

Competencias Sociales

Gestión de las relaciones. Relaciones: tipologías y claves

Autoras: Carmen García de Leaniz y Olga Cañizares

Índice

Apuntes	3
6.1. Tipología de las relaciones	3
6.2. ¿Cómo puedes cuidar y construir relaciones saludables?	9
6.3. Referencias bibliográficas	18

6.1. Tipología de las relaciones

Relacionarnos es parte de nuestra naturaleza como seres humanos, es una interacción mutua, bilateral. Nos relacionamos con nuestra familia, con amigos, con nuestro entorno laboral, con nuestros grupos de referencia... En este apartado veremos los tipos de relaciones, sus elementos, sus técnicas, su proceso y daremos especial importancia a vivir de forma consciente nuestra forma de relacionarnos.

Unas relaciones interpersonales sanas contribuyen también a nuestra relación con nosotros mismos. Son una fuente de afecto, reconocimiento y disfrute. Aprender a relacionarnos para conseguir bienestar es parte del aprendizaje y desarrollo personal que nos brinda la inteligencia emocional en su parcela interpersonal.

Es complicado establecer una clasificación de nuestras relaciones con los demás, por eso hemos elegido dos enfoques diferentes que nos ayudarán a definir y comprender nuestros comportamientos cuando nos estamos relacionando.

Desde el punto de vista **psicológico**:

- **Dependientes:** buscan satisfacer necesidades emocionales insatisfechas desde la infancia. Generan vínculos emocionales muy potentes, aunque no sanos. Aparentemente completan a la persona, pero lo que realmente sucede es que la tienen atrapadas. Son relaciones inestables, en las que se produce una idealización del otro y suelen caracterizarse por el desequilibrio y en cierto modo, ciertas conductas destructivas. Este tipo de relaciones afectan a la autoestima. Suelen generar sufrimiento por el miedo al abandono y a la ruptura. Se caracterizan por pensamientos insistentes de ver y estar junto a la persona de la que dependen. En algunos casos, incluso viviendo situaciones traumáticas (malos tratos), no se

encuentra la forma de acabar con la relación. Suelen ser bidireccionales. Vivir relaciones dependientes significa tener una necesidad psicológica sin cubrir: el amor. A menudo, se producen distorsiones cognitivas con la información que reciben del entorno y suelen utilizar el autoengaño como herramienta para no vivir la realidad.

- ▶ **Independientes:** no necesitan al otro emocionalmente para desarrollarse. Son relaciones que se alimentan del enriquecimiento personal. Están constituidas por personalidades independientes que resuelven las situaciones por sus propios medios y manejan sus propias pautas para generar sus realidades. Estas relaciones generan sensación de libertad y autocontrol. Sin embargo, aunque la independencia hace que seamos nosotros los que manejemos el guion, debemos añadir madurez en nuestros criterios para no caer en la trampa de dejar de compartir y, por tanto, de enriquecernos con la falsa idea de sentirnos libres.
- ▶ **Interdependientes:** se enriquecen con el crecimiento individual compartido, sin perder la independencia. Son relaciones responsables que comparten valores. Las personas que buscan y mantienen relaciones interdependientes buscan independencia emocional que trasladan a todas las áreas de su vida: económica, social y laboral. Estas relaciones reconocen los diferentes mapas como legítimos y respetables y están abiertos al cambio para enriquecer sus puntos de vista.

Gandhi dijo que la interdependencia significa ser autosuficientes y maduros y que solo desde la libertad que nos da la independencia podemos abordar de una forma consciente y responsable nuestras relaciones.

Intelectualmente hablando, las personas interdependientes suelen resolver los problemas por sí mismos. Sin embargo, valoran otros puntos de vista que tienen en cuenta para completar y o mejorar los suyos. El vínculo afectivo que produce la interdependencia es sano y duradero. Se da y se recibe sin esfuerzo.

Desde el **punto de vista social**, podemos hablar de **cuatro tipos de relaciones**:

- ▶ **Colaboración:** son relaciones de cohesión en las que hay una clara disposición para compartir. Son sinónimo de relación interdependiente. Están basadas en el respeto, la flexibilidad, la eficacia y el intercambio como valores. El foco está puesto en la persona y generan emociones de agrado y estados de ánimo positivos. Tienen como objetivo generar valor y tienen puesta la visión en el logro. Al tratarse de relaciones interdependientes, amplían a la persona.
- ▶ **Confrontación:** Las relaciones de confrontación generan desconexión. Están marcadas por la rigidez y el individualismo, son relaciones dependientes. La agresividad es la conducta habitual que suele provocar estados de ánimo estresantes cargados de emociones negativas. Son ineficaces y su foco está puesto en tener razón.
- ▶ **Indiferencia:** son relaciones de apatía que generan desafecto. Las emociones que producen son neutras y los estados de ánimo, pasivos. Son relaciones ineficaces que no tienen comunicación y provocan independencia.
- ▶ **Ruptura:** producen alejamiento y separación. Conllevan conductas agresivo-pasivas e inhiben el bienestar. Se inundan de emociones negativas y suelen provocar tristeza y resentimiento.

¿Cómo te relacionas?

Siguiendo el enfoque propuesto por Joan Quintana y Arnoldo Cisternas en su libro *Relaciones Poderosas*, hay tres dimensiones relacionales que necesitamos cuidar para potenciar tanto nuestro bienestar personal como nuestra capacidad de influencia en nuestro entorno (familiar, social y laboral):

- ▶ La **relación con uno mismo**: la primera persona de valor en tu red de relaciones eres tú mismo. Es el único vínculo en el que puedes (y necesitas) «garantizar» una

aceptación positiva e incondicional, amor, cuidado y dedicación. Haber trabajado la competencia de «conciencia de uno mismo» es el punto de partida para tener una «relación sana y poderosa contigo mismo». La relación contigo mismo, al mismo tiempo, es la base y el resultado de la relación con los otros.



Figura 1. Dimensiones relacionales.

- La **relación con la red primaria**: la red primaria la conforman las personas que amas y te aman (familiares y amistades personales), personas que tienden a aceptarte de forma positiva e incondicional, aquellos con los que compartes tu vida y que son tu red de soporte y contención emocional, un lugar seguro donde te aceptan tal y como eres, donde te ayudan a recuperar la confianza en ti mismo cuando la pierdes. Cuidar esta red es, por tanto, esencial para tu bienestar psicológico y emocional. Cuidar esta red implica restaurar o eliminar los vínculos dañinos y cuidar o generar vínculos que te permitan llenar de sentido tu vida. Tienes el poder de construir un lugar seguro donde poder amar y ser amado, donde guardar silencio, descansar, reír y disfrutar por el mero hecho de estar juntos. Un lugar seguro donde poder abandonar los roles y personajes que utilizas en el entorno laboral, social, político, etc. Para construir una red primaria sólida, es esencial, tal y como propone uno de los padres de la Psicología Humanista, Carl

Rogers, que demuestres aceptación positiva e incondicional hacia tus seres queridos, para poder favorecer el desarrollo de su potencial y su bienestar personal. Según Rogers, las exigencias «bloquean» el desarrollo del otro y dañan la relación.

Reflexiona:

¿Qué personas conforman tu red primaria? ¿Cuáles son tus personas queridas, familiares y/o personas que llenan de energía tu vida y te ayudan a conectar con tu fuerza interior, tus valores, tu intuición o te ayudan a restaurar relaciones dañadas con otras personas importantes para ti?

¿Estás cuidando tu red primaria?: ¿En qué medida consideras que cada uno de tus seres queridos siente que crees/confías en él/ella, siente que le valoras, le aceptas, le respetas, sin poner exigencias y estás ahí para acompañarle en su desarrollo y crecimiento sin juzgarle?

Dañar la relación con un familiar o una persona querida perjudica tu autoestima, al poner en riesgo «ese lugar seguro» en el que apoyarte, descansar y recuperar la energía cuando la pierdes.

- La **relación con tu red secundaria:** la red secundaria la conforman las personas con las que trabajas y/o las relaciones sociales donde generas proyectos/recursos para vivir. Esta red secundaria surge de la necesidad que tenemos de colaborar con otros para poder sobrevivir. La aceptación, en esta red, se produce por la capacidad que tengas de generar valor en la relación; es decir, dependiendo del «beneficio que le aporte al otro» su relación contigo, y el beneficio que te aporte a ti tu relación con el otro, habrá más o menos aceptación. Cuando «no se perciben beneficios» por las partes, entonces, la relación deja de tener sentido y se produce un rechazo (falta de aceptación) o ruptura. En la red primaria, el reconocimiento viene dado por la existencia y subsistencia del vínculo. Sin embargo, en la red

secundaria, el reconocimiento y la aceptación vienen dados por la capacidad de generar valor en la relación.

Reflexiona:

¿Qué personas conforman tu red secundaria? ¿Cuáles son las personas que ocupan posiciones de poder o que influyen en tu capacidad para lograr tus metas en tu entorno profesional/laboral/social?

¿Estás cuidando tu red secundaria?: ¿Conoces las necesidades, intereses y preocupaciones de estas personas? ¿Qué imagen proyectas en estas personas? ¿Cómo se sienten cuando te relacionas con ellos? ¿Hay equilibrio entre lo que «das y recibes»?

Para crear, cuidar y disfrutar de una red secundaria poderosa es necesario tener primero una relación sólida contigo mismo y con tu red primaria. Antes que nada, es importante ser conscientes de que trabajamos para poder vivir plenamente con las personas que amamos. Un error frecuente en el que caen algunas personas es trabajar horas y horas, poniendo en riesgo y deteriorando su calidad de vida personal, su vida familiar y, en ocasiones, incluso exigiendo a terceras personas que den mucho más de lo que se les ha pedido por el sueldo que reciben.

«Vivir plenamente en la red primaria hace que las personas se sientan mucho más equilibradas y abiertas a construir espacios laborales de mayor calidad» (Quintana y Cisternas, 2014).

6.2. ¿Cómo puedes cuidar y construir relaciones saludables?

Al relacionarnos con los demás es esencial tomar consciencia y cuidar la forma en la que realizamos cinco actos que son clave para construir «relaciones poderosas».

Los **actos relacionales clave** son las acciones básicas que utilizamos para relacionarnos con los demás. La calidad de nuestras relaciones depende de cómo las utilicemos. En el ámbito profesional, estos actos cobran especial relevancia ya que hay que tener en cuenta que el rendimiento de un equipo depende de la calidad de sus relaciones.

Los cinco actos relacionales clave:



Figura 2. Los cinco actos relacionales clave.

Ser consciente de cómo realizas estos actos te servirá para:

- ▶ Darte cuenta del impacto que causas en los demás al relacionarte.
- ▶ Comprender cómo ves al otro y cómo te ven a ti.

- ▶ Descubrir tus patrones de conductas (y su impacto) y poder mejorar tu comunicación.
- ▶ Cuidar las relaciones que son importantes para ti.
- ▶ Mejorar la eficacia de un equipo o fortalecer una relación.
- ▶ Cuidar tu autoestima y la de los demás.

Pedir

Merece la pena preguntarnos cómo pedimos, la forma en que lo hacemos, y darnos cuenta de que la manera en la que pedimos influye en la calidad de la relación que estamos construyendo (o destruyendo).

Pedir implica expresar al otro nuestra necesidad de que haga algo determinado (una tarea, un favor, una acción...).

Principios básicos al pedir:

- ▶ Sentirte digno de ser escuchado y ayudado.
- ▶ Aceptar el derecho del otro a decir «no», sin cuestionar tu dignidad.
- ▶ Especificar clara y respetuosamente qué estás pidiendo y cómo te gustaría recibirlo.

Errores frecuentes al pedir y su impacto en la relación:

Te invitamos a que reflexiones sobre si, al «pedir» a los demás (red primaria o secundaria), cometes algunos de los siguientes errores frecuentes y qué consecuencias tienen:

- ▶ **Dar órdenes** en vez de pedir con respeto: ej.: «Haz este informe y envíaselo a...». Cuando das órdenes en vez de «pedir», generas rechazo en el otro, dañas la relación.

- ▶ **Ser impreciso**, en vez de concretar: ej.: «Me gustaría que trabajáramos más en equipo». Cuando cometes este tipo de errores, al no pedir exactamente lo que necesitas, no hay una respuesta concreta y eso provoca frustración por las expectativas insatisfechas.
- ▶ **Rogar** en vez de pedir con confianza: ej.: «Por favor, necesito tu ayuda, por favor». Esto suele suceder cuando pensamos que «no tenemos poder/autoridad» sobre el otro, y genera sentimientos de impotencia y frustración que son dañinos para la relación.
- ▶ **No pedir**, esperar que el otro «adivine» lo que necesito: por ejemplo, te callas, no pides ayuda para hacer una determinada tarea. Puedes cometer este tipo de error cuando das por sentado que el otro «debería» darse cuenta y tomar la iniciativa por sí mismo, sin que tú lo pidas. En estos casos, corres el riesgo de sobrecargarte de tareas o de que las tareas queden sin hacerse y sentir resentimiento y victimismo, muy dañinos para las relaciones.
- ▶ **Ironizar**: ej.: «No, si aquí todos estamos súper ocupados». Tendemos a ironizar cuando estamos muy molestos por las actitudes de los demás y no tenemos una buena relación para expresar con transparencia nuestras necesidades. Cuando ironizas, generas rechazo en el otro, lo cual reduce tu capacidad de influencia.
- ▶ **Meter prisa**: ej.: «Lo necesito para ayer». Al meter prisa a los demás, generas estrés y rechazo.

Ofrecer

La manera en la que «ofreces» (ayuda, ideas, propuestas...) también influye en la calidad de tus relaciones. Veamos por qué.

Ofrecer implica proponer al otro hacer algo por él/ella, que satisfaga sus necesidades (una tarea, un favor, una acción...).

Principios básicos al ofrecer:

- ▶ Escuchar, ver al «otro» para descubrir sus necesidades, objetivos e intereses, así serán más acertados tus ofrecimientos.
- ▶ Aceptar el derecho del otro a decir «no» a tu ofrecimiento, sin por ello cuestionar tu dignidad, así te sentirás más libre de ofrecer.

Errores frecuentes al ofrecer y su impacto en la relación:

Te invitamos a que reflexiones sobre si, al «ofrecer» a los demás (red primaria o secundaria), cometes algunos de los siguientes errores frecuentes y qué consecuencias tienen:

- ▶ **Ofrecer lo que «te conviene a ti»:** por ejemplo, «si prefieres hacer esta tarea tú, no hay problema». En estos casos, al no ofrecer lo que el otro necesita, sino lo que te conviene a ti, el otro puede sentir falta de transparencia y autenticidad por tu parte, por lo que dañas la relación.
- ▶ **Ser impreciso,** en vez de concretar: por ejemplo, «estoy aquí para lo que necesites». Cuando cometes este tipo de errores, al no ofrecer concretamente lo que puedes dar, el otro no sabe qué puede esperar de ti y, por tanto, no se apoya en ti, no se estrecha el vínculo.
- ▶ **Ofrecer sin que me lo pidan:** por ejemplo, «si quieres te ayudo a...». En estos casos, dependiendo de la persona, puede sentirse «invadida» en su área de responsabilidad, «infravalorada» (si interpreta tu ayuda como una señal de que él/ella no es capaz de hacerlo por sí mismo/a) o «en deuda» (si tus ofrecimientos de ayuda son constantes).
- ▶ **No ofrecer, pero estar disponible:** por ejemplo, no te ofrezco mi ayuda por miedo a tu rechazo, pero estoy pendiente de lo que necesitas. Esto ocurre cuando nos

cuesta aceptar el «no» porque daña nuestra dignidad y optamos por no ofrecer algo que en realidad nos gustaría ofrecer. En estos casos, podemos sentir resentimiento o frustración, sentimientos ambos dañinos en las relaciones.

Acordar

La forma en la que establecemos acuerdos también influye en la calidad de nuestras relaciones.

Acordar es establecer compromisos para el futuro, para satisfacer intereses y necesidades de las dos partes.

Principios básicos al negociar acuerdos:

- ▶ Cerrar acuerdos claros: compromisos concretos, responsables, plazos, requerimientos.
- ▶ Renegociar si ves que no lo puedes cumplir.
- ▶ Reclamar cuando la otra parte no cumple.

Errores frecuentes al negociar acuerdos y su impacto en la relación:

Te invitamos a que reflexiones sobre si, al «negociar acuerdos» con los demás (red primaria o secundaria), cometes algunos de los siguientes errores frecuentes y qué consecuencias tienen:

- ▶ **Falta de claridad** en el acuerdo: por ejemplo, «no se concreta el qué, el cómo, dónde y cuándo». Cuando no hay concreción, aumentan las posibilidades de incumplimiento, apareciendo sentimientos de culpabilidad, resentimiento y pérdida de la confianza en la relación.
- ▶ **No renegociar cuando no puedes cumplir**: por ejemplo, «por miedo a defraudar al otro o a ti mismo no dices claramente que no puedes cumplirlo». Al igual que

en el caso anterior, al incumplir, aparecen sentimientos de culpabilidad, resentimiento y pérdida de confianza.

- ▶ **Cerrar acuerdos que no te satisfacen o injustos:** cuando te cuesta decir «no» y/o expresar tus necesidades, puedes acabar accediendo a peticiones que no quieres aceptar. Si esto sucede, puedes sobrecargarte, sentir resentimiento o victimismo.
- ▶ **Mala gestión del incumplimiento del acuerdo:** esto ocurre cuando la otra parte incumple el acuerdo y «no dices nada, te callas o explotas». En estos casos, aparecen sentimientos de resentimiento, frustración o culpabilidad, que dañan la relación.

Escuchar

La forma en la que escuchamos también influye en la calidad de nuestras relaciones.

Escuchar es «ver» y lograr que el otro se sienta comprendido y valorado, es poner atención a las emociones, palabras, silencios y acciones del otro. Implica descubrir el sentido que el otro da a las personas y situaciones, su «para qué».

Principios básicos al escuchar:

- ▶ Aceptar que somos distintos, por naturaleza.
- ▶ Aceptar que podemos no estar de acuerdo.
- ▶ Reconocer que, al escuchar:
 - Interpretamos, juzgamos, nos equivocamos, por lo que es esencial repetir para confirmar lo comprendido.
 - Nos emocionamos y reaccionamos (ataque, huida, atracción, rechazo).

«Al escuchar, corremos el riesgo de tener la certeza de que lo escuchado es lo dicho y que, lo sentido, es lo que el otro intentó decir» (Quintana y Cisternas, 2014).



Figura 3. Joan Quintana. Fuente: <http://www.mediterraneoconsultores.com/spa/consultor/31-Joan%20Quintana%20Forns>

Errores frecuentes al escuchar y su impacto en la relación:

Te invitamos a que reflexiones sobre si, al «escuchar» a los demás (a tu equipo o colaboradores), cometes algunos de los siguientes errores más frecuentes:

- ▶ Interrumpir.
- ▶ Juzgar las opiniones o sentimientos del otro o descalificarle.
- ▶ Malinterpretar las intenciones del otro.
- ▶ Distraerte, no estar plenamente presente y atento al otro.
- ▶ Estar más pendiente de responder que de escuchar.

Cuando cometes alguno de estos errores, generas rechazo en el otro, provocas un sentir de «no soy importante para ti», lo cual es fuente de conflictos o distanciamiento en la relación.

Reconocer

La forma en la que «reconocemos» al otro también influye en la calidad de nuestras relaciones.

Reconocer es mostrar, hacer sentir al otro lo importante que es para ti: «Estoy contigo, te valoro, puedes contar conmigo, te acepto incondicionalmente». Es decirle las cosas que valoras positivamente de él/ella y cuáles crees que necesita mejorar para crecer.

Para que tu reconocimiento sea efectivo, tal y como verás en el módulo de Gestión de las relaciones, debe ser: oportuno, específico y claro, fundamentado con hechos y en el momento y lugar adecuados.

Principios básicos al reconocer a los demás:

- ▶ Todos necesitamos ser reconocidos, afecto y valoración positiva.
- ▶ Tus opiniones sobre los demás, **no les definen**.
- ▶ Tus opiniones **influyen** en la forma en la que los demás se ven a sí mismos y en cómo se relacionan contigo.
- ▶ Puedes cuidar o dañar la autoestima del otro.

Errores frecuentes al reconocer y su impacto en la relación:

Te invitamos a que reflexiones sobre si, al «reconocer» a los demás (a tu familia, amigos, equipo o colaboradores), cometes algunos de los siguientes errores frecuentes:

- ▶ **Ser impreciso:** ej.: «Habéis hecho un gran trabajo». Cuando cometes este error, el otro no siente el reconocimiento como genuino y auténtico, generando un sentimiento de desmotivación, incluso de desconfianza.
- ▶ **No expresar honestamente tu opinión,** para evitar el sufrimiento: cuando una persona no recibe ningún *feedback*, se siente infravalorada, frustrada y, además, no progresa.

- ▶ **Generalizar y etiquetar:** ej.: «Siempre llegas tarde, no tienes consideración hacia el equipo». Si haces esto, dañás la autoestima del otro y dificultas su evolución y progreso.
- ▶ **Foco en lo negativo:** ej.: «Esto está bien, pero esto y esto está mal». Cuando descalificas lo positivo y pones más foco en lo negativo, generas sentimientos de desmotivación en los demás.
- ▶ **Reconocimiento inoportuno:** por ejemplo, decir lo negativo delante de otras personas. Cuando haces esto, generas sentimientos de humillación y desmotivación en el que lo recibe, dañando la relación y mermando su compromiso.

Te recomendamos realizar la práctica recomendada «Cómo te relacionas», para tomar consciencia de cómo estás gestionando tus relaciones e identificar tus fortalezas y oportunidades de mejora.

En los siguientes capítulos trabajaremos en profundidad las actitudes y técnicas que necesitamos para construir relaciones de colaboración (poderosas y saludables). A continuación, resumimos cuáles son estas actitudes y técnicas:

- ▶ **Actitudes:** empatía, escucha activa, proactividad y autenticidad.
- ▶ **Técnicas:**
 - **Comunicación:** capacidad fundamental para dar a conocer a los demás lo que pensamos, sentimos y somos.
 - **Asertividad:** respeto y valoración por nosotros y los demás.
 - **Feedback:** una habilidad fundamental en la gestión de nuestras relaciones y en la construcción de relaciones sanas.
 - **Preguntas:** son estimulantes, provocan movimiento interno y pueden generar creatividad, que a su vez moviliza al cambio. Hacer buenas preguntas es una técnica que se aprende. Si queremos ayudar a una persona a desarrollarse será

muy útil utilizarlas. En cuanto a nuestras relaciones, las preguntas nos permiten saber cuál es el estado de ánimo de los demás y evitar interpretaciones al obtener las respuestas.

En los siguientes apartados profundizaremos en cada una de las técnicas mencionadas.

6.3. Referencias bibliográficas

Quintana, J. y Cisternas, A. (2014). *Relaciones Poderosas*. Editorial Kairós.