MANUAL DEL PARTICIPANTE

INTELIGENCIA EMOCIONAL PARA LIDERES EN CONTEXTO LABORAL

www.lideratudesarrollo.cl

contacto@lideratudesarrollo.cl

+569 8983 2073

Objetivo general del curso

Identificar los principales fundamentos de la inteligencia emocional para el liderazgo en el contexto laboral conforme a lo señalado en el curso.

Objetivos específicos

1. Identificar los fundamentos de la inteligencia emocional.
2. Identificar metodos de autoconocimiento.
3. Identificar estrategias de IE para desenvolverse en el trabajo.
4. Identificar estrategias para desarrollar la IE como lideres.
5. Identificar estrategias para gestionar equipos en el mundo laboral de hoy.

Contexto actual

Debemos comprender que el mundo actual es dinámico, competitivo y con una conciencia sobre los derechos de las personas en aumento, es en este contexto que el Líder debe ser capaz de administrar eficientemente sus propias emociones y la del resto del entorno para poder comunicarse y relacionarse eficazmente, pudiendo influir positivamente en las personas sacando lo mejor de ellas para el logro eficiente de los objetivos organizacionales.

Índice

MODULO 1

Pag 04… Introducción a la inteligencia emocional

Modulo 2

Pag 13… Conocerse a sí mismo

Modulo3

Pag 18…5 Habilidades de conocerse a sí mismo

Modulo 4

Pag 31… Las emociones en el ámbito laboral

Modulo 5

Pag 43…Desarrollo de inteligencia emocional en lideres.

Modulo 6

Pag 55…Gestión e influencia en el trabajo de

Modulo 1- INTRODUCCION A LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

¿Sabías que de los años 80s hacia atrás el coeficiente intelectual estaba glorificado?

Es decir, se creía que solo los conocimientos técnicos eran relevantes para el éxito profesional.



El mal carácter y la irascibilidad eran sello de lo que se entendía como jefe para imponer autoridad.

Hasta que irrumpió el termino inteligencia emocional…

¿Pero que es la inteligencia emocional?

El psicólogo Daniel Goleman la define como la capacidad de una persona para manejar sus emociones y expresarlas de manera adecuada y efectiva. En primera instancia se trata de reconocer, entender y manejar nuestra propias emociones, para luego ser capaz de reconocer y entender las emociones de resto.

¿Te imaginas un mundo en que fueramos incapaces de entender las emociones del resto?

Esta habilidad a llegado a considerarse por muchos especialistas como la más importante, incluso por sobre el coeficiente intellectual.

¿Pero cual es la diferencia entre coeficiente intelectual (IQ) e intelegencia emocional (EQ)?

1. El **IQ** mide intelegencia basado en aspectos duros como resolucion matematica, comprensión lectora, analisis de información e interpretación de datos.
2. El **EQ** mide la capacidad de administrar eficientemente nuestras propias emociones y comprender y entender la de los demas.
3.

Por ello se indica los lideres que combinan ambas inteligencias suelen no poseer límites para lograr sus objetivos.



Algunas características:

1. Lograr un desempeño superior.
2. Llevarse bien con la mayoría de las personas.
3. Adaptarse muy bien a distintos escenarios.

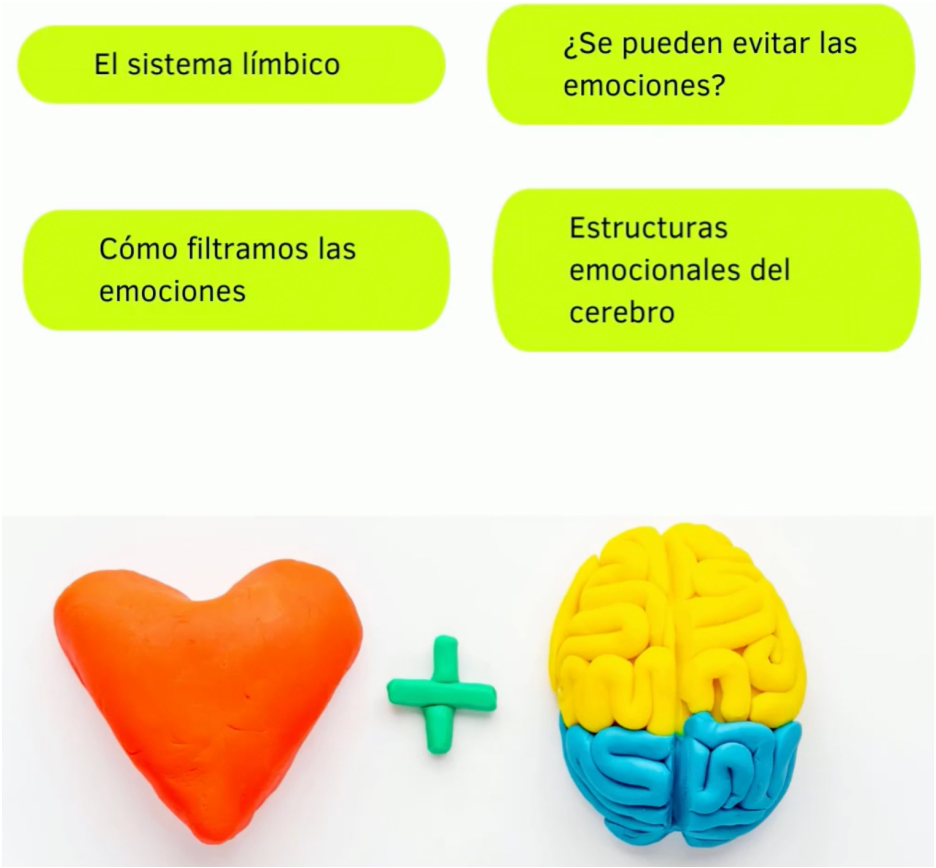
En especifico la inteligencia emocional se puede medir a través de evaluaciones que abordan 5 dimensiones especificas:

1. Autoconocimiento.
2. Autogestión.
3. Automotivación.
4. Empatía.
5. Habilidades sociales.

LAS EMOCIONES EN EL CEREBRO: Un ser que razona

Debemos entender que cerebro y corazón van de la mano, tanto es así que podemos percatarnos que nuestro corazón se acelera cuando estamos frente a una emoción producida en nuestro cerebro, pero no en todo el cerebro, en específico en un lugar denominado sistema límbico.

Para explicar esto último a continuación, desarrollaremos los siguientes puntos:



¿Qué es el sistema Límbico?

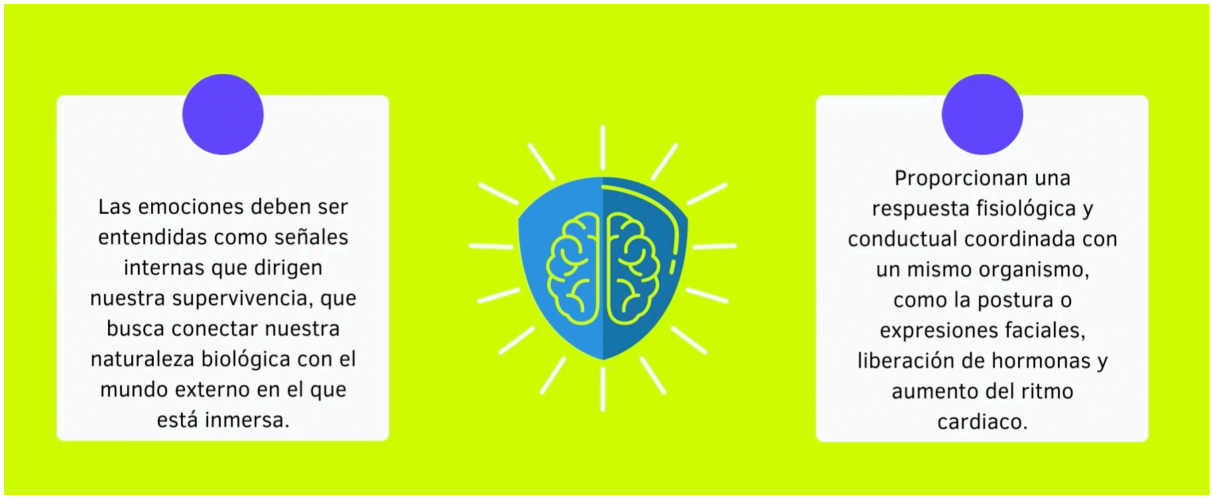
Son estructuras cerebrales que:

1. Intervienen en los procesos emocionales y motivacionales, como el amor, miedo, ira.
2. Afectan la conducta, influyendo en comportamientos relacionados con la preservación del individuo.
3. Como la ingesta, la huida, la lucha o la reproducción.

Por esta condición primitiva es conocido igualmente como el sistema reptil.

¿Se pueden evitar o reprimir las emociones?

No, en ningún caso, pues son parte de nuestra la naturaleza, a priori, ningún emoción es negativa, pero debemos entenderlas y gestionarlas adecuadamente para mantener relaciones saludables.



¿Se pueden filtrar las emociones?

Si, pero en ocasiones nos vemos desbordados por emociones que no podemos controlar. Es por que debemos encontrar un equilibrio entre nuestro cerebro racional, (lobulo frontal) con nuestro cerebro emocional (sistema límbico)

Para ello es necesario conocer nuestras emociones, respuestas fisiológicas y el funcionamiento en general, de forma que podamos. controlar y utilizar estas emociones en ocasiones desbordadas a nuestro favor.

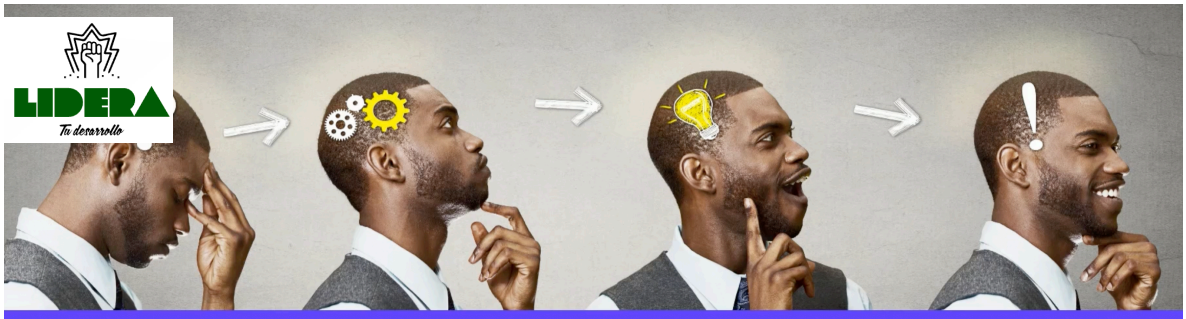
EMOCIONES BASICAS	EMOCIONES COMPLEJAS
Felicidad	Amor
Tristeza	Celos
Ira	Envidia
Miedo	Orgullo

¿Existen metodos que ayuden a regular nuestras emociones?

Principalmente el auto conocimiento, es decir, tener identificadas aquellas situaciones detonan emociones complejas.

Algunos tips que ayudan a la auto regulación de emociones.

- ❑ Meditación
- ❑ Ejercicio físico
- ❑ Terapia



El cerebro de una persona se siente más reconfortado cuando alguien le sonríe a esta, cuando sus compañeros de trabajo intercambian ideas y experiencias o cuando recibe consejos; las redes sociales se construyen mejor en un marco de emociones positivas.

Beneficio de controlar las emociones

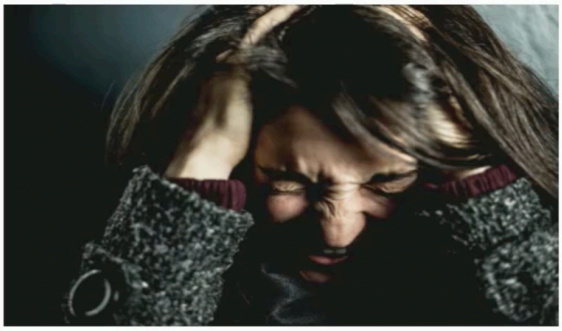
Debemos entender que las emociones son reacciones fisiológicas a estimulos de nuestro alrededor. Nuestro cuerpo las utiliza como método de defensa para protejerse a si mismo. Cuando las emociones se instalan de forma descontrolada nos pueden traer consecuencias negativas.

¿Un ejemplo?

La tristeza por ejemplo, no es mala, nos permite ponernos en modo pausa, ahorro de energía y reflexión para luego volver a comenzar, pero si esta se desborda de modo permanente puede decantar en depresión.

Un sentimiento fuertemente arraigado o una pasión desmedida afectan las capacidades cognitivas.





Bajo estados de extrema emocionalidad, la intensidad de lo que se siente no permite pensar con claridad.

7 BENEFICIOS DE CONTROLAR LAS EMOCIONES

1. Mayor claridad mental y autocontrol: Somos más equilibrados y tenemos las ideas en orden.

2. Más coherencia en la comunicación: De lo contrario, se pierde el sentido de la comunicación, y solo nos preocupa expresar la emoción desbordada, dañando al entorno.

3. Actuar con mayor justicia: Recordar que las rafagas de ira, nos hacen ver las cosas con extremismo, por eso incurrimos en prejuicios y actitudes injustas.

4. Mejorar las relaciones: El autocontrol, nos hace evitar problemas por emociones desbordadas y fallos comunicacionales, cultivando las buenas relaciones.

5. Incremento del autoestima: Es una forma de protejernos, cuidarnos y valorarnos, al ser hábiles en el manejo de nuestras emociones, somos más conscientes de nuestra valía personal.

6. Menor vulnerabilidad: Somos menos manipulable al entorno, las personas desbordas emocionalmente suelen caer presas de personas inescrupulosas.

7. Mejores decisiones: Las mejores decisiones, se toman en estado de control, de modo reflexivo, es imposible hacerlo si estamos desbordados emocionalmente.

LAS 3 INTELIGENCIAS (Teoría triárquica)

El Psicólogo norteamericano Robert Sternberg Postula que la inteligencia se compone de **tres tipos**: analítica, creativa y práctica. Estas tres formas de inteligencia interactúan y se manifiestan en diferentes situaciones y contextos. Argumenta que estas tres formas de inteligencia son distintas pero interconectadas, y cada una desempeña un papel importante en diferentes aspectos de la vida y son las siguientes:

1. **Inteligencia analítica**: Se refiere a la capacidad de analizar, evaluar, juzgar, comparar y contrastar información, así como de resolver problemas de manera lógica y crítica. Esta inteligencia se asocia con el éxito académico y tareas que requieren pensamiento crítico.
2. **Inteligencia creativa**: Implica la capacidad de generar nuevas ideas, soluciones innovadoras y adaptarse a situaciones nuevas. Se relaciona con la imaginación, la originalidad y la capacidad de resolver problemas de forma creativa.
3. **Inteligencia práctica:** Se refiere a la capacidad de aplicar el conocimiento a situaciones de la vida real, adaptarse al entorno y resolver problemas prácticos de la vida cotidiana. Implica la habilidad para comprender las dinámicas sociales y tomar decisiones efectivas

Sternberg argumenta que estas tres formas de inteligencia son distintas pero interconectadas, y cada una desempeña un papel importante en diferentes aspectos de la vida. Una persona puede ser más fuerte en una o dos de estas inteligencias, pero todas son necesarias para un funcionamiento exitoso en la vida.

Modulo 2- CONOCERSE A SI MISMO

William Shakespeare decía:

“De todos los conocimientos posibles, el más sabio es conocerse a sí mismo”

LA AUTOEVALUACIÓN

La autoevaluación es la capacidad de vernos hacia adentro, las personas que lo hacen de forma regular y reflexiva poseen características excepcionales como por ejemplo:

1. Son **conscientes** de sus fortalezas y debilidades.
2. Son reflexivas y aprenden de la **experiencia**.
3. Están abiertas a las **críticas**, a las nuevas perspectivas y al aprendizaje.
4. Suelen tener mejor sentido del **humor**.

Pasamos la mayor parte del tiempo con distintas personas, lugares y contextos, pero ¿qué porcentaje real pasamos con nosotros mismos?

Ahora revisaremos 5 pasos que nos permitirán conocernos mejor.

1.- CONOCE TU PERSONALIDAD

Entender lo que te hace reaccionar de cierta manera, bajo cierta situaciones y contextos, te permitirá adelantarte a esa emoción y canalizar la respuesta de modo adecuado.

2.- CONOCE TUS VALORES

Los valores son los códigos de la moral y los principios que guían tu comportamiento. Debes identificarlos y ser consecuentes con ellos.

3.- CONOCE TU CUERPO

Hasta donde conoces tu fuerza, tu flexibilidad, tu verdadero rendimiento. ¿Haz dicho esto alguna vez? Esto no es para mí sin siquiera intentarlo. El cuerpo es adaptable a lo que hace repetidamente y es clave en el equilibrio con la mente.

4.- CONOCE TUS PROPOSITOS

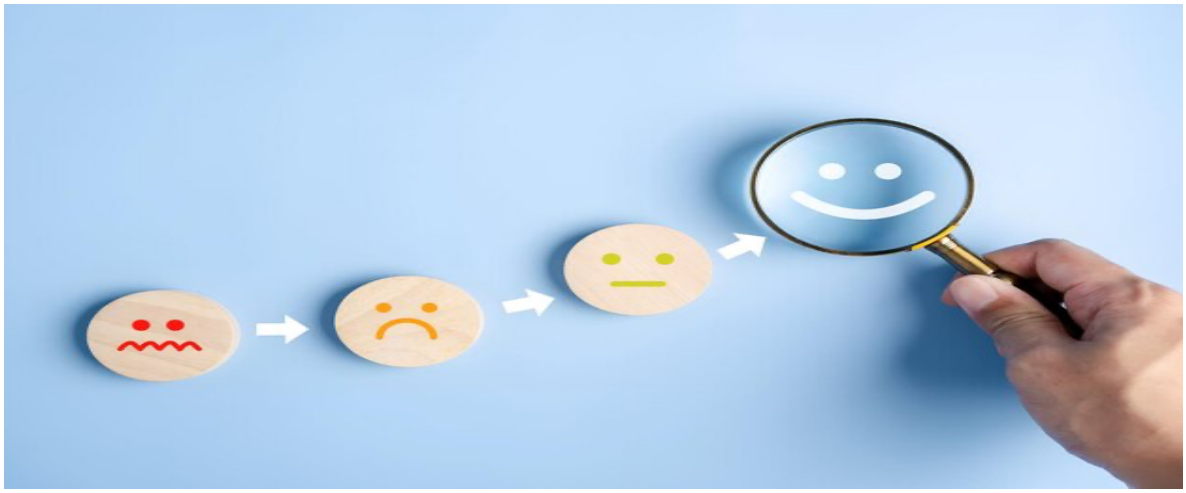
Conoce tus motivaciones, tus metas, tus sueños, esto te da sentido de propósito y razones para seguir cuando las cosas se ponen difíciles, muchas personas viven ocupadas a de modo automático en vidas monótonas sin claridad de nada. Los Japoneses lo denominan tu IKIGAI.

5.- QUE TE GUSTA Y DISGUSTA

Es importante identificar tanto lo que te gusta como que disgusta, evita seguir modas si no van contigo, destina tiempo real a aquellas cosas que te apasionan, y hace de ellas tu prioridad. Hay personas que por encajar o por desconocimiento, viven frustradas haciendo cosas que les disgustan.

¿QUÉ SIGNIFICA EXPLORAR NUESTRAS EMOCIONES?

Implica tomar conciencia, identificarlas, comprender como se manifiestan en el cuerpo y como nos afectan. Luego aprender a gestionarlas de manera saludable. Esto incluye reconocer tanto las emociones placenteras como las displacenteras, y entender que todas tienen una función.



Nuestras emociones pueden proporcionarnos información valiosa sobre nosotros mismos, sobre otras personas y sobre determinadas situaciones.

A continuación algunos ejemplos:

MAL HUMOR

Desbordar de **ira** y maltratar a un **compañero en el trabajo**, puede ser señal de sentirnos abrumados en el trabajo.

ANSIEDAD

Ante una exposición en el trabajo, puede ser una señal de inseguridad por no sentirnos los suficientemente preparados como oradores y la calidad del contenido.

La clave está en explorarlas, conocerlas y utilizar las emociones de modo inteligente y canalizarlas adecuadamente a nuestro favor. Saber cuándo detenernos, reflexionar para poder seguir.

AUTOESTIMA RELACIÓN CON LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

Un autoestima saludable permite reconocer y aceptar las propias emociones, y facilita el desarrollo de habilidades como la gestión emocional y la empatía.

Cuando una persona se siente valiosa y capaz, es más probable que pueda identificar y manejar sus emociones de manera efectiva.

Autoestima e inteligencia emocional están ligadas al componente afectivo, es decir, al mundo de las emociones y los sentimientos, y por ello facilitan la creación y el mantenimiento de relaciones interpersonales positivas.

4 CONSEJOS PARA ELEVAR TU AUTOESTIMA

DEJA DE CASTIGARTE

Acepta tus virtudes y defectos, no somos perfectos, comprende tu humanidad y deja el perfeccionismo.

PONTE METAS REALISTAS

Que te pongan un reto, te motiven y brinden satisfacción y orgullo. Incluso si fallas, tómalo como un aprendizaje para corregir y volver a empezar.

NO TE COMPARES

Cada persona es un mundo, centrate en tí, no idealices la vida de terceros, siempre hay alguien mejor o peor que tú, los procesos son individuales.

REGALATE TIEMPO

Has actividades que disfrutes, has pausas, relájate, encuentra satisfacción en tus gustos, desarrolla habilidades, esto fortalece tu autoestima.

Modulo 3- (5) HABILIDADES DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

AUTOCONOCMIENTO

Es la capacidad de comprenderse a uno mismo, incluyendo emociones, pensamientos, fortalezas, debilidades y patrones de comportamiento

Considera la introspección y la conciencia de cómo nuestras acciones y reacciones afectan a nosotros mismos y a los demás.

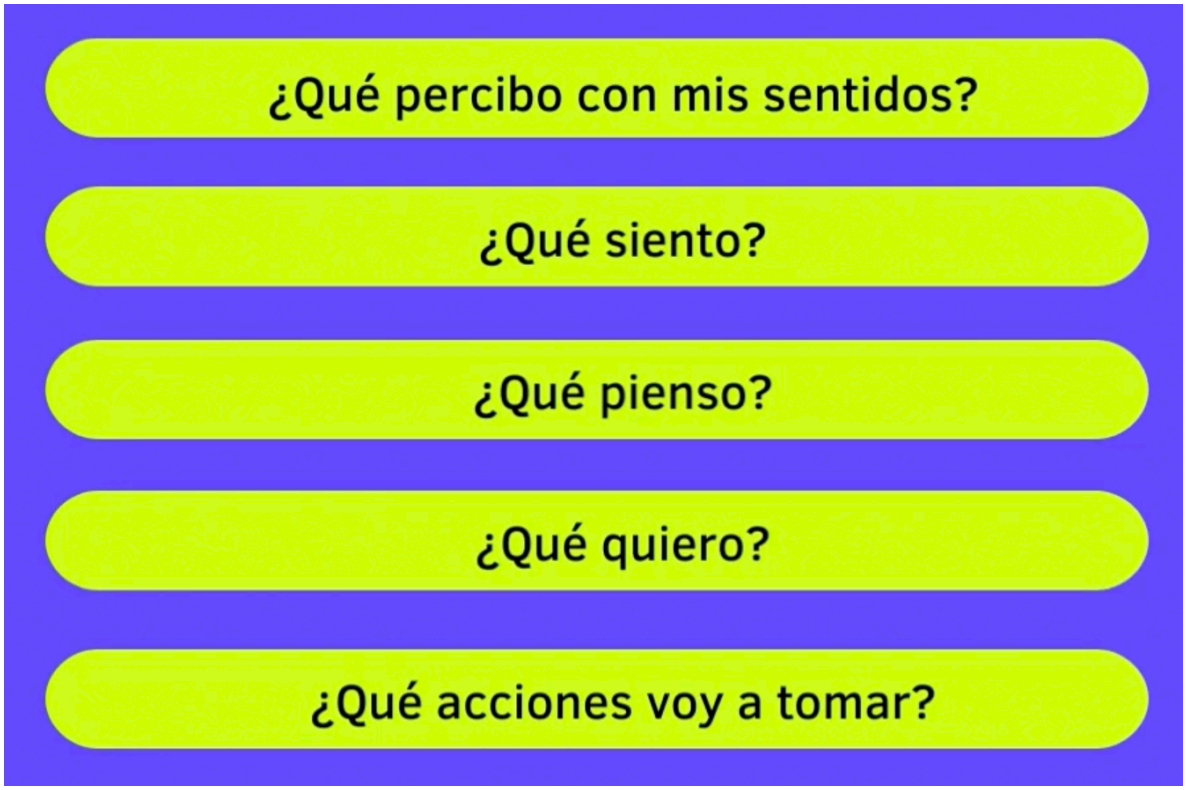
¿Porque es importante?

- **Desarrollo personal:** Te ayuda a tomar decisiones más alineadas con tus valores y objetivos.
- **Mejora de relaciones interpersonales:** Al comprender tus propias emociones y patrones de comportamiento, puedes mejorar tus relaciones con los demás.
- **Toma de decisiones más efectiva:** Te ayuda a tomar decisiones más coherentes y basadas en tus principios.
- **Mejora de la autoestima:** Al aceptarte a ti mismo, puedes construir una autoestima más sólida.
- **Mayor resiliencia:** El autoconocimiento te ayuda a adaptarte a los cambios y a superar desafíos.

Cuanto más conoces de ti mismo, mas puedes relacionarte con los demás, desde una posición de confianza, seguridad en uno mismo y fortaleza.

LA RUEDA DE LAS EMOCIONES

Es una herramienta poderosa para poder mirarnos hacia adentro y conocernos mejor, consta de 5 preguntas:

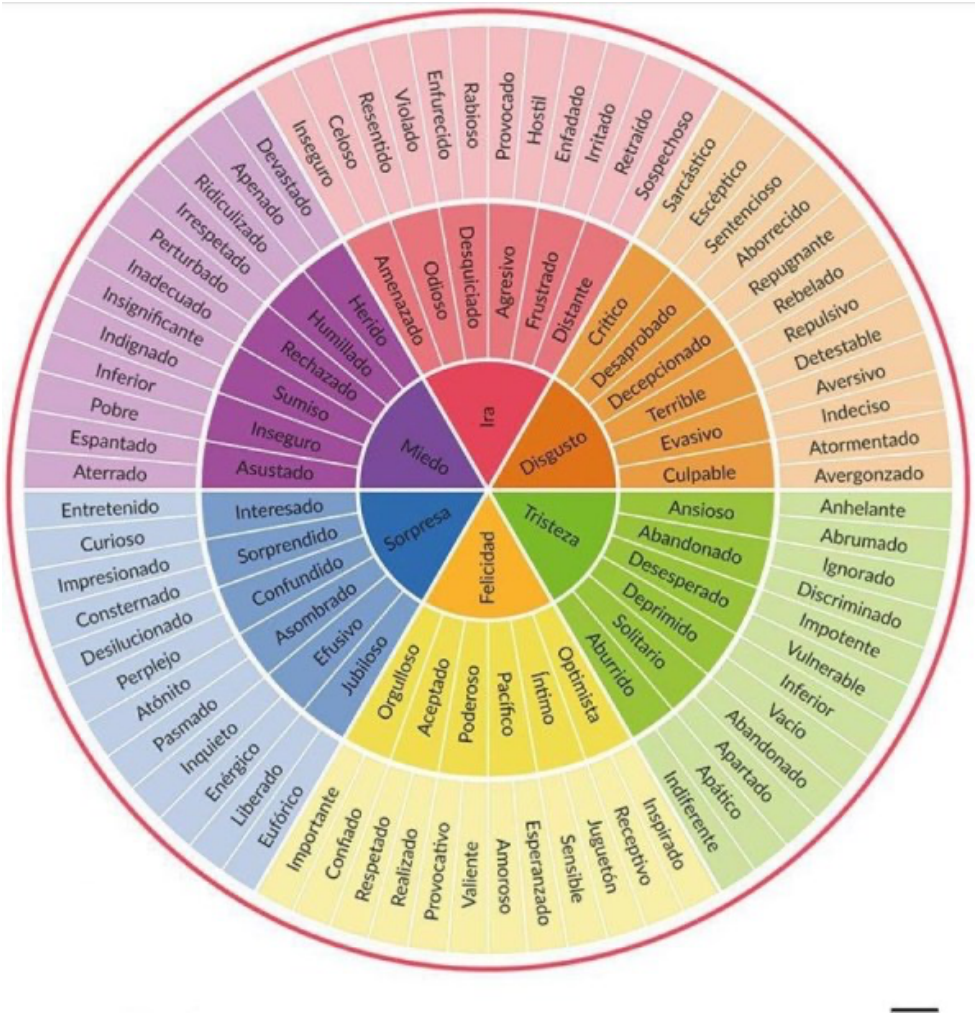


La capacidad de responder a estas preguntas en cualquier momento o contexto, nos indica un gran nivel de autoconocimiento.

Aumentemos el vocabulario emocional mas allá de las 6 emociones básica.

¿Sabes cuantas emociones existen?

Mas de 100 emociones revisemos la rueda de las emociones:



Analiza esta herramienta con amigos y familiares para que indaguen en sus emociones más en detalle.

¿Existen otras herramientas de autoconocimiento?

Por supuesto, qui te dejamos algunas complementarias:

- ❑ Matriz FODA
- ❑ Ventana de JOHARI.
- ❑ Evaluación competencias 360°
- ❑ MBTI

Recuerda…

“Cuanto más conoces de ti mismo, más puedes relacionarte con los demás, desde una posición de confianza, seguridad en uno mismo y fortaleza”

AUTOGESTIÓN

Es la capacidad de usar la autoconciencia, y así poder reaccionar en un modo positivo y útil en cualquier circunstancia y con distintas personas. El término puede referirse a la gestión individual en la vida, el aprendizaje, como a la organización profesional.

ALGUNAS ESTRATEGIAS

- Observan y aprenden de lo que hacen bien otras personas
- Observan y aprenden de lo que otras personas hacen mal, para no imitarlos.

Es decir, son capaces de analizar sus emociones, comportamientos y contrastarlos con lo que hacen los demás para aprender y relacionarse mejor.

Son conscientes de sus capacidades y limitaciones y las utilizan de modo estratégico.

Por ejemplo, hay personas que se desempeñan de buena forma en entornos de alta presión y otros que pierden el control.

Ante situaciones estresantes las personas con autogestión suelen hacer los siguiente.

- ❑ Respiran profundamente. (Meditan)
- ❑ Cuidan su dialogo interno (las palabras que se dicen)
- ❑ Se relacionan preferentemente con personas que los elevan.
- ❑ Solicitan retroalimentación a sus personas de confianza sobre sus reacciones.
- ❑ Aprenden nuevas habilidades, potencian pasatiempos que los relajan.
- ❑ Sonríen.



AUTOMOTIVACIÓN

Es la capacidad psicológica de impulsarse a uno mismo para alcanzar objetivos, a través de una fuerza interna que no depende de estímulos externos constantes.

Nos permite ser más optimistas, y en caso de algún inconveniente nos ayuda a retomar el rumbo hacia nuestros objetivos.

¿Por qué es importante la automotivación?

Logro de objetivos: Permite seguir adelante hasta alcanzar las metas y sueños propuestos.

Independencia: Reduce la dependencia de factores externos y fomenta un mayor sentido de control sobre la propia vida.

Desarrollo personal: Impulsa el crecimiento, el progreso y la adquisición de nuevas habilidades.

Resiliencia: Proporciona el impulso necesario para salir adelante en momentos de estrés y crisis.

La falta de motivación se traduce en aburrimiento, cansancio y tristeza.

No siempre estaremos motivados, a veces las cosas se ponen cuesta arriba. Es por ello que la automotivación es relevante y debe ir acompañada de sentido de propósito y disciplina.

La automotivación se manifiesta en la proactividad, el compromiso y la resiliencia para afrontar retos y perseverar frente a obstáculos.

¿Cómo desarrollar automotivación?

Establece objetivos claros: Fija metas realistas y alcanzables que te den un sentido de propósito y dirección.

Cultiva un pensamiento positivo: Mantén una mentalidad optimista, confiando en tus capacidades y valorando lo que ya tienes.

Se agradecido: Reflexionar diariamente sobre las cosas por las que estas agradecido puede mejorar tu bienestar y motivación.

Sal de tu zona de confort: Enfrentar nuevos retos y salir de lo familiar es un gran impulso para el crecimiento.

Positividad: Aléjate de las quejas y busca compañías que te inspiren y te eleven.

Práctica la autodisciplina: Aprende a gestionar tus estados emocionales y mantener el rumbo, incluso cuando la motivación flaquea.

Fomenta el aprendizaje continuo: Aprender cosas nuevas diariamente puede mantener tu mente activa y abrirte a nuevas oportunidades.

EMPATÍA

Es la capacidad de identificar y comprender los sentimientos, pensamientos y experiencias de otra persona, poniéndose en su lugar. La empatía no significa estar de acuerdo con la otra persona, sino que entender su perspectiva y estado emocional.

4 estrategias para fomentar la empatía.

1. **Saluda por el nombre**: Está demostrado que genera más cercanía y sentido de conexión, rompe la impersonalidad.
2. **Fomenta la conversación**: Acércate a personas que no conozcas averigua sobre ellas y parte la conversación basado en su vida e intereses.
3. **Mejora tu capacidad de observar**: Usa tus sentidos para interpretar más allá de las palabras y te permitirá identificar desde otras perspectiva lo que sienten las personas.
4. **Comprende como te ven los demás**: Es importante asumir que no somos perfectos y muchas veces las personas tienen una visión distinta de nosotros que es bueno saber.

¿Cómo se manifiesta la empatía?

Escucha activa: Prestar atención a lo que la otra persona dice, incluyendo sus señales no verbales como gestos y expresiones faciales.

Respeto por las diferencias: Entender que las personas tienen diferentes formas de pensar y sentir, y respetar sus puntos de vista, aunque no sean los propios.

Toma de perspectiva: Es la habilidad de distanciarse de las propias experiencias y ver la situación desde el punto de vista del otro.

Acción comprensiva: Reaccionar ante las emociones del otro con una conducta que pueda disminuir su angustia o brindarle apoyo.

¿Cuáles son los beneficios de la empatía?

Mejora las relaciones: Ayuda a construir y mantener vínculos más profundos y significativos con otras personas.

Fomenta la conexión social: Actúa como un "pegamento social" que permite conectar y entender mejor a los demás.

Contribuye al respeto y la dignidad: Al comprender la situación del otro, se facilita el respeto hacia sus diferencias y se promueve una convivencia armoniosa.

HABILIDADES SOCIALES

Son conductas que permiten interactuar de forma efectiva y satisfactoria con otras personas.

Son fundamentales para el desarrollo personal, el éxito profesional y la creación de relaciones saludables.

¿Cuáles son las habilidades sociales?

Según Daniel Goleman existe ciertas habilidades que sustentan el éxito social y son las siguiente:



Comunicación: Son capaces de intercambiar información y significados de modo claro y efectivo.

Influencia: Afectan la conducta, opinión o decisión de una persona sin utilizar la fuerza o la coerción, y a través del uso de habilidades.

Liderazgo: Influyen en los demás para que trabajen de forma voluntaria en un objetivo común.

Catalizadores del cambio: Promueven y gestionan el cambio minimizando el impacto negativo y maximizando el beneficio que se produce.

Gestión de conflictos: Identifican las causas, buscan soluciones consensuadas, promoviendo el dialogo, evitando la confrontación.

Trabajo en equipo: Disponen de habilidades para inspirar, coordinar el implementar iniciativas de trabajo en equipo de modo armonioso.

"Facilitan la colaboración, la negociación y la expresión adecuada de sentimientos y necesidades"

Algunas características adicionales son las siguientes:

Comunicación efectiva: Saben escuchar, hacer preguntas, dar cumplidos y presentarse adecuadamente.

Asertividad: Expresan opiniones, necesidades y derechos sin agresividad ni pasividad, así como decir "no" cuando es necesario.

Empatía: Comprenden y comparten los sentimientos de otras personas.

Negociación y conflictos: Abordan problemas de manera conjunta para encontrar soluciones, sin acumular resentimiento.

Iniciación conversaciones: Comienzan y sostienen diálogos de forma cortés y positiva.

¿Se pueden desarrollar?

1. **Aprendizaje por observación:** Se adquieren observando y repitiendo gestos y comportamientos de otros.
2. **Práctica consciente:** Es necesario conocer las normas sociales y culturales para interactuar adecuadamente.
3. **Actividades grupales:** Participar en deportes, música o arte fomenta la interacción y el trabajo hacia objetivos comunes.
4. **Pequeños objetivos:** Empezar con interacciones sencillas, como hablar con un vecino, aumenta la seguridad en uno mismo y facilita el manejo de situaciones más complejas.

Modulo 4- LAS EMOCIONES EN EL AMBITO LABORAL

LA IRA EN EL TRABAJO

La ira en el trabajo es una respuesta emocional que puede surgir por diversos factores. Sus consecuencias pueden ser negativas, creando un ambiente tóxico, minando la productividad y afectando la salud física y mental de los empleados.

¿Qué puede provocar ira en el trabajo?

Estrés y sobrecarga laboral: El agotamiento y la presión constante pueden llevar a un aumento de la irritabilidad y la agresividad.

Falta de justicia o reconocimiento: Sentir que no hay igualdad, que se da más trabajo a algunos o que no se reconoce el esfuerzo propio puede generar enojo.

Comportamientos irrespetuosos: Palabras o acciones que se perciben como una falta de respeto o que crean un ambiente hostil.

Ineptitud de compañeros: La frustración que surge cuando la ineficacia de otros genera más trabajo para ti.

Arrogancia o falta de profesionalismo: La interacción con colegas egocéntricos o que no se comportan de manera adecuada.

¿Qué consecuencias trae la ira en el trabajo?

Tensión y violencia:

Crea un ambiente tóxico, tensiones, falta de confianza y en el peor escenario violencia física y verbal.

Baja productividad y moral:

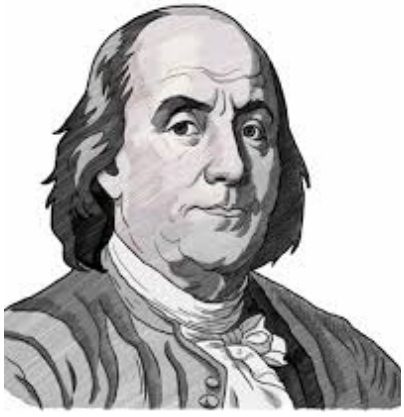
La ira puede minar la moral del equipo, dificultar la colaboración y la creatividad.

Problemas de salud:

Puede provocar estrés crónico, ansiedad, insomnio y otros problemas físicos.

Ausentismo y rotación personal:

Los empleados pueden sentirse incómodos o asustados, lo que los lleva a faltar al trabajo o a buscar otro empleo.



"Para la ira siempre hay una razón, pero rara vez es buena razón"

¿Se puede controlar la ira?

Si, para controlarla, lo primero es reconocerla, comprender su origen, alejarse unos minutos, respirar y luego proceder

Identifica la causa:

Reflexiona sobre acciones o situaciones que regularmente provocan tu molestia.

Ejemplo:

- La impuntualidad de otros me irrita
- Que no me respondan un correo

MARCO AURELO

Emperador Romano

"Hoy me encontraré con egoístas, irrespetuosos, irresponsables y con ingratitud, prepárate para ello"

Aléjate de ser posible :

Da unos minutos para:

- Respirar profundo.
- Caminar.
- Hablar con alguien de confianza.
- Reflexiona.

Comunícate asertivamente:

Expresa tus sentimientos usando la fórmula:

- Cuando tú **[acción]**,
- Provoca **(consecuencia)**
- Yo me siento **[emoción]**

Si las situaciones te desbordan siempre, y no logras moderarte, es hora de buscar ayuda que te permita mejorar esta área de tu personalidad.

HABITOS EMOCIONALES SALUDABLES EN EL TRABAJO

Cultivar hábitos emocionales saludables en el trabajo es clave para el bienestar mental, la productividad y el éxito profesional.

Implica desarrollar la inteligencia emocional y la resiliencia para manejar los desafíos de forma constructiva.

ENTORNO LABORAL Y COMUNICACIÓN

Espacio de trabajo organizado:

Un entorno físico ordenado y libre de distracciones puede ayudarte a mantener la concentración y reducir el estrés.

Promueve la comunicación abierta:

Fomenta un diálogo respetuoso con tus compañeros, basado en la confianza y el apoyo mutuo.

Establece límites asertivos:

Aprende a decir **"no"** a tareas innecesarias y negocia plazos de forma realista para evitar el exceso de trabajo y la acumulación de responsabilidades.

Fomenta el trabajo en equipo:

Participar en actividades de equipo y apoyar a los compañeros mejora las relaciones laborales y contribuye a un ambiente más saludable.

BIENESTAR FÍSICO Y MENTAL

Prioriza el autocuidado: Mantén hábitos saludables fuera del trabajo, como dormir entre 7 y 8 horas, hacer ejercicio regularmente y llevar una dieta equilibrada.

Gestiona el estrés: Implementa técnicas de relajación durante las pausas, como caminar o meditar, para mantener el estrés a raya y mejorar tu bienestar general.

Gestiona el estrés: Implementa técnicas de relajación durante las pausas, como caminar o meditar, para mantener el estrés a raya y mejorar tu bienestar general.

¿Tiene que ver la actitud con los hábitos?

Si, en gran medida todo lo que hacemos depende la actitud con la que enfrentamos las cosas, tiene que ver con la disposición.

¿Qué dice la OMS?

Enfatiza la necesidad de programas que aborden:

1. La salud mental de los trabajadores.
2. Líderes que implementen herramientas para manejar riesgos y que promuevan una cultura de prevención.
3. Un entorno de trabajo propicio, que ofrezca propósito, estabilidad y que fomenta la salud mental
4. Inversión en la salud mental de los colaboradores genera un retorno significativo, con mejoras en la salud y la productividad que compensan los costos.

Los líderes deben buscar herramientas y ayuda especializada para identificar y manejar riesgos, integrando el bienestar mental como parte de su estrategia.

La OMS recomienda a los empleadores implementar intervenciones directamente dirigidas a las condiciones y entornos de trabajo para prevenir problemas de salud mental.

Se deben reformar los entornos laborales para terminar con el estigma y la exclusión social de los empleados con problemas de salud mental.

LAS EMOCIONES POSITIVAS CONTAGIOSAS

Los lugares de trabajo son espacios sociales. En ellos se convive muchas horas del día y el impacto entre personas es inevitable. Las emociones son contagiosas, y se explica por un proceso neurológico donde las neuronas espejo activan en nosotros la misma emoción que percibimos en otros, generando un efecto de "espejo" emocional.

¿Cómo funciona el contagio emocional?

Transmisión de señales: Las expresiones faciales, el tono de voz, los gestos y el lenguaje corporal transmiten emociones, y estas señales son captadas y procesadas por nuestro cerebro.

Efecto en el cerebro: La amígdala y otras áreas cerebrales crean una conexión que nos permite "sentir" lo que el otro siente, armonizando nuestros estados emocionales.

EJEMPLOS DE CONTAGIO EMOCIONAL POSITIVO

Alegoría y entusiasmo: Un ambiente de alegría puede fácilmente contagiarnos, haciendo que nos sintamos también alegres.

Generosidad y bondad: Compartir actos de amabilidad y compasión puede inspirar a otros a hacer lo mismo, fomentando una atmósfera de reciprocidad positiva.

Optimismo y esperanza: El contacto con personas optimistas nos anima y empodera, influyendo positivamente en nuestro propio estado de ánimo.

¿Qué factores inciden en el trabajo?

- Las emociones que transmiten los cargos superiores a sus empleados.

- Los sentimientos que circulan entre niveles semejantes de responsabilidad

¿Qué rol juega el Líder?

1.- LIDERAR CON EL EJEMPLO:

Los líderes deben gestionar sus propias emociones y ser conscientes de cómo sus sentimientos afectan a los demás.

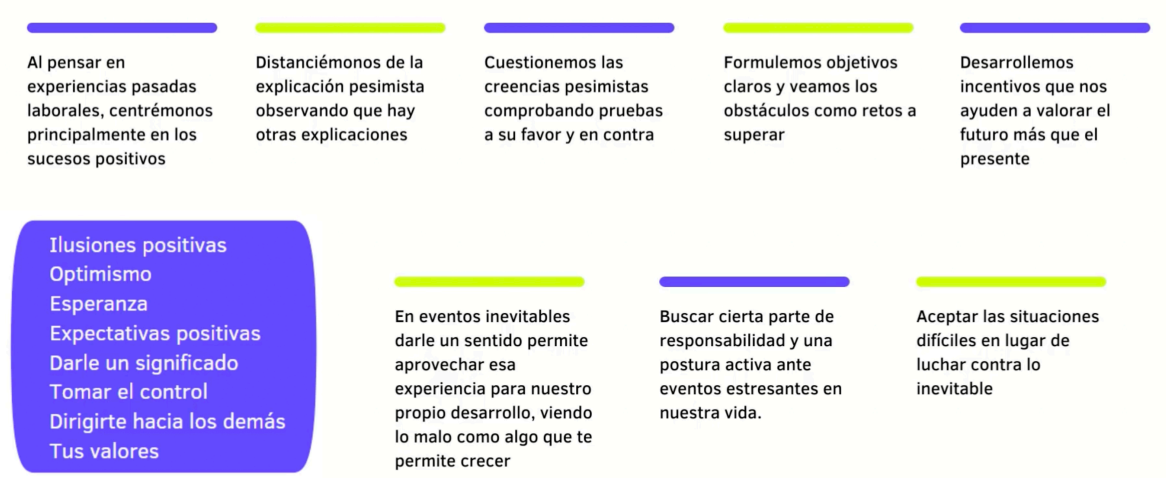
2.- PROMOVER CULTURA DE APRECIO:

Celebrar los logros y reconocer el buen trabajo crea un ambiente más positivo.

3.- FOMENTAR COMUNICACIÓN ABIERTA/ASERTIVA

Hablar con honestidad y empatía ayuda a construir relaciones sólidas y a resolver conflictos.

Estrategias para incentivar emociones positivas en el trabajo



Beneficios de las emociones positivas en el trabajo

Mayor productividad: Los empleados motivados y alegres son más productivos y pueden ofrecer mejores servicios.

Mejor compromiso y cohesión grupal: El afecto positivo contribuye al compromiso personal y grupal, creando lazos más fuertes en el equipo.

Aumento de la creatividad: Las emociones positivas favorecen la creatividad y un ambiente propicio para el desarrollo de nuevas ideas.

Altruismo en equipos de trabajo

Definición:

Comportamientos de ayuda voluntaria y desinteresada hacia otros compañeros, incluso cuando esto implica un costo para uno mismo.

¿Algunos ejemplos?

- Ayudar a un colega con una tarea difícil o urgente.
- Ofrecer orientación a un nuevo empleado.
- Revisar el trabajo de un compañero para ofrecer sugerencias constructivas.
- Escuchar activamente a un colega que necesita desahogarse.

Cooperación en equipos de trabajo

Definición:

El proceso de trabajar juntos para alcanzar un objetivo común que beneficia a todos los miembros del equipo. Permite lograr un mayor rendimiento, ya que la suma de esfuerzos es mayor que la suma individual.

Mejora la salud y la integración social dentro de la empresa.

¿Cómo fomentar el altruismo y la cooperación?

Liderazgo empático:

Los líderes deben mostrar comportamientos altruistas y promover una cultura donde pedir y ofrecer ayuda sea la norma.

Cultura de apoyo:

Crear un entorno donde los empleados se sientan seguros para ofrecer y recibir ayuda, sin miedo a ser explotados.

Reconocimiento de la generosidad:

Valorar y reconocer las acciones altruistas y cooperativas para motivar a otros a imitarlas.

Promover la empatía:

Fomentar la capacidad de los miembros del equipo para ponerse en el lugar de sus compañeros.

La cooperación es el trabajo conjunto hacia un objetivo mutuo, mientras que el altruismo es la ayuda desinteresada a otros.

Modulo 5 – DESARROLLO INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL LÍDER

AUTOEFICACIA

Definición

Es la creencia que tiene una persona en su propia capacidad para organizar y ejecutar las acciones necesarias para lograr un objetivo específico o manejar una situación particular.

Autoeficacia fue un concepto desarrollado por el psicólogo Albert Bandura.

Establece la creencia que las propias habilidades y logros pasados influyen directamente en como pensamos, nos sentimos y actuamos frente a los desafíos de la vida. El psicólogo identificó cuatro fuentes principales que influyen en la autoeficacia:

Experiencias de dominio: Tener éxitos previos en tareas similares aumenta la creencia en la propia capacidad.

Experiencias vicarias (observacionales): Ver a otros, como mentores o colegas exitosos, superar retos de forma efectiva puede aumentar la propia autoeficacia.

Persuasión social: El apoyo y la motivación por parte de otros pueden fortalecer la creencia en la propia capacidad.

Estados emocionales y fisiológicos: La forma en que el líder maneja su propio estrés y bienestar puede influir en su percepción de competencia.

NO CONFUNDIRSE

Una persona puede ser competente en algo pero tener baja autoeficacia, o viceversa.

¿Es importante la autoeficacia en el Liderazgo?

TOTALMENTE: Los líderes con alta autoeficacia suelen aceptar desafíos, se recuperan rápido de los reveses y son más motivados, lo que impacta positivamente en su equipo y resultados.

ACTITUD ANTE DESAFIOS: Ven los desafíos como oportunidades para superarse, en lugar de amenazas.

MOTIVACIÓN Y RESILIENCIA: Mantienen un compromiso profundo y se recuperan rápidamente de las dificultades.

TOMA DE DECISIÓN: Actúan con decisión y estabilidad, lo que fomenta la confianza en el equipo.

VISIÓN Y GESTIÓN: Creen en su capacidad para comprender y utilizar información relevante para la organización.

En definitiva son más seguros y persuasivos, ya que tienen la confianza para transmitir sus ideas de forma efectiva y motivar a su equipo.

ASERTIVIDAD

La asertividad implica respetar a los demás y a uno mismo, establecer límites claros, y resolver conflictos de manera constructiva mediante el diálogo y el establecimiento de acuerdos.

UNA PERSONA ASERTIVA

Posee la habilidad para expresar pensamientos, sentimientos y necesidades de manera clara, directa y respetuosa, defendiendo los propios derechos sin agredir a otros ni ser pasivo.

¿Qué características posee una persona asertiva?

BUENA AUTOESTIMA

Se respetan a sí mismos, se sienten seguros y conocen su propio valor.

Defienden sus propios derechos y a la vez son conscientes y respetan los de las otras personas.

COMUNICACIÓN CLARA Y DIRECTA:

Expresan sus ideas y sentimientos de forma transparente, sin ambigüedades ni rodeos, y hablan desde el "yo".

Utilizan un tono de voz tranquilo, hacen contacto visual y mantienen una postura relajada al comunicarse.

CAPACIDAD PARA DECIR "NO"

Saben poner límites y declinar peticiones que no les convienen o que van en contra de sus principios.

EMPATIA

Se ponen en el lugar de los otros, comprendiendo sus puntos de vista y buscando soluciones que beneficien a ambas partes.

TOMA DE DECISIONES AUTONOMAS

Son capaces de tomar sus propias decisiones y se responsabilizan de sus resultados.

CONTROL EMOCIONAL

Mantienen la calma y no se desbordan emocionalmente, lo que les permite comunicarse de forma efectiva, sin agresividad.

Son capaces de recibir opiniones y críticas de otros y de ofrecerlas a su vez de manera responsable y respetuosa.

RESILIENCIA

Es la capacidad de una persona para afrontar y superar situaciones difíciles, adaptarse a los cambios y recuperarse de los fracasos, transformándolos en oportunidades de aprendizaje y crecimiento.

Implica no solo resistir la adversidad, sino también salir fortalecido de ella, demostrando flexibilidad, inteligencia emocional, y una actitud constructiva ante los desafíos para mantener el bienestar laboral.

IMPORTANTE

No es un rasgo innato, sino una habilidad que se desarrolla y que se manifiesta en la capacidad de gestionar emociones, mantener el optimismo, tener autoconocimiento, cultivar redes de apoyo y resolver problemas.

¿Características de una persona resiliente?

Gestionan sus emociones y se conocen:

Son conscientes de sus emociones y saben interpretarlas, en lugar de ser controlados por ellas.

Conocen sus propias fortalezas y debilidades, lo que les permite establecer metas realistas.

Mentalidad de crecimiento y optimismo realista

Ven los desafíos como oportunidades para aprender y fortalecerse.

Mantienen una perspectiva positiva, sin negar la dificultad de la situación.

Proactividad y Flexibilidad

Tienen confianza en sus capacidades y un locus de control interno, es decir, sienten que tienen control sobre su vida.

Pueden adaptarse y ajustar sus planes ante los cambios y la incertidumbre.

Sentido del humor y Redes de apoyo

Utilizan el humor como herramienta para aliviar la tensión y ver los aspectos positivos.

Cultivan y valoran las relaciones sociales y el apoyo de los demás.

¿Es importante en el ámbito laboral?

Por supuesto…

Entorno laboral cambiante: El mundo laboral actual es cada vez más fluido, con constantes transiciones que exigen adaptabilidad.

Bienestar y desarrollo: Permite a los profesionales no solo sobrevivir sino también prosperar, creando un ambiente laboral más positivo y motivador.

Ventaja competitiva: Las personas y organizaciones resilientes están mejor preparadas para anticiparse al mercado y aprovechar las nuevas oportunidades.



EMPATIA

Es la capacidad de comprender las emociones, pensamientos y necesidades de los demás, sin juzgar ni tener que compartir sus puntos de vista

<u>En el trabajo</u>

Es fundamental para construir relaciones de confianza, mejorar la comunicación, resolver conflictos, y crear un ambiente de trabajo más inclusivo, colaborativo y productivo.

¿Cómo poner en práctica la empatía en el trabajo?

Comunica y escucha asertivamente

Adapta tu comunicación (tono de voz, vocabulario) a la persona con la que hablas para facilitar una comprensión mutua.

Presta atención plena a tu interlocutor, no solo a sus palabras, sino también a su lenguaje no verbal.

Ponte en su lugar y fomenta la inclusión

Esfuérzate por comprender cómo se siente la otra persona ante una situación específica, como una alta carga de trabajo o un conflicto.

Reconoce y valida las experiencias y perspectivas diversas de tus compañeros.

Realiza ejercicios de reflexión:

Dedica tiempo a reflexionar sobre tus propias emociones y cómo pueden influir en tus interacciones con los demás.

Ofrece apoyo realista:

Si un colega está pasando por un mal momento, no solo lo notes, sino que busca formas de ayudarle o comprender sus necesidades.

COMUNICACIÓN EFECTIVA

Es la capacidad de transmitir información de forma clara, **concisa y comprensible**, de modo que el receptor interprete el mensaje de manera exacta, sin lugar a ambigüedades. Implica un intercambio mutuo que requiere escuchar activamente, comprender la perspectiva del otro y asegurarse de que el mensaje sea recibido correctamente a través de la comunicación verbal y no verbal.

¿Algunas características que podamos mencionar?

CLARIDAD Y CONCISION

Transmitir ideas de forma directa, usando un lenguaje sencillo y evitando detalles innecesarios que puedan generar confusión.

LENGUAJE NO VERBAL

Asegurarse de que la postura, los gestos y las expresiones faciales refuercen el mensaje verbal y no lo contradigan.

COHERENCIA Y AUTENTICIDAD

Que el mensaje sea creíble y que exista alineación entre lo que se dice y lo que se hace.

ADAPTACIÓN

Utilizar el canal y el lenguaje adecuados según el receptor y la situación para facilitar la comprensión.

RETROALIMENTACION

Confirmar que el mensaje ha sido entendido y estar abierto a recibir comentarios para aclarar cualquier duda.

BENEFICIOS COMUNICACIÓN EFECTIVA

Fortalece las relaciones: Mejora la comprensión y la conexión con colegas, amigos y familiares, creando lazos más fuertes y duraderos.

Mejora el ambiente laboral: En el trabajo, una comunicación clara y transparente promueve la confianza, reduce conflictos y aumenta la productividad.

Resuelve conflictos: Al transmitir los mensajes de manera asertiva y respetuosa, se pueden abordar los desacuerdos de forma constructiva.

Facilita la colaboración: Permite que los equipos trabajen de manera más eficiente al compartir información, ideas y conocimientos sin fricciones.

Promueve la salud mental: Favorece la transparencia y reduce el estrés al evitar malentendidos y suposiciones.

ESCUCHA ACTIVA

Es una técnica de comunicación que implica prestar atención completa e implica.

REFLEXIÓN



Algunos elementos a considerar son:

Atención plena: Enfócate en la persona

No interrumpir: Dejar que la persona termine de hablar

No juzgar: Evita emitir juicios y críticas.

Empatía: Entender los sentimientos y perspectiva de la otra persona.

Pide aclaración: Al final pide aclaración para saber si entendiste.

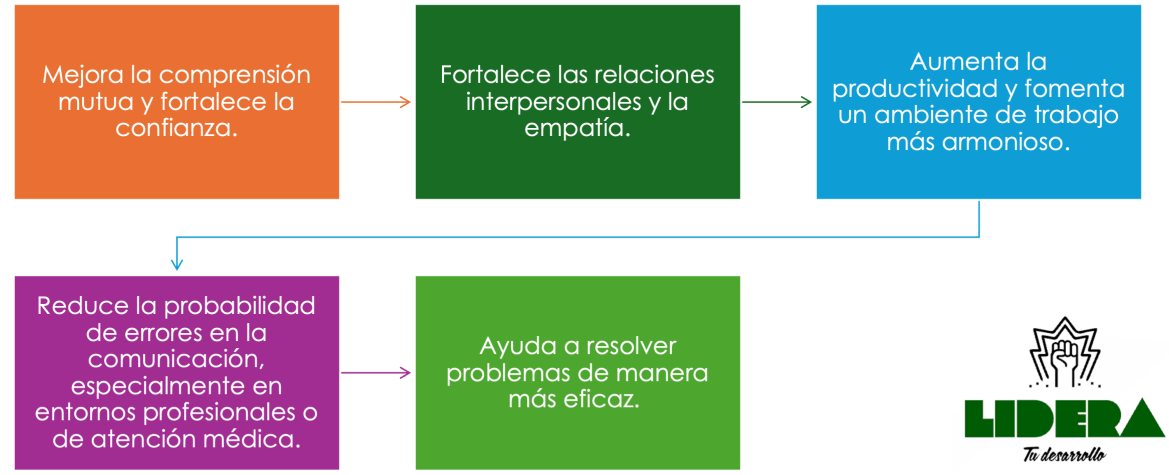
Existen tipos de escucha activa:

Escucha empática: Enfocada en los sentimientos

Escucha analítica: Enfocada en los detalles

Escucha sintética: Enfocada en la integración de la información

BENEFICIOS DE LA ESCUCHA ACTIVA



Modulo 6 – GESTION E INFLUENCIA EN EL TRABAJO DE HOY

GESTIONAR LA DIVERSIDAD

Definición

Son las diferencias entre personas y grupos humanos, manifestándose en rasgos físicos, culturales, sociales, ideológicos, de género, edad, religión y capacidad física y mental. Se refiere a la multiplicidad de características únicas que hacen a cada individuo diferente y que enriquecen a la sociedad cuando se reconocen y respetan.

¿Existen dimensiones de diversidad?

Dimensión generacional

Coexistencia de diferentes grupos de edad en un mismo espacio (como el laboral o social), cada uno con sus propias experiencias, perspectivas y valores.

Algunos ejemplos

Baby Boomers: Buscan estabilidad, lealtad a la empresa y valoran la jerarquía. Suelen preferir la comunicación presencial y el liderazgo estructurado.

Generación X: Son pragmáticos, independientes y buscan un equilibrio entre trabajo y vida personal. Son buenos mediadores y se adaptan a la tecnología.

Millennials: Priorizan la flexibilidad laboral, el desarrollo profesional y la cultura organizacional. Se adaptan bien a la tecnología y prefieren un liderazgo horizontal.

Generación Z: Son nativos digitales, altamente adaptables y valoran la diversidad y la inclusión. Buscan comunicación rápida y entornos colaborativos.

IMPORTANTE

Si bien esta mezcla generacional enriquece con distintas perspectivas, experiencias y habilidades, puede conllevar algunas brechas comunicacionales, tecnológicas que pueden provocar malos entendidos y desmotivación.

Estrategias para gestionar la diversidad generacional

Mentoría cruzada: Compartir experiencias bidireccionales

Planes de formación: Para alinear criterios y oportunidades

Comunicación abierta: Crear canales para que puedan comunicarse eficazmente

Dimensión cultural

Se refiere a la coexistencia e interacción de múltiples culturas dentro de una sociedad.

Expresiones de diversidad cultural

Lengua: El lenguaje es una de las expresiones más fundamentales de una cultura.

Religión: Las creencias y prácticas religiosas varían entre las distintas culturas.

Tradiciones y costumbres: Incluyen las prácticas sociales, rituales y festividades propias de cada grupo.

Especial cuidado se debe tener con los códigos comunicacionales o relacionales, palabras o actos que significan o interpretan valoricamente de modo distinto en cada nación.

Dimensión sexual

Se refiere a la pluralidad de orientaciones sexuales e identidades de género.

Componentes de la diversidad sexual

Sexo biológico: Características físicas y biológicas, como los cromosomas y los genitales, que se utilizan al nacer para asignar un sexo.

Identidad de género: La percepción interna y personal que una persona tiene de su propio género, la cual puede o no coincidir con su sexo biológico al nacer.

Expresión de género: La manera en que una persona manifiesta públicamente su género a través de su comportamiento, vestimenta y otros aspectos.

Orientación sexual: La atracción emocional, romántica o sexual que una persona siente hacia otras personas.

FLEXIBILIDAD Y APERTURA

Un líder flexible y con apertura es aquel que adapta su estilo de dirección y toma decisiones en función del contexto y las necesidades del equipo.

Manteniendo una mentalidad abierta para escuchar y considerar diferentes puntos de vista.

¿Algunas características?

Confianza: Empodera al equipo al delegar tareas y darles autonomía para cumplir objetivos, fomentando un ambiente de confianza y autorregulación.

Flexibilidad cognitiva: Tiene la capacidad de pensar de diferentes maneras y utilizar distintos marcos mentales para abordar los problemas.

Mentalidad de crecimiento: Ve los errores como oportunidades de aprendizaje y está abierto a experimentar y probar cosas nuevas.

LIDER PERSUASIVO

Un líder persuasivo mueve y convence a su equipo utilizando la influencia ética y la comunicación efectiva para motivar acciones hacia un objetivo común, basándose en argumentos racionales y emocionales positivos.

Se diferencia de la manipulación por enfocarse en el beneficio mutuo, la confianza y la colaboración, creando un ambiente positivo que inspira.

Principios del Liderazgo persuasivo

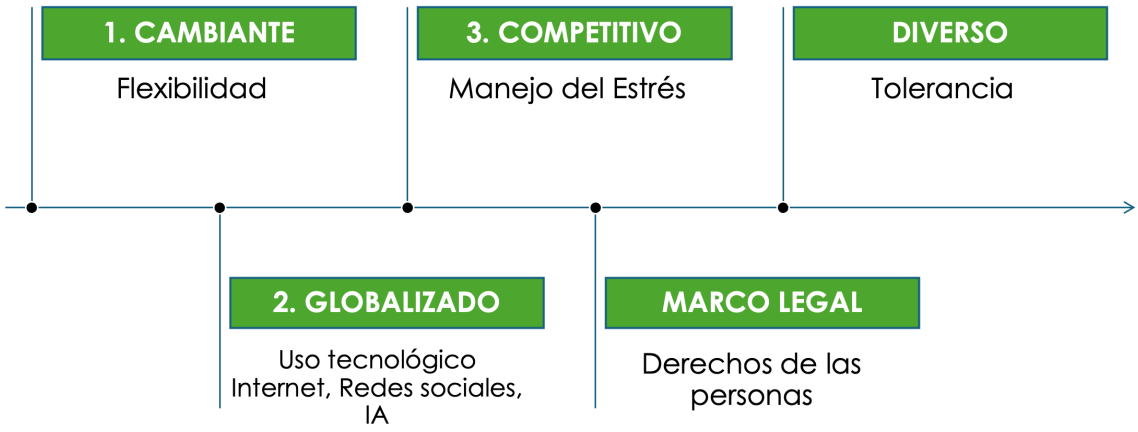
Influencia ética: Se enfoca en el beneficio mutuo, la colaboración y la confianza, a diferencia de la manipulación que busca el beneficio unilateral.

Argumento racional y emocional: Presenta ideas de manera que resuene tanto a la lógica como a los sentimientos, inspirando acción.

Comunicación clara y concisa: Utiliza la oratoria, el lenguaje corporal adecuado y la capacidad de síntesis para que sus ideas sean comprendidas.

¿En qué contexto se debe desenvolver actualmente el Líder?

Contexto del mundo actual



CONLUSIONES

El mundo actual es dinámico, competitivo y con una conciencia sobre los derechos de las personas en aumento, es en este contexto que el Líder debe ser capaz de administrar eficientemente sus propias emociones y la del resto del entorno para poder comunicarse y relacionarse eficazmente.

El Líder de hoy requiere habilidades de inteligencia emocional, se debe conocer, administrar sus emociones, manejar el estrés y la resiliencia para poder entender y guiar a los demás.