

Materia: Desarrollo Humano

Docente: Lic. María José Ramírez Reyes

Alumnos: Jared Abdiel Santos Osorio

Carrera: Medicina Veterinaria y Zootecnia

Trabajo: Resumen

Fecha: 02/07/2024

**INTELIGENCIA EMOCIONAL**  
  
La Inteligencia Emocional es uno de los conceptos clave para comprender el rumbo que ha tomado la psicología en las últimas décadas. Así pues, la Inteligencia Emocional es un constructo que nos ayuda a entender de qué manera podemos influir de un modo adaptativo e inteligente tanto sobre nuestras emociones como en nuestra interpretación de los estados emocionales de los demás.  
  
Múltiples de Howard Gardner, la teoría de Raymond Cattell que explicaba las diferencias entre Inteligencia fluida y cristalizada, o la Inteligencia Emocional que popularizó Daniel Goleman.  
  
**Las emociones juegan un papel vital en nuestro día a día**  
  
Gran parte de nuestras decisiones son influenciadas en mayor o menor grado por las emociones. Ante esta realidad, cabe resaltar que existen personas con un dominio de su faceta emocional mucho más desarrollado que otras. Y resulta curiosa la baja correlación entre la inteligencia clásica y la Inteligencia Emocional. Este par de ejemplos llevados al extremo son poco habituales, pero sirven para percatarse de que es necesario prestar más atención a esta clase de habilidades emocionales, que pueden marcar nuestra vida y nuestra felicidad tanto o más que nuestra capacidad para puntuar alto en un test de inteligencia convencional.  
  
Emocional.  
  
**La inteligencia tradicional**  
  
Por tanto fue, a partir de la década del 90 que se empezó a considerar que la inteligencia tradicional no era suficiente para el logro de la felicidad y el éxito. Se podría decir que la inteligencia emocional complementa a la inteligencia tradicional para poder alcanzar el éxito personal o grupal.  
  
**Empatía**  
  
Sin embargo una persona con inteligencia emocional tiene empatía pero utiliza esta habilidad para poder resolver una situación determinada. Es decir, no solo comprende las emociones propias y ajenas sino que las transforma para el beneficio de ambas.  
  
**Solidaridad con otros**  
  
Una persona con alta inteligencia emocional tendrá el sentimiento de solidarizarse en relaciona a 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.  
  
**COMUNICACIÓN EMOCIONAL**  
  
La comunicación emocional es, sencillamente, la transmisión de nuestras emociones a otras personas. En el ámbito político, laboral o empresarial, aprender a comunicarse de forma emocional puede ayudar a vender más productos, convencer a más público, conseguir votantes, o acabar la entrevista de trabajo con un contrato firmado. Comunicar de forma emocional implica tener claro qué emociones estamos sintiendo y qué van a sentir los demás cuando se las transmitamos. Así pues, la comunicación emocional consiste en saber transmitir nuestras emociones a nuestro público, ya sea una audiencia multitudinaria o una única persona que está pendiente de lo que decimos.  
  
Por tanto la comunicación emocional es aquella que tiene en cuenta las emociones de la persona que comunica, es decir el emisor, pero también de la persona o grupo de personas que reciben el mensaje, es decir los receptores. Del mismo modo que tendremos que ser conscientes de cómo afecta a las demás personas nuestra comunicación emocional para irla corrigiendo a medida que lo vayamos necesitando.  
  
**LA IMPORTANCIA DE LA COMUNICACIÓN EMOCIONAL**  
  
La gente no podrá criticar nuestros argumentos ni nuestras opiniones, porque estarán basados en nuestras emociones y sensaciones. Hablar de nuestras emociones permite que el otro nos conozca más profundamente. La comunicación emocional expone y a la vez protege nuestros sentimientos. Eso, por contagio emocional, provocará que nuestro interlocutor haga lo mismo.  
  
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. Y eso siempre es más comprensible y aceptable porque de forma implícita estaremos aportando nuestros motivos en forma de emociones.  
  
**Atributos de un Líder**  
  
―La esencia misma de liderazgo es tener visión. Tiene que ser una visión que se debe expresar clara y vigorosamente en cada ocasión. Para influir sobre los seguidores de modo que muestren disposición al cambio, los líderes necesitan una serie específica de aptitudes que guíen sus acciones. Estas aptitudes se pueden concebir como las herramientas interiores para motivar a los empleados, dirigir los sistemas y procesos, y guiar a la organización hacia metas comunes que le permitan alcanzar su misión.  
  
**Las aptitudes de liderazgo incluyen**  
  
Crean y establecen metas y pueden claramente presentar una visión que los subordinados y colegas se sientan motivados de lograr. 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.

Proporcionan un análisis sobre el rendimiento, preparación y asistencia para el desarrollo profesional de las personas en una manera que aumenta el éxito individual y organizativo. Dan más poder de decisión a los empleados al otorgarles la autoridad de hacer que las cosas se cumplan de la manera más eficiente y oportuna.  
  
**Tres Teorías de Liderazgo**  
  
También se le conoce como la teoría del ―líder que nace o líder natural. ‖ Hemos conocido algunas personas así, como el entrenador de la escuela secundaria, el líder del grupo explorador, el profesor o un buen jefe. Algunas personas tienen el talento natural para dirigir a otras. Ésta es la teoría más aceptada hoy y es la premisa en la que se basa este manual.  
  
Cuando las personas le están decidiendo que lo respetan como líder, no están pensando en sus atributos. Los buenos líderes tienen una personalidad honorable, son flexibles en su estilo personal y de liderazgo, y han puesto la misión de la organización por encima de su propio interés y reconocimiento personal. Los líderes respetados se concentran en lo que son, lo que saben y lo que hacen. Los empleados quieren ser guiados por personas que respetan, por personas que les ofrecen respeto y por personas que tienen un sentido de dirección o visión que puede ser claramente articulado.  
  
La confianza depositada en un liderazgo solido 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.  
  
**Cuando se refiere a la responsabilidad compartida, los buenos líderes saben el concepto de**  
  
Como líder, debe conocer su trabajo y tener un conocimiento sólido del trabajo de sus empleados. Busque maneras de conducir a su organización hacia nuevos horizontes. Analice la situación, tome la acción correcta y avance hacia el próximo reto. Mantenga informada a las personas.  
  
Sepa cómo comunicarse con los empleados, directivos y otras personas claves dentro de la organización. Promueva buenos atributos de personalidad entre las personas para que les permitan llevar a cabo sus responsabilidades profesionales. 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.  
  
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. Sea un modelo para sus empleados.  
  
Conozca a sus empleados y vele por su bienestar.  
  
**Liderazgo es Influencia**  
  
De acuerdo con el Diccionario de la Herencia Americana , liderazgo es ―el conocimiento, las actitudes y las conductas utilizadas para influir sobre las personas para conseguir la misión deseada. ‖ En otras palabras, liderazgo es la acción de lograr que las personas se identifiquen con una misión o visión para que trabajen en su realización.  
  
**Liderazgo Transformador**  
  
Terry Anderson y otros teóricos del tema de liderazgo abogan por un nuevo estilo de liderazgo, al que se refieren como ―liderazgo transformador,‖ enfocado en fortalecer y reconocer el valor de todas las personas. 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.  
  
Ayudan a establecer la visión, los valores y las creencias. Enfatizan el desarrollo personal y la productividad organizativa mediante la eliminación de obstáculos y la mayor participación de los seguidores.  
  
**Estilos Personales**  
  
La flexibilidad de estilo se refiere a nuestra habilidad y necesidad de usar el estilo que mejor responda a las necesidades de una situación o persona en particular para que así nos convirtamos en líderes más efectivos. 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.  
  
**Los Cuatro Pares**  
  
Esta teoría sugiere que hay cuatro pares o divisiones en la personalidad. Ambas ―partes‖ de cada uno de los cuatro pares de componentes están presentes de alguna forma en todas las personas.  
  
La introversión y extroversión expresan la importancia e influencia de otras personas para el individuo. Las personas que son más introvertidas que extrovertidas tienden a tomar decisiones de alguna manera independientemente de las restricciones o presiones de la situación, cultura, personas o aspectos que los rodean. 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**  
  
‖ Una personalidad perceptiva muestra impaciencia con la teoría y lo abstracto, y desconfía de la intuición. El tipo perceptivo piensa con cuidado, con exactitud al detalle, recuerda los hechos reales y comete pocos errores de hecho, pero posiblemente pierde el concepto del panorama global.  
  
**Percepción/Juicio**  
  
Se involucran en tantas tareas que no logran concluir que tanto ellos como los que los rodean se pueden a veces frustrar. Aun cuando concluyen las tareas, los preceptivos tienden a volver atrás y preguntarse si son satisfactorias o se pudieron hacer de otra manera. El juzgador quiere cerrar libros, tomar decisiones y avanzar al siguiente proyecto. Cuando un proyecto todavía no se ha cerrado, el juzgador lo deja y continúa hacia nuevas tareas sin mirar atrás.