



**Nombre de alumno: Mariana Isabel
Chaidez Chávez**

Nombre del profesor: Luis Miguel Sánchez

Nombre del trabajo: Mapa

Materia: Desarrollo del Humano

Grado: 6to

Grupo: Enfermería

Ocosingo, Chiapas 10 de julio 2024

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

3.1 CARACTERÍSTICAS DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

- 1. Origen del término**
La inteligencia emocional surge como un concepto completamente novedoso
- 2. La inteligencia tradicional**
La inteligencia tradicional, aquella que se mide por variables duras donde la capacidad de la persona está determinada por un CI (coeficiente intelectual) que indica cuán inteligente (capacidades académicas) tiene, no llegaba a explicar por qué en ciertos casos una persona con un reducido CI llegaba a alcanzar resultados tan positivos a nivel social; alta estima, gran respeto, grandes logros a nivel personal, etc.
- 3. Las capacidades emocionales adquiridas**
La inteligencia emocional es un concepto que viene de la mano de una nueva concepción mediante la cual 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.
- 4. 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.
- 5. Flexibilidad y adaptabilidad**
Las personas con una gran capacidad de inteligencia emocional 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.
- 6. Empatía**
La empatía es la capacidad de ponerse en el lugar de la otra persona, vivenciar lo que la otra persona siente. En otras palabras la empatía es comprender emocionalmente lo que le sucede a otra persona.
- 7. Educación de las emociones**
Hace varias décadas atrás se creía que las emociones no eran posibles educarlas, ni siquiera se las tenía en consideración
- 8. Solidaridad con otros**
Una persona con alta inteligencia emocional tendrá el sentimiento de solidarizarse en relación a otros.
- 9. Asertividad**
Una persona con alta inteligencia emocional reconoce aquello que desea y sabe cómo lograrlo puesto que tienen un equilibrio entre sus emociones.
- 10. 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

comunicación es el acto de transmitir correctamente un mensaje entre, mínimo, dos personas. Comunicar no implica únicamente enviar el mensaje sino hacer llegar su contenido a la otra persona.

LA IMPORTANCIA DE LA COMUNICACIÓN EMOCIONAL

- Evitar discusiones
- 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 estamos hablando se abrirá y sincerará más
- Justificaremos más nuestros actos.

3.3 LIDERAZGO

La esencia misma de liderazgo es tener visión. Tiene que ser una visión que se debe expresar clara y vigorosamente en cada ocasión

- Tres Teorías de Liderazgo
- Las dos claves más importante
- Liderazgo es Influencia
Definición de Liderazgo: Liderazgo es un tema que ha recibido mucha atención en la administración, los negocios y las organizaciones comunitarias. Todos saben que liderazgo existe, pero pocos pueden definirlo
- 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
- 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. 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.
- Los Cuatro Pares
A. 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 magnitud varía en cuanto a la presencia de cada parte.
- Introversión/Extroversión
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.
- 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
- Sentimiento/Pensamiento
El tipo sensitivo hace juicios sobre la vida, las personas, los acontecimientos y las cosas basadas en empatía, calidez y valores personales.
- Percepción/Juicio
El perceptivo es un recopilador de información, siempre quiere saber más antes de decidir. En consecuencia, el tipo perceptivo es abierto, flexible, adaptable, se abstiene de juzgar, y es capaz de ver y apreciar todos los aspectos de un punto.

✓ 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. Esta es la teoría más aceptada hoy y es la premisa en la que se basa este manual.

✓ 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. Un líder debe ser confiable y estar dispuesto a comunicar una visión sobre la dirección futura de la organización.

3.4 AFECTOS

- 3.4.1 AUTOESTIMA**
El significado primordial de la autoestima 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. Nathaniel Branden, psicoterapeuta canadiense, da la siguiente definición de autoestima:
- 3.4.2 RESPETO A SI MISMO**
"Respétate a ti mismo y los demás te respetarán". Hemos escuchado esa frase en múltiples ocasiones y la hemos dicho en muchas otras, pero ¿realmente conocemos su significado o simplemente la utilizamos de forma inconsciente como parte de nuestro lenguaje cotidiano? En cuanto al respeto a los demás, la palabra misma es entendida de diversas maneras, tanto, que muchas veces se tiene la creencia de que respetar al otro implica un acto de sumisión, es decir, que deberíamos renunciar a una parte de nuestra esencia y ceder ante el deseo del otro, olvidando lo que somos, lo que queremos y lo que valemos.
- 3.4.3 PILARES DE LA AUTOESTIMA**
- 3.4.4 PROMOCION DE UNA SANA AUTOESTIMA**

- Vivir conscientemente. Supone enfrentar la vida asumiendo una actitud proactiva, es no limitarse a resolver los problemas, sino salir a su encuentro. Se trata de aceptar los errores, corregirlos y aprender de ellos. Vivir conscientemente implica ser reflexivos y conocernos profundamente, sabiendo por qué tomamos unas decisiones en vez de otras. Significa reconocer nuestras debilidades, pero también nuestros valores.
 - Aceptarse a sí mismo. Es imposible que logremos amarnos si no nos aceptamos completamente, con nuestras virtudes y defectos. Las personas que no se aceptan, viven saboteando sus relaciones y logros profesionales porque creen que no merecen tener amor ni éxito. Sin embargo, cuando nos aceptamos logramos reconciliarnos con nosotros mismos y también reconciliarnos con los errores del pasado.
 - Autoreponsabilidad. Significa que comprendemos y aceptamos que somos responsables de nuestros comportamientos y decisiones,
 - Autoafirmación. Implica respetar nuestras necesidades, valores y sueños, buscando alternativas de comportamientos que sean congruentes con lo que pensamos, sentimos y deseamos.
 - Vivir con propósito.
 - Integridad personal.
- La autoestima se conforma a través de las valoraciones que las personas hacen de sí mismos basándose en los pensamientos, experiencias y sentimientos que han ido recogiendo a lo largo de sus vidas. Esta influye en el respeto que se siente hacia uno mismo y en la confianza en sus propias capacidades.
- Vivir el presente
 - Tener una visión positiva
 - Aceptar que se está en continuo desarrollo
 - Aceptarse a sí mismo
 - Ser responsable, no culpable
 - Reconocer los logros y capacidades
 - Vivir con propósitos claros y objetivos bien definidos
 - Salir de nuestra zona de confort
 - Trabajar los pensamientos limitantes y el lenguaje verba
 - Hacer deporte

- Desarrollo de liderazgo, National Minority Aids Council, Enlace: <https://targetiv.org/sites/default/files/file-upload/resources/desarrollo-de-liderazgo.pdf>
- Erotismo y sexualidad ; publicado en 2013; Pdf Enlace: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/gsd/collect/ar/ar010/index/assoc/D10142.dir/Schaufler>.
- Herrera Garnica, Gloria Rebeca de Fátima; 2013 .Desarrollo humano; Pearson,
- Huerta Pérez, Isidro; 2011. Cimientos para el desarrollo personal;
- Sacasa, María del Carmen ,2012. Programa de las Naciones ,2012. el desarrollo México; PNUD
- Suarez Pérez, Claudia Angelina; Desarrollo humano 3. 2011.La adolescencia; Trillas,