

## **Material imprimible**

### **Neurociencias para la Educación**

#### **Módulo 3**

#### **Contenidos**

- Qué es y cómo funciona la Amígdala cerebral
- Las emociones y los estados de ánimo
- La empatía
- También haremos foco en la gestión y la inteligencia emocional
- Las habilidades inter e intrapersonales.
- Cómo trabajar las emociones y la inteligencia emocional en el aula

## **La Amígdala cerebral**

En el Módulo anterior habíamos abordado la importancia del RAD, este sistema integrado por el Sistema Activador Reticular Ascendente, la amígdala y la dopamina, que permiten la selección, el ingreso y posterior procesamiento de los estímulos que logran atravesar estos filtros biológicos. Bien, dentro de este sistema tenemos un órgano que pertenece al Sistema Límbico: se trata de la **Amígdala cerebral**.

La Amígdala cerebral consiste en un pequeño órgano con forma de almendra, de ahí viene su nombre. Este órgano tiene como una de sus principales funciones la valoración del significado emocional de las experiencias. Es decir, que de todos los estímulos que atraviesan el Sistema Activador Reticular Ascendente. Por lo tanto, aquellos que tienen relación con nuestra supervivencia y nuestra propia vida, serán “etiquetados” con una emoción específica por la amígdala cerebral. Como verán, es una función sumamente importante ¿Verdad?

Ahora bien, se estarán preguntando, cuál es la finalidad de la intervención de este órgano tan pequeñito. Para responder esta pregunta debemos irnos unos cuantos miles de millones de años para atrás, en la escala evolutiva de las especies sobre la Tierra. Aquellas especies que adquirían esta capacidad emotiva podían adaptarse mejor a su medio ambiente, favorecer la supervivencia de sus crías y generar lazos con sus congéneres que les permitía una mejor supervivencia de la especie.

Recordemos que todos los comportamientos o adaptaciones que favorecen la supervivencia del individuo, de su descendencia, a corto plazo, y de la especie, a largo plazo, serán mantenidos y transmitidos a las generaciones siguientes. Por el contrario, aquellos cambios o adaptaciones que no beneficien alguna de estas instancias, será descartado y no se transmitirá a las generaciones venideras. He aquí el porqué del éxito del sistema límbico, área del cerebro que compartimos con los mamíferos. De ahí su nombre, ya que también es conocido como “el cerebro mamífero”.

En el ser humano, el sistema límbico ha complejizado sus funciones. Recordemos que el cerebro funciona de manera integrada, por lo tanto, este sistema está en conexión constante con nuestra área prefrontal, el área encargada de las funciones ejecutivas como la reflexión, el pensamiento abstracto, la planificación, y todas las que hemos mencionado anteriormente. Por eso, a continuación, profundizaremos un poco más en otros órganos que integran el Sistema Límbico y sus funciones:

Empecemos por saber qué ocurre en el Lóbulo temporal. Allí se encuentran un conjunto de órganos que intervienen en el sistema emocional: se trata del Circuito

de Papez, encargado del procesamiento de las emociones, los recuerdos y el aprendizaje. Hagamos un paréntesis acá. El circuito de Papez es un conjunto de estructuras nerviosas situadas en el cerebro, que forman parte del sistema límbico y están implicadas en el control de las emociones.

Sigamos: En conexión con este circuito mencionado y al interior del lóbulo temporal tenemos al hipocampo. Este órgano es responsable del archivo y consolidación de los recuerdos explícitos y tiene injerencia en la memoria episódica. Como nos hemos explayado sobre el tema no vamos a agregar mucho más.

También corresponde mencionar otro circuito de gran importancia en lo relativo a las emociones. Es el denominado Sistema de Recompensa, el cual también recibe el nombre de Sistema Mesolímbico Dopaminérgico, ya que conecta el Mesencéfalo con el Sistema Límbico, comenzando desde el área ventral tegmental y finalizando en el núcleo accumbens, conectándose con otras estructuras tales como la corteza prefrontal, el hipocampo y la amígdala. En este sentido, cabe resaltar que conocer las implicancias de este sistema en la generación de la motivación y las emociones satisfactorias es de suma importancia para generar espacios proactivos favorables para la docencia, las organizaciones y el aprendizaje.

Veamos, entonces, cómo funciona este sistema de recompensa. El circuito de recompensa cerebral es un área del sistema nervioso central que se encarga de conectar al conjunto de neuronas encargadas de producir sensaciones intensas de satisfacción y placer. Alimentarse, beber, reproducirse y transmitir los genes a la próxima generación son comportamientos fundamentales para la supervivencia de la especie en el planeta. Es por eso que en el transcurso de la evolución se fue desarrollando en el cerebro de los individuos un circuito de recompensa que “premia” la satisfacción de estas necesidades con sensaciones profundamente agradables.

Este circuito de recompensa incita a grabar y repetir las experiencias placenteras. Esta marca la fija el neurotransmisor denominado dopamina. Por ejemplo, la primera vez que probemos una fruta, su sabor nos estimulará la producción de dopamina. En las siguientes ocasiones, no hará falta que la probemos, bastará su recuerdo u olor para que nuestro cerebro genere dopamina y así surja el deseo de comerla.

A su vez, podemos distinguir tres pasos, o fases, en el funcionamiento del circuito de recompensa. Veamos:

- El primero consiste en disponer de la capacidad de responder a un estímulo externo, como alimento, o bien interno, como una baja de glucosa en nuestro organismo. A partir de allí nuestro cuerpo desencadena el deseo de comer.
- En la segunda fase nos ponemos en acción para cumplir con el deseo y concretar su satisfacción. La sensación de placer alcanza a la acción de recompensar, no solamente al hecho de satisfacer la necesidad.
- En la tercera y última fase una vez concretada la acción originada por el estímulo, por ejemplo, comer, se cierra el circuito de búsqueda de recompensa.

Teniendo en cuenta estos pasos, podemos decir que las conductas motivadas se pueden dividir en dos fases: por un lado, la fase apetitiva que es aquella en la cual nuestros sistemas cerebrales de búsqueda se activan procurando localizar y acercarse a los recursos necesarios para nuestra supervivencia. Y, por otro, la fase consumatoria, donde los sistemas de búsqueda merman su actividad, y nos disponemos a satisfacer el estímulo concretando la acción y la consecuente aparición de la sensación de placer.

Ahora bien, desde el punto de vista biológico, estas fases se desarrollan a partir de la actividad de determinados órganos. Uno de los sistemas de búsqueda, es la vía dopaminérgica que ya hemos mencionado. Esta vía es también llamada vía Meso-Límbica. El área tegmental Ventral también envía proyecciones dopaminérgicas a la corteza prefrontal, llamada vía Mesocortical. En este punto, los circuitos motores frontales, se energizan para la acción en presencia de la Dopamina. En tanto, los circuitos Mesolímbico y Mesocortical, están relacionados con los sentimientos de excitación y obligación que sentimos mientras buscamos los recursos necesarios para la supervivencia.

Es por este motivo que la activación del sistema mesolímbico en los seres humanos genera sentimientos estimulantes, una sensación de que algo muy interesante y excitante está pasando. Este sistema se encarga de activar el proceso motivacional. Es por eso que es igual de importante la satisfacción del resultado como la energía que sentimos antes de anticiparnos a la recompensa. Sin la dopamina, no somos capaces de comprometernos con un propósito o proyecto.

Por este motivo, cuando se activan los sistemas de búsqueda sentimos una gran energía psíquica y corporal, un sentimiento vigorizante cuando buscamos una recompensa y un compromiso activo con el cumplimiento del objetivo. Además, identificando la existencia de este circuito de recompensa cerebral podemos

implementar pautas en el aula o en nuestras capacitaciones para fomentar espacios de aprendizaje más propicios para la motivación.

### **La emoción**

Vamos a empezar abordando la etimología de la palabra “Emoción”. En latín, significa “E- Movere”, es decir, “Moverse a”. Este concepto puede ayudarnos a comprender mejor cuál es la finalidad de este fenómeno. Las emociones nos predisponen a acciones, nos permiten habilitar ciertos comportamientos evitando poner en práctica otros. A su vez, cada emoción que transitamos nos facilita la posibilidad de determinadas acciones que permiten la adaptación a circunstancias específicas.

Una de las primeras definiciones de emoción vino de la mano del Dr. Robert Plutchik en el año 1980, que las define como *“Fenómenos neuropsicológicos específicos fruto de la selección natural que organizan y motivan comportamientos fisiológicos y cognitivos que facilitan la adaptación”*.

A su vez, de acuerdo con diversos estudios, se han clasificado las emociones en básicas o primarias, y en secundarias. Veamos sus características:

Para ser considerada básica una emoción debe contener los siguientes requisitos: Primero, debe tener un sustrato neuronal específico y distintivo, además debe tener una expresión o configuración facial distintiva, también poseer sentimientos específicos y distintivos, y por último, derivar de procesos biológicos evolutivos. Los científicos han diseñado diversas clasificaciones, sin embargo, la mayoría de ellos coinciden principalmente en estas cuatro: la ira, la tristeza, el miedo y la alegría y sus diferentes combinaciones e intensidades.

Dentro de estos fenómenos neuropsicológicos corresponde también distinguir las emociones de los estados de ánimos, es decir, las secundarias. Sobre este punto es importante que entendamos que las emociones son superficiales y efímeras, remiten a eventos concretos y se suceden con rapidez. Por el contrario, los estados de ánimo son más profundos y recurrentes, no siempre es posible señalar el evento que los desencadenó y suelen caracterizar a las personas.

Por lo tanto, cabe preguntarnos, ¿para qué sirven las emociones? Bueno, sirven para tomar las decisiones más adecuadas en tiempo útil. También para flexibilizar la conducta en un ambiente permanentemente variable como el nuestro. A su vez, las emociones motivan e influyen fuertemente en lo que se elige, es decir que son guías

para la acción; y regulan la atención, la percepción, el registro y un gran número de procesos fisiológicos.

Como hemos mencionado, una emoción es “predisposición para la acción”. Esto quiere decir que según nuestra emoción o estado de ánimo, ciertas acciones estarán disponibles y ciertas acciones no. Por ejemplo, si estoy triste, esta emoción me predispone a la reclusión, la introspección, al llanto y al reposo. No estaré con energía para socializar ni emprender una actividad nueva. En cambio, si estoy alegre, estaré con ganas de conocer gente, salir, empezar un nuevo proyecto o desafío.

Entonces, como podemos observar, no hay emociones buenas ni malas, todas son necesarias e igualmente importantes para nuestra adaptación a los acontecimientos cotidianos de la vida.

Por otra parte, disponemos también de sentimientos, este concepto remite a una emoción hecha consciente. Es decir, el sentimiento es una emoción que ha atravesado el sistema límbico y ha alcanzado el área prefrontal de nuestro cerebro, el cual ha identificado y le ha otorgado una denominación por medio de la cual puedo nombrar esa emoción. Al igual que las emociones, son estados afectivos complejos, pero difieren en que los sentimientos son estables, duraderos y menos intensos.

A su vez, para poder identificar una emoción, es fundamental llevar adelante un proceso de introspección que me permita conectar con la emoción y con el estado de ánimo que frecuento cotidianamente.

Salvo que nos encontremos frente a alguna afección biológica o psíquica, todos procesamos las emociones a través de estas etapas, en mayor o menor medida. Y decimos esto porque es factible que en algunas ocasiones estemos un tanto desconectados de nuestra capacidad emotiva. Muchas veces por estar bombardeados por estímulos diversos y constantes que nos impiden la conexión y la reflexión que nos ayuda a conocernos mejor.

Por lo tanto, si puedo sentir, distinguir, expresar y nombrar la emoción que estoy transitando en este momento ya vamos por buen camino. Al mismo tiempo, si además puedo identificar todos estos pasos en los demás mejor aún, ya que en este último caso estaríamos identificando nuestra capacidad empática. Abordaremos este tema más adelante.

## **El cerebro social**

Es momento de que hablemos acerca de otro concepto importantísimo que nos trae las neurociencias, es el denominado Cerebro social. Veamos qué hace:

El cerebro social es un concepto creado por las neurociencias que hace referencia a la capacidad innata para relacionarnos con los demás. Se ha comprobado que existen circuitos cerebrales que intervienen tanto en la formación de una autoconciencia como en la habilidad empática. Esto quiere decir que nacemos “cableados” para vincularnos con nuestros congéneres. En otras palabras, no podemos vivir aislados, necesitamos constituirnos a partir del vínculo con otras personas.

Ahora bien, además del cerebro social, podemos encontrarnos con la emoción social, o también conocidas como Emociones secundarias, que son los estados de ánimo compartidos por un grupo, ciudad, país o comunidad. Ahondemos un poco más en este tema:

Cuando hablamos de emoción social debemos asociarlo con el concepto de Contagio Emocional, cuya explicación radica en la existencia de las neuronas espejo, que son un grupo de células que parecen estar relacionadas con los comportamientos empáticos, sociales e imitativos.

De acuerdo con los expertos, la misión de estas células es reflejar la actividad que estamos observando, y son importantes para comprender las acciones de otras personas, y para aprender nuevas habilidades por imitación.

Luego de conocer cómo funciona nuestro cerebro y nuestras emociones, podemos exponer, desde la perspectiva de las neurociencias, que el paradigma filosófico propuesto por el filósofo René Descartes, que establecía una dicotomía irreconciliable entre la emocionalidad y la racionalidad es una falacia. Veamos por qué: Este paradigma ha atravesado prácticamente todos los comportamientos sociales y culturales de las últimas décadas; y se reflejó en ideas como “dejar las emociones en la puerta del aula”, o “no llevar los problemas al trabajo”. Estos mensajes marcan el territorio del aprendizaje y el trabajo como espacios “racionales”, donde la emociones entorpecen esos quehaceres.

Hoy en día, gracias a las neurociencias, sabemos que nuestra emocionalidad forma parte de procesos muy complejos e integrados, dentro de los cuales se encuentran las percepciones, la toma de decisiones y la gestión de los acontecimientos de la vida

misma, que incluye nuestra “racionalidad”. Con esto queremos decir que la emoción no se reprime, se integra a nuestra experiencia.

También es importante remarcar que las emociones siguen evolucionando, dado que nos permiten la adaptación a nuevas circunstancias, a medida que se complejiza la vida también lo hacen nuestras emociones. Recordemos que compartimos el desarrollo del sistema límbico junto con los mamíferos. Diversas investigaciones han llegado a la conclusión que disponemos de emociones más antiguas como la Ira o el miedo y emociones más Nuevas como la Pena o la Ansiedad.

Con respecto a **las emociones y el aprendizaje**, es propicio traer a colación una clasificación realizada por la Dra. Gloria Flores, autora del libro “Aprender a aprender”, sobre los estados de ánimo que ayudan o perjudican al aprendizaje. La especialista afirma que reconocer cuando estamos transitando estados de ánimo que no nos ayudan y procurar gestionarnos para conectar con los que sí son efectivos puede ser crucial para facilitar el aprendizaje en el aula.

También hace referencia a los llamados estados de Ánimo Improductivos, aquellos que no favorecen el aprendizaje. Estos estados pueden ser: la Confusión, la resignación, la frustración, la arrogancia, la impaciencia, el aburrimiento, el miedo, la ansiedad, sentirse abrumado, la falta de Confianza, sentir inseguridad, la desconfianza, el escepticismo.

Por el contrario, los estados de Ánimo Productivos, es decir, aquellos que favorecen el aprendizaje son: sentirse maravillado o sorprendido, la perplejidad, la serenidad, la aceptación, la paciencia, la ambición, sentirse resuelto o decidido, la confianza, la seguridad.

### **La inteligencia emocional**

En este sentido, es importante que aprendamos los conceptos claves que nos permitan tomar control de nuestras emociones y, por lo tanto, los resultados de las acciones que ellas predisponen. Aquí aparece un concepto muy difundido últimamente: la llamada inteligencia emocional. Veamos de qué se trata.

La **Inteligencia emocional** consiste en la capacidad de reconocer nuestras emociones y sentimientos, como también los de otra persona. Esta inteligencia incluye el manejo oportuno de las relaciones con los otros y la automotivación.

Para llevar adelante la inteligencia emocional es necesario reconocer una serie de habilidades que son complementarias de las habilidades académicas o técnicas. Por



eso los investigadores coinciden en que estas habilidades requeridas son las siguientes:

- Autoconciencia
- Control emocional
- Motivación
- Empatía
- Habilidades sociales

Algunos investigadores, además, han realizado una sub-clasificación de estas habilidades, en los siguientes términos:

- Por un lado, la Inteligencia Intrapersonal, que es aquella que requiere de la introspección del individuo y la reflexión de sus propias acciones y emociones, se apoya en habilidades como: Autoconciencia, automotivación y autorregulación o gestión emocional.
- Y, por otro, en la Inteligencia Interpersonal, aquella que determina orientarse hacia otros y tener una mejor relación con sus congéneres requiere de habilidades como la Empatía, que consiste en el reconocimiento de emociones ajenas; y en la capacidad de sintonizar con otros, y habilidades relacionales como la Asertividad.

Al mismo tiempo, los expertos también hablan sobre el concepto de la Autoconciencia, que es la capacidad de ser conscientes de nuestras emociones, nuestros comportamientos, nuestras acciones y el resultado de ellas en nuestra vida. En este sentido, la Autoconciencia implica una conexión con nuestro cuerpo, nuestras sensaciones, nuestras decisiones y nuestra voluntad.

De este último punto se desprende el llamado Control emocional, el cual implica la capacidad de gestionar nuestras emociones, y no permitir que ellas se desborden de tal manera que afecten una relación, un trabajo, o bien, una oportunidad.

Hemos mencionado anteriormente que las emociones deben transitarse y nunca reprimirse, pues la represión potencia aún más la emoción. Esto quiere decir que la emoción va a aparecer, ya sea, en la mesa de negociación, en una conversación con el jefe o con el docente y potenciada aún más. Lo ideal es dejarlas salir, transitarlas, pero seleccionar en qué circunstancias nos conviene exponerlas. A veces no estamos para una negociación o una conversación difícil, en estos casos, es recomendable utilizar alguno de los recursos que me permitan sobrellevarla al puerto donde quiero ir. Pronto profundizaremos en ellos.

Otra habilidad propia de la inteligencia emocional se refiere a la Automotivación. En esta línea, ya hemos mencionado cómo funciona biológicamente el circuito de recompensa, el cual está en relación directa con la motivación. Entonces, si conocemos cuales son los estímulos que nos generan dopamina, que hará que nos carguemos de energía para llevar adelante alguna actividad determinada, disponemos de una herramienta que puede ser muy útil a la hora de tener que enfocarnos en realizar alguna tarea específica. Por supuesto que esta habilidad también puede aplicarse para acompañar en la motivación a otros.

Hace instantes mencionamos una herramienta más que valiosa en lo que respecta a la construcción de la inteligencia emocional: nos referimos a la empatía. Desarrollemos su rol con más detenimiento:

El término “**empatía**” proviene de la raíz griega *empathēia*, que significa sentir dentro. De acuerdo con su etimología, la empatía denota la capacidad de percibir la experiencia subjetiva de otra persona. Este vocablo fue empleado por primera vez por el psicólogo británico Edward B. Titchener, a quien se lo considera el impulsor definitivo de la aplicación del método experimental en la psicología americana y fundador de la corriente denominada estructuralismo.

Ya hemos mencionado que la empatía es la capacidad de colocarnos en el lugar del otro, poder sentir lo que el otro está sintiendo y acompañarlo en su emoción. Las personas con alta capacidad empática generan relaciones más profundas y sinceras en sus entornos sociales. Entonces podemos decir que la empatía es la capacidad de sentir lo que siente y percibe la otra persona en su situación. Por eso se suele decir metafóricamente que la empatía suele ser “Ponerse en los zapatos del otro”.

Ahora bien, la empatía posee diferentes factores: por un lado, contiene un factor emocional, como captar el estado emocional de otro individuo e incluso sentir lo que siente. También, un factor cognitivo, que consiste en la capacidad de comprender y entender cómo piensa y siente otra persona. Y por último, un factor social, que se refiere a responder compasivamente a los problemas del otro.

Llevemos este concepto al terreno de la neurociencia. Esta disciplina ha podido demostrar que podemos “ponernos en el lugar de otro”, a través de dos mecanismos: el “Mecanismo de imitación” o la “Toma de perspectiva”. Veamos qué hace cada uno:

Cuando se pone en marcha el Mecanismo de imitación nos identificamos con el otro a través de experiencias similares que hemos transitado. Pero puede pasar que alguien nos cuente sobre una experiencia que no hemos vivido. En este último caso nuestro cerebro realiza la tarea de toma de perspectiva, es decir, se activan los

circuitos neuronales de imaginación que permiten comprender la situación que nuestro interlocutor está transitando. De esta manera, queda demostrado que siempre disponemos de la capacidad de ponernos en el lugar de otros.

Sobre este punto nos parece importante remarcar cuál es el rol que cumplen nuestras habilidades sociales. Veamos: este tipo de habilidades son competencias relacionales que permiten desarrollar vínculos más sólidos y sanos con nuestros pares.

Dentro de estas habilidades sociales podemos destacar a la Asertividad, que consiste en la capacidad de ser afirmado, poner los límites necesarios, decir que no a lo que no queremos y consideramos que nos hace mal y decir que si a aquello que deseamos, sin sentir alguna emoción aflictiva que nos impida disfrutar y ser coherentes con nuestras necesidades.

Otra habilidad social puede ser la vulnerabilidad, que se refiere a ser genuino, sincero, exponerse tal cual es, con las fortalezas y debilidades, sin sentir vergüenza ni culpa. Es importante aclarar que la vulnerabilidad suele ser confundida con la debilidad, por eso puede ser vista como algo negativo, pero lo cierto es que desde el punto de vista del liderazgo actual, ser vulnerable genera espacios de apertura y sinceridad que invitan a todos a ser honestos y coherentes con lo que están sintiendo y por lo tanto favorece la confianza. Recordemos que vincularnos desde la confianza genera oxitocina, que es la hormona que predispone al apego y al afecto familiar, el cual constituye un espacio ideal para que nuestro cerebro funcione sin estrés, logrando su máximo potencial.

Bien, ahora veamos donde se ubican estas habilidades en el cerebro. Nuestro sistema límbico es mucho más antiguo en términos evolutivos y ha desarrollado la capacidad de disminuir el gasto de energía, de ahí que nos guste tanto realizar actividades en “piloto automático”. Por el contrario, el área prefrontal de nuestro cerebro, también llamada Neocortex, la que nos permite razonar, planificar, focalizarnos, entre otras funciones ejecutivas, es mucho más nueva evolutivamente. Esto hace que gaste mucha energía y, por eso, en general, nos cuesta pensar y solemos resistirnos a las actividades que requieren que utilicemos mucho esta área del cerebro.

Conociendo esta “contienda” entre nuestro Cerebro Prefrontal y nuestro Cerebro Límbico, cobra mayor sentido la importancia de desarrollar competencias de Inteligencia emocional. En este sentido, existen cuatro aspectos fundamentales que integran esta Inteligencia emocional. Ellos son:

En primer lugar, es necesario percibir las emociones. Este aspecto implica la capacidad de detectar las emociones, tanto las nuestras como las de otros. En otras palabras, estar atentos y orientados tanto a nosotros mismos, como hacia los demás. Los conceptos de autoconocimiento, atención plena y escucha activa que ya hemos mencionado con anterioridad son de gran ayuda para estar conectados activamente con percepciones que nos pueden facilitar la posibilidad de detectar las emociones, tanto en nosotros como en nuestros colaboradores o alumnos.

El segundo aspecto tiene que ver con comprender las emociones. Esta distinción nos permite identificar las emociones, otorgándoles un sentido, en virtud de un contexto determinado, tanto en nosotros mismos como en los demás.

En tercer lugar, es necesario utilizar las emociones, ya que al percibir y comprender las emociones, podemos servirnos de ellas para mejorar nuestros desempeños. Además, podemos reconocer situaciones que nos afectan, o bien identificar aquellos escenarios que nos resultan más provechosos para desarrollarnos.

Por último, el cuarto aspecto está relacionado con manejar las emociones, lo que implica la capacidad de gestionarlas de tal manera que sean aliadas y no obstáculos.

Antes de avanzar, es importante tener en cuenta que pensar las emociones, como contexto para la acción, son verdaderas herramientas para detectar si los eventos que estamos transitando nos resultan favorables o perjudiciales. Es decir que no hay emociones buenas o malas, ya que todas son útiles y tienen una función adaptativa.

De esta manera, disponemos de emociones no aflitivas: como la alegría, el entusiasmo, o la sorpresa, que predisponen un contexto propicio para realizar acciones como socializar, emprender, buscar pareja; y también disponemos de emociones aflitivas, como el miedo, la tristeza, la vergüenza, que obstaculizan el contexto para realizar las acciones antes mencionadas, pero predisponen otras como recluírse, llorar, reflexionar, huir o luchar.

### **Manejo de emociones**

Bien, es momento de conocer algunos recursos útiles para lograr manejar las emociones. Vamos a enfocarnos, entonces, en la gestión y el diseño de las emociones.

Para iniciar este proceso es recomendable tener presente una distinción que se conoce como “los Dominios del ser”. Estos dominios son: el Cuerpo, la conciencia, la emoción y el lenguaje verbal. Cuando en una persona vemos que estos dominios están en coherencia y alineados unos con otros percibimos sinceridad.

Por el contrario, si hay un mensaje contradictorio entre algunos de estos dominios nuestra percepción nos enviará una señal de “ruido” y sentiremos que la persona nos oculta algo o no es de fiar. Pensemos en un escenario imaginario: Se acerca un compañero de trabajo y nos comenta: “Estoy muy feliz porque me ascendieron”, pero lo dice en un tono poco entusiasmado, en voz baja y con poca expresión corporal. En este ejemplo, no coincide el dominio del lenguaje con el de la emoción y el cuerpo. Por lo tanto, prestar atención a estos dominios del ser nos puede ser muy útil para escuchar activamente y percibir qué señales nos transmite nuestro interlocutor. Veremos más adelante que además estos dominios pueden habilitar el camino para la gestión emocional.

Otro elemento fundamental para tener presente al momento de gestionar la emoción es Nuestra Voz y conversación interior. Para eso puede servir plantearnos los siguientes interrogantes: *¿Qué estamos conversando? ¿Qué nos decimos a nosotros mismos? ¿Ante las dificultades o los errores somos nuestro propio verdugo o nos comportamos ejerciendo la autocompasión con nosotros?* Recordemos que puede ser tanto un estímulo externo como interno el que desencadene una emoción o estado de ánimo. Por lo tanto, un pensamiento recurrente, una apreciación nuestra sobre un hecho, una opinión propia sobre un acontecimiento determinado, son suficientes para generar emociones que pueden ser aflictivas o no aflictivas de acuerdo al impacto que nos provoca el estímulo.

Por esto último que acabamos de decirles es tan importante cuidar nuestros pensamientos, evitar “rumiar” ideas u opiniones que no nos están favoreciendo e incluso pueden no estar fundadas en los hechos, sino ser simplemente resultado de nuestra suposición, sin sustento alguno en la realidad. En este punto, las preguntas que nos sirven pueden ser: *¿Cuántas veces nos adelantamos erradamente a los resultados? O ¿Cuántas veces creamos historias con un desenlace fatal, cuando al fin y al cabo, lo que pensábamos no terminó sucediendo?*

Estos pensamientos se deben a que nuestro cerebro prefrontal busca planificar y predecir el futuro, estas son algunas de sus funciones, pero también disponemos de la capacidad de cambiar el “chip” del pensamiento cuando no nos está aportando beneficios. Recordemos que disponemos de la atención selectiva y voluntaria, el autoconocimiento y el autocontrol. Estas funciones ejecutivas están ahí, forman parte de nuestro Neocórtex. *¿Qué tal si le damos el protagonismo que se merece en nuestra vida?*

Tengamos presente que, las emociones son saludables, pero cuando dejan de ser breves e intensas, llevadas al extremo, dejan de serlo. El objetivo es transitar las emociones sin reprimirlas, y que nos acompañen donde queremos llegar.

¿Qué tal si conocemos algunas estrategias sobre cómo gestionar las emociones? Estos consejos pueden ayudarnos a rediseñar las emociones desde el cuerpo:

- En primer lugar, sirve cambiar la postura corporal
- También, cambiar de ambiente
- Otras opciones pueden ser: Salir a caminar
- Practicar ejercicios
- Realizar ejercicios de respiración
- Aprender a relajarnos
- Meditar o hacer Mindfulness
- Escuchar música y bailar
- Hablar con alguien de confianza que nos cambie el humor
- Hacer algo que nos guste o darnos un permiso

Por otra parte, las siguientes recomendaciones nos pueden ayudar a gestionar las emociones desde la conciencia y el lenguaje verbal:

- Primero, ser buenos observadores de nuestras emociones y estados de ánimo. En este sentido, no somos responsables de nuestros estados de ánimo pero si de mantenernos en ellos.
- En segundo lugar podemos cuidarnos de las «Historias que nos contamos», las cuales solemos usar para justificar nuestro estado de ánimo, cuando puede resultar que sea nuestro estado de ánimo el que produzca, matice y arme la historia.

Por otro lado, identificar y distinguir nuestras opiniones o apreciaciones personales de los hechos también puede ser una buena estrategia desde la conciencia y el lenguaje verbal. Y, por último, diseñar acciones que nos ayuden a prevenir o gestionar las situaciones en la que esos estados de ánimo aparecen. Si sabemos que determinado lugar o persona nos hace sentir una emoción determinada, reconocerlo y ver la manera por medio de la cual podemos llevar adelante una acción que nos brinde un resultado que nos sea favorable.

Presten atención a lo siguiente: cuando estamos frente a una conversación difícil es recomendable no plantear temas sensibles mientras estamos transitando una emoción de ira o enojo. Una estrategia puede ser respirar profundamente y esperar 3 segundos, para no exponer lo primero que se nos viene a la cabeza. Al respecto,

podemos disculparnos y decir que no nos sentimos bien, que necesitamos ir al baño, que estamos indispuestos o el pedido que esté a nuestro alcance para impedir responder tomados por la emoción.

En cambio, lo que sí es recomendable es diseñar una conversación para cuando estemos más calmos, y, de esta manera, exponer aquello que la emoción nos está trayendo. En este sentido, los siguientes requisitos pueden guiarnos a planificar una conversación para obtener resultados más efectivos

Primero, podemos diseñar lo que vamos a plantear con fundamentos y preguntarnos: ¿Cuál es el motivo por el cual queremos tener esta conversación? Otra opción puede ser diseñar uno o varios objetivos que queramos lograr con esta conversación; pero que sean objetivos posibles, alcanzables, bien identificables y para ser cumplidos en determinado tiempo, lugar o las condiciones que consideremos oportunas agregar. Cuanto mejor diseñemos este punto argumental menos probabilidades hay de que la conversación se desvíe de nuestro planteo.

Otros requisitos pueden ser:

- Distinguir hechos de opiniones.
- Diseñar nuestra respuesta posible ante el mejor y el peor resultado.
- Trabajar nuestros pensamientos y creencias condicionantes. Por ejemplo, cuando la persona con la cual tenemos que conversar ya nos cae mal de antemano.
- Escuchar, no tratar de imponer nuestro punto de vista.
- Enfocarnos en nosotros y en lo que nos pasa, no reprochar. Recordar que tenemos un objetivo para cumplir, procurar no desviarnos argumentalmente de nuestro planteo.
- No suponer. Ante la duda, preguntar.
- Y, finalmente, expresar nuestras emociones y gestionarlas. Es decir, que nosotros podamos dirigir las donde queremos y no sean ellas las que nos llevan a nosotros.

Por último, recordemos la importancia de gestionar de manera eficiente nuestras emociones y estados de ánimo, ya que repercuten directamente en nuestro cuerpo. Lo moldean, ya sea, favoreciendo nuestra salud o predisponiendo a la enfermedad. Además, influyen en nuestra salud y en la inmunología de nuestro organismo; determinan nuestros hábitos cotidianos y moldean nuestras posturas y corporalidad.

Hace instantes pudimos observar la importancia de la gestión de emociones y los estados de ánimo. En lo que sigue, haremos foco en las estrategias que logran hacer

aplicables estos conceptos aprendidos para ser implementados en las aulas, capacitaciones o cualquier otro ámbito de aprendizaje. Por lo tanto, a continuación, proponemos algunas recomendaciones para tener en cuenta:

En principio, es necesario brindar tiempo para generar vínculos. Recordemos que facilitar espacios de confianza es fundamental para que el cerebro de los alumnos pueda generar oxitocina, la hormona del apego y la confianza. Para lograrlo es muy importante planificar espacios de socialización y compañerismo entre los alumnos.

También es fundamental aplicar el Principio de la adecuación. Este principio consiste en proponer tareas acordes con las posibilidades de cada individuo y de la situación personal que pueda estar transitando. Para esto es necesario conocer el estado emocional que poseen ese día los alumnos o equipo de trabajo y, si es necesario, adaptar la consigna a la circunstancia del momento. Lo cierto es que no estamos igual todos los días, y saber identificar nuestros impedimentos circunstanciales, poder reconocerlos y exponerlos con honestidad, también forma parte de la inteligencia emocional.

Otra estrategia radica en fomentar la motivación y el desafío. Esto quiere decir que en un espacio seguro con personas que apreciamos, la nueva tarea se observa como un desafío que activa el circuito de recompensa, predisponiendo a la motivación y el entusiasmo.

Por otra parte, fomentar el reforzamiento positivo también sirve. Cada logro obtenido, por más pequeño que sea, produce placer al liberar dopamina en nuestro cerebro, y a su vez, este aprendizaje positivo ayuda a afrontar nuevos desafíos.

Por último, es importante procurar el reconocimiento. Se trata de ponderar la valoración de cada logro y meta alcanzada. Cuando valoramos nuestras emociones y nuestros logros, al mismo tiempo reforzamos la confianza en nosotros mismos, lo que nos permite ir alcanzando nuevos resultados positivos.

De esta manera permitimos que aflore lo mejor de nosotros, tanto en el desempeño cognitivo como en la capacidad de generar vínculos nutritivos. En este sentido, tener presente la importancia de brindar confianza y que nuestros alumnos puedan reconocer sus emociones y sus fortalezas es fundamental para lograr el éxito en el aprendizaje.

Ahora bien, en este punto, cabe preguntarnos: ¿Cómo podemos trabajar las emociones en el aula? La respuesta es: desarrollando competencias que integren el trabajo entre las funciones ejecutivas y las habilidades interpersonales e



intrapersonales. Y podemos lograrlo, a través de los pasos que les compartiremos a continuación:

El primer paso surge de la metacognición, que se refiere a la habilidad de "Pensar lo que pensamos". En este sentido, los expertos en la materia la definen como: "todas aquellas operaciones intelectuales que reúnen información sobre el propio proceso cognitivo del individuo que las realiza. La metacognición estaría determinada por la necesidad de organizar el propio pensamiento".

Además, podemos trabajar las emociones implementando actividades que permitan entrenar las siguientes competencias:

- Primero, reconocer las emociones propias y las de los compañeros.
- Relacionar las emociones con respuestas gestuales.
- También, relacionar emociones con respuestas y sensaciones corporales.
- Relacionar situaciones con emociones.
- Y desarrollar competencias socioemocionales vinculando estas habilidades con los compañeros. Por último, entrenando la alternancia de la atención voluntaria con distintas actividades y respuestas emocionales.

Sobre este último concepto también es fundamental trabajar la motivación en el aula. Para eso hay que conocer cómo funciona el circuito de recompensa, y, en base a ello, podemos diseñar estrategias que resulten efectivas para generar espacios motivadores. Albert Einstein decía: "No tengo talentos especiales, pero sí soy profundamente curioso". Entonces, diseñar una clase o capacitación con recursos que permitan generar interés y curiosidad, favorece la atención y la consolidación de información en nuestro cerebro. Las propuestas pueden estar enfocadas en el docente o en los alumnos. Veamos aquellas enfocadas en el docente:

Primero, es importante autoevaluarnos para percibir si nos encontramos en un estado emocional que nos permita contagiar y motivar a otros. Puede ser una gran contribución a esta autogestión la siguiente lista de preguntas:

- *¿Cuál es el tema o materia que expondré?*
- *¿Cuál es el motivo por el cual este tema despierta mi interés?*
- *En una escala del 1 al 10, ¿Cuál es mi nivel de motivación para dar esta clase?*
- *¿Qué resultado obtendré en el corto, mediano o largo plazo con este nivel de motivación registrado?*
- *¿De qué tipo de estrategias dispongo y cuales me conviene utilizar en este contexto para despertar el interés del grupo?*

Luego de respondernos estas preguntas nos encontramos en condiciones de registrar honestamente nuestro estado para ser motivadores con nuestros alumnos o equipo de trabajo.

En el caso de las propuestas enfocadas en los alumnos, podemos nombrar las siguientes:

- En primer lugar, es recomendable recurrir a la sorpresa realizando alguna actividad fuera de la rutina a la cual están acostumbrados.
- También se recomienda: organizar actividades inesperadas. Por ejemplo, disfrazarnos y simular ser algún personaje.
- Permitir que el grupo exprese sus ideas u opiniones. Crear debates.
- Desarrollar la imaginación conectando el tema de estudio con algún acontecimiento de la vida cotidiana.
- Y utilizar el recurso de las preguntas para lograr que el cerebro se sienta interpelado a reflexionar.
- Relacionar el tema a desarrollar con un tema que ya conozcan nuestros alumnos o colaboradores.
- Enseñar por medio de juegos. Los juegos deben ser sencillos al principio, para que puedan resolverlos con rapidez y vayan sintiéndose más confiados y a medida que desarrollan nuevas capacidades ir incrementando la complejidad.
- Plantear casos con problemas que sean reales y los puedan relacionar con aquellos temas que les agradan.
- Realizar experimentos. En este punto, al inicio avisaremos que habrá una sorpresa o novedad al finalizar la clase, para que se sientan entusiasmados y expectantes en continuar hasta el final.
- Plantear con claridad el propósito del tema y los objetivos a alcanzar durante la clase, y exponerles las ventajas de lograr esos objetivos.
- Con cada nuevo avance, brindarles autonomía para que ellos puedan sorprender a compañeros, docente o capacitador.
- Y finalmente, aprovechar el poder de la curiosidad es un muy buen recurso para motivar. Siguiendo estas estrategias, en poco tiempo se podrán ver los cambios significativos en alumnos o equipos.

## **Empatía en el aula**

Es momento de que veamos cómo podemos trabajar la empatía en el aula. A continuación, exponemos una serie de recomendaciones para ponerla en práctica:

En primer lugar, podemos diseñar espacios que favorezcan la integración y la comunicación, los que se pueden generar implementando prácticas donde las personas puedan contar sus experiencias de vida, exponer sus emociones y estados de ánimo.

Para lograr el punto anterior, recordemos lo importante de evitar las situaciones de estrés, ya que este reduce la capacidad cognitiva y empática, la integración social y predispone al malestar y al aislamiento.

También es importante reconocer o fomentar la empatía en nosotros mismos, para poder transmitirla a nuestros alumnos o colaboradores. Y, además, reflexionar en las emociones ajenas: cómo puede sentir o pensar el otro y cuáles son las circunstancias que propician su comportamiento. Esto ayuda al entrenamiento de la flexibilidad mental aplicada a la empatía.

Otro punto radica en reconocer y fomentar el respeto a las opiniones y decisiones de los otros, aunque no coincidan con las nuestras. Además de desarrollar espacios de aprendizaje que promuevan el respeto y la validación entre las personas. Esto quiere decir que cuando fomentamos la empatía generamos espacios afectivos y de confianza que potencian las capacidades de las personas.

Por último, es importante destacar la importancia de considerar la interacción entre el Cuerpo, la emoción y el aprendizaje. Es importante que los alumnos no estén estáticos mientras estudian. A continuación, exponemos algunos beneficios del movimiento en la clase:

Primero, aporta un “Recreo cerebral”, ya que estimula el sistema circulatorio, oxigena la sangre y de esta manera favorece la atención. También favorece el procesamiento de la información; e integra el aprendizaje teórico con otros sentidos, enriqueciendo la experiencia de aprendizaje, lo que facilita la creación de más “rutas de acceso” a lo aprendido para poder evocarlo.

Estar en movimiento, a su vez, predispone la concreción de momentos de diversión y risas, lo que predispone a la sensación de plenitud y satisfacción. También estimula la salud y el ejercicio, evitando el sedentarismo.

Al mismo tiempo, el movimiento desarrolla la cohesión en el aula. Recordemos que nuestro cerebro es social y se integra con el comportamiento y las emociones de

nuestros congéneres, de tal manera que proporcionar una actividad que nos conecte corporalmente con compañeros favorece la gestión de estas emociones y potencia la interacción social. También desarrolla un sentido de pertenencia y fomenta la autoestima.

También el movimiento sirve para enseñar el contenido. Permitir que los alumnos utilicen el ejercicio para comprender un nuevo concepto puede ser muy beneficioso para colaborar en la retención de la información.

Repasar el contenido con movimiento es más divertido, interesante y emocionante. Además, ayuda a despabilar. Se puede acompañar con repetición, canciones que marquen un ritmo y de esta manera ayudamos a memorizar el contenido. Pensemos en la primera vez que aprendimos algo nuevo. Por ejemplo, andar en bicicleta. Comparemos esa experiencia de aprendizaje con la experiencia del aprendizaje teórico sentados en una silla fijos mirando el pizarrón. ¿Cuál te parece más entretenido? ¿Cuál ha sido mejor internalizado? Ahora imaginemos que hubiera pasado si nuestro aprendizaje hubiera sido por medio de alguien que nos explicaba cómo se hacía para andar en bicicleta.

De esta manera incorporamos un recurso de enorme beneficio en los espacios educativos. Se trata de complementar la clase tradicional integrando una actividad de movimiento que ayude a los alumnos a atravesar corporalmente el concepto teórico aprendido.