I'm not a robot

La estructura de la familia ha sido objeto de estudio y debate en diferentes disciplinas, como la sociología, la psicología y la antropología. En términos generales, la familia se define como un grupo de personas que comparten un vínculo de parentesco, ya sea por consanguinidad, adopción o matrimonio. Sin embargo, la estructura de la familia ha ido evolucionando a lo largo del tiempo y varía según la cultura y la época histórica. Desde la familia nuclear tradicional conformada por padres e hijos, hasta las familias reconstituidas, monoparentales, homoparentales y ampliadas, existe una gran diversidad de formas familiares en la actualidad. Estructura familiar: todo lo que necesitas saber La estructura familiar se refiere a la organización y dinámica de las relaciones entre los miembros de una familia. Es importante entender la estructura familiar para comprender cómo los miembros de la familia interactúan entre sí y cómo afecta a la dinámica familiar. Aquí hay algunos puntos clave que pueden ayudarte a entender la estructura familiar: La estructura familiar puede variar según la cultura, la religión y la ubicación geográfica. Las familias pueden tener diferentes tipos de estructuras, incluyendo familias nucleares, extendidas, monoparentales y adoptivas. La estructura familiar puede cambiar con el tiempo, especialmente en respuesta a eventos importantes como el nacimiento de un hijo, el divorcio o la muerte de un miembro de la familia. La estructura familiar puede influir en la forma en que los miembros de la familia se comunican entre sí, cómo se toman las decisiones y cómo se asignan las responsabilidades y los roles. Los problemas en la estructura familiar pueden tener un impacto negativo en la salud mental y emocional de los miembros de la familia. Es importante tener en cuenta que la estructura familiar no necesariamente determina la calidad de las relaciones familiares. Las familias pueden tener diferentes estructuras y aún así tener relaciones saludables y amorosas entre sus miembros. Si tienes algún problema o inquietud relacionada con la estructura familiar, es recomendable buscar la ayuda de un profesional de la salud mental o un terapeuta familiar. Estructura familiar actual: Descubre cómo ha evolucionado en los últimos años En las últimas décadas, la estructura familiar ha experimentado cambios significativos. A continuación, se presentan algunos de los cambios más destacados: Menos matrimonios: El número de matrimonios ha disminuido en muchos países. En algunos casos, esto se debe a un aumento en el número de parejas que deciden vivir juntas sin casarse. En otros casos, se debe a cambios en la legislación que permiten el matrimonio entre personas del mismo sexo. Menos hijos: En muchos países, el número de hijos por familia ha disminuido. Esto puede deberse a una mayor disponibilidad de métodos anticonceptivos, así como a un cambio en las actitudes hacia la paternidad y la crianza de los hijos. Familias monoparentales: El número de familias monoparentales ha aumentado. Esto puede deberse a la separación o el divorcio de los padres, así como a un aumento en el número de madres solteras que deciden tener hijos. Familias reconstituidas: El número de familias reconstituidas ha aumentado. Esto se refiere a familias en las que uno o ambos padres tienen hijos de relaciones anteriores y luego forman una nueva familia. Familias sin hijos: El número de parejas que deciden no tener hijos también ha aumentado en muchos países. Esto puede deberse a una variedad de razones, incluyendo la carrera profesional, la preocupación por el medio ambiente o simplemente una elección personal. Clasificación de la familia según su estructura: Guía completa La estructura de la familia puede variar de acuerdo a las diferentes culturas y épocas históricas. Sin embargo, en la actualidad se han establecido algunas tipologías según la estructura de la familia. A continuación, se presenta una guía completa con la clasificación de la familia según su estructura: Familia nuclear: Es la estructura más común en la actualidad. Está compuesta por una pareja y sus hijos, ya sean biológicos o adoptados. Familia extensa: Se compone de tres o más generaciones que conviven bajo el mismo techo. Puede incluir a los abuelos, tíos, primos, etc. Familia monoparental: Está compuesta por un solo padre o madre y sus hijos. Puede ser por elección propia o debido a diferentes circunstancias como divorcio, viudez, etc. Familia homoparental: Es aquella en la que una pareja del mismo sexo tiene hijos, ya sean biológicos o adoptados. Familia reconstituida: También conocida como familia ensamblada, se compone de dos o más familias anteriores que se unen. Puede incluir a padres, hijos y padrastros/madrastras. Familia unipersonal: Es aquella en la que una persona vive sola y no tiene pareja ni hijos. Es importante destacar que esta clasificación no es exhaustiva, ya que existen otras estructuras familiares que pueden ser combinaciones de las anteriores o nuevas formas que surgen en la sociedad. La estructura de la familia ha evolucionado a lo largo de la historia y varía significativamente según la cultura y la época. Aunque la estructura tradicional de la familia nuclear (padre, madre e hijos) sigue siendo común en muchas partes del mundo, hay una mayor aceptación y reconocimiento de otras formas de estructuras familiares, como familias monoparentales, familias homoparentales y familias extendidas. Es importante reconocer y respetar la diversidad de las estructuras familiares en nuestra sociedad y trabajar juntos para garantizar que todas las familias tengan acceso a los recursos y apoyo necesarios para prosperar y crecer. Otro tema importante, relacionado con la noción de estructura de familia, es la presencia o no de varios subsistemas de relaciones sociales dentro de una misma familia. Si sólo hay un sistema básico encabezado por parejas casadas o en cohabitación libre (con o sin hijos), estaremos hablando de una familia nuclear; o bien, si sólo está integrado por jefas o jefes solos con hijos, entonces se tratará de una familia seminuclear. En ambos casos, el análisis del sistema básico coincide con el análisis de la dimensión de autoridad de la estructura de familia, ya señalada antes. Sin embargo, sucede con frecuencia que, además del sistema principal, la familia cuenta con un subsistema complementario de relaciones sociales conformado por otro tipo de parientes (por ejemplo, abuelos, nietos, sobrinos, y otros), lo que suele llamarse familia ampliada; y si el subsistema cuenta con la presencia de otras personas sin parentesco alguno con los primeros, entonces se trata de una familia compuesta. En la literatura que fundamenta la presente investigación, la relación de las familias ampliadas o compuestas con el bienestar de la población ha sido poco estudiada mediante información de tipo censal o encuestas representativas. Lo anterior, tal vez porque la literatura proviene sobre todo de países desarrollados, pero también porque no ha sido tema de interés en países de menor desarrollo como son Brasil, México, Perú, Chile y Colombia, donde todavía se observa una presencia importante de familias ampliadas. COMPLEMENTO DE IDIOMAS AL PROGRAMA MASTER En un mundo tan globalizado como es el actual, las necesidades del mercado laboral demandan un profesional cada vez más competitivo. Por ello, desde CEUPE, hemos querido apostar plenamente por una formación en la que nuestro programa de especialización impartido en español, vaya integrado de forma paralela en el aprendizaje del inglés de negocio para poder reforzar el perfil profesional de nuestros alumnos. CEUPE cuenta con una de las herramientas de formación online de idiomas más innovadoras y potentes del mercado, posibilitando al alumno el acceso durante un año del estudio del idioma, prestando especial atención a la formación en el idioma seleccionado centrándonos en una perspectiva de estudio orientada hacia los negocios en las diferentes vertientes comercial, jurídico, en el ámbito del marketing, coloquial, profesional, etc. Una vez finalizado el curso de idiomas elegido, podrás obtener un Certificado que acredita las horas cursadas, las fechas de realización y los contenidos superados. La metodología de aprendizaje, en el caso de seleccionar el idioma Inglés, permite la posibilidad de una vez finalizado los niveles, poder presentarse al acceso para obtenerel certificado TOEIC, actualmente, la certificación empresarial más reconocido a nivel internacional. Asimismo, es importante aprender un tercer idioma de lenguas consolidadas en el mundo profesional como francés, alemán, italiano, ruso y portugués (de Brasil). Para aquellas personas que ya dominen la lengua inglesa y deseen aprender otro idioma, desde CEUPE damos la posibilidad de acceder al estudio de esas otras lenguas citadas. Para tener más información sobre la herramienta de estudio que vamos a ofrecerte con este programa máster, te facilitamos este enlace que te ayudará bastante: VIDEO DEMOSTRACION La contratación de este módulo es independiente al precio del curso, teniendo un coste de 180€. HERRAMIENTA DE NETWORKING Y DESARROLLO PROFESIONAL Comprometidos con la preparación integral de nuestros alumnos en el mercado laboral, CEUPE es la única Escuela de Negocios que apuesta por un nuevo servicio exclusivo, capaz de fortalecer el perfil profesional de cada estudiante. Desde el Departamento de Orientación Profesional, y en colaboración con las principales agencias de colocación y outplacement, consultoras de selección de personal y coaches especializados en la rama empresarial, se ha desarrollado una Herramienta con la que, a lo largo de su formación, el alumno podrá contar para mejorar su desarrollo profesional y empleabilidad. La Herramienta está pensada para la mejora y crecimiento profesional del alumno, con tres ejes conductores: 1. La búsqueda activa de empleo, donde el alumno dispondrá de las principales bases de datos de empleo del país, así como fuentes de reclutamiento internacionales. 2. Cambio profesional, con herramientas para elaborar una estrategia directa y efectiva que gire en torno a la preparación del CV, de la entrevista y de las dinámicas de grupo o networking. 3. Desarrollo de la carrera profesional, en la que podrá hacer uso de aprendizaje interactivo relacionado con el coaching profesional activo o employer branding, para perfiles con una experiencia profesional más amplia. Esta Herramienta de apoyo está integrada en el Campus Virtual, donde su uso es de fácil acceso para nuestros alumnos. Desarrollado y estructurado de forma muy intuitiva por el equipo equipo de Orientación Profesional, garantiza una formación en constante actualización, para un aprendizaje ágil y efectivo. En ella el alumno encontrará el apoyo de tutoriales, foros, vídeos, bases de datos, documentación digital e imprimible, conferencias online y grabadas, así como otros soportes de trabajo. VIDEO INFORMATIVO Otro tema importante, relacionado con la noción de estructura de familia, es la presencia o no de varios subsistemas de relaciones sociales dentro de una misma familia. Si sólo hay un sistema básico encabezado por parejas casadas o en cohabitación libre (con o sin hijos), estaremos hablando de una familia nuclear; o bien, si sólo está integrado por jefas o jefes solos con hijos, entonces se tratará de una familia seminuclear. En ambos casos, el análisis del sistema básico coincide con el análisis de la dimensión de autoridad de la estructura de familia, ya señalada antes. Sin embargo, sucede con frecuencia que, además del sistema principal, la familia cuenta con un subsistema complementario de relaciones sociales conformado por otro tipo de parientes (por ejemplo, abuelos, nietos, sobrinos, y otros), lo que suele llamarse familia ampliada; y si el subsistema cuenta con la presencia de otras personas sin parentesco alguno con los primeros, entonces se trata de una familia compuesta. En la literatura que fundamenta la presente investigación, la relación de las familias ampliadas o compuestas con el bienestar de la población ha sido poco estudiada mediante información de tipo censal o encuestas representativas. Lo anterior, tal vez porque la literatura proviene sobre todo de países desarrollados, pero también porque no ha sido tema de interés en países de menor desarrollo como son Brasil, México, Perú, Chile y Colombia, donde todavía se observa una presencia importante de familias ampliadas. RRHH El coronavirus y su impacto en los recursos humanos es el meollo del asunto, ya que en el actual contexto “del día después”, las personas son el sujeto por antonomasia y el objeto al mismo tiempo en todo el proceso de reactivación de la empresa, independientemente de su rol. En el anterior artículo publicado, el coronavirus ha afectado tres elementos que componen a la persona; la confianza, el contacto y por supuesto, el sentido gregario de la humanidad, por lo cual ha afectado la forma de como nos organizamos y relacionamos en la empresa y en la sociedad. Por lo tanto, es importante conocer las posibles iniciativas o alternativas, que pueden minimizar al coronavirus y su impacto en los recursos humanos de la empresas. Anticipar situaciones de riesgo o contingencia Las empresas deben desarrollar planes de salud y seguridad a través de evaluaciones de higiene industrial y de riesgo con la asesoría de las autoridades de los diferentes Ministerios de Sanidad y su personal técnico. Además, deben contar con equipos de protección personal (guantes, mascarillas, lentes o batas), protecciones físicas (mamparas, señalización y layout de seguridad), materiales de limpieza y desinfección, entre otros. Establecer nuevas de formas de trabajo y de organización - Evaluar el establecimiento de estructuras, de procesos y circulares adaptadas al contexto nuevo - Mas orientación al trabajo en equipo por proyectos. - El establecimiento de teletrabajo como opción válida a través del análisis de los procesos medulares, de apoyo de la organización y creación de protocolos de funcionamiento y seguridad. - Flexibilidad en las formas de trabajo en forma presencial de acuerdo con los turnos, el tiempo efectivo de trabajo y la compensación de los beneficios por actividad desarrollada. - Reubicación de los trabajadores en función de los retos y necesidades, a corto y mediano plazo. Fortalecer la conductas y valores adecuado al nuevo contexto - Propulsar el conjunto de conductas y valores expresados en los tiempos actuales por la población de algunas sociedades (España, Italia, Francia) tales como: ética, equidad, justicia, confianza y solidaridad. Fortalecer los modelos mentales para enfrentar la nueva situación - Los modelos mentales o creencias son claves para poder insertar y establecer conductas compartidas de cambio por el personal. Ejemplos: - Con menos hacer más. - Remar todos en la misma dirección. - Reducir el costo. Orientarse al fortalecimiento de competencias blandas requeridas - Las competencias que permitan facilitar un posicionamiento del personal en un nuevo contexto serían: trabajo en equipo, capacidad de asumir los cambios, trabajar en contextos de incertidumbre, creatividad e innovación, comunicación y audiencias. Es importante establecer en forma compartida, por la alta gerencia y el personal, diversos programas y esquemas de trabajo que sustenten la sostenibilidad del negocio y la estabilidad laboral frente al coronavirus y su impacto a la empresa. Maestría enDesarrollo Humano y Gestión del Talento RRHH 16 meses - 75 créditos Continua con casos prácticos Pago en cuotas mensuales sin intereses Licenciado en Relaciones Industriales de la Universidad Católica Andrés Bello, en Caracas, Venezuela. 40 años de experiencia en Recursos Humanos en la industria petrolera, petroquímica, manufacturera y de servicios en Modelo de Negocios y Diseño y Desarrollo de Organizaciones (Organizacional) y de Personas y de Recursos Humanos. Profesor universitario en pregrado y postgrado. Consultor, facilitador y conferencista de CEUPE. Tu navegador no soporta este formato de video La familia es el grupo social básico en el que la mayoría de las personas se organiza para satisfacer sus necesidades y en el que los individuos construyen una identidad mediante la transmisión y actualización de los patrones de socialización (Minuchin, 1984). Sin embargo, la familia no es una realidad estática ni homogénea, sino que es un sistema dinámico y diverso que se adapta a las circunstancias internas y externas que le afectan (Minuchin & Fishman, 1985). La forma en que se organiza y funciona una familia se denomina estructura familiar, y está compuesta por subsistemas, límites y coaliciones que determinan los roles, las responsabilidades, las jerarquías, las alianzas y las normas entre los miembros de la familia (Minuchin, 1984). La estructura familiar cumple con las funciones básicas de proveer seguridad, afecto, apoyo, socialización y desarrollo a sus integrantes (Minuchin & Fishman, 1985). Sin embargo, la estructura familiar no es fija ni inmutable, sino que cambia a lo largo del tiempo según los factores que influyen en su formación y transformación. Estos factores pueden ser de diferente naturaleza y tener un impacto positivo o negativo en el funcionamiento y el bienestar familiar. A continuación, se describen algunos de los principales factores que influyen en la formación y el cambio de la estructura familiar. EL CICLO VITAL FAMILIAR El ciclo vital familiar es el conjunto de etapas o fases por las que atraviesa una familia a lo largo del tiempo, cada una con sus propias características, tareas y desafíos (Carter & McGoldrick, 1999). Como la formación de la pareja, nacimiento de los hijos, salida del hogar parental, vejez, etc. Cada etapa implica cambios en la estructura familiar para adaptarse a las nuevas demandas y situaciones. Por ejemplo: cuando una pareja se forma, debe crear un nuevo subsistema conyugal con sus propias normas y expectativas, así como establecer límites claros con sus familias de origen para diferenciarse e integrarse. Cuando nacen los hijos, debe crearse un nuevo subsistema parental con sus funciones específicas, así como redefinir los roles y las jerarquías dentro de la familia. Cuando los hijos salen del hogar parental, debe reajustarse el subsistema conyugal y el subsistema fraternal para afrontar la pérdida y el vacío. EL CONTEXTO SOCIOCULTURAL El contexto sociocultural es el conjunto de factores externos a la familia que influyen en su funcionamiento y desarrollo. Por ejemplo: valores culturales, normas sociales, condiciones económicas, políticas públicas, etc. Estos factores pueden favorecer o dificultar el cumplimiento de las funciones familiares y generar oportunidades o amenazas para la estabilidad familiar. Por ejemplo: los valores culturales pueden influir en las creencias y actitudes de los miembros de la familia respecto a temas como el matrimonio, la sexualidad, la educación o el trabajo. Las normas sociales pueden influir en las expectativas y presiones que recibe la familia respecto a su composición, su organización o su comportamiento. Las condiciones económicas pueden influir en los recursos y las necesidades que tiene la familia para satisfacer sus demandas materiales o emocionales. Las políticas públicas pueden influir en el apoyo o la protección que recibe la familia por parte del Estado o la sociedad. LOS ACONTECIMIENTOS VITALES Son sucesos o situaciones significativas que ocurren dentro o fuera de la familia y que tienen un impacto emocional o práctico en sus miembros. Como enfermedad, muerte, divorcio, separación, migración, desempleo, etc. Estos acontecimientos pueden generar crisis o cambios en la estructura familiar que requieren de una reorganización y una redefinición de los roles, las normas y las expectativas familiares. Por ejemplo: cuando un miembro de la familia enferma, se altera el equilibrio y la rutina familiar, y se generan nuevas demandas de cuidado y apoyo. Cuando un miembro de la familia muere, se produce una pérdida irreparable que afecta a todos los subsistemas y genera un duelo que debe ser elaborado. Cuando una pareja se divorcia o se separa, se rompe el subsistema conyugal y se modifican las relaciones entre los padres y los hijos. Cuando una familia migra a otro país o región, se enfrenta a un cambio cultural y social que implica adaptarse a un nuevo entorno y a nuevas normas. CONCLUSIÓN En esta publicación se han descrito algunos de los principales factores que influyen en la formación y el cambio de la estructura familiar, como el ciclo vital familiar, el contexto sociocultural y los acontecimientos vitales. Estos factores pueden tener un efecto positivo o negativo en el funcionamiento y el bienestar familiar, dependiendo de la capacidad de adaptación y resiliencia de cada familia. Es importante que los profesionales de la psicología conozcan estos factores y sus implicaciones para poder comprender e intervenir adecuadamente en las familias que solicitan su ayuda. Para ello, se recomienda utilizar modelos teóricos y técnicos que permitan analizar e intervenir en la estructura familiar desde una perspectiva sistémica y orientada a las soluciones. Uno de estos modelos es el modelo estructural desarrollado por Salvador Minuchin y sus colaboradores, que se basa en el concepto de estructura familiar y sus componentes (subsistemas, límites y coaliciones), así como en las técnicas de intervención estructural para modificar las pautas de interacción familiar disfuncionales y facilitar el cambio terapéutico. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Carter, B. & McGoldrick, M. (1999). Las etapas del ciclo vital familiar. En B. Carter & M. McGoldrick (Eds.), Las etapas del ciclo vital familiar (pp. 3-28). Barcelona: Gedisa. Minuchin, S. (1984). Familias y terapia familiar. Barcelona: Gedisa. Minuchin, S. & Fishman, H. (1985). Técnicas de terapia familiar. Buenos Aires: Paidós. ONU (2012). Declaración Universal de los Derechos Humanos. Recuperado de RRHH El cerebro humano está formado por varias zonas diferentes que evolucionaron a lo largo de las diferentes épocas en las que ha vivido el ser humano. Cuando en el cerebro de nuestros antepasados crecía una nueva zona, generalmente la naturaleza no desechada las antiguas; en vez de ello, las retenía, formándose la sección más reciente encima de ellas. Así podemos hablar de: Sistema límbico o cerebro emocional. También llamado cerebro medio. Es la porción del cerebro situada inmediatamente debajo de la corteza cerebral, y que comprende centros importantes como el tálamo, el hipotálamo, el hipocampo y la amígdala. Son los centros de la afectividad, es aquí donde se procesan las distintas emociones y el ser humano experimenta miedo, tristeza, ira o alegría, entre otras. Corteza cerebral o neocortex. El sistema límbico está en constante interacción con la corteza cerebral y esto implica que podamos tener control sobre nuestras emociones, ya que el neocortex es el cerebro racional. Lóbulos pre frontales y frontales. Asumen dos importantes tareas: moderar nuestras reacciones emocionales (frenando las señales del sistema límbico) y desarrollar planes de actuación concretos para situaciones emocionales. Todo está en nuestra mente, las emociones también, como acabamos de explicar. De hecho, la secuencia para el trabajo desde la inteligencia emocional pasaría por los siguientes pasos o procesos: Pensamientos Sentimientos Conductas Por lo tanto, para cambiar los sentimientos tanto del líder como de los miembros de un equipo y, por ende, su conducta debemos empezar por modificar los pensamientos negativos. Centrando este tema dentro de la literatura en la inteligencia emocional, empecemos por definir qué son los pensamientos. El pensamiento es el diálogo con nosotros mismos, es nuestro lenguaje interno y da lugar a afirmaciones con las que describimos el mundo. Estos pensamientos o afirmaciones internos pueden ser de dos tipos: Pensamientos positivos son aquellos que nos hacen sentir bien y nos ayudan a alcanzar las metas propuestas. Pensamientos negativos son aquellos que nos hacen sentir mal y son un obstáculo para alcanzar las metas propuestas. Todo lo que pensamos en relación con nosotros mismos se puede expresar, convirtiéndose el pensamiento negativo en autoafirmaciones negativas. Las autoafirmaciones negativas también pueden ser de dos tipos: Autoafirmaciones personales. Son las cosas desagradables que pensamos o nos decimos a nosotros mismos en distintas situaciones o con distintas personas y para ello normalmente utilizamos el lenguaje interno o pensamiento. Autoafirmaciones interpersonales. Son las cosas desagradables que pensamos y expresamos de nosotros mismos a otras personas, cuando nos relacionamos con ellas. ¿Cómo detectar los pensamientos negativos? Para detectar los pensamientos negativos es importante conocer las distorsiones más frecuentes que se producen. Profundicemos en este concepto como gestores de personas o profesionales del ramo de los recursos humanos para saber los pasos que hay que seguir. Estos son: Pensamientos generalizados: ¿En qué consisten? Consisten en extraer una conclusión general a partir de un simple incidente o hecho aislado. ¿Cuándo se tienen estos pensamientos? Se puede decir que se tienen estos pensamientos, cuando se utilizan los siguientes términos: todos, nadie, ninguno, siempre, nunca. Ejemplo: “nunca llego a la hora, siempre hago las cosas mal, todo el mundo se ríe de mí, todo el mundo es mejor jefe o trabaja de manera más eficiente”. Pensamientos filtrados: ¿En qué consisten? Consisten tomar los detalles negativos y magnificarlos, mientras que no se tienen en cuenta todos los aspectos positivos de la situación. Ejemplo: las evaluaciones del desempeño son terribles. No se percibe el aspecto positivo del desarrollo. ¿Cuándo se tienen estos pensamientos? Se puede sospechar que existen, cuando el pensamiento vuelve una y otra vez sobre ciertas palabras clave: terrible, tremendo, desagradable, horroroso, peligroso e injusto. La frase clave es: no puedo resistirlo, no puedo aguantarlo, no puedo soportarlo. Ejemplo: piensa que defender un proyecto delante del comité de dirección es terrible. Inmediatamente se dice a usted mismo: “no puedo resistirlo”. Pensamientos polarizados: ¿En qué consisten? Consisten en percibir o interpretar cualquier cosa o situación de forma extrema, pasando de un extremo a otro sin considerar posiciones intermedias. ¿Cuándo se tienen estos pensamientos? Se puede decir que se tienen estos pensamientos, cuando la persona se juzga a sí misma en los siguientes términos: con éxito- fracaso, inteligente- imbécil, bueno-malo, perfecto- desastre, fuerte-débil y competente- incompetente. La persona que habitualmente tiene este tipo de pensamientos vive en una realidad blanco o negro. Ejemplo: se equivoca en la exposición de un tema frente al comité de dirección y piensa que es un fracasado. Pensamientos catastróficos: ¿En qué consisten? Consisten en exagerar las consecuencias de algún acontecimiento. ¿Cuándo se tienen estos pensamientos? Se puede decir que se tienen estos pensamientos, cuando se piensa en los siguientes términos: y si... Ejemplo: si tiene un rechazo frente a una promoción interna, piensa que no va a ser capaz de prosperar nunca en tu carrera profesional. Ejemplo: ante algún suceso se piensa y si me sucede a mí. Pensamientos personalizados: ¿En qué consisten? Consisten por una parte en suponer que todo lo que ocurre en el ambiente, está relacionado o tiene que ver contigo mismo y, por otra en compararse negativamente con todos los demás. Ejemplo: “los otros están más preparados que yo. Los otros son mejores líderes que yo y saben motivar y desarrollar a sus equipos de trabajo”. La importancia de saber modificar los pensamientos negativos en otros más positivos Es importante saber modificar los pensamientos negativos que nos hacen daño, y nos molestan, en otros más ajustados a la realidad, por las siguientes razones: Si se sabe modificar los pensamientos irracionales en otros más adaptativos y funcionales se tendrá las siguientes ventajas: Dejará de culpabilizarse y se sentirá más a gusto consigo mismo y con los demás. Aumenta la autoestima, por tanto. Podrá mejorar su estado de ánimo y afrontará con éxito, cualquier situación social en la que se desenvuelva o cualquier reto que se proponga. Se sentirá optimista, alegre, seguro de sí mismo y muy responsable en cualquier tarea que realice, sin ansiedad, bloqueos y angustia. La persona que tiene bajo su responsabilidad equipos de trabajo debe evitar el contagio emocional a sus colaboradores. De ahí la importancia de cambiar a positivo los pensamientos más dañinos, ya que como se ha dicho anteriormente en este manual es el primer paso para ser inteligente emocionalmente. Si no se aprende a manejar los pensamientos negativos de forma adecuada cualquier profesional se encontrará los siguientes inconvenientes: Se sentirá triste, desilusionado y desmotivado, con sentimientos de ansiedad y angustia y no será capaz de afrontar con éxito las situaciones sociales en las que se desenvuelva, ni las metas que se proponga. Se culpabilizará y se sentirá incómodo consigo mismo y con los demás. Disminuye su autoestima. Se sentirás pesimista, triste, inseguro y poco responsable en cualquier tarea que realice, con ansiedad, bloqueos y angustia. Modificar los pensamientos negativos en otros más flexibles y agradables Para modificar los pensamientos negativos que nos hacen daño y nos molestan, en otros más ajustados a la realidad, es importante seguir los pasos adecuados. Desde este capítulo les invitamos como responsables de un equipo a trabajar en pos de vuestra inteligencia emocional a realizar los siguientes pasos: Detener los pensamientos: ¿Cómo? En el momento que aparezca el pensamiento desagradable en la mente, debe interrumpirlo inmediatamente, utilizando una fuerte y enérgica exclamación mental como la siguientes: “stop, calla, ¡basta ya!”. Relajarse: ¿Cómo? Inmediatamente después de detener el pensamiento, debe pensar en algo agradable y bueno que le produzca tranquilidad. A continuación, respirar lenta y profundamente durante unos minutos de la sigue forma: tome aire lentamente y reténgalo en los pulmones hasta que cuente 1, 2, 3, y 4 después expulsarlo suave y lentamente, mientras cuenta mentalmente hasta 8. Identificar o detectar el tipo de errores: ¿Cómo? Una vez que esté tranquilo debe pararse a reflexionar sobre el tipo de errores que impiden que su mente funcione adecuadamente. Para ello debe hacerse la siguiente pregunta: ¿Qué tipo de errores tiene mi mente que me producen malestar? Problemas generalizados Problemas filtrados Problemas polarizados Problemas catastróficos Problemas personalizados Cambiar los pensamientos erróneos por otros más flexibles ¿Cómo? Una vez detectados los pensamientos no deseados debe sustituirlos por otros que le transmitan tranquilidad o bien por afirmaciones de autoaceptación. Ejemplo: Pensamiento negativo: “las entrevistas de evaluación del desempeño son terribles. No puedo soportarlas”. Distorsión (pensamiento filtrado): para modificar este tipo de pensamientos debe realizar lo siguiente: Dejar de usar palabras tales como: terrible, tremendo, repugnante, horrible, etc. Evitar frases como: no puedo resistirlo, no puedo soportarlo, no puedo aguantarlo. Decirse frases como: no exageres, puedo enfrentarme a ello. Autoafirmación sin distorsión: “las entrevistas son difíciles porque está evaluando mi jefe mis competencias, pero puedo enfrentarme a ellas”. Esta explicación se realiza de forma directa y en primera persona del singular para que el alumno coja la destreza adecuada y pueda practicarlo a modo de guía de desarrollo. Por tanto, los pensamientos impulsan las emociones que dan lugar a los comportamientos: Un pensamiento de éxito impulsa una emoción de éxito que da lugar a un comportamiento de éxito. Un pensamiento de fracaso impulsa una emoción de fracaso que da lugar a un comportamiento de fracaso. También funciona en sentido contrario de tal manera que los comportamientos impulsan las emociones que atraen a los pensamientos. La emoción genera un pensamiento que deviene en un comportamiento. Trabajar el pensamiento, como se ha visto, se torna fundamental. Maestría enProgramación Neurolingüística e Inteligencia Emocional RRHH ONLINE 16 meses - 75 créditos Continua con casos prácticos Pago en cuotas sin intereses Tu navegador no soporta este formato de video La estructura familiar se refiere a la organización y el marco de relaciones que existen dentro de una familia. Este concepto abarca no solo la composición de los miembros de la familia, sino también las dinámicas y roles que cada uno desempeña. La estructura familiar puede variar significativamente de una cultura a otra y puede influir en el desarrollo emocional y social de sus integrantes.Tipos de estructuras familiaresExisten diversos tipos de estructuras familiares, que incluyen la familia nuclear, que consiste en dos padres e hijos; la familia extendida, que incluye otros parientes como abuelos, tíos y primos; y las familias monoparentales, donde un solo padre o madre cría a los hijos. Cada tipo de estructura tiene sus propias características y desafíos, y puede afectar la forma en que se desarrollan las relaciones interpersonales dentro del hogar.Importancia de la estructura familiarLa estructura familiar es fundamental para el bienestar emocional y psicológico de sus miembros. Proporciona un sentido de pertenencia y seguridad, y establece las bases para la socialización y el aprendizaje. Las interacciones dentro de la familia pueden influir en la autoestima, la comunicación y la resolución de conflictos, lo que a su vez impacta en la vida social y profesional de los individuos.Factores que influyen en la estructura familiarDiversos factores pueden influir en la estructura familiar, incluyendo aspectos culturales, socioeconómicos y geográficos. Las normas y valores culturales determinan cómo se organizan las familias y qué roles desempeñan sus miembros. Asimismo, el nivel socioeconómico puede afectar la estabilidad y los recursos disponibles para la familia, lo que puede influir en su dinámica y estructura.Roles dentro de la estructura familiarDentro de cada estructura familiar, los miembros asumen diferentes roles que pueden ser formales o informales. Estos roles pueden incluir el proveedor, el cuidador, el mediador y el educador, entre otros. La asignación de roles puede variar según la cultura y las circunstancias individuales, y es esencial para el funcionamiento armónico de la familia. La comprensión de estos roles puede ayudar en la terapia familiar y en la resolución de conflictos.Impacto de la estructura familiar en los niñosLa estructura familiar tiene un impacto significativo en el desarrollo de los niños. Un entorno familiar estable y saludable puede fomentar el desarrollo emocional y social positivo, mientras que una estructura disfuncional puede llevar a problemas de comportamiento y dificultades en las relaciones. La atención a la estructura familiar es crucial para los profesionales que trabajan con niños y adolescentes, ya que puede influir en su bienestar general.Cambios en la estructura familiarLas estructuras familiares no son estáticas; pueden cambiar a lo largo del tiempo debido a diversas circunstancias, como el matrimonio, el divorcio, la muerte de un miembro o la llegada de nuevos integrantes. Estos cambios pueden generar tensiones y desafíos, pero también pueden ofrecer oportunidades para el crecimiento y la adaptación. La terapia familiar puede ser una herramienta valiosa para ayudar a las familias a navegar estos cambios.La estructura familiar en la terapiaEn el contexto de la terapia familiar, la estructura familiar se analiza para comprender las dinámicas y patrones de comportamiento que pueden estar afectando a los miembros de la familia. Los terapeutas utilizan este enfoque para identificar problemas subyacentes y trabajar en la mejora de la comunicación y la resolución de conflictos. La terapia puede ayudar a las familias a reestructurarse de manera que promueva relaciones más saludables y efectivas.Conclusiones sobre la estructura familiarLa estructura familiar es un aspecto esencial de la vida humana que influye en el desarrollo y el bienestar de sus miembros. Comprender las diferentes formas de estructura familiar y sus implicaciones puede ayudar a los profesionales a ofrecer un apoyo más efectivo a las familias. La atención a la estructura familiar es crucial en el ámbito de la terapia, donde se busca mejorar las relaciones y la salud emocional de todos los integrantes. PSICOLOGÍA La familia es el principal elemento social, en cuyo modelo se construye una sociedad. La familia está incluida en el sistema de dinámica social, ya que está sujeta a cambios y desarrollo. La ley fundamental del orden humano es el cambio y la continuidad de las generaciones. Estructura familiar La estructura (el tamaño, la composición de la familia) depende de la forma en que se organiza y de la unidad de sus elementos básicos, la distribución de los roles de género y edad en la familia. La naturaleza de la estructura familiar está determinada por la naturaleza de las condiciones sociales e históricas: la desigualdad de las mujeres en la sociedad conduce a su desigualdad en la familia. La jerarquía de las relaciones en la sociedad conduce a la de las relaciones en la familia. El poder familiar se puede construir sobre una variedad de autoridad económica o moral: desde la violencia directa hasta la influencia moral (desde órdenes hasta consejos amables y corteses) y en la visión tradicional de la estructura, se pueden distinguir dos tipos de relaciones familiares. El autoritario, donde el liderazgo y la organización de todas las funciones familiares se concentran en las manos de un miembro, que ejerce el poder coercitivo en la familia. El democrático, lo que implica una distribución equitativa de responsabilidades, igual participación en la solución de todos los problemas familiares, y más progresiva. En los últimos tiempos, la igualdad de las relaciones entre los cónyuges se ha vuelto dominante. La estructura familiar está conectada con el orden y la forma de vida, las costumbres, las tradiciones, las relaciones con otras familias y con toda la sociedad. La violación de la estructura de la familia conduce a una violación de sus funciones. Funciones de la familia Las funciones de la familia son el ámbito de la vida familiar, directamente relacionado con la satisfacción de las necesidades específicas de sus miembros. Una familia puede tener tantas funciones como muchos tipos de necesidades en una forma estable y repetitiva que satisfaga. Las funciones específicas de la familia, que incluyen el nacimiento (función reproductiva), la manutención de los hijos (función existencial) y la crianza de los hijos (función de socialización), permanecen con todos los cambios en la sociedad, aunque la naturaleza de la relación entre la familia y la sociedad puede cambiar a lo largo de la historia. Dado que la sociedad humana siempre necesita la reproducción de la población, siempre queda la necesidad social de la familia como una forma social de organizar el nacimiento y la socialización de los niños, una forma tan peculiar de la realización de estas funciones sociales ocurre cuando los individuos están motivados personalmente para tener un estilo de vida familiar, sin ninguna coerción externa y presión. Para una familia joven, la función biológica reproductiva es importante, mientras que para los ancianos es emocional. La función reproductiva (generativa) biológica es la de la vida, el manteniendo de la continuidad debido al nacimiento de niños. Es necesario para la continuación de la raza humana. La función social de las sociedades está profundamente interesada para que la próxima generación sea cuantitativamente más grande que la anterior. Esta es una necesidad moral y emocional de una persona. La función de la socialización primaria de los niños es la introducción gradual del niño por la familia en la sociedad, familiarizándolos con todas las leyes inherentes a esta sociedad. La función médica o el mantenimiento de la salud física de los miembros de la familia es principalmente preventiva. Consiste en observar un estilo de vida saludable, abandonar los malos hábitos, el descanso activo, dominar las habilidades de higiene, realizar actividades recreativas. Los miembros de la familia deben tener información sobre problemas de salud, contactar oportunamente con los trabajadores de salud para recibir asesoramiento y ayuda, y cumplir con sus citas. Un clima psicológico desfavorable en la familia conduce a la depresión, las disputas, la tensión mental y el déficit de emociones Si los miembros de la familia no buscan cambiar esta situación para mejor, entonces la existencia misma de la familia se vuelve problemática. A principios del siglo XX, las instituciones sociales se combinan cada vez más con la familia y asumen las funciones de educación y crianza (escuela y jardines de infancia), protección y seguridad (policía y ejército), nutrición, vestimenta, ocio (servicio), bienestar y transferencia de estatus social (trabajo asalariado industrial). El tipo más común es la familia nuclear, que consiste en un par de cónyuges con hijos o sin hijos. Puede ser completo e incompleto, con uno de los padres e hijos. Si hay varios núcleos familiares (antepasados, sus hijos y nietos, o una familia de hermanos), se denomina familia extensa. Clasificación de familias por ciclo de vida familiar: 1) Por estado civil o edad: el camino de vida de cada persona puede representarse como prematrimonial, matrimonial (recién casado, casado, matrimonio no registrado), posnupcial (divorciado, soltero, no casado, viudo). 2) Por el ciclo vital familiar: una familia joven (con un primogénito o niños menores de tres años), una familia de mediana edad, personas mayores y ancianos. Clasificación de familias según características regionales (urbanas, rurales). En las ciudades prevalecen las familias monoparentales y las familias étnicamente mixtas. En las zonas rurales, hay más familias con muchos hijos y muchas generaciones, lo que se debe a las particularidades de la gestión del hogar, las condiciones de la vivienda, la composición étnica, etc. Clasificación de familias por ingresos. Se considera que una familia con ingresos elevados puede permitirse utilizar servicios de pago en el ámbito social. La estructura de