



**Nombre del alumno: Velazquez
Vazquez Cecilia Jhaile**

**Nombre del profesor: Likza Hally
Roblero Muñoz**

**Nombre del trabajo: cuadro
sinóptico. 2do parcial.**

**Materia: Desarrollo humano
Grado: 6to Cuatrimestre**

PASIÓN POR EDUCAR

Grupo: “A” Escolarizado

Frontera Comalapa Chiapas a 01 de julio 2021

¿Qué es?

se interpreta como la capacidad individual para controlar, percibir, asimilar, comprender y regular las emociones

¿en qué consiste?

comprender, procesar y expresar nuestros sentimientos para poder conectarse con ellos

INTELIGENCIA EMOCIONAL

CARACTERÍSTICAS DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

Origen del Término

Acuña en 1995 por el escritor, psicólogo y profesor de la Universidad de Harvard Daniel Goleman al escribir un libro con este nombre. En su libro, Goleman utiliza términos como alfabetismo emocional, empatía, artes sociales entre otros.

La inteligencia tradicional

está determinada por un CI (coeficiente intelectual) y es la actividad mental dirigida con el propósito de adaptación, selección o conformación de entornos del mundo real en la vida de uno mismo.

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 y ésta será mediada en gran parte por la inteligencia emocional.

Reconocimiento y dominio de emociones

Una persona con este tipo de inteligencia es capaz de reconocer las propias emociones y dominarlas así como también es capaz de reconocer las emociones ajenas y comprender más allá de lo que expresan las palabras

Flexibilidad y adaptabilidad

Estas personas tienen el control de las emociones y, por ende, presentan, frente a los diferentes desafíos cotidianos, una alta flexibilidad y adaptabilidad a los cambios imprevistos

Empatía

Estas personas tienen el control de las emociones y, por ende, presentan, frente a los diferentes desafíos cotidianos, una alta flexibilidad y adaptabilidad a los cambios imprevistos

INTELIGENCIA EMOCIONAL

CARACTERÍSTICAS DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

- ✚ 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 { Es más común en persona con una alta inteligencia emocional. Este concepto no sólo incluye cuestiones económicas o materiales sino que, también, implica la solidaridad desde lo emocional, la contención o la palabra que otra persona necesita
- ✚ Asertividad { Una persona con alta inteligencia emocional reconoce aquello que desea y sabe cómo lograrlo puesto que tienen un equilibrio entre sus emociones. Es decir sus emociones no le dominan sino que utiliza el reconocimiento de estas para su beneficio y el de los demás
- ✚ 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, haciendo más fácil al momento de busca la soluciones, transmitiendo calma y serenidad al resto de las personas

COMUNICACIÓN EMOCIONAL

- ¿Qué es? { Es, sencillamente, la transmisión de nuestras emociones a otras personas.
- LA IMPORTANCIA DE LA COMUNICACIÓN EMOCIONAL** {
 - Para Pau Navarro (2014), existen cuatro razones para aprender a comunicarse emocionalmente:
 - Evitar conflictos y discusiones. La gente no podrá criticar nuestros argumentos ni nuestras opiniones, porque estarán basados en nuestras emociones y sensaciones
 - Nuestro interlocutor empatizará mejor con nosotros y sentirá que nos conoce más. Hablar de nuestras emociones permite que el otro nos conozca más profundamente.
 - La persona con la que estemos hablando se abrirá y sincerará más. La comunicación emocional expone y a la vez protege nuestros sentimientos.
 - Justificaremos más nuestros actos. Al hablar de nuestras emociones, podremos legitimar mejor lo que hagamos. La gente entenderá que son las emociones las que nos han movido a actuar como actuamos y que no lo hacemos por capricho, azar o incluso premeditación.

INTELIGENCIA EMOCIONAL

LIDERAZGO

¿Qué es?

es la capacidad que tiene una persona de influir, motivar, organizar y llevar a cabo acciones para lograr sus fines y objetivos que involucren a personas y grupos en un marco de valores.

El liderazgo requiere

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

Las aptitudes de liderazgo incluyen

- ❖ Habilidades de liderazgo: creencias, valores, ética, carácter, conocimiento, valentía y destrezas. Proporcionan un sentimiento de confianza y pueden reunir a las tropas y levantar la moral cuando hay dificultades.
- ❖ Visión: los líderes tienen la capacidad de incrementar la productividad en las áreas más necesitadas de mejoras. Crean y establecen metas y pueden claramente presentar una visión que los subordinados y colegas se sientan motivados de lograr.
- ❖ Desarrollo de equipos: los líderes 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: los líderes pueden efectivamente resolver desacuerdos y conflictos. Resuelven disputas al enfocarse en solucionar problemas sin ofender el ego de las personas. Proporcionan apoyo y experiencia a otros líderes y evalúan la idoneidad de mecanismos alternativos de resolución de disputas. Un buen líder es firme en los asuntos y flexible con las personas
- ❖ Evaluación exacta y rápida de la situación: los líderes asumen la responsabilidad cuando la situación lo demanda y hacen que las cosas correctas se hagan a tiempo.
- ❖ Capacitación/preparación: los líderes saben que hasta los errores pueden ser oportunidades de aprendizaje.
- ❖ 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.

INTELIGENCIA EMOCIONAL

LIDERAZGO

Tres Teorías de Liderazgo

- Bernard Bass expone tres maneras básicas que convierten a las personas en líderes.
- 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.

Las Dos Claves Más Importantes de Liderazgo

- La confianza depositada en un liderazgo sólido es un indicador confiable de la satisfacción de los empleados y los asociados en una organización.
- Ayudar a los empleados y miembros a entender la estrategia global de la organización.
- Ayudar a los empleados y miembros a entender cómo pueden 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 organización.

Once Principios de Liderazgo

- los buenos líderes saben el concepto de “ser, hacer, conocer,” inherente en estos once principios:
- 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.
- 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 “equipo” a su departamento, sección, etc., se trata en realidad de un grupo de personas que hacen su trabajo.
- 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

INTELIGENCIA EMOCIONAL

LIDERAZGO

Liderazgo es Influencia

Liderazgo involucra influir de alguna manera sobre los empleados, miembros o "seguidores" para llevar a cabo las metas de la organización o del grupo. liderazgo es la acción de lograr que las personas se identifiquen con una misión o visión para que trabajen en su realización.

- ✚ 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

Liderazgo Transformador

enfocado en fortalecer y reconocer el valor de todas las personas, incluye visión, planificación, comunicación y acción creativa. Tiene un efecto unificador positivo en un grupo de personas en torno a una serie de valores y creencias claras para cumplir un conjunto claro de metas mensurables.

De acuerdo a la teoría del liderazgo transformador, los líderes toman acciones que:

- ❖ Tienen un efecto positivo y unificador. Ayudan a establecer la visión, los valores y las creencias
- ❖ Conducen al cumplimiento de metas. Ayudan a establecer metas y crear un ambiente participativo en el cual los demás puedan cumplir con éxito las actividades laborales
- ❖ Enfatizan el desarrollo personal y la productividad organizativa mediante la eliminación de obstáculos y la mayor participación de los seguidores.

Estilos Personales

Cada uno tiene una manera preferida de comportarse. Sin embargo, los estilos preferidos no son la mejor manera de responder a una situación o a una persona en particular. Estilo personal es la manera en la que interactuamos y respondemos a las personas, cosas, situaciones y tiempo, es el filtro por el cual vemos el mundo.

INTELIGENCIA EMOCIONAL

LIDERAZGO

Los Cuatro Pares

Esta teoría sugiere que hay cuatro pares o divisiones en la personalidad. Cada parte del par viene con su propio grupo de puntos fuertes y débiles, y juntos conforman el estilo de la personalidad de un individuo.

➤ Introversión/Extroversión

expresan la importancia e influencia de otras personas para el individuo. Las personas que son introvertidas que tienden a tomar decisiones de alguna manera independientemente. Las personas extrovertidas están adaptadas a la cultura, personas y aspectos que los rodean, se esfuerzan por tomar decisiones acordes con las demandas y las expectativas

➤ Intuición/Practicidad

La persona intuitiva prefiere las posibilidades, las teorías, las experiencias, el panorama, la innovación y lo nuevo, y se aburre con los pequeños detalles, lo concreto y lo actual, y los hechos ajenos a los conceptos. El tipo práctico prefiere lo concreto, real, objetivo, estructurado, tangible y lo "aquí y ahora."

➤ Sentimiento/Pensamiento

El tipo sensitivo hace juicios sobre la vida, las personas, los acontecimientos y las cosas basadas en empatía, calidez y valores personales. El reflexivo hace juicios sobre la vida, las personas, los acontecimientos y las cosas basadas en lógica, análisis y evidencia, evitando la irracionalidad de tomar decisiones basadas en sentimientos y valores.

➤ Percepción/Juicio

El perceptivo es un recopilador de información, siempre quiere saber más antes de decidir. El juzgador es decisivo, firme y seguro, establece metas y las sigue. El juzgador quiere cerrar libros, tomar decisiones y avanzar al siguiente proyecto.

AFFECTOS

Los dos primeros resúmenes de los cambios en las visiones psicoanalíticas sobre las emociones (Emde, 1980; Emde, 1988) describen la imagen del movimiento hacia el modelo organizacional. Estos cambios comenzaron con algunos de los últimos pensamientos de Freud, pero también cambiaron por completo el mundo clínico y científico de él. Las señales emocionales hacia los demás no solo se consideran importantes en el desarrollo temprano (Basch, 1976; Rapaport, 1953; Schur, 1969), sino que también son una parte importante del proceso psicoanalítico (Greenacre, 1971; Spitz, 1956). Por supuesto, una característica importante del modelo organizativo emergente apunta a la centralidad de la emoción en las relaciones de objeto (Emde, Gaensbauer y Harmon, 1976; Kernberg, 1976; Landauer, 1938; Novey, 1961; Rangell, 1967; Schafer, 1964; Stern, 1985).

¿Qué es?

es la confianza en la eficacia de la propia mente, en la capacidad de pensar, de tomar decisiones de vida y de búsqueda de la felicidad.

AUTOESTIMA

Podemos decir que se divide en dos puntos

- ✚ La confianza en nuestra capacidad de pensar, en nuestra capacidad de enfrentarnos a los desafíos básicos de la vida
- ✚ La confianza en nuestro derecho a triunfar y a ser felices; el sentimiento de ser respetables, de ser dignos, y de tener derecho a afirmar nuestras necesidades y carencias, a alcanzar nuestros principios morales y a gozar del fruto de nuestros esfuerzos.

INTELIGENCIA EMOCIONAL

INTELIGENCIA EMOCIONAL

AUTOESTIMA

RESPECTO A SI MISMO

es una característica esencial del ser humano, es un derecho y una obligación que se tiene por el simple hecho de existir y, más que tener que ver con la sumisión, está relacionado con la aceptación al otro y a nosotros mismos de forma incondicional

Respetarnos a nosotros mismos es vivir conscientes de nuestra propia integridad y, por lo tanto, también de la integridad de los otros. Se deriva de la dignidad humana y nos hace capaces de vernos como personas completas, integrales y con valor intrínseco

nos permite ser lo que somos y actuar en consonancia con ello, por lo tanto, nos da la posibilidad de reconocer lo que es constructivo para uno mismo y los que nos rodean y saber cuándo y cómo responder a las demandas de los demás.

PILARES DE LA AUTOESTIMA

Branden propone que la autoestima se asienta en estos 6 pilares:

- Vivir conscientemente: Se trata de aceptar los errores, corregirlos y aprender de ellos. Vivir conscientemente implica ser reflexivos y concernos profundamente, sabiendo por qué tomamos unas decisiones en vez de otras. Significa reconocer nuestras debilidades, pero también nuestros valores.
- Aceptarse a sí mismo: La aceptación es clave para reforzar la autoestima. Obviamente, la aceptación no implica que no estemos dispuestos a mejorar sino que comprendemos nuestros límites y, aún así, somos felices porque nos centramos en nuestros logros y fortalezas.
- Autorresponsabilidad: Esta actitud nos permite dejar de culpar a los demás, tomar las riendas de la vida y concentrarnos, finalmente, en lograr nuestras metas. No obstante, eso no implica que seamos responsables de todo lo que sucede, también somos conscientes de que existen situaciones que se escapan de nuestro control.
- Autoafirmación: Significa que nos tratamos con respeto y que nos mostramos tal cual somos porque no sentimos la necesidad de cambiar tan solo para agradar a los demás por miedo a su rechazo.
- Vivir con propósito: implica ser capaz de identificar y poner en práctica todas las acciones imprescindibles para tomar las riendas de nuestro destino. Vivir con propósito es utilizar nuestras aptitudes para lograr algo que realmente nos apasiona y satisface.
- Integridad personal: Implica comportarnos según lo que creemos, siendo congruentes con nuestras ideas y forma de ver el mundo. Cuando no seguimos nuestras convicciones y nos contradecemos, nos venimos abajo y la autoestima termina quebrándose.

INTELIGENCIA EMOCIONAL

AUTOESTIMA

PROMOCION DE UNA SANA AUTOESTIMA

"Las personas con autoestima baja son personas que no creen ser merecedoras de la felicidad, sienten que no tienen las suficientes capacidades, habilidades o recursos para 'merecer ser felices' y está muy relacionado con el sentimiento de inferioridad", explica Eva Hidalgo, psicóloga experta en 'coaching'. Por el contrario, las personas con una autoestima sana confían en sus recursos, en aquello que son capaces de hacer, pensar y sentir, y esto les permite creerse aptos para enfrentarse e interaccionar con el mundo, aportar soluciones e ideas y provocar cambios positivos en ellos y en lo que les rodea.

la psicóloga experta en 'coaching' revela las diez claves imprescindibles para poseer una autoestima sana:

- Vivir el presente: No sirve de nada quedarse anclado en el pasado o focalizar nuestra existencia en un 'futuro feliz' si no se hace nada para disfrutar del presente.
- Tener una visión positiva: "la realidad no es la que nos hace daño, sino la percepción que tenemos de ésta". Por este motivo, cuando la realidad no es óptima existe una salida: cambiar el modo en que se percibe los acontecimientos, aprender de esas vivencias y otorgarle a cada cosa el valor que realmente se merece.
- Aceptar que se está en continuo desarrollo: El ser humano se encuentra inmerso en un aprendizaje continuo, por lo que es totalmente injusto dejar que las decisiones que se tomaron en el pasado pesen tanto en el presente que no dejen avanzar.
- Aceptarse a sí mismo: Cada persona es única e irrepetible, por lo que no sirve de nada compararse con el resto del mundo. "Todos tenemos nuestros puntos fuertes y débiles, pero incluso toda debilidad puede tener su cara positiva si se sabe buscarla de la manera correcta".
- Ser responsable, no culpable: el concepto de 'culpabilidad', que siempre va acompañado de los fallos y fracasos y que, además, está cargado de "una connotación negativa que perjudica nuestra auto-percepción"
- Reconocer los logros y capacidades: "Que estés acostumbrado a no ver tu 'mejor cara' no significa que no exista. Por ello es importante que empieces a reflexionar, recordar y reconocer los logros que forman parte de tu vida y que se han producido gracias a ti".
- Vivir con propósitos claros y objetivos bien definidos: Marcarse objetivos a corto plazo, reales y alcanzables aporta un buen subidón de autoestima que reforzará la creencia del 'yo soy capaz'.
- Salir de nuestra zona de confort: "lo peor que puede pasar es que falles en el intento, pero siempre habrás aprovechado más el tiempo que en ese cómodo pero aburrido sofá. La vida es riesgo, opciones, decisiones, caídas, remontadas, aprendizajes, cambios, pero el letargo de 'no hacer nada por miedo', se aleja mucho del concepto de vida".
- Trabajar los pensamientos limitantes y el lenguaje verbal: Los pensamientos negativos proyectados sobre uno mismo destruyen la autoestima, por eso es muy importante sustituirlos por otros más sanos.
- Hacer deporte: Practicar ejercicio físico de forma continuada proporciona una percepción más agradable de uno mismo, fomenta un estado de ánimo positivo y aporta una mayor sensación de felicidad