



INICIATIVAS DEL YO EMOCIONAL

3

MÉTODO ANIMAR

SISTEMA EMOCIONAL

En el sistema emocional, se adquiere la temperatura necesaria, para más tarde lograr que el motor de la motivación vaya bien engrasado. En este sistema, se dan de la mano iniciativas que más bien se relacionan con el sistema anterior, el cognitivo, como la de **comprender** y otras más enlazadas con el siguiente, el motivacional, como es, por ejemplo, la de **valorar**, que analizaremos brevemente.

VALORAR

Convendría distinguir, desde el principio, el hecho de que la persona “tenga” unos valores y la actividad en sí de valorar.

Los **valores** son los puntos de referencia de nuestra vida entera. Los valores nos definen como individuos diferentes de otros en nuestra parte más íntima de la personalidad, por no decir quizá en nuestra parte esencial. A los valores se llega, por lo general, desde el sistema cognitivo por medio de los **juicios de valor**. Debido a esta circunstancia, es relativamente fácil, por ejemplo, reconocer la ideología de un sujeto, a través de los juicios de valor que emite. Los valores son como los “faros de luz” que las personas defendemos con calor y apasionamiento, cuando dirigen e iluminan nuestras vidas.



Iniciativas del yo emocional

Copyright © 2009 Método Animar

Los valores aparecen en todos los ámbitos del ser humano. Los hay humanos, éticos, religiosos; hay valores de **principio** (“es indispensable que...”), de **exigencia** (“no se debe permitir que...”), de **equiparación** (“nadie es perfecto...”), de **compensación** (“pagaría un dineral por...”). La paleta de los valores es tan amplia y tiene tantos colores que sería necesario un cierto consenso para categorizarlos. Parece ser que los **valores universales** no alcanzan al mundo entero. Algunos intentan abrirse camino –por ejemplo, los derechos humanos–, como patrimonio de la humanidad, pero, en la práctica, ese camino está plagado de barreras. Pero, al menos y de manera particular, solemos establecer nuestra propia **jerarquía de valores**. Esa jerarquía nos lleva a los valores de prioridad (lo primero que...; antes de nada...), cuya discusión no tiene fin. Sobre todo, la diferencia que existe entre los valores universales y los particulares y el intento de conjugar unos con otros es un campo abonado de innumerables y tensos conflictos.

Cuando “valoramos” a una persona, la “apreciamos”. Valor, precio, aprecio. Así es también como los valores motivan a las personas. Es muy frecuente escuchar: “Estoy dispuesto a pagar el precio que sea, con tal de conseguir...” “Para mí un buen amigo no tiene precio”. No se puede expresar mejor la importancia de los valores, que nos sirven de base para valorar. La **actividad de valorar**, sin embargo, implica nuevos elementos. La “valoración” puede incluir unos “valores”, pero su radio de acción es enorme. Se puede valorar ideas, materiales, trabajos..., todo cuanto es parte de nuestra vida. Las valoraciones pueden darse al inicio, al medio y al final de nuestras actividades. Al principio, solemos valorar, adelantándonos de manera intuitiva (“Algo me dice que la cosa no va a salir bien”). Hacia el final, la “valoración” se transforma en “evaluación”, para ver cómo ha acabado algo o cómo podría acabar.



Una actividad central en el sistema perceptivo era la de *describir*, que debe estar libre de juicios y de valores, para que pueda ser lo más objetiva posible. ¿En qué se diferencian describir y valorar? Las valoraciones son afirmaciones en el sentido de que algo es bueno-malo, agradable-desagradable, adecuado-inadecuado, etc... Las valoraciones, en muchos casos, son afirmaciones o negaciones acompañadas de una toma de postura, en el sentido de **lo que debe ser**, mientras que las descripciones eran afirmaciones o negaciones sobre que **lo que efectivamente es**. En la práctica, si no se presta atención, ambas actividades pueden mezclarse. Un profesor trata de categorizar los distintos tipos de violencia y habla, por ejemplo, de la violencia “criminal” (asesinato, etc...) y de la violencia “política” (guerras, revoluciones, etc...). De inmediato, un alumno se opone y niega tal distinción, porque para él la guerra también es violencia criminal. El profesor quería emplear los términos de manera descriptiva, para su clasificación, pero el alumno, está claro, los consideraba en “sentido valorativo”. Si no se tienen estas cosas claras, las discusiones y conflictos pueden ser interminables.

Este tipo de problema suele ser muy típico, cuando se intenta definir a alguien por sus rasgos personales (“agresivo”, “miedoso”, “autoritario”, etc...). Aunque uno sólo intente *describir* a la persona en cuestión, no cabe duda que esos adjetivos encierran un cierto tono “valorativo”.

La actividad de valorar se basa principalmente en otras dos actividades anteriores: **describir** (sistema perceptivo) y **aclarar o explicar** (sistema cognitivo). El mérito del valorar está en apoyarse con fuerza en estas dos actividades, pero mucho más en reconocer, cuándo acaba el hecho de describir y comienza el de explicar, porque muchas explicaciones son ya en sí un comienzo de valoración.



Un patrón muy común de muchísimas discusiones es el siguiente: La mujer está muy disgustada y acalorada y no quiere ni oír hablar. El marido trata de retomar el diálogo: “Pero cálmate, mujer, déjame que te *explique*. Es que cuando te dije eso, yo creí que... es que yo no pensé que te lo ibas a tomar así”. Pero ella no está de acuerdo: “Déjame de una vez en paz con tus consabidas explicaciones. Tu siempre tienes una explicación para todo”. Ella se niega al diálogo, porque sabe que él intenta “valorar” la situación a su manera.

Nuestra tendencia a valorar es mucho mayor cuando participa nuestro propio “yo” como tal. Cuando se ponen en tela de juicio nuestras decisiones, nuestras conductas, etc..., muchas veces creemos que es como si no nos valoraran suficientemente como personas. **Valorarse a sí mismo** es un intento difícil, pero valorar a los demás es un empeño casi imposible. No obstante, caemos continuamente en la trampa de valorar a otros por nuestras propias valoraciones. No se puede, por ejemplo, intentar alcanzar unas **metas**, sin haberlas valorado de antemano. Así saltan los problemas, pongamos el caso, cuando instancias superiores (directores, consejos empresariales, ministerios, etc...) establecen unas metas que irremediablemente entran en conflicto con las personas afectadas. La conclusión suele ser que las “reformas” impuestas nunca toman forma. Otro ejemplo es la discusión eterna entre padres e hijos. ¿Hasta dónde tienen los padres el derecho de intentar cambiar la conducta de sus hijos, porque personalmente les resulta incómoda o porque simplemente no les gusta? Así es como la valoran los padres; los hijos quizá la valoren de otra forma (“¿Quién eres tú, para decidir por mí?”).

Siempre intervienen de por medio los valores y se debe valorar con sumo cuidado, cuándo le puede estar permitido a uno intentar cambiar a otra persona, si ella no lo acepta o no lo comparte. Valorar



es un ejercicio continuo y simultáneo de **análisis y síntesis**. Se han de analizar con detalle todas las informaciones, estudiar las circunstancias, etc..., para luego conjuntarlo todo en un “**juicio de valor**” lo más adecuado posible a esas mismas circunstancias, hechos, situaciones, etc. Se debe analizar lo que me dicen los otros, para luego conjuntarlo con lo que yo pienso o siento y valorarlo todo en su justa medida.

Valorar es, con frecuencia, llegar a un término medio: “Esto es lo que me gustaría; pero esto, es de verdad, lo que necesito”.

Valorar es decir lo que uno *quiere o le gustaría* y quizá, a la larga, *necesitaría*. El próximo paso será **decidir**, si es eso, de verdad, lo que *desea o necesita*, para así *intentar* conseguirlo.

