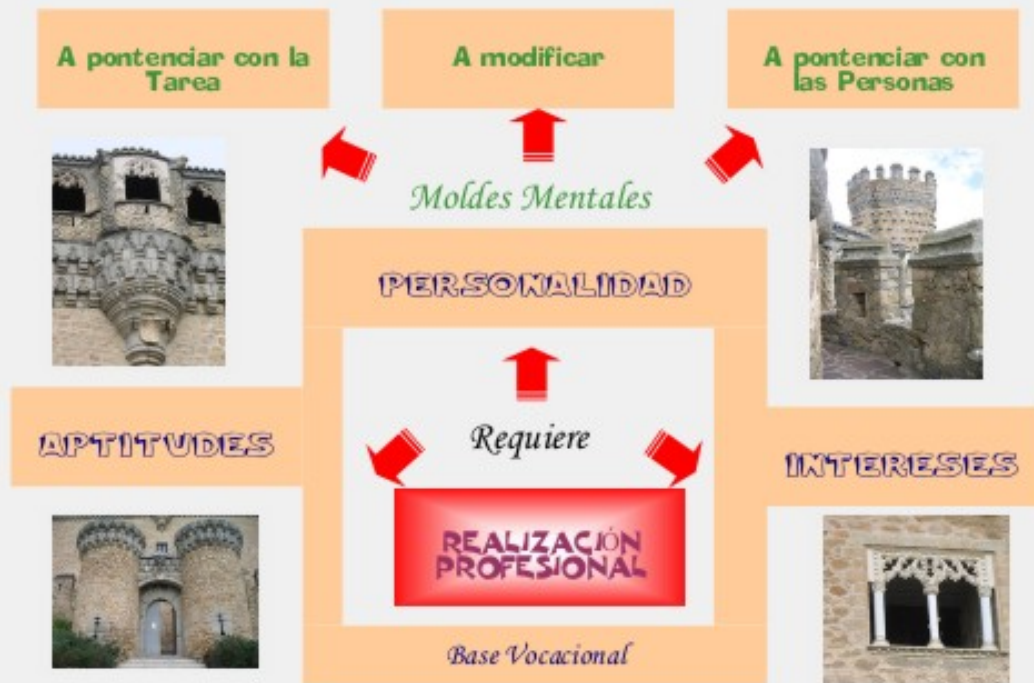
5.  
Moldes de Optimización de  
las Personas

P

### REMARQUES

Los pilares sobre los que se apoya la llamada "vocación profesional" y que son también los requerimientos básicos para la realización personal a través del trabajo, son las aptitudes o habilidades profesionales, los intereses o motivaciones, y la propia personalidad, que la consideramos desde la perspectiva de los moldes de la mente.

1.  
Aptitudes  
U



2.  
Intereses  
U

### Pilares para construir el edificio de la Realización Profesional

Para finalizar esta unidad con unas reflexiones finales, pulsa en los botones de avance.



índice

mapa  
conceptualespacio  
tutorial

metadata

## 8.1 Aptitudes

Hemos dicho que las aptitudes son las capacidades necesarias para poder ejercer un determinado trabajo o profesión. Son diversas las aptitudes que se requieren para cualquier actividad, pero *¿cuáles son las aptitudes más básicas para ser competente y poder realizarse como profesional?* De forma muy breve, vamos a indicar algunas:

« **Dominio de contenidos y procedimientos.** La primera condición que se pide a alguien es que domine los contenidos y conceptos con los que va a trabajar. A un médico, que conozca las enfermedades, a un abogado, las leyes, a un albañil, los tipos de materiales, etc. Cuando alguien está seguro de lo que sabe y cuando lo que sabe lo tiene suficientemente consolidado y enriquecido, tiene más probabilidades de hacerlo bien y, sobre todo, de que pueda disfrutar con esos contenidos como requisito de realización profesional.

Si, además, domina el procedimiento, la metodología de acción, tiene más posibilidades de ser eficiente y contar con la seguridad necesaria para trabajar disfrutando con lo que está haciendo. Es de todos conocido que un conductor novato difícilmente puede disfrutar de sus maniobras, y mucho menos del paisaje. Su falta de dominio lo lleva a estar tenso y agarrotado al volante, por lo que difícilmente se puede decir que pueda disfrutar conduciendo, aunque está poniendo las bases de su realización como conductor.

« **Alterocentrismo.** La segunda condición es ésta. Los procedimientos pueden ser diversos, pero en la base de todo procedimiento está la capacidad para "centrarse en el otro", en el cliente o usuario.

### REMARKES

■ Para ser profesor, sin más, se requieren las mismas aptitudes que para ser buen profesor, sólo que esas aptitudes en el buen profesor tienen un nivel más elevado.

■ La primera condición es que el profesor sea competente dominando los contenidos y la metodología de enseñanza. Pero para contar con una buena metodología, es imprescindible que el profesor potencie su capacidad alterocéntrica, para ponerse en el lugar del alumno y poder así adaptar su mensaje y el vehículo de transmisión. En relación con esto, está la capacidad comunicativa, si por tal se entiende, sobre todo, la interacción que establece con el alumno como tutor de su aprendizaje. Para ser efectivo en este propósito, el profesor necesita entrenarse para potenciar su

Estos profesores, asistentes a unas jornadas de renovación pedagógica, son buenos profesionales, pero, sobre todo, son personas que aman su trabajo y a los alumnos que enseñan.



La metodología puede ser diversa, pero en la base de toda buena metodología docente está la capacidad para "centrarse en el otro" (alterocentrismo).

Dominan el contenido y la metodología, sin embargo, están en permanente perfeccionamiento profesional. Esto significa que las aptitudes sólo suponen un punto de partida, pues siempre está la disposición para mejorarlas.

inteligencia situacional y organizativa.



« **Capacidad comunicativa.** La tercera condición, muy relacionada con la anterior, es la habilidad para expresarse, no sólo teniendo en cuenta al cliente o usuario, sino también siendo claro, ordenado y ameno. Cuando se tiene esa capacidad casi *teatral*, se tienen más posibilidades de disfrutar de la comunicación en el trabajo. Sin embargo, hay que decir que, muchas veces, más importante que la comunicación grandilocuente es la **comunicación orientadora** que se realiza desde planos más cercanos y familiares.

« **Inteligencia situacional.** La cuarta condición es la capacidad de inteligencia práctica, muy relacionada con el alterocentrismo, para saber en cada momento qué hacer y cómo hacerlo. Por ejemplo, cambiar de actividad, ser firme en un momento determinado, cambiar el tono de voz o comunicarse con un tono más emocional...

« **Habilidades organizativas.** La quinta condición, que podría ser también la tercera o cuarta, pero que está en la base de todas las profesiones si se quiere ser eficaz, es tener visión de conjunto; hábito de **planificar** los objetivos, contenidos, materiales o procedimientos; hábito de **supervisar**, orientar y corregir; hábito de revisar y **evaluar** los procedimientos y resultados...

**¿Son estas aptitudes innatas?** Ésta es una pregunta frecuente, posiblemente porque la respuesta nunca es contundente. No puede serla, porque si es cierto que gran parte de lo que somos viene marcado por unas potencialidades o aptitudes innatas, también es cierto que, sin el concurso del medio ambiente, difícilmente se ponen de manifiesto. Es más, a poco que la naturaleza ofrezca, el aprendizaje y la cultura ponen casi todo. En definitiva, **muchas de las habilidades laborales indicadas para potenciar la autorrealización personal**

pueden ser modificadas, incrementadas y perfeccionadas en la mayoría de los profesionales.

Vuelve atrás, hacia el edificio de realización profesional, **pulsando el botón de retroceso.**



17/22

## 8.2 Intereses

Hemos dicho que los intereses son los motivos o motivaciones que se requieren para poder estar a gusto con un trabajo. Casi se puede decir que la tradicional expresión de **tener "vocación"** se puede concretar en tener determinadas motivaciones o inclinaciones hacia una labor concreta. *¿Cuáles son las inclinaciones o intereses más básicos para dedicarse y realizarse en el trabajo?* De forma muy breve, vamos a indicar algunas:

« **Epistémicos.** "Episteme" en griego significa "**conocimiento**". Supone la necesidad por explorar, conocer e investigar la realidad. Las personas con este tipo de motivación disfrutarán más en su trabajo en la medida en la que les permita trabajar con conocimientos, descubrir nuevos conocimientos e investigar.

Según **Berlyne** (1960), la búsqueda del conocimiento surge a causa de los conflictos o incongruencias conceptuales (Teoría de la Disonancia). Realizó un experimento para comprobarlo. Antes de exponer una serie de conocimientos sobre el mundo animal, aplicó un cuestionario de elección múltiple sobre conceptos del mundo animal a un grupo experimental, a diferencia de otro grupo, que no lo realizó. Los resultados vinieron a corroborar que la suscitación de contradicciones sobre un tema facilita su interés por él. Efectivamente, el grupo al que se le había pasado el cuestionario sintió más curiosidad por saber (motivación epistémica) que el grupo al que no se le había pasado.

Las personas con alta necesidad "de saber" son personas que siempre están ávidas de conocimiento, suelen ser personas muy analíticas, reflexivas, con gran interés por indagar e ir más allá de los datos. No suelen quedarse con explicaciones simples sobre los hechos.

En este sentido, la motivación por saber quien más la contagia es el propio profesor. De hecho, es una realidad bien conocida que una gran mayoría de profesionales manifiesta que eligió su profesión y, en concreto, una determinada carrera a causa del fervor y entusiasmo que mostraba un determinado profesor por la asignatura que impartía.

« **Altruistas.** Uno se puede realizar personal, social y profesionalmente conociendo, pero otras personas se realizan compartiendo ese conocimiento, ayudando a los demás, siendo solidarios, etc. "Altruista" (etimológicamente, "alter" = "otro", "en función de los otros"), es decir, que disfruta ayudando a los demás. Una persona con este tipo de motivación se realizará con trabajos de carácter social o asistencial (*medicina, trabajo social, psicología, enfermería, educador, etc.*)

El altruismo del profesional, según nuestro punto de vista, nace de tres fuentes:

**Necesidad de ayuda.** Supone el sentimiento de empatía, de identificación con los otros, apoyo y solidaridad del ser humano. Esto revierte en el bien particular de las personas, pero también en el de la comunidad y en el

### REMARQUES

■ Se dice que "querer es poder". Los intereses y las motivaciones son, generalmente, más efectivos con unas habilidades básicas, que unas aptitudes elevadas sin la suficiente motivación.



■ La combinación que supone poner en juego motivaciones **epistémicas** con motivaciones de **logro**, en el profesor puede ser muy eficaz. Sin embargo, puede haber una gran deficiencia si no se ve respaldada por una fuerte motivación **altruista**, que es la que permite tanto el

de la convivencia, repercutiendo, a su vez, en el clima de trabajo y en la propia personal.

**Necesidad de dar protección.** Es una inclinación paternal o maternal de prestar ayuda, a los jóvenes y a las personas más indefensas.

**Necesidad de influir en algo tiene significación trascendente.** Implica la convicción y la fuerza motivacional de que la ayuda va más allá de que el usuario o cliente quede satisfecho, se trata de contribuir a su felicidad futura, al bienestar y transformación social.

Estos dos profesores asistentes a unas jornadas de renovación pedagógica, son grandes profesionales, pero, sobre todo, destacan porque su labor no sólo está en el aula, sino también en la comunidad.



En el centro de una labor docente significativa que sea medio de autorrealización está el altruismo, como necesidad de ayuda, de protección y de labor trascendente.

Él trabaja con los alumnos en proyectos de investigación en el medio. Ella, en proyectos comunitarios de rescate del folklore tradicional. Con ellos se evidencia no sólo su realización laboral, sino también, su realización social y personal.

« **De Logro.** Esta motivación implica la tendencia a obtener la mayor eficacia o rendimiento respecto a una tarea. Las personas con alta necesidad de logro suelen rendir mejor cuando la dificultad es moderada. Un nivel alto de dificultad reduce la motivación, pero también la reduce cuando se percibe que la tarea es fácil.

**McClelland** (1965) encuentra que las personas con Alta Necesidad de Logro prefieren tomar riesgos moderados, responsabilizarse de sus acciones, el feedback de rendimiento rápido y específico, así como un alto grado de iniciativa y de conducta de exploración.

La conducta de logro se lleva a cabo en la medida en que la persona tenga mayor motivo de logro, perciba la tarea con mayor probabilidad de éxito y valore la meta con mayor nivel o incentivo. Esta famosa teoría de Atkinson se ve contrarrestada por la percepción de fracaso.

En la medida en la que un profesional esté más cargado de motivación de logro, más probabilidades de ser efectivo y conseguir una mayor excelencia en su rendimiento. Pero no sólo esto, además garantiza que viva su trabajo como un reto y que disfruta resolviéndolas.

En definitiva, **los profesionales motivados por saber, por ayudar y motivados por la superación de las**

papel **alterocéntrico** en la metodología docente, como el papel **asistencial**. Ambos papeles son los que más definen el perfil del profesor, asociados a la motivación epistémica o interés por el conocimiento.

**dificultades, garantizan, no sólo ser buenos profesionales, sino poder disfrutar siéndolo.**

Vuelve atrás, hacia el edificio de realización profesional, **pulsando el botón de retroceso.**



18/22

índice

mapa  
conceptualespacio  
tutorial

metadata

### 8.3 Moldes Mentales Interferentes

Podemos tener aptitudes e intereses para el trabajo y, sin embargo, no disfrutamos, no estamos **fluidos**, ni podemos decir que nos realizamos satisfactoriamente. ¿Por qué? La razón está en nuestra personalidad. ¿Cómo explicar esto?

Una forma clara y operativa de considerar la personalidad es a través de los **moldes mentales** (Hernández, 2002). Son estrategias cognitivo-afectivas que las personas hemos construido para **interpretar la realidad** y, según sean unas u otras, determinan diferentes emociones y comportamientos.

Los *moldes mentales interferentes* son como **lentes perjudiciales** que acentúan los fallos, las malas intenciones, las carencias o los peligros de nosotros, de los demás o de la realidad. El trabajo es el **principal escenario** donde se ponen en juego los distintos moldes mentales y hasta que no nos despojemos de ellos, no podemos disfrutar y realizarnos satisfactoriamente.

¿Cuáles son los moldes interferentes que más pueden estar influyendo en el trabajo y que impiden una buena realización personal y laboral? De forma muy breve, vamos a indicar algunos:

« **Evaluación Selectiva Negativa.** Lo más característico es que no se acepta la realidad plenamente, con contundencia y plenitud, sino más bien poniendo siempre un PERO, un SÍ, PERO...: "*Has avanzado algo, pero todavía tienes mucho que aprender*". La clave está en que se pone en primer plano lo negativo, quedando lo positivo, en caso de expresarlo, en un segundo plano. Esto es característico de personas perfeccionistas, con un fondo mutilador y agresivo, aunque revistan sus intenciones de "deber ser", de "perfección" o de "mejora".

Hay un aspecto positivo que es "la necesidad humana de mejorar y perfeccionar la realidad", pero este mecanismo natural y positivo se distorsiona y exagera, en el afán de perfeccionar a las personas, en el afán de conseguir mayor éxito o nivel socioeconómico. No se respetan a las personas, sino que tienden a censurar, criticar, maltratar, anular... , actuando con exigencia, autoritarismo y falta de respeto.

Este mismo mecanismo perfeccionista y mutilador recae sobre uno mismo, sobre el "**Yo real**", pues se vive esclavizado por el "**Yo Ideal**". La actitud perfeccionista conduce a censurarse, criticarse, maltratarse, anularse... En el fondo prevalece la insatisfacción que se quiere calmar con el "deber ser" y que se manifiesta con autoexigencia, rigidez y permanente insatisfacción consigo mismo. Lo peor es que en

#### REMARQUES

Los moldes mentales interferentes dan una visión alterada de la realidad y de uno mismo.

Esto se escenifica claramente en la situación laboral, donde el profesor resalta los fallos y deficiencias, añora otras situaciones, anticipa esfuerzos y sacrificios ante las tareas, imagina peligros y fracasos en sus intentos de enseñar, pero todavía peor es ver malas intenciones, rechazos y amenazas en los alumnos, en los padres, en los compañeros o en la dirección.



Todos estos son ejemplos de moldes interferentes que, en distinta medida, tenemos todas las personas y que, como

todo esto hay una gran insatisfacción que impide disfrutar del trabajo y, en general, de la vida.

« **Focalización en la Carencia.** Lo que aquí se resalta es lo que **no se tiene**, lo que se podría tener, lo que se echa en falta, lo que, de tenerlo, las cosas serían distintas. Lo más característico de la Focalización en la Carencia es que no se acepta la realidad que se tiene aunque sea la mejor, incluso, cuando se logra alcanzar la realidad deseada, la mente vuelve a aspirar a otra realidad que no tiene. Hay que distinguir la focalización en la carencia de la motivación de logro. La **motivación de logro** se basa en luchar por alcanzar de forma realista lo que uno se propone. La focalización en la carencia es más bien un **lamento**, una queja, una añoranza inútil, aunque puede servir de resorte para generar motivación de logro.

La consecuencia más evidente es la propia insatisfacción y la que genera en su entorno. De ahí que se pueda predecir que las personas con focalización en la carencia generalmente son infelices. Es más, una condición importante para la felicidad es saber disfrutar con lo "de aquí y ahora". Un trabajador con este molde siempre está pensando **en otra profesión, en otras tareas, en lo que pudo hacer y no hizo curso, en lo que otros compañeros tienen...** Por lo tanto, domina más la amargura que la satisfacción con el trabajo.

« **Anticipación de Esfuerzo y Costo.** Un profesional con este molde no puede disfrutar plenamente, pues todo se le hace **cuesta arriba**, imaginado el esfuerzo, el tiempo, los sacrificios o la dedicación. Esto le frena y le impide, por un lado, ser eficiente y, por otro, disfrutar de los proyectos.

« **Anticipación aversiva.** Un trabajador con anticipación aversiva no vive relajado, pues está **anticipando peligros**, fracasos o desastres antes de ir al trabajo o mientras trabaja. El pensamiento típico de este molde es "y si...": "*y si me altero, y si me equivoco, y si mi jefe se rebela...*".

Para alcanzar el bienestar psicológico que deseamos, es necesario despojarnos de todos esos moldes que distorsionan la realidad y que nos impiden disfrutar con nuestro trabajo.



El trabajo es el principal escenario donde se pone en juego los distintos moldes mentales y hasta que no nos despojemos de ellos, no podemos disfrutar y realizarnos a través de él.

una cámara terrorífica, desfiguran las escenas, generando miedo, rabia, hastío o apatía en el trabajo.

Así que, el mejor remedio para mejorar la satisfacción en el trabajo consiste en detectar esos moldes mentales negativos y tratar de irlos mejorando progresivamente.

**Los moldes mentales  
negativos son lentes  
perjudiciales que acentúan  
los fallos, las malas  
intenciones, las carencias o  
los peligros.**

« **Disposición Hostiligénica.** La Disposición Hostiligénica es la tendencia a anticipar malas intenciones en los demás y en atribuir los propios fracasos a la intervención o influencia de los otros.

*Hostilgenia* significa generar **hostilidad**. Es cierto que un profesor, como cualquier persona que interactúa con otras personas, percibe gestos, miradas, sonrisas o comportamientos que pueden ser interpretados de incómodos e, incluso, de hostiles, pero lo grave está en generalizarlo y en darle un significado de verdadera agresión, pues a partir de ese momento se crea una relación mutuamente hostil. La interpretación del profesor va a empujarlo a mostrar gestos y comportamientos también hostiles hacia esos alumnos. Éstos, a su vez, reaccionarán con más hostilidad, con lo cual se crea una tensión peligrosa y poco productiva.

Ésta es una realidad más frecuente de lo que creemos en la situación de clase. Hay alumnos que provocan en el profesor rechazo; otros, fastidio; otros, desesperación. Lo que importa tener en cuenta es que esa percepción negativa del alumno por parte del profesor, especialmente cuando se le supone con **malas intenciones** hacia él, sea verdad o no, es una verdadera semilla venenosa que va a afectar al profesor, al alumno y a toda la clase.

Un profesor susceptible y hostiligénico es una **fuentes de conflictos** con sus alumnos, con los demás profesores, con los padres de los alumnos y con la propia dirección. En consecuencia, este molde impide disfrutar y realizarse satisfactoriamente con el trabajo.

En definitiva, **los profesores con moldes interferentes, resaltando lo negativo de la realidad, centrándose en lo que no tienen, anticipando esfuerzos o peligros y considerando a los demás como enemigos, son incapaces de poder disfrutar y realizarse satisfactoriamente con su trabajo docente, por lo que tienen que modificar esos moldes si quieren ser más eficaces y saber disfrutar con el trabajo que realizan.**

Vuelve atrás, hacia el edificio de realización profesional, **pulsando el botón de retroceso.**

índice

mapa  
conceptualespacio  
tutorial

metadata

## 8.4 Moldes Mentales de Optimización centrados en la Tarea

Podemos tener aptitudes e intereses para el trabajo e, incluso, estar libres de moldes interferentes, con lo que respondemos ajustadamente y no sufrimos. Sin embargo, no podemos decir que estamos disfrutando, ni podemos decir que nos realizamos plenamente. ¿Qué necesitamos?

Activar **moldes mentales de optimización**. Son estrategias cognitivo-afectivas con las que las personas nos potenciamos y positivizamos la realidad de forma operativa y realista. Esto nos proporciona **entusiasmo**, nos impulsa a **generar proyectos**, nos da **fortaleza para superar las dificultades**.

Hay varios moldes mentales de este tipo, pero nosotros sólo vamos a indicar aquí un proceso que, en alguna medida, los incluye. De esta forma, el **escenario** del trabajo se allana y resulta más atractivo, con lo que podemos disfrutar y realizarnos más plenamente. ¿Cuáles son esos pasos que potencian una buena realización personal a través de la docencia? De forma sencilla, vamos a indicar algunos:

« **Creación de metas**. Es necesario plantearse objetivos, pequeñas metas y retos en el trabajo. ¿Qué es lo que posibilita que un funcionario o un oficinista pueda hacer creativa su tarea, que aparentemente es vista como monótona? Entre otras cosas, se plantea, cada mañana, diferentes tareas que ha de cubrir y no sólo cubrir, sino complaciéndose en poder realizarlas con la máxima excelencia. Supone motivación de logro, egoimplicación y capacidad creativa o generativa.

« **Valoración de las metas**. No es un simple llegar. Cada meta es valorada como muy importante, es decir, se elimina la indiferencia y la apatía y se enciende con la mente el brillo de lo que uno se propone, aduciendo razones y valoraciones de alcanzar la meta con la máxima calidad.

« **Autovaloración**. Los profesores con capacidad optimizadora analizan sus fallos en sentido de mejora, anticipan éxitos, se dan fuerza para sacar su potencial escondido y se dan confianza para conseguir lo que se proponen.

« **Automotivación**. Las personas con más capacidad optimizadora se dan implícitamente ánimos para afrontar las tareas y para superar las dificultades, como si estuvieran animando a su equipo favorito.

« **Probabilidad de éxito**. Un profesional puede disfrutar plenamente si el camino que se traza está escalonado con el principio de la probabilidad de éxito. Es un planteamiento realista, por lo que no

## REMARQUES

■ Los moldes mentales de optimización son lentes "mágicas" que acentúan las metas, el poder del "yo", los propios pasos y los buenos resultados.

■ Esto, sin embargo, no es una simple disposición idealista e ingenua, sino realista, puesto que junto a esto se dan planteamientos que tienen como base la probabilidad de éxito y la anticipación constructiva de las condiciones y de los resultados.



■ Por otra parte, el verdadero sentido realista, es decir, de conciliación con la realidad, se da en esa capacidad creativa y superadora que

plantea cuestiones, problemas o trabajos que no sepa de antemano que los vaya a resolver. De esta forma, escalona las tareas desde lo más fácil a lo más difícil, no pasando al siguiente escalón sin haber dominado el anterior, garantizando así siempre el éxito, o lo que es lo mismo, el disfrute con los resultados.

« **Abrillantamiento de los pasos.** Un profesional con moldes de optimización reacciona de manera espontánea, focalizándose en lo positivo de cada paso, valorando y disfrutando de lo que está haciendo en cada momento. Este molde, unido al dominio profesional, le permite "fluir", sintiéndose en plena realización como cualquier artista o creador.



El trabajo es el principal escenario donde se pone en juego la capacidad creativa de los moldes mentales de optimización, "enalteciéndolo".

Los moldes mentales de optimización son lentes "mágicas" que acentúan las metas, el poder del "yo", los propios pasos y los buenos resultados. Así mismo, los planteamientos tienen como base la probabilidad de éxito y la anticipación constructiva de las condiciones y de los resultados. Su capacidad creativa consigue transformar en positivos los fallos o fracasos.

« **Anticipación constructiva.** De forma optimista, pero realista, se prevén las posibles condiciones, circunstancias y resultados de lo que uno se propone. Incluso, en caso de prever dificultades, se intenta rentabilizar como un medio positivo. Esto posibilita al profesional afrontar la tarea con optimismo y seguridad, aparte que le evita la sorpresa de resultados no esperados.

« **Transformación rentabilizadora.** Un profesional optimizador, ante los fracasos o inconvenientes, se caracteriza por su creatividad vital para encontrar una salida positiva.

« **Valoración de los resultados.** Un profesional optimizador, ante los éxitos, los celebra, los resalta y los utiliza como medio para potenciar su "yo" y su capacidad de control sobre la realidad.

consigue transformar en positivos los fallos o fracasos obtenidos.

En definitiva, **los profesionales con moldes de optimización, generando metas, valorando las metas, valorándose a sí mismos, automotivándose, dándose probabilidad de éxito, resaltando lo positivo de sus pasos, anticipando de forma realista y positiva lo que va a ocurrir, transformando en positivos los inconvenientes y valorando los resultados, tienen todo el poder de disfrutar y de realizarse plenamente con su trabajo.**

Vuelve atrás, hacia el edificio de realización profesional, **pulsando el botón de retroceso.**



## 8.5 Moldes Mentales de Optimización centrados en las Personas

Podemos tener aptitudes e intereses para el trabajo docente e, incluso, estar libres de moldes interferentes, con lo que respondemos ajustadamente y no sufrimos. Incluso, podemos decir que estamos disfrutando y **fluidos en la tarea**, pero podemos realizarnos aún más plenamente si consideramos esos moldes de optimización dirigidos a las personas, especialmente hacia nuestros propios trabajadores y clientes o usuarios.

¿Cuáles son las sugerencias para potenciar una buena realización personal a través del trabajo? De forma muy elemental sólo vamos a resaltar los siguientes aspectos:

« **Conocimiento individual del usuario y de los compañeros.** Es una forma que proporciona mayor satisfacción al trabajador. Conocer con quien y para quien trabajas otorga personalización a lo que se hace, al margen de ser un método eficaz para el éxito de la organización. Es curioso encontrarse con tantos profesionales, especialmente de niveles superiores de dirección, que descubren que han estado durante años viendo a los clientes y trabajadores como a una **masa**, como a un colectivo **anónimo**, sin distinguir su personalidad o individualidad. Insistimos en que lo importante es que el alumno se sienta "**significativo**" a los ojos del jefe o jefa y que también se sienta significativo el cliente o usuario. El otro aspecto es que la propia tarea sea significativa, haciendo significativo también nuestro trabajo.

« **Ayuda personalizada con sentido trascendente.** Cuando el profesional no se limita a ser un mero trabajador o un mero funcionario cumplidor, sino que se convence de que su labor tiene un significado especial, entonces se abrianta cada paso que da. Concretamente, supone la convicción de que su trabajo va más allá de la simple rutina, que forma parte de una superestructura con unos objetivos y metas concretas.



Quando el profesor no se limita a ser un mero trabajador o un mero funcionario cumplidor, sino que se convence de que su labor tiene un significado especial para el bienestar de cada alumno y de la

## REMARQUES

El material más importante del profesor no son los libros, ni las letras, ni los números, son las personas.

Los libros, el conocimiento o la cultura es sólo un medio al servicio de las personas, para ayudarlas y enriquecerlas, nunca para agobiarlas y aplastarlas.

Ése es el gran dilema de todo profesor: ¿cómo transmitir la cultura requerida y las pautas de conducta para el ajuste personal y la adaptación, y al mismo tiempo respetar la libertad y el desarrollo del alumno?



El conocimiento de cada alumno y su atención diferenciada es un medio importante de sentirse más realizado como docente.

propia sociedad, entonces se abriganta cada paso de su labor.

« **Probabilidad de éxito.** Cuando el trabajador planifica y plantea las tareas con probabilidad de éxito, está garantizando no sólo el éxito de su trabajo, sino el de la empresa u organización. Lo que ocurre es que un planteamiento de este tipo supone dominar la tarea, los posibles fallos y errores; supone organizar y graduar adecuadamente el trabajo; supone tutorizar y corregir los fallos; supone no avanzar al escalón siguiente sin consolidar el anterior; supone animarlos antes de que actúen y valorar los resultados positivos conseguidos.

« **Valoración de los aspectos positivos.** Cuando un profesional con moldes de optimización se centra y resalta lo positivo de la tarea a realizar, permite, por una parte, fortalecer su autoestima, se siente bien y "fluye" en su trabajo y, por otra, se siente satisfecho administrando "bienes".

« **Perspectiva constructiva.** De forma optimista, pero realista, prever las posibles condiciones, circunstancias y resultados de nuestro propio trabajo, transformar o buscar el lado positivo pese a las dificultades y fracasos, así como celebrar los éxitos y potenciar nuestra capacidad de control sobre la realidad.

En definitiva, **los profesionales con moldes de optimización, conociendo y diferenciando a cada cliente, remarcando el sentido trascendente de su labor, practicando el principio de probabilidad de éxito, resaltando lo positivo, anticipando de forma realista y positiva lo que les puede ocurrir, transformando en positivos los inconvenientes y valorando los éxitos, garantizan, además de eficiencia, el disfrute y la realización plena con su trabajo.**

Vuelve atrás, hacia el edificio de realización profesional, **pulsando el botón de retroceso.**

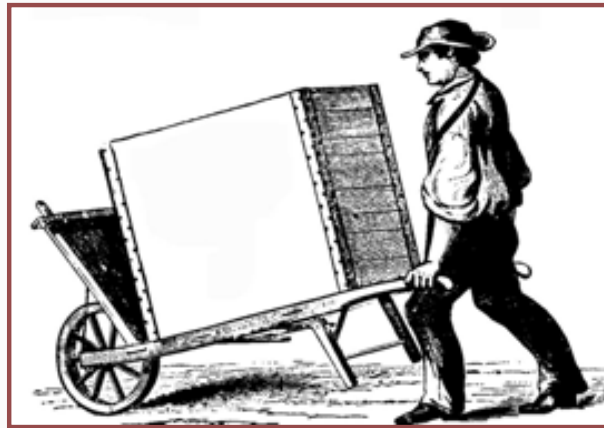
■ En cualquier caso, sea un alumno, sea un hijo, sea cualquier persona, lo prioritario es el respeto. Luego, pueden venir todos los demás valores.

■ Cuando predomina el respeto en la situación de clase, aumenta la autoestima de los alumnos y se crea un clima de trabajo más cordial y efectivo.



## 9. REFLEXIÓN FINAL

El trabajo es algo que puede ayudarnos a completar el sentido de nuestra vida. El tiempo que dedicamos al trabajo ocupa una buena parte de nuestra existencia. Por lo tanto, es una fuente importantísima de satisfacciones y de problemas que influyen notablemente en nuestro modo de ser.



*¿Cómo consideras tú al trabajo? ¿Como un castigo que hay que soportar o como una bendición y oportunidad para crecer y desarrollarnos? Pero, ¿hasta qué punto disfrutas de tu trabajo? ¿Qué haces tú para que tu trabajo resulte estimulante?*

La realización a través del trabajo nos da sensación de autoría, la oportunidad de expresarnos creativa y satisfactoriamente y de disfrutar con lo que hacemos.

Creemos que en esta unidad se te ha ofrecido una gran variedad de ideas que te pueden ayudar a reflexionar y distintas sugerencias que, si las sabes rentabilizar, te pueden, francamente, ayudar a potenciarte y a sentir mayor satisfacción con tu trabajo.

Hemos llegado al final de la misma. Ahora prepárate para realizar la **Evaluación Final**, donde podrás comprobar si has entendido y asimilado los contenidos vistos en ella. Para ello pulsa [aquí](#) o en cualquiera de los botones de avance para comenzar con el test de evaluación.

## REMARQUES

Las características del puesto que influyen en la percepción de las condiciones actuales del puesto son:

- Retribución
- Condiciones de trabajo
- Supervisión
- Compañeros
- Contenido del puesto
- Seguridad en el empleo
- Oportunidades de progreso