



Nombre del alumno:

Brenda Yuridiana Pérez Pérez

Nombre del profesor:

Nayeli Morales Gómez

Nombre del trabajo:

Cuadro sinóptico

Materia:

Desarrollo humano

Grado:

6to cuatrimestre

Grupo: "D"

3.1. Características de la inteligencia emocional

Surge como un concepto completamente novedoso acuñado del escritor, psicólogo y profesor de la Universidad de Harvard Daniel Goleman en el año 1995, quien escribió un libro titulado "*La inteligencia emocional*"

Él explica como la inteligencia de una persona no sólo implica las habilidades o destrezas matemáticas o lingüísticas puesto que existe un gran abanico de inteligencias que deben ser tenidas en cuenta.

Inteligencia tradicional Se mide por variables duras donde la capacidad de la persona está determinada por un coeficiente intelectual que indica cuantas actividades académicas tiene

La inteligencia emocional complementa a la inteligencia tradicional para poder alcanzar el éxito personal o grupal

Capacidades emocionales adquiridas Se tiene en cuenta que la inteligencia no es pura y exclusivamente una cuestión de capacidades innatas sino que, por el contrario el cerebro aprende a lo largo de toda la vida de la persona

Reconocimiento y dominio de emociones La persona es capaz de reconocer las propias emociones y dominarlas y reconocer las emociones ajenas y comprender más allá de lo que expresan las palabras

Flexibilidad y adaptabilidad La persona era mucho más productiva si poseía un control de la inteligencia emocional puesto que esto le generaba mucha más adaptabilidad y flexibilidad ante los cambios

Empatía Es la capacidad de ponerse en el lugar de la otra persona, vivenciar lo que la otra persona siente. Una persona con inteligencia emocional tiene empatía pero utiliza esta habilidad para poder resolver una situación determinada

Cracterísticas

Educación de las emociones Hoy en día es preciso y posible, según la inteligencia emocional, reeducar aquellas emociones dañinas (sentimientos de rencor, ira, odio, etc) y transformarlos en sentimientos positivos que ayuden a cada persona en su vida y en relación con otras personas

Solidaridad con otros

Asertividad Una persona con alta inteligencia emocional reconoce aquello que desea y sabe cómo lograrlo puesto que tienen un equilibrio entre sus emociones

Capacidades para liderar Una persona que tenga en consideración estas características podrá ser un líder para otros, puesto que, a pesar de las dificultades una persona con inteligencia emocional no se abruma por los desafíos que se le presenten

3.2.
Comunicación
emocional

Domenec Benaiges (2014)

Comunicación

Es el acto de transmitir correctamente un mensaje entre, mínimo, dos personas. La otra persona tiene que descifrar el mensaje, y tiene que entenderlo, sólo así la comunicación es completa

¿Qué es?

La transmisión de nuestras emociones a otras personas. Es la inclusión de nuestras emociones en lo que comunicamos, es el uso de las emociones para que el mensaje sea más efectivo.

Importancia

Pau Navarro (2014), existen cuatro razones para aprender a comunicarse emocionalmente:

- Evitar conflictos y discusiones.
- Nuestro interlocutor empatizará mejor con nosotros y sentirá que nos conoce más.
- La persona con la que estemos hablando se abrirá y sincerará más.
- Justificaremos más nuestros actos.

3.3. Liderazgo

Atributos de un Líder Theodore Hesburgh, presidente de la Universidad de Notre Dame Liderazgo convierte una visión en realidad

Para influir sobre los seguidores de modo que muestren disposición al cambio, los líderes necesitan una serie específica de aptitudes que guíen sus acciones.

Se requiere

- Personalidad: entusiasmo, integridad, auto-renovación.
- Análisis: fortaleza, criterio perceptivo.
- Logro: rendimiento, audacia, desarrollo de equipos.
- Interacción: colaboración, inspiración, servicio a los demás.

Aptitudes

- Habilidades de liderazgo { Los líderes poseen atributos que hacen que la gente se sienta orgullosa de seguirlos. Proporcionan un sentimiento de confianza
- Visión { Crean y establecen metas y pueden claramente presentar una visión que los subordinados y colegas se sientan motivados de lograr.
- Desarrollo de equipos { Desarrollan equipos de alto rendimiento que se unen para colaborar en una misión o meta común, en lugar de dejar simplemente que los objetivos queden sin asignar.
- Resolución de conflicto con ganancia por ambas partes { Firme en los asuntos y flexible con las personas.
- Evaluación exacta y rápida de la situación { Responsabilidad cuando la situación lo demanda y hacen que las cosas correctas se hagan a tiempo.
- Capacitación/preparación
- Compromiso de participación del empleado { Los líderes promueven el sentido de pertenencia al involucrar a los empleados en el proceso de toma de decisiones y planificación.

Tres teorías de liderazgo

- Teoría del Atributo { Algunas veces los atributos de la personalidad pueden llevar a las personas de una manera natural a funciones de liderazgo, aunque esto no es común
- Teoría de Grandes Acontecimientos { Una crisis o un acontecimiento importante puede generar cualidades extraordinarias de liderazgo en una persona ordinaria.
- Teoría del Liderazgo Transformador { Las personas pueden decidir convertirse en líderes aprendiendo destrezas de liderazgo. Ésta es la teoría más aceptada hoy.

Las Dos Claves Más Importantes de Liderazgo

- Confianza
- Comunicación afectiva
- Ayudar a los empleados y miembros a entender la estrategia global de la organización.
- Ayudar a los empleados y miembros a entender cómo puede contribuir para lograr objetivos claves.
- Compartir información con los empleados y miembros sobre la situación de la organización y la manera en que la función del empleado o del miembro está relacionada con los objetivos estratégicos de la

CONTINUACIÓN

11 principios de liderazgo

- Conózcase a sí mismo y trate de mejorar. Fortalezca sus habilidades de liderazgo leyendo, estudiando, tomando clases apropiadas, etc.
- ✓ Sea técnicamente capaz. Como líder, debe conocer su trabajo y tener un conocimiento sólido del trabajo de sus empleados.
- ✓ Busque y asuma la responsabilidad por sus acciones. Busque maneras de conducir a su organización hacia nuevos horizontes. Y cuando las cosas vayan mal, no culpe a los demás.
- Analice la situación, tome la acción correcta y avance hacia el próximo reto.
- ✓ Tome decisiones firmes y oportunas. Utilice herramientas apropiadas para la resolución de problemas, toma de decisiones y planificación.
- Mantenga informada a las personas. Sepa cómo comunicarse con los empleados, directivos y otras personas claves dentro de la organización.
- ✓ Desarrolle un sentido de responsabilidad en los demás. Promueva buenos atributos de personalidad entre las personas para que les permitan llevar a cabo sus responsabilidades profesionales.
- ✓ Asegúrese que las tareas se entiendan, se supervisen y se cumplan. La comunicación es clave para esta responsabilidad.
- ✓ Prepare a sus empleados como un equipo. Aunque muchos líderes llaman —equipoll a su departamento, sección, etc., se trata en realidad de un grupo de personas que hacen su trabajo. Los buenos líderes forman equipos sólidos.
- Use toda la capacidad de su organización. Al desarrollar un espíritu de equipo, podrá hacer que su organización, departamento, sección, etc. utilice toda su capacidad.
- ✓ Predique con el ejemplo. Sea un modelo para sus empleados. Ellos no sólo debe escuchar lo que usted espera que hagan, sino también ver que usted lo hace.
- ✓ Conozca a sus empleados y vele por su bienestar. Entienda la importancia de interesarse sinceramente en sus trabajadores.

Bibliografía

Gómez, N. M. (s.f.). *Desarrollo humano*. Recuperado el 01 de Julio de 2020