

Altas expectativas

Categoría: Gestión Personal

Subcategoría: Manejo emocional y relaciones interpersonales

Dirigida a: Directivo docente (director/a, rector, subdirector/a o coordinadores de una institución educativa)

Las expectativas que se tienen frente a las personas que conforman un equipo de trabajo, así como las que se tienen de los estudiantes determinan en mayor o menor medida su desempeño.

Hablar de altas expectativas permite reconocer al otro desde sus potencialidades, desde lo que lo lleva a realizar todo lo que quiera sin limitación alguna y no desde sus carencias que lo inhiben y llevan al fracaso. Esto implica hablar de la manera cómo se motiva al otro y cómo reconocemos en nosotros y en los demás cada una de nuestras acciones o resultados frente a un proceso o un objetivo planteado creando algún sentimiento de satisfacción personal.

Un verdadero líder transformador invita y motiva a construir en cada uno las capacidades para responder de una forma más efectiva a un rango más amplio de eventos y relaciones, de tal manera que permite ayudar a otros a ampliar su capacidad para enfrentar riesgos, crear vínculos poderosos que faciliten la acción y ampliar la confianza en sí mismos de tal forma que les lleve a moverse en territorios no explorados y ampliar su contribución distintiva y única, es decir, un líder directivo que busca la transformación invita todo el

tiempo a generar altas expectativas tanto de ellos mismos como de los demás.

Moverse desde la generación de altas expectativas permite alcanzar los resultados esperados, garantiza el éxito de todos en la escuela y posibilita mejores relaciones institucionales en pro del mejoramiento de la convivencia. Por ello, es necesario revisar primero los propios prejuicios para poder asegurar que eso no será un obstáculo hacia el éxito. Además, se debe revisar los comportamientos que se tienen en el ser y el hacer, así como las diferentes emociones que habitan en cada uno.



Objetivo

- Generar altas expectativas en los equipos de trabajo sobre ellos mismos y sus los estudiantes
- Reflexionar sobre las implicaciones de las altas y bajas expectativas en los desempeños de los equipos de trabajo y en los estudiantes



Forma de uso

La herramienta se divide en dos momentos

- A. Consciencia de las emociones a la hora de generar altas expectativas
- B. Acción, intención y elección

Para el desarrollo de esta herramienta recomendamos un ejercicio individual en primera instancia. Esto le permitirá vivenciar el objetivo de esta y, junto al conocimiento que tenga como líder de su equipo de trabajo, puede posteriormente compartirla y aplicarla con su equipo y establecer un escenario de reflexión al respecto.

Esta herramienta también es muy útil para trabajar con los docentes en escenarios de

desarrollo profesional, ya que, de las altas o bajas expectativas que tengan los docentes de sus estudiantes depende en gran medida los procesos pedagógicos y los resultados de aprendizaje como lo veremos más adelante en la herramienta.

*En el siguiente enlace encontrará algunos [Consejos para el Desarrollo de una Actividad Colectiva](#), así como algunas [actividades rompehielos](#) que pueden ser útiles en el desarrollo de las actividades.



Actividad

A. Consciencia de las emociones a la hora de generar altas expectativas

Las emociones hacen parte de nuestra naturaleza y las profesiones de servicio como la enseñanza exigen una sensibilidad emocional particular, en la medida en que involucran las relaciones con otros. Casassus (2009).

Para el desarrollo de este ejercicio es importante reconocer cómo las emociones juegan un papel importante en el relacionamiento humano. En 1980, Robert Plutchik propuso la denominada rueda de las emociones, que incluía ocho emociones básicas primarias relacionadas con la supervivencia, y que, gráficamente representan el núcleo. El resto son emociones avanzadas, secundarias o compuestas, asegurando que "cuanto más intensa sea una emoción, se tendrá mayor tendencia a actuar en consonancia con ella"

Por otro lado, según este mismo autor la combinación deriva en sentimientos más complejos y de distinta intensidad. Como Plutchik, muchos autores han definido sus propias ruedas o esquemas de emociones, lo cierto es que cada una de ellas determina nuestras acciones y relaciones con el entorno, de ahí la importancia de reconocerlas y de establecer altas expectativas.

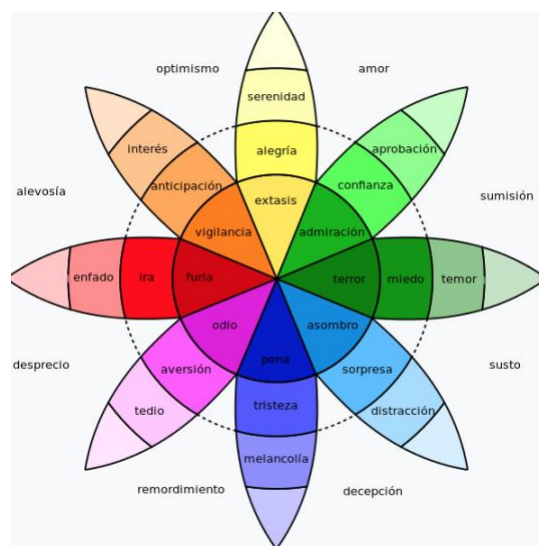


Ilustración 1. Rueda de emociones de Plutchik

Con el ánimo de hacer conscientes dichas emociones y reconocer su impacto en las expectativas que tenemos de otros, lo invitamos a reflexionar sobre las siguientes preguntas:

Como líder del sector educativo ¿Recuerda alguna situación en la que miembros de su equipo (maestros, subalternos, etc.) no estaban desarrollando el 100% de su labor? Describa brevemente e identifique las emociones que lo embargaron

a) Describa brevemente la situación:

b) Identifique y escriba la o las emociones que se hicieron presentes con la situación descrita:

c) Cuando recuerda esa emoción ligada a ese momento ¿Qué nota en su cuerpo?

d) Identifique si esa sensación es agradable o desagradable

Como líderes que inspiran y motivan, es importante moverse bajo nuestro mapa de coherencia personal -coherencia entre lo que se piensa, siente y transmite con el cuerpo-. **No existen emociones buenas o malas**, de lo que se trata es de entender que cada una de ellas tiene su luz y tiene su sombra desde donde cada uno se mueve de acuerdo a lo que se quiere cuidar en ese momento:

Las emociones son la energía que necesitas para encontrar tu potencial, ¡fluye con ellas! Son inherentes al ser humano, hacen parte de nuestra vida y existencia, independientemente del lugar o perspectiva que tengas ellas, siempre te están acompañando con un propósito.

No son tus enemigas, al contrario, son tus aliadas... siempre y cuando las reconozcas y las dejes fluir de una manera sana, tanto para ti como para tu entorno. Tú eliges como ver todo lo que llega a tu vida, decide si le das la oportunidad de estar allí para crecer a partir de cada situación y emoción o si permites que disminuya la luz que hay en ti.

Teniendo en cuenta sus respuestas, y lo antes mencionado ahora **reflexione**: ¿Cómo sería responder a esa situación desde una perspectiva más “resolutiva” y “más positiva” teniendo en cuenta esa emoción? y ¿cómo será responder desde una perspectiva “menos resolutiva” y “menos positiva”?

¿Cómo sería responder a esa situación desde una perspectiva más “resolutiva” y “más positiva” teniendo en cuenta esa emoción? y ¿cómo será responder desde una perspectiva “menos resolutiva” y “menos positiva”?

¿Cómo sería responder a esa situación desde una perspectiva más “resolutiva” y “más positiva” teniendo en cuenta esa emoción?

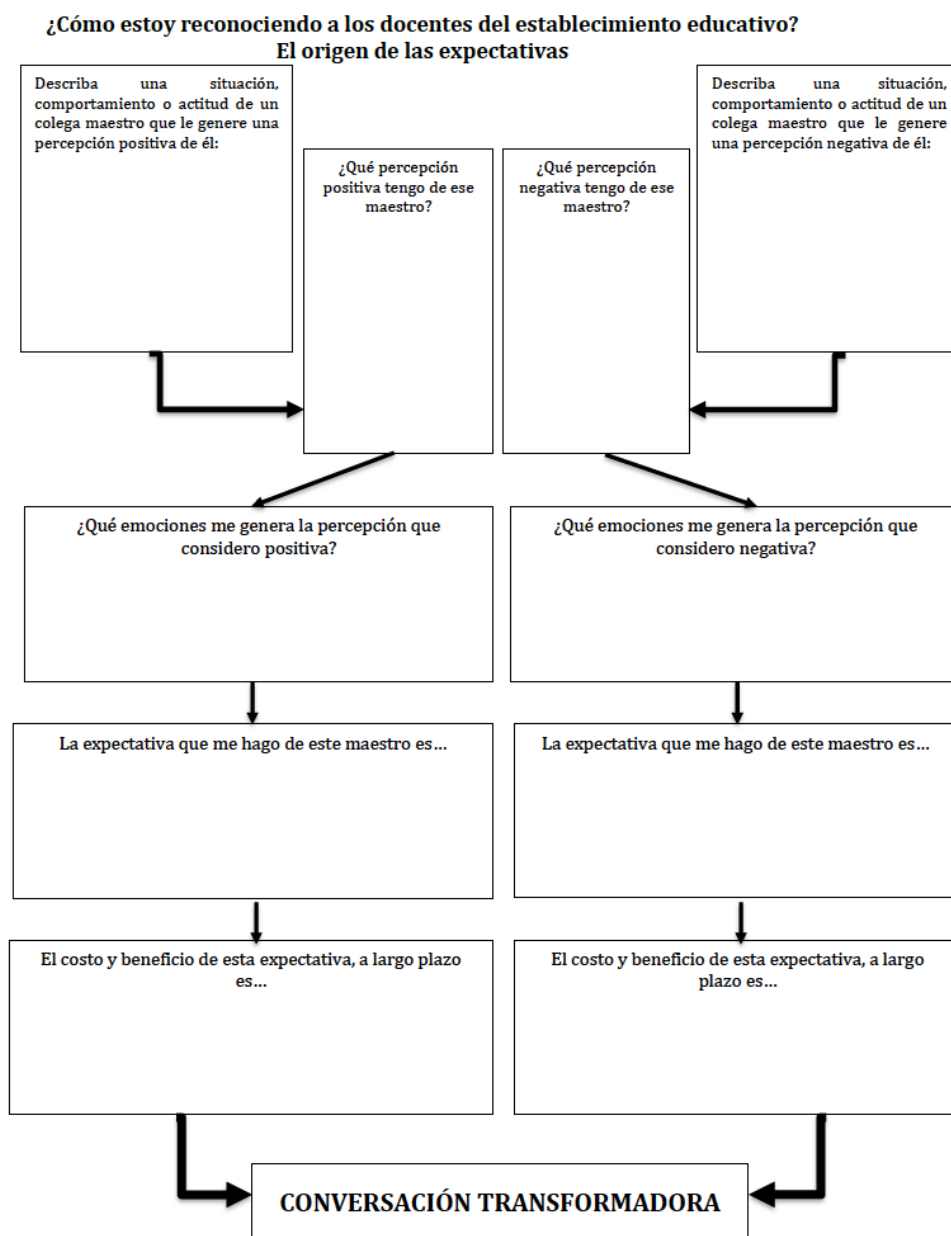
Como habrá notado este es un ejercicio de introspección y autoidentificación que se constituye en un primer paso para ser conscientes desde dónde se ubica cada uno para afrontar situaciones como las que se evocaron en el ejercicio anterior y terminan por condicionar las expectativas que tenemos ya sea frente a las personas o a las situaciones.

B. ¿Cómo estoy reconociendo a los docentes de mi equipo?

Una vez vivenciada la identificación en la primera parte de esta actividad y siendo conscientes de lo que implican estas emociones en la toma de decisiones diarias, le invitamos a realizar el siguiente ejercicio reflexionando sobre cómo y desde dónde (emoción) está reconociendo a su equipo de docentes.

Descargue el formato: anexo [¿Cómo estoy reconociendo a los docentes del establecimiento educativo? El origen de las expectativas.](#)

Imprimible



Al llegar a la casilla de expectativas, tenga en cuenta que nos relacionamos con el otro desde lo que esperamos (expectativa) de esa persona (un buen o mal desempeño), y esto que esperamos esta permeado por la creencia que tengo sobre él o ella; por ejemplo, cuando creo que el otro es “perezoso”

lo que espero de esa persona es que haga poco y cuando creo que el otro es “proactivo” lo que espero de esa persona es que dé y materialice constantemente ideas para resolver distintas situaciones.

Por último, para complementar y entender mejor las actividades y reflexiones hechas lo invitamos a consultar el siguiente material de apoyo:

- [El efecto Pigmalión y las altas expectativas](#)
- [El efecto Pigmalión \(Video\)](#)
https://www.youtube.com/watch?v=O2W6G4i_74I

Lectura de apoyo

El efecto Pigmalión y las altas expectativas

Efecto Pigmalión. Cuando hablamos del efecto Pigmalión, nos referimos al impacto que tienen las expectativas, creencias y prevenciones que tengo de las personas y que al recibirlas pueden tener un efecto positivo o negativo sobre sus resultados, confianza u objetivos planteados, que terminan en convertirse en profecías auto cumplidas llevando a que las expectativas se vuelvan ciertas. Por ejemplo, cuando le decimos a alguien “te vas a caer” invade su seguridad y lo predispone a fracasar en el intento; pero cuando le decimos “seguro que lo haces muy bien” lo llena de confianza y lo invita a alcanzar el objetivo.

Los estudios sobre lo que se ha denominado el efecto Pigmalión en la escuela, señalan que las creencias que tiene una persona sobre otra influyen sobre su formación y sobre las capacidades que tiene para hacer en contexto; es decir, cuando un maestro o directivo, considera que un entorno empobrecido es el factor determinante de su futuro y que su labor como educador, no logrará mayor influencia, pero además que no está calificado ni cuenta con las competencias para llevarlo a cabo, el resultado será la afirmación de la exclusión y la desigualdad.

Al contrario, si un maestro, instala sus prácticas pedagógicas desde la creencia de que todos sus estudiantes son capaces de superar todas sus condiciones de desigualdad en la medida en que sus aprendizajes les procurarán mejores oportunidades para hacer realidad sus proyectos, el resultado será satisfactorio.

En la educación, los niños y niñas incorporan la imagen que los profesores y otras personas influyentes en su aprendizaje tienen sobre ellos, construyendo así el concepto sobre sí mismos. Cuando las interacciones son positivas, cuando se trabaja con altas expectativas en relación con los estudiantes, estos obtienen mejores resultados; cuando son negativas, pueden comprometer toda la trayectoria escolar. A partir de lo anterior, el programa busca incidir en la capacidad que tienen los directivos docentes para generar una cultura de altas expectativas en la escuela. En este sentido existe una responsabilidad muy grande en la forma como hablamos y como tratamos a los demás ya que desconocemos el poder que tienen las palabras en las personas que las recibe; la manera como el directivo docente reconozca a su comunidad y la valore desde las potencialidades que tiene cada uno en la escuela puede llevar al fracaso de los objetivos planteados o puede ser un catalizador de grandes transformaciones.

¿Cómo generar altas expectativas en la escuela? Hablar de expectativas es hablar de la manera cómo motivamos y reconocemos en nosotros y en los demás cada una de nuestras acciones o resultados frente a un proceso o un objetivo planteado creando algún sentimiento de satisfacción personal.

Por ello, en el ámbito del trabajo colaborativo, generar expectativas basadas en hechos reales genera motivación y mejores resultados; a su vez cuando se generan sobre situaciones irreales o poco probables provocarán sensación de engaño y desilusión.

Al generar altas expectativas se hace necesario revisar primero nuestros prejuicios para poder asegurar que eso no será un obstáculo que posibilite el éxito. Además, se debe revisar los comportamientos que se tienen en el ser y el hacer, así como las diferentes emociones que habitan nuestro cuerpo ya que en ocasiones como un reflejo de lo que pensamos.

Generar altas expectativas de los maestros y directivos, son determinantes a la hora de emprender procesos de transformación institucional, esto si se tiene en cuenta que,

“Las expectativas positivas influyen positivamente en el alumno y las negativas lo hacen negativamente. Tanto es así que los educadores se suelen distinguir con su actitud de “pigmalyones positivos” y los menos eficaces por lo contrario (...) creando en el aula, un momento más proclive de crecimiento e interés a los

esfuerzos de los estudiantes, proporcionando más información, respondiendo con más frecuencia e interés a sus esfuerzos (...) despertando una mayor autoconfianza y autoestima, se motivará a hacer mayor esfuerzo y a aprender más y mejor”. (Comunidades de aprendizaje, 2016).

La pedagogía como transformadora de realidades, tiene que ver también con una concepción particular de ser humano, que revela su capacidad y esencia comunicadora a través de la cual se transforma a sí mismo y transforma el mundo que le rodea. Así, Freire en (Aubert, Flecha, García y Racionero, 2008) afirma “somos seres de transformación y no de adaptación”, de manera que, la educación, transforma al individuo, lo que sabe y cómo lo sabe, y su situación social y cultural es una educación dirigida a movilizar todos los recursos posibles del entorno para cambiar las situaciones sociales de desigualdad en situaciones de posibilidad.

La escuela concebida como el espacio donde se construyen ambientes estructurales y globales para la transformación de los individuos, la interacción de todos los actores y la constitución de sentidos culturales, sociales y pedagógicos que convoquen a los sujetos a vivir bajo el presupuesto de la dignidad humana, el respeto a la diferencia y la justicia social, debe ser el escenario donde el directivo como líder educativo propicia con la comunidad espacios de reconocimiento de sus maestros que posibilitan el fortalecimiento del quehacer pedagógico y la convivencia.

Tener altas expectativas en relación con los estudiantes hace que los profesores, en vez de adoptar una visión adaptativa (de ajustar el aprendizaje al contexto y al modelo de interacción existente), busquen la transformación del contexto y de las interacciones que en él se producen para llegar a los mejores resultados de aprendizaje para todos los alumnos.

En este sentido, es importante reafirmar con los directivos, el reconocimiento de su liderazgo como un agente de transformación social y comunitaria en lo que configuren como territorio pedagógico (que trasciende la escuela), al tener un valor social en torno a la función propositiva y esperanzadora de la educación, así como la importancia de recuperar de manera pública y colectiva aprecio y el reconocimiento de la profesión y el trabajo docente.

Referencias

- Fundación Empresarios por la Educación. (2019). Orientaciones para el intensivo del módulo I “El valor de ser y de ser con otros”. Documento de Trabajo. Bogotá.
- Fundación Empresarios por la Educación. (2019). Cartilla Módulo I “El valor de ser y de ser con otros”. Bogotá.
- Kelley, T. (2009). Descubrir mi propósito. San Francisco, CA: Transcendent Solutions Press
- Casassus, J. (2009). La Educación como ser emocional. Editorial Indigo. 3ra edición.

Coaching Group. (2011). Herramientas para el proceso de coaching. Documento interno de trabajo.
Goleman, D. (1996) La inteligencia emocional. ¿Porqué es más importante que el cociente intelectual? Buenos Aires: Javier Vergara
Editor
Braman, L. El principio de cooperación en Quino y la rueda de emociones de Robert Plutchik. Chicago