

Pensamiento Estratégico

Los Siete Pilares del Pensamiento Estratégico

La automotivación en la inteligencia emocional

Por Alexis Codina

“La auto-motivación es la clave para iniciar una tarea y llevarla a término”- Weisinger.

“La confianza en sí mismo es el primer secreto del éxito”- Emerson.



En el modelo de la inteligencia emocional de Goleman y Weisinger, después de lograr el “autoconocimiento” y el “autocontrol”, es necesario encontrar fuentes de inspiración que nos proporcionen energías para la acción, en eso consiste la automotivación.

Robbins (1999) define la motivación de la siguiente forma:

“Es lo que impulsa a una persona a actuar de determinada manera o, por lo menos, que origina una propensión hacia un comportamiento específico. Ese impulso puede ser provocado por un estímulo externo al individuo, o puede ser generado internamente. Es un proceso que conduce a la satisfacción de algo”.

Los expertos consideran que la motivación es un proceso que transita, aproximadamente, por los siguientes momentos:

NECESIDAD – MOTIVO – ESTIMULO – ACCIÓN – RESULTADO

La *necesidad* es una insatisfacción (sentir sed); el *motivo*, es el objeto con el que pensamos satisfacerla (agua); el *estimulo*, un factor que genera inspiración para la acción, puede ser externo (reconocimiento, compensación), o interno (logro, poder); la acción, actividad para satisfacer la necesidad; el *resultado*, la satisfacción de la necesidad.

Weisinger destaca que, en muchos anuncios de empleo, se puede leer “*Debe ser emprendedor*”, o “*Debe saber trabajar por su cuenta*”. Uno de los requisitos exigidos es la auto-motivación. No es difícil comprender por qué es una cualidad tan deseable en el ámbito laboral: un empleado auto-motivado requiere menos control, pierde menos tiempo y suele ser más productivo.

Desde un punto de vista técnico, la motivación es el empleo de energía en una dirección específica y para un fin determinado. En el contexto de la inteligencia emocional, significa utilizar nuestro sistema emocional para catalizar todo el proceso y mantenerlo en calma.

Según Weisinger, las cuatro fuentes de motivación a las que podemos acudir son:

a-Nosotros mismos

Nuestros pensamientos, nuestra respuesta moral, nuestras experiencias anteriores, nuestro comportamiento.

b-Amigos comprensivos, familiares y colegas

A los que llama “nuestro equipo A”.

c-Un “mentor emocional”

Una persona real o ficticia que tomemos como ejemplo, inspiración, o modelo.

d-Nuestro entorno.

El aire, la luz, los sonidos, la luz y otros estímulos en nuestro entorno de trabajo.

La manera en que la gente decide utilizar diferentes fuentes de motivación y enfrentarse a los contratiempos varía de un individuo a otro pero, independientemente de la fuente que utilicen, en cualesquiera deben estar presentes los siguientes elementos:

– *La confianza, que nos da la certeza de que tenemos la capacidad para llevar a cabo la tarea.*

– *El optimismo, nos da esperanzas de que el resultado será positivo.*

– *La tenacidad, que nos mantiene centrados en la tarea.*

– *El entusiasmo, que nos permite disfrutar del proceso.*

– *La resistencia, que nos permite empezar otra vez, a partir de cero.*

a-Nosotros mismos

Esta es la más poderosa de las cuatro fuentes de auto-motivación y, al mismo tiempo, de desaliento, porque somos el punto de partida. Un individuo, un mentor, una “musa inspiradora” pueden motivarnos, sin dudas, pero son nuestros pensamientos, nuestro nivel de ansiedad y los comportamientos de nuestro sistema emocional los que, en definitiva, determinarán el uso que haremos de otras fuentes.

A partir de esto, Weisinger nos propone que debemos “*aprender a pensar de forma positiva*”, para lo que propone las siguientes técnicas:

1-Utilizar afirmaciones motivadoras.

2-Realizar juegos mentales.

3-Centrar nuestros pensamientos, mediante la “Delimitación Temporal” y “Focal”.

4-Emplear imágenes mentales.

5-Hacer autocríticas constructivas.

6-Establecer metas significativas.

Por lo general, sabemos cuándo nos hacen falta las “afirmaciones motivadoras”. Los indicadores son los pensamientos negativos (“*nunca lograré terminar este plan*”) y la iner-

cia (nos quedamos sentados contemplando la pared porque nos sentimos abrumados por lo que tenemos que hacer). Son los momentos de decirnos las reafirmaciones motivadoras. *“Hoy podré terminar todo lo que tengo pendiente”, “Hoy va a ser un día muy productivo”, “Puedo hacer todo lo que hace falta para terminar este encargo”. “No lo abandonaré hasta terminarlo con éxito”*. Coloquemoslas al alcance de nuestra vista y leámoslas cada vez que sintamos flaquear nuestra motivación, propone Weisinger.

En cuanto a los “juegos mentales”. Los dos que se proponen son: “*Día Uno*”, enfocando la tarea que abordemos como si fuera nuestro primer día de trabajo, abordándola con el mayor entusiasmo que podamos imprimirle. El otro es el “*Mejor día laboral*”, que consiste en proponernos que “ese día” sea el de nuestros mejores resultados. Esta técnica también la recomiendan especialistas de Calidad Total. Deming, uno de los más reconocidos especialistas en esta esfera propone establecer el “*Día de Cero Defectos*”, entre sus 14 puntos para el proceso de mejoramiento de la Calidad.

La “delimitación temporal”, es un período de tiempo que acotamos para realizar un trabajo intenso. Decimos a nuestros compañeros de trabajo que no queremos ser interrumpidos y no contestamos las llamadas, colocamos una pequeña “burbuja” a nuestro alrededor y establecemos un tiempo y un espacio para un área de trabajo intenso. La “delimitación focal” es un período durante el cual nos concentramos en distribuir las tareas que debemos realizar durante la “delimitación temporal” y luego las anotamos.

Una “representación mental” provoca a menudo las mismas respuestas fisiológicas que genera la actividad real. Utilizamos la imagen mental de nosotros mismos realizando una brillantísima presentación e imitamos en la realidad lo que vemos en la representación mental.

Un comentario Cuando era joven, practiqué gimnástica. Al principio me llamó la atención cómo nuestros profesores, miembros del equipo nacional de gimnástica de Cuba en aquellos tiempos, reproducían en “seco” todos los movimientos de la “selección” que ejecutarían en algún aparato (barra, paralelas, anillas), daban saltos mortales, giros completos, y otros movimientos complejos, sin moverse del piso. En la primera competencia que participé pude comprender la importancia de esto, *“lo que antes no grabamos bien en nuestra mente es difícil que podamos ejecutarlo”*, me dijo el profesor.

Otro ejemplo. Alicia Alonso, “prima ballerina absoluta”, fundadora del Ballet Nacional de Cuba, reconocido internacionalmente, en una ocasión se sometió a una operación de los ojos, que la mantuvo retirada de sus actividades durante un año. En una entrevista, contó a un periodista que, con el objetivo de “*mantenerse activa*”, todos los días reproducía mentalmente la coreografía y movimientos de los ballets clásicos que

interpretaba, al terminar “*se sentía agotada*”. Con esto, además de mantener un alto espíritu ante la adversidad, podía disfrutar de su pasión por el ballet.

No hay peor enemigo de la confianza y el entusiasmo que la crítica negativa. A la inversa, no hay mejor manera de ayudar a una persona a mantener el ímpetu y el optimismo que mediante la crítica constructiva. La “autocrítica constructiva” funciona del mismo modo, sólo que en este caso somos nosotros los que nos hacemos las críticas. La autocrítica constructiva es la clave de la automotivación, plantea Weisinger.

Hemingway y García Márquez, Premios Nobel de Literatura, antes de enviar sus trabajos a la editorial eran muy severos en sus autocríticas. “*¿Quién será el estúpido que escribió esto?*”, se decía el norteamericano cuando revisaba sus borradores, tachando con lápiz rojo lo que no le gustaba. En una entrevista, El Gabo contó que, cuando terminó “Cien Años de Soledad”, “tenía el brazo caliente” y con mucha ansiedad escribió otra novela. Una semana después de concluida la revisó y se dijo “*esta es la misma basura que ya escribí*”, y rompió los papeles.

El “establecimiento de metas” como instrumento de estimulación de la energía humana está en el centro de muchos enfoques gerenciales; es la base del Enfoque de la DPO (Dirección por Objetivos), que formuló en los años cincuenta Peter Drucker; fundamenta una teoría sobre la motivación Establecimiento de metas que propuso Locke. También la teoría sobre liderazgo “*Trayectoria-meta del liderazgo*” de Evans y House. Se trata de fijarnos un objetivo que nos entusiasme, que nos estimule permanentemente y cuya consecución resulte factible, aunque sea con esfuerzo y algo de suerte.

Weisinger propone los siguientes consejos para utilizar los objetivos como instrumento de auto-motivación con eficacia.

-Antes que todo, reconozcamos los progresos hechos hasta la fecha, inyectémonos una dosis de refuerzo positivo para estimularnos en el trabajo. Recordemos algunos de nuestros éxitos.

-Pensemos en lo cerca que estamos de nuestro objetivo. Al preocuparnos por lo mucho que nos falta, es fácil pasar por alto lo mucho que hemos avanzado.

-Tracémonos objetivos en términos de resultados que quisiéramos alcanzar y que se encuentren dentro de nuestra “área de influencia”, es decir, de las cosas sobre las que podemos actuar.

-Utilicemos los objetivos como un estímulo para generar la energía que necesitamos para alcanzarlos.

En su forma más pura, la motivación se reconoce por un incremento del estímulo fisiológico y psicológico que nos impulsa, es tan intrínseca a los seres humanos como a los animales.

Todos hemos pasado por momentos de escasa energía en los que nos quedamos paralizados ante el escritorio, incapaces de hacer algo. Luego nos levantamos, caminamos un poco y, cuando regresamos, nos sentimos sorprendentemente despejados y con más energía y disposición. Los que practican ejercicios físicos o deportes saben cuánta energía y vigor les proporcionan estas actividades.

Esto tiene una explicación fisiológica. Cuando hacemos ejercicios, nuestro corazón bombea la sangre más aprisa con el fin de que lleguen más nutrientes a los músculos y otras partes del cuerpo. Además, se estimula la producción de endorfinas que hace que nos sintamos mejor. Considerando esto, Weisinger recomienda que *“en cuanto sintamos flaquear nuestra motivación, levantémonos y pongámonos en movimiento”*.

Si la causa de nuestra incapacidad para estimularnos es el agotamiento, necesitamos reservar períodos regulares de relajación, para que nuestros órganos, células y varios sistemas descansen y se regeneren. Weisinger recomienda dedicarle una hora al día, incluso veinte minutos es mejor que nada. Utilicemos ese tiempo para estar a solas, en silencio, sin que nos molesten. Tomemos un baño, leamos un libro, escuchemos música, meditemos. *“Cerremos los ojos y eliminemos todos los pensamientos relacionados con el trabajo”*, nos propone.

b-Amigos comprensivos, familiares y colegas

Para auto-motivarnos, a veces necesitamos ayuda del exterior. Sobre todo, cuando sufrimos un duro revés. No hay nada más duro, difícil y desalentador que encontrarnos solos ante una situación penosa. Para esto, debemos aprender a desarrollar relaciones mutuamente motivadoras, a obtener la motivación necesaria de estas relaciones y a corresponder con las mismas.

Weisinger recomienda que, antes que se produzca una crisis, fijemos en nuestra mente, las personas a las que podemos acudir en busca de ayuda. “*No tengo con quien hablar*”, este pensamiento negativo sólo sirve para agravar nuestra tensión.

Al desarrollar relaciones de motivación mutua es necesario determinar qué es lo que esperamos de los demás. Pero debemos saber como corresponder, porque, si únicamente nos dedicamos a obtener lo que necesitamos, entonces la relación no es mutua y probablemente no durará mucho tiempo.

¿Qué buscar?

Las tres características principales de nuestras relaciones motivadoras son: la confianza, la idoneidad y la disponibilidad. La clave es la confianza, porque cuando pedimos ayuda eso nos hace vulnerables. La idoneidad también es importante, porque si una persona no es capaz de responder a nuestras necesidades, no podrá ayudarnos. Nuestro mejor amigo puede ser una magnífica persona, pero es posible que no sea capaz de motivarnos, sencillamente porque no es de esa clase de personas. A veces sólo necesitamos a alguien que sepa escuchar, que nos permita desahogarnos, hacer “catarsis”.

Un comentario En diferentes responsabilidades de dirección que he tenido, en ocasiones, entraba en mi despacho algún subordinado malhumorado y me “descargaba” todas sus insatisfacciones, con respecto al trabajo en general o a conductas mías. Cuando le iba a responder, se levantaba y me decía: “*No tienes que responderme, yo solo quería que me escucharas, ahora me siento más tranquilo*”. Aprendí que, una de las tareas de los que dirigen, es servir para que, en determinados momentos, la gente se desahogue, haga catarsis. No necesitan que le respondas, simplemente que lo escuches.

Otras veces necesitamos alguien que nos dé consejos sobre como ir del punto A al B. En otras ocasiones, podemos necesitar a una persona cariñosa y comprensiva. Finalmente, la *disponibilidad* es una cosa importante, porque si la gente no está accesible, no podrá ayudarnos.

Estas relaciones no son entidades formalmente constituidas. Echemos un vistazo a las relaciones que ya tenemos y veamos a quién(es) podemos acudir cuando nos resulte necesario, tome nota de a quién llamaríamos y para qué.

¿Qué pedir?

Cuando nos enfrentamos a una crisis, con frecuencia perdemos nuestro sentido de la perspectiva y nuestra capacidad para resolver problemas. Los amigos, los familiares y los colegas que están en condiciones de tomar distancia y que no están totalmente consumidos por la crisis, pueden proporcionarnos ayuda en estas dos áreas.

Las crisis nos hacen sentir rechazados, pese a toda nuestra práctica con los diálogos interiores constructivos y las reafirmaciones motivadoras, a menudo dejamos que los pensamientos distorsionados se adueñen del control. Otras personas nos pueden ayudar dándonos un sentido de perspectiva y nuevas ideas para enfocar los problemas. Para que puedan ayudarnos, necesitamos decirle qué está ocurriendo exactamente, lo que pensamos y preguntarles qué opinan.

¿Cómo corresponder?

La reciprocidad es la base de cualquier relación sólida. Se trata de relaciones de apoyo y motivación mutuos. La reciprocidad no siempre tiene que darse con la misma moneda. Puede que recibamos consejo y lo retribuimos con una invitación. Mostremos a nuestros amigos y colegas que no mantenemos las relaciones únicamente en beneficio de nuestra motivación.

A medida que nosotros y nuestros amigos, familiares y colegas nos apoyemos unos a otros, las relaciones se fortalecen, aprendemos a motivarnos mutuamente y damos un paso hacia el control de nuestra vida laboral, con inteligencia emocional.

c-Los “mentores emocionales”

Si podemos pensar en una persona a quien quisiéramos tener en nuestra vida laboral, un héroe que nos inspire, ésta es la persona que debemos elegir como “mentor emocional”. Esta persona nos puede servir como modelo de motivación, es el individuo al que preguntaríamos: “¿Qué harías tú en esta situación?, ¿Cómo te sentirías en esta situación?”. Da igual que nuestro mentor esté vivo o muerto, sea real o imaginario, lo fundamental es que nos motive. Weisinger propone los siguientes consejos para sacar provecho de nuestro “mentor emocional”.

1-Elijamos como mentor a una persona que nos resulte extraordinariamente motivadora.

2-Elijamos un momento motivador de la vida de esa persona, y revisémoslo a menudo.

3-Evoquemos a menudo a nuestro mentor. Cuanto mas evoquemos a nuestro mentor y revivamos un momento de inspiración en la vida de esa persona, más fácil le resultará a nuestro mentor provocar nuestra motivación.

Una experiencia personalUna persona bajo cuya dirección trabajé hace años, era aficionado a la lectura de biografías de grandes personajes. En una ocasión le pregunté a qué se debía esa preferencia y me respondió “*porque leyendo sobre la vida de esas personalidades encuentro inspiración para superar muchos problemas que se me presentan. Cuando tengo una dificultad me pregunto ¿qué haría Fulano ante un contra-tiempo como este?*”.

d-Nuestro entorno

La mayoría de nosotros no tiene mucho control sobre su entorno laboral, sin embargo en nuestras manos está la posibilidad de hacer unas cuantas cosas para dar al lugar de trabajo un carácter más motivador. Las tres áreas que nos propone Weisinger son:

1-Convertir nuestro lugar de trabajo en un espacio agradable y motivador.

2-Rodearnos de objetos motivadores.

3-Organizar nuestro lugar de trabajo de forma que nos beneficie, en lugar de perjudicarnos.

Convertir nuestro lugar de trabajo en un espacio agradable y motivador

Esta demostrado que, del mismo modo que la salud puede ejercer una gran influencia sobre nuestro nivel de motivación, el medio ambiente también afecta nuestra conducta. Nos referimos a la luz, la ventilación, los sonidos y los objetos que nos rodean en el trabajo. Para poder concentrarnos en nuestras actividades y ser productivos, estos cuatro elementos deben estar orientados hacia nuestro bienestar.

Por lo general, no notamos cuando el aire que respiramos es limpio y fresco, pero sí cuando no lo es. (Son los “factores de higiene o mantenimiento” que plantea Herzberg en su teoría sobre los factores motivacionales). Imaginemos entrar en un salón de reuniones lleno de humo y sucio, o un despacho sin ventilación o luz insuficiente. Igualmente, los olores tienen un efecto sobre la motivación. Los ruidos pueden limitar la concentración de la gente, pero una música adecuada puede contribuir a crear un ambiente agradable.

Rodearnos de objetos motivadores

Pinturas o fotos, de familiares, de “mentores” que nos inspiran, o de paisajes, pueden hacernos más agradable el entorno laboral. Fotos de líderes (deportistas, artistas, etc.) o de situaciones inspiradoras pueden estimularnos en momentos difíciles. En algunos casos, flores naturales o artificiales, peceras u otros elementos pueden contribuir a romper la monotonía.

Un comentario Un compañero que tuve de jefe tenía en un estante de su despacho una foto de la playa de Varadero. En una ocasión le pregunté si la foto le evocaba alguna “aventura agradable”. Me respondió: *“No te imaginas las úlceras y los infartos que me ha evitado esa foto. Cada vez que me siento que voy a explotar, miro la foto y me imagino que me estoy bañando en la playa de Varadero, es el mejor sedante del mundo, en unos minutos recupero mi compostura”*.

Organizar nuestro lugar de trabajo de modo que nos beneficie, en lugar de perjudicarnos

Intentamos trabajar en un proyecto, pero avanzamos poco porque no encontramos los papeles que necesitamos, los números de teléfonos importantes están en papeles dispersos quién sabe dónde y no hay una superficie despejada donde trabajar. El proyecto no podrá iniciarse hasta que ordenemos los papeles en carpetas, limpiemos el escritorio y tengamos a mano todo lo que vayamos a necesitar.

El entusiasmo por hacer un trabajo puede durar poco si el lugar de trabajo no está orientado a la comodidad y la accesibilidad. Cualquier cosa que hagamos para organizar nuestro entorno de trabajo con el fin de motivarnos valdrá el tiempo y esfuerzo que invirtamos. Algunas sugerencias que se pueden aplicar para esto:

-Tener la documentación que podamos necesitar ordenada de forma que podamos acudir a ella rápidamente, aplicando el criterio que nos resulte más práctico: por temas, por años, alfabéticamente, una guía numérica, o cualquier otro.

-Aplicar el principio “un lugar para cada cosa y cada cosa en su lugar”.

-Mantener al día el archivo de todos los papeles en el lugar que corresponda.

-Si vamos a realizar una tarea que nos llevará algún tiempo y necesitaremos consultar documentos que están en diferentes lugares, se recomienda proceder de la siguiente forma:

-retirar del buró o mesa donde trabajaremos, todo lo que no tenga relación con ese asunto;

-preparar una lista tentativa del orden en que haremos el trabajo, señalando al lado de cada tema, la información que necesitaremos y dónde podemos encontrarla;

-localizar la información que necesitaremos para desarrollar el primer punto, asegurándonos que es la suficiente y necesaria;

-poner en el buró esa información, en el orden que nos convenga;

-preparar el primer punto;

-al concluirlo, volver a poner los documentos utilizados en su lugar, si no necesitamos consultarlos más adelante;

-proceder de la misma forma con las partes restantes.

Cómo enfrentarnos a los contratiempos y sacar ventaja de ellos

Todos hemos experimentado contratiempos en determinados momentos de nuestra carrera. Los contratiempos nos desvían de nuestro camino y reducen nuestra energía y entusiasmo. Ejemplos de situaciones que pueden causar contratiempos son: una pobre evaluación del desempeño, la cancelación de un proyecto, el rechazo de un ascenso. “La persona emocionalmente inteligente, no sólo sabe qué hacer ante los contratiempos, si no que suele sacar ventaja de ellos”, plantea Weisisnger.

Muchas veces, ante un contratiempo, el impulso que teníamos se detiene, nuestra autoestima, se resiente. Probablemente sentimos emociones negativas: depresión, miedo, ira, ansiedad. Esto puede afectar a otras áreas de nuestra vida: la familia, las amistades y las autoridades no laborales.

Cada persona responde de forma diferente a un mismo contratiempo. Un vendedor que pierde una cuenta puede caer en una depresión; otro, en la misma situación, reconoce sus errores, toma impulso y se lanza a gestionar nuevas ventas. Después de perder el trabajo, una persona cae en la bebida, mientras que otras aprovechan el “problema” para estudiar y cambiar su tipo de trabajo.

Un comentario Durante algunos años impartimos una Maestría en una universidad de un país latinoamericano. Como parte del proceso de admisión hacíamos una entrevista, antes de aceptar su incorporación. En una ocasión, le pregunté a un joven cuál era su ocupación, me respondió *“ahora me quedé sin empleo”*. Entonces, le pregunté: *“¿no te sientes deprimido?”*. Me respondió: *“No, que va, me alegro porque voy a aprovechar esta oportunidad para superarme”*.

Lo que diferencia a unos de otros es la capacidad de recuperarse. Lo que hace que una persona sea más resistente que otra no es un “gen especial”, sino la capacidad de procesar y utilizar de forma productiva las emociones generadas por la experiencia del contratiempo. Cuentan que Napoleón decía: *“los hombres no pueden evaluarse por las veces que se caen, sino por las veces que son capaces de levantarse”*.

Muchas de las herramientas y técnicas que se han comentado en otros trabajos pueden servirnos para esto, como son:

-Sintonizar con nuestros sentimientos e interpretaciones

-Utilizar reafirmaciones motivadoras y diálogos internos positivos.

-Mantener el sentido del humor.

-Practicar la relajación.

-Realizar actividades físicas.

-Utilizar técnicas de solución de problemas.

-Confiar en nuestro “equipo de respaldo”.

-Reafirmar nuestras metas y plantearnos otras.

Por lo general, experimentamos un contratiempo como una pérdida: perdemos el rumbo, la motivación, la confianza, la autoestima y el entusiasmo. Es posible que perdamos algo más concreto como un ascenso, un aumento de sueldo, la aprobación de un proyecto e inclusive el empleo. Aunque la velocidad con la que superamos un contratiempo y la manera en que lo hacemos varía de un individuo a otro, las etapas por las que transitamos, según Weisinger, son comunes: incredulidad, ira, deseo de volver atrás, depresión, aceptación, esperanza, actividad positiva.

Es necesario experimentar y afrontar cada etapa pasando con éxito de una a otra. La incapacidad para hacerlo nos mantiene estancados en una etapa concreta y, por tanto, lejos del desenlace positivo.

El proceso de tránsito por las distintas etapas es sumamente fluido. En ocasiones, experimentamos varias etapas a la vez, en otras nos estancamos y a veces recaemos en una etapa ya superada. No existe una fórmula única para transitar por las distintas etapas, la única condición es trabajar concienzudamente en cada una de ellas, concluye Weisinger proponiendo algunos consejos para manejarlas, que podrán comentarse en trabajos posteriores.

Resumen y conclusiones

1- La automotivación es la aptitud de la inteligencia emocional que nos permite encontrar energías para superar un contratiempo y seguir adelante.

2- Las cuatro fuentes de automotivación a las que podemos acudir son: nosotros mismos (experiencias anteriores, autoestima, seguridad en sí mismo); amigos comprensivos, familiares y colegas; un “mentor emocional” (real o ficticio, vivo o fallecido); nuestro entorno laboral.

3- Con independencia de la fuente a la que acudamos deben estar presentes aptitudes como: la confianza, (nos da la certeza de que tenemos la capacidad para llevar a cabo la tarea); el optimismo, (esperanzas de que el resultado será positivo); la tenacidad, (que nos mantiene centrados en la tarea); el entusiasmo, (que nos permite disfrutar del proceso); y la resistencia (que nos permite empezar otra vez, a partir de cero).

4- Entre las técnicas a las que podemos acudir para encontrar la motivación en “nosotros mismos” están: afirmaciones motivadoras, juegos mentales (el “*Día Uno*”; el “*Mejor*

día laboral”); delimitación temporal y focal; imágenes mentales; autocrítica constructiva; establecer metas significativas.

5- Al acudir a “*amigos comprensivos, familiares y colegas*”, debemos preguntarnos: ¿Qué buscar? (confianza, idoneidad, disponibilidad); ¿Qué pedir?; ¿Cómo corresponder?.

6- Para acudir a “*mentores emocionales*”: elegir alguno que nos resulte motivador; seleccionar un momento de su vida que nos resulte inspirador; evocarlos a menudo.

7- Sobre “*nuestro entorno*”, como fuente de motivación: convertir nuestro lugar de trabajo en un espacio agradable; rodearnos de objetos motivadores; organizarlo de modo que nos beneficie.

8- Para “*enfrentarnos a los contratiempos y sacar ventaja de ellos*”: sintonizar con nuestros sentimientos e interpretaciones; utilizar reafirmaciones motivadoras y diálogos internos positivos; mantener el sentido del humor; practicar la relajación; realizar actividades físicas; utilizar técnicas de solución de problemas; confiar en nuestro “equipo de respaldo”; reafirmar nuestras metas y plantearnos otras.

9- Manejar adecuadamente las etapas por las que transita nuestro proceso emocional al enfrentar un contratiempo, como son: incredulidad; ira; deseo de volver atrás; depresión; aceptación; esperanza; y actividad positiva.

Este artículo es Copyright de su autor(a). El autor(a) es responsable por el contenido y las opiniones expresadas, así como de la legitimidad de su autoría.

El contenido puede ser incluido en publicaciones o webs con fines informativos y educativos (pero no comerciales), si se respetan las siguientes condiciones:

- 1) se publique tal como está, sin alteraciones
- 2) se haga referencia al autor (**Alexis Codina**)
- 3) se haga referencia a la fuente (**degerencia.com**)
- 4) se provea un enlace al artículo original (**<http://www.degerencia.com/articulo/la-auto-motivacion-en-la-inteligencia-emocional>**)
- 5) se provea un enlace a los datos del autor (**<http://www.degerencia.com/acodina>**)

Publicado en De Gerencia. Post original [aquí](#).

Del mismo autor en este blog:

[El líder del cambio, según Drucker](#)

Análisis de problemas y toma de decisiones. Reto principal para una gerencia efectiva

Seguir leyendo:

La clave para la motivación dentro de las empresas y cómo sacar provecho de ello

La motivación secuestrada

Importancia de la inteligencia emocional en el crecimiento personal

Si te ha interesado este post, no olvides dejarnos tus comentarios. También apreciamos que los compartas con tus amigos y contactos en las redes sociales. Muchas gracias.

COMPÁRTELO:



ME GUSTA:

Cargando...

RELACIONADO

El sistema de aptitudes de la inteligencia emocional. Enfoques y propuesta.

Noviembre 14, 2016

En "Inteligencia"

La Inteligencia Emocional como un componente del liderazgo

Noviembre 17, 2015

En "Liderazgo"

Inteligencia emocional para el trabajo gerencial: antecedentes y fuentes

Diciembre 11, 2017

En "Inteligencia"

📅 Agosto 5, 2016 👤 mrm 📁 Inteligencia, Pensamiento estratégico, Pilar 2 ✎ Autoconocimiento, Autocontrol, Automotivación, Daniel Goleman, Goleman, Inteligencia, Inteligencia emocional, Motivación, Weisinger

3 comentarios en “La automotivación en la inteligencia emocional”

Pingback: [La #automotivación en la inteligencia em...](#)

Pingback: [La automotivación en la inteligencia emo...](#)

Pingback: [¿Por qué fracasan los esfuerzos de cambio?. Estrategias para enfrentarlos. | Pensamiento Estratégico](#)
