

CBS

Colegio Bautista Shalom



Psicología

Cuarto BACL

Cuarto Bimestre

Contenidos

LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

- ✓ DESCRIPCIÓN DE LAS BASES CIENTÍFICAS DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL.
- ✓ CONCEPTO Y ORIGEN DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL.
- ✓ EMOCIÓN.
- ✓ SENTIMIENTO.
- ✓ INTELIGENCIA.

INTELIGENCIA EMOCIONAL

- ✓ ORIGEN DEL CONCEPTO.
- ✓ CARACTERÍSTICAS DE LA MENTE EMOCIONAL.
- ✓ LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LA EMPRESA.
- ✓ COMPETENCIAS PERSONALES DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL.
- ✓ LAS 7 "S" DE LA PERSONA COMPETITIVA Y FELIZ.
- ✓ ELEMENTOS DE LA CAPACIDAD PROFESIONAL.

ÉTICA PROFESIONAL

- ✓ LA AUTORIDAD EN EL TRABAJO Y LAS RELACIONES HUMANAS.
- ✓ TIPO DE ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES.

NOTAS: conforme avances en tu aprendizaje de este contenido, tu catedrático/a indicará la actividad o ejercicio a realizar.

LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

DESCRIPCIÓN DE LAS BASES CIENTÍFICAS DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

En más de una ocasión nos habremos preguntado por qué algunas personas, independientemente de su cultura, o historia personal, reaccionen frente a problemas de manera inteligente, creativa y conciliadora, por qué algunas personas tienen más desarrollada que otras la habilidad para relacionarse bien con los demás, aunque no sean las que más se destacan por su inteligencia, por qué algunos triunfan, aunque no sean los más inteligentes.

El estudio de los sentimientos y las emociones desde hace más de una década gana cada día numerosos seguidores, no solo de la intelectualidad. Bajo el modelo de la Inteligencia Emocional (IE) se pretende significar todo un conjunto de habilidades de procedencia psíquica que influyen en nuestra conducta.

Inicialmente la respuesta fue, que algunos individuos tenían un coeficiente de inteligencia superior al de los demás. Hoy sabemos que el nuevo concepto que da respuesta a éste y otros interrogantes es la inteligencia emocional, una destreza que nos permite conocer y manejar nuestros propios sentimientos, interpretar o enfrentar los sentimientos de los demás, sentirnos satisfechos y ser eficaces en la vida, a la vez que crear hábitos mentales que favorezcan nuestra propia productividad.

CONCEPTO Y ORIGEN DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

A diferencia del CI que ya tiene un siglo de aplicación, la IE es un concepto reciente, pero a pesar de ello y debido a los experimentos realizados, se puede decir que la IE resulta en ocasiones más decisiva que el CI. Diversos países como Estados Unidos, México y España han avanzado en el estudio de la inteligencia emocional y actualmente poseen centros de estudios con base en la consultoría, asesoría, investigación y postgrado.

El tema de la inteligencia emocional sale a luz en la sociedad norteamericana ante determinadas problemáticas sociales, especialmente en el sector educativo, la violencia en la escuela hizo reflexionar a muchos sobre lo que estaba pasando, de cómo las emociones llevaban a muchos escolares al borde del abismo, fuera de lo racional, acabando con sus propias vidas y la de los demás. Evidentemente faltaba algo en estos que les impedía lograr un equilibrio interno y relaciones sociales adecuadas, en otras palabras, no poseían inteligencia emocional. Desde entonces los sentimientos y emociones fueron ganando en importancia por su implicación en todos los ámbitos de la vida.

Se considera al psicólogo de la Universidad de Stanford, Lewis Terman como el principal creador del test para determinar el CI. Millones de personas han sido clasificados mediante este tipo de test. Esto ha conducido durante varias décadas, a la suposición de que la gente es inteligente o no lo es. Es una forma de pensar que todavía impregna amplias capas de nuestra sociedad la idea de que la inteligencia es una capacidad genética e innata y que poco se puede hacer para cambiar las cosas, es decir que el destino de las personas se halla de antemano determinado por el CI.

Los conceptos de inteligencia se han desarrollado durante los últimos cien años. El Coeficiente intelectual (CI) se remonta a 1900 en que Alfred Binet comienza a examinar a niños franceses; en 1918 se efectúa la gran primera administración de exámenes de CI a soldados norteamericanos durante la primera guerra mundial y no es hasta 1958 en la que Davis Wechsler desarrolló el WAIS (la escala de Wechsler de inteligencia adulta). También a lo largo de todo ese tiempo fueron surgiendo otros términos que hacían referencia a algunos factores en el plano de las emociones que intervienen en el éxito de una tarea como lo fue el concepto de inteligencia social acuñado por el psicólogo Edward Thorndike (1920) quien la definió como "la habilidad para comprender y dirigir a los hombres y mujeres, muchachos y muchachas, y actuar sabiamente en las relaciones humanas".

Para Thorndike, además de la inteligencia social, existen también otros dos tipos de inteligencias: la abstracta - habilidad para manejar ideas- y la mecánica- habilidad para entender y manejar objetos.

Otro antecedente cercano de la Inteligencia Emocional lo constituye la teoría de 'las inteligencias múltiples' del Dr. Howard Gardner (1983), de la Universidad de Harvard, quien plantea que: las personas tenemos 7 tipos de inteligencia que nos relacionan con el mundo. A grandes rasgos, estas inteligencias son:

- 1. Inteligencia Lingüística:** Es la inteligencia relacionada con nuestra capacidad verbal, con el lenguaje y con las palabras.
- 2. Inteligencia Lógica:** Tiene que ver con el desarrollo de pensamiento abstracto, con la precisión y la organización a través de pautas o secuencias.

3. **Inteligencia Musical:** Se relaciona directamente con las habilidades musicales y ritmos.
4. **Inteligencia Visual - Espacial:** La capacidad para integrar elementos, percibirlos y ordenarlos en el espacio, y poder establecer relaciones de tipo metafórico entre ellos.
5. **Inteligencia Kinestésica:** Abarca todo lo relacionado con el movimiento tanto corporal como el de los objetos, y los reflejos.
6. **Inteligencia Interpersonal:** Implica la capacidad de establecer relaciones con otras personas.
7. **Inteligencia Intrapersonal:** Se refiere al conocimiento de uno mismo y todos los procesos relacionados, como autoconfianza y automotivación.

Esta teoría introdujo dos tipos de inteligencias muy relacionadas con la competencia social, y hasta cierto punto emocional: la Inteligencia Interpersonal y la Inteligencia Intrapersonal. Gardner definió a ambas como sigue:

“La Inteligencia Interpersonal se construye a partir de una capacidad nuclear para sentir distinciones entre los demás: en particular, contrastes en sus estados de ánimo, temperamentos, motivaciones e intenciones. En formas más avanzadas, esta inteligencia permite a un adulto hábil leer las intenciones y deseos de los demás, aunque se hayan ocultado...”

Y a la Inteligencia Intrapersonal como “el conocimiento de los aspectos internos de una persona: el acceso a la propia vida emocional, a la propia gama de sentimientos, la capacidad de efectuar discriminaciones entre las emociones y finalmente ponerles un nombre y recurrir a ellas como un medio de interpretar y orientar la propia conducta...”

La frase inteligencia emocional fue acuñada en 1900 por dos psicólogos de Yale llamados Peter Salovey y John Mayer de la Universidad de New Hampshire, para describir cualidades tales como la comprensión de nuestros propios sentimientos, la empatía por los sentimientos de los demás y la regulación de la emoción en una forma que mejora la calidad de vida.

Otro autor, Albert Mehrabian, incluye además las habilidades como: percibir adecuadamente las emociones propias y las de otros individuos; ejercer el dominio sobre las emociones personales, así como responder con emociones y conductas apropiadas en diversas situaciones de la vida; participar en relaciones donde la expresión honesta de las emociones está balanceada entre cortesía, consideración y respeto; seleccionar trabajos que sean gratificantes emocionalmente y por último, un balance entre el trabajo, el hogar y la vida recreativa.

El más destacado promotor del concepto de inteligencia emocional es Daniel Goleman quien publicó un best seller en octubre de 1995 titulado “*La inteligencia emocional*” y más tarde, en 1998, otro llamado “*Inteligencia emocional en la empresa*”. Su principal aporte consistió en reunir los resultados de una década de estudios en conducta y el procesamiento de las emociones con el fin de expresarlos de manera sencilla y accesible al público en general. Este autor define la inteligencia emocional como la capacidad de sentir, entender, controlar y modificar nuestros propios estados anímicos y los ajenos. Inteligencia emocional no es ahogar las emociones, sino dirigir las y equilibrarlas.

Aunque el “boom” del tema de la inteligencia emocional se produce en la segunda mitad de los años noventa del siglo XX, los principales autores del tema relatan antecedentes de décadas anteriores. Goleman menciona las investigaciones realizadas por su difunto amigo y profesor de la Universidad de Harvard, David McClelland cuyas investigaciones en los años 50-60 condujeron a la formulación de su teoría de la motivación sobre “las tres necesidades: poder, logro y filiación”.

Según Goleman, McClelland realizó hallazgos importantes en sus investigaciones, que publicó a inicios de los años setenta, que cambiaron radicalmente los enfoques que existían sobre los tests de inteligencia como predictores del éxito laboral, profesional, o en una carrera directiva y cuestionó fuertemente la “...falsa pero extendida creencia de que el éxito depende exclusivamente de la capacidad intelectual...”. Entre los criterios que planteó McClelland en aquellos años estaba que “... las aptitudes académicas tradicionales -como las calificaciones y los títulos, no nos permiten predecir adecuadamente el grado de desempeño laboral o el éxito en la vida...”. En su lugar, McClelland proponía que los rasgos que diferencian a los trabajadores más sobresalientes de aquellos otros que simplemente hacen bien las cosas había que buscarlos en competencias tales como la empatía, la autodisciplina y la disciplina, por ejemplo. Este hallazgo condujo a cambios radicales

Un artículo de McClelland publicado en 1973 propició la aparición de un sistema completamente nuevo para medir la excelencia, un sistema que se ocupa de evaluar las competencias que presenta una determinada persona en el trabajo concreto que está llevando a cabo. Desde esa nueva perspectiva, una “competencia” es un rasgo personal o un conjunto de hábitos que llevan a un desempeño laboral superior o más eficaz o, por decirlo de otro modo, una habilidad que aumenta el valor económico del esfuerzo que una persona realiza en el mundo laboral, Este enfoque

ha tomado mucho peso en los últimos años, con el surgimiento de la llamada "Gestión por Competencias", uno de los enfoques más novedosos de la gestión de los recursos humanos.

A Cuba, el tema llegó para quedarse, ha sido el motivo de publicación de diversos investigadores, por ejemplo, el lic. en Psicología Israel A. Nuñez Paula, plantea que la inteligencia emocional es aquella que permite interactuar con los demás, trabajar en grupo, tolerar situaciones difíciles y de conflicto, fortalecer vínculos afectivos, establecer una empatía social, controlar los impulsos y mantener niveles adecuados de humor y, que la carencia de las aptitudes anteriores se denomina actualmente analfabetismo emocional.

Uno de los objetivos fundamentales de la I.E es poner de relieve las limitaciones del denominado coeficiente intelectual. Un estudio neuropsicológico realizado en estudiantes y profesionales con un C.I por encima de la media mostraban un pobre rendimiento académico o profesional, Se trata de personas impulsivas, ansiosas, desorganizadas y problemáticas, con escaso control de sus impulsos límbicos.

Los déficits emocionales no los registran los tests que miden el Coeficiente Intelectual (CI). Sabemos que un estudiante con evaluaciones excelentes es idóneo para alcanzar una buena evaluación académica pero esa nota no dice nada acerca de cómo ese sujeto enfrentará las vicisitudes de la vida. Estos tests se basan en una noción restringida de la inteligencia, al evaluar solamente las habilidades lingüísticas o matemáticas, sin tener en cuenta el amplio abanico de habilidades y destrezas provenientes de la IE.

A pesar de ello, nuestras escuelas siguen insistiendo en el desarrollo de las capacidades académicas en detrimento del dominio y pericia de las habilidades emocionales o rasgos del carácter que son tan decisivos para la persona.

Los defensores de la I. E no desvalorizan la importancia de poseer un buen CI, pero sostienen que no es el único factor que indica la capacidad del sujeto humano, ya que existen toda una serie de habilidades que se pueden aprender, basadas en los sentimientos y las emociones y que determinan en un gran porcentaje el éxito de una tarea.

La medida de la inteligencia emocional se expresa con un cociente, el EQ. Los investigadores sugieren que las personas que tienen el EQ alto tienen mejores resultados en su vida profesional, entablan relaciones personales más estrechas, desempeñan funciones directivas más hábilmente y gozan de mejor salud que las personas con un EQ bajo. El EQ Map Profiles y el Organizational EQ Map Profiles son dos instrumentos homologados según las normas norteamericanas y válidas a los efectos estadísticos, que sirven para medir la inteligencia emocional y otras dimensiones de la inteligencia humana en el trabajo.

Con independencia de los antecedentes y experiencias personales, científicas o profesionales, que relatan diferentes autores, parece evidente que dos factores han influido significativamente en el desarrollo que ha tenido el tratamiento de la inteligencia emocional en los últimos años, que son:

1. Los resultados de numerosas investigaciones sobre las prácticas y comportamientos que han proporcionado a muchas personas resultados más exitosos en diferentes esferas de la vida.
2. Los hallazgos de investigaciones en la esfera de las neurociencias que han permitido identificar procesos fisiológicos que se generan por las emociones, cómo estos procesos inducen determinados comportamientos y cómo puede ser posible controlarlos y utilizarlos, si tomamos conciencia de los estados que se generan y aplicamos determinados enfoques, técnicas y formas de comportamiento.

En su primer libro, Goleman (1995) se lamenta de que "Para escribir este libro he tenido que esperar a que la cosecha científica fuera lo suficientemente abundante. Estas comprensiones tardan mucho en adquirirse, en gran medida, porque el lugar de los sentimientos en la vida mental ha quedado sorprendentemente descuidado por la investigación a lo largo de los años, convirtiéndose las emociones en un enorme continente inexplorado por la psicología científica...".

Es notable lo que se ha avanzado, en la investigación de la inteligencia emocional en los diferentes ámbitos de la vida: educación, salud, familia y empresa. Pero antes de detenernos en la esfera de esta última, conviene que, para comprender mejor la importancia del tema, conocer el extraordinario mundo -biológico y psicológico- de las emociones.

De acuerdo con la OMS – Organización Mundial de la Salud - más de 800 000 personas se suicidan cada año, lo que representa una muerte cada 40 segundos.

El suicidio es la segunda causa principal de defunción en el grupo etario de 15 a 29 años.

Las enfermedades mentales, principalmente la depresión y los trastornos por consumo de alcohol, el abuso de sustancias, la violencia, las sensaciones de pérdida, problemas emocionales y diversos entornos culturales y sociales constituyen importantes factores de riesgo de suicidio.

Otro de los problemas emocionales es la bulimia.

La bulimia es la ingesta excesiva de alimentos que después se intentan compensar con conductas anómalas como vómitos, abuso de laxantes y diuréticos, o dietas restrictivas intermitentes lo que se acaba convirtiendo en una costumbre que modifica la conducta de la persona enferma.

La bulimia está ligada al sexo femenino: un 90-95% de las personas afectadas son mujeres y la edad de aparición suele estar entre los 18 y 20 años, y muchos casos provienen de una anorexia mal cuidada.

La anorexia es un trastorno caracterizado por la presencia de una pérdida excesiva de peso mantenido por el enfermo. Es una enfermedad mental derivada de un temor intenso a la obesidad, en el que la persona genera una case de conductas que tienen como objetivo conseguir el ideal del cuerpo perfecto.

Suicidio: hechos y datos

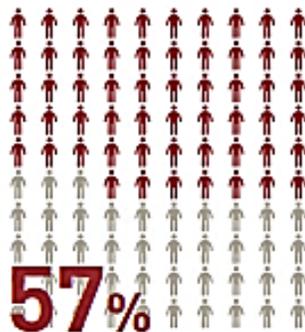
El suicidio es la **segunda** causa de defunción entre las personas de **15 a 29** años



La mortalidad por suicidio es superior a la mortalidad total causada por la guerra y los homicidios

Más de **800 000** personas se suicidan cada año

Una muerte cada **40** segundos



Países de altos ingresos

El **75%** de los suicidios se produce en países de ingresos bajos y medianos



Los plaguicidas, el ahorcamiento y las armas de fuego son los métodos más habituales empleados en el mundo

La OMS (Organización Mundial de la Salud) ha clasificado la anorexia y la bulimia como trastornos mentales y del comportamiento.

Es una enfermedad mental, ya que el temor a engordar y la falta de autocontrol sobre la alimentación, hace que los sentimientos y pensamientos determinen un estado anímico y mental que acaba en procesos depresivos. Hay un problema mundial con las emociones y los sentimientos. Las emociones y los sentimientos son importantes para el ejercicio de la razón.

Entre el sentir y el pensar, la emoción guía nuestras decisiones, trabajando con la mente racional y capacitando o *incapacitando* al pensamiento mismo. En cierto modo, tenemos dos cerebros y dos clases diferentes de inteligencia: la inteligencia racional y la inteligencia emocional y nuestro funcionamiento vital está determinado por ambos.

La vida emocional y sentimental es la que nos mueve a comportarnos, percibir y actuar de determinada manera en la vida.

EMOCIÓN

Emoción es un vocablo latino, proveniente de "emotionis" que significa un impulso conducente a la acción.

La emoción es la alteración del ánimo intensa y pasajera, agradable o penosa, que va acompañada de cierta conmoción biológica. Es un estado anímico que surge por alguna impresión sensorial, o la aparición en la mente de ideas o recuerdos que dan lugar a una conmoción orgánica, que generan alteraciones en los gestos, expresiones, en la atención, y con respecto a las acciones, pueden ser paralizantes o en muchos casos ocasionar conductas agresivas.

Duelo	Depresión	Confusión
Decepción	Indignación	Irritabilidad
Hostilidad	Cólera.	Miedo
Pánico	Melancolía	Decepción
Nerviosismo	Consternación	Terror
Fobia	Pesimismo	Satisfacción
Euforia	Éxtasis	Placer
Gratificación	Felicidad	Rabia
Furia	Resentimiento	Desesperación
Temor	Aprensión	Ansiedad

Las emociones no son duraderas, y pueden ser placenteras como cuando se emociona un padre por el nacimiento de su hijo, o porque un estudiante logró egresar en sus estudios; o puede ser negativa, como en el caso de la muerte de una persona querida, o por enterarse de alguna catástrofe.

Las emociones poseen un ingrediente fisiológico pues el estado emocional produce mutaciones en el sistema nervioso central; y también tienen un componente subjetivo, producto de la abstracción mental del sujeto que relaciona lo percibido o vivido con otros elementos presentes en sus recuerdos o concepciones ideológicas, que provocarán reacciones diferentes en cada persona, ante una misma situación desencadenante, por su distinta apreciación subjetiva de los hechos. Mediante la emoción el individuo trata de adaptarse a la nueva situación que lo impactó.

El sentimiento surge como resultado de una emoción.

SENTIMIENTO

Un sentimiento es lo que resulta de la acción de sentir (emoción), verbo que en su etimología proviene del latín "sentire" con el significado de la experiencia interna que provoca la experimentación de lo que recibimos a través de los sentidos externos y desde el interior de nuestro cuerpo. La sensación moviliza nuestros sentidos al conocimiento de un objeto, el sentimiento nos produce una reacción afectiva cuando tenemos esa sensación y hace que nuestro estado anímico sea positivo o negativo, según tengamos sentimientos de alegría, de amor, de ternura; o de tristeza, angustia o dolor.

Cuando se habla de sentimiento se refiere a un estado expresivo del ánimo que se produce gracias a la impresión de un acto o situación, y estos estados pueden ser alegres, felices, tristes y dolorosos. Muchas veces tienden a confundir los sentimientos con las emociones, ambos están estrechamente relacionados, pero no poseen el mismo significado, y la diferencia entre ambos es que los sentimientos son el resultado o derivan de una emoción para poder expresarse.

Los sentimientos son objetos mentales conscientes que son producidos por la emoción como imágenes, sonidos, percepciones físicas entre otros. En cambio, las emociones son un grupo de respuestas químicas y neuronales, que se originan, a nivel biológico, en el sistema límbico del cerebro.

Un sentimiento muy frecuente y dañino es el sentimiento de culpa que aparece por hechos del pasado que atormentan la mente, por pensamientos que nos parezcan indignos o por cosas que aún no hicimos. La culpa solo sirve cuando nos anima a actuar para reparar el daño ocasionado o para responsabilizarnos por una acción que entendemos es inapropiada, pero no cuando es algo que ya no podemos volver atrás o cuando solo nos genera angustia y nos inmoviliza, y que tal vez si lo evaluamos objetivamente no sea tan grave como creemos: por ejemplo los padres pueden sentir culpa por dejar a sus hijos al cuidado de terceros cuando van a trabajar, se puede sentir culpa por haber reprobado un examen por no estudiar lo suficiente, por no cumplir las expectativas de los padres...

Las emociones y los sentimientos son importantes y pueden salvarnos la vida ante un peligro, por ejemplo, el miedo que nos impulsa a correr; pero es muy importante en otros casos, aprender a conocer nuestras emociones y

dominar las reacciones que generan, pues pueden tener consecuencias desagradables, por ejemplo ante un insulto reaccionar a las trompadas.

Esto se denomina inteligencia emocional.

INTELIGENCIA

La inteligencia de una persona está formada por un conjunto de variables como la atención, la capacidad de observación, la memoria, el aprendizaje, las habilidades sociales, etc., que le permiten enfrentarse al mundo diariamente.

El rendimiento que obtenemos de nuestras actividades diarias depende en gran medida de la atención que les prestemos, así como de la capacidad de concentración que manifestemos en cada momento. Pero hay que tener en cuenta que, para tener un rendimiento adecuado intervienen muchas otras funciones como, por ejemplo, un estado emocional estable, una buena salud mental y física o un nivel de activación normal.

La inteligencia es la capacidad de asimilar, guardar, elaborar información y utilizarla para resolver problemas, cosa que también son capaces de hacer los animales e incluso los ordenadores. Pero el ser humano va más allá, desarrollando una capacidad de iniciar, dirigir y controlar nuestras operaciones mentales y todas las actividades que manejan información. Aprendemos, reconocemos, relacionamos, mantenemos el equilibrio y muchas cosas más sin saber cómo lo hacemos. Pero tenemos además la capacidad de integrar estas actividades mentales y de hacerlas voluntarias, en definitiva, de controlarlas, como ocurre con nuestra atención o con el aprendizaje, que deja de ser automático como en los animales para focalizarlo hacia determinados objetivos deseados.

Una de las definiciones que mejor se adaptan es la que nos dice que inteligencia, es "la aptitud que nos permite recoger información de nuestro interior y del mundo que nos circunda, con el objetivo de emitir la respuesta más adecuada a las demandas que el vivir cotidiano nos plantea", según acuerdo generalizado entre los estudiosos del tema depende de la dotación genética y de las vivencias que experimentamos a lo largo de la vida.

INTELIGENCIA EMOCIONAL

La inteligencia emocional es la habilidad para percibir, asimilar, comprender y regular las propias emociones y las de los demás, promoviendo un crecimiento emocional e intelectual. De esta manera se puede usar esta información para guiar nuestra forma de pensar y nuestro comportamiento.

La Inteligencia Emocional podría definirse como la capacidad que tiene una persona de manejar, entender, seleccionar y trabajar sus emociones y las de los demás con eficiencia y generando resultados positivos. Es decir, es la habilidad para gestionar bien las emociones. Tanto las nuestras como las de los demás.

Una persona que se enfada con facilidad, que se pone triste con frecuencia o que no es capaz de controlar sus impulsos... es alguien con mala inteligencia emocional. Por el contrario, una persona que se conoce bien a sí mismo, que es capaz de pensar antes de actuar, que entiende sus impulsos, que los expresa con educación siendo sincero, pero, a la vez, consiguiendo no afectar negativamente a la gente que le rodea...o que es capaz de relativizar y sentir las cosas de una forma sana...sería una persona con muy buena inteligencia emocional.

Así mismo, la Inteligencia Emocional nos debe servir para entender las emociones de los demás y saber cómo tratar a la gente que nos rodea de forma que:

- ✓ Estén a gusto a nuestro lado.
- ✓ No provoquemos emociones desagradables en ellos (ira, tristeza, frustración, etc.).

Alguien con una buena inteligencia emocional debería ser capaz de:

- ✓ Pensar antes de actuar...y no ir a la deriva y a lo "loco" antes de hacer las cosas. Esto no quiere decir que no se viva el momento o que no se disfrute. Esto quiere decir que las emociones y la razón vayan de la mano.
- ✓ Disfrutar, pero también hay que ser capaz de utilizar la inteligencia y analizar las emociones, especialmente cuando hablamos de ira, tristeza o frustración.
- ✓ Ser empático para poder entender, respetar y manejar las emociones de los demás, haciendo que la gente que nos rodee esté a gusto.
- ✓ Saber elegir bien las emociones en cada momento, para que nuestro comportamiento sea óptimo.

- ✓ Si, ante una crítica, nos ofendemos y nos enfadamos, estamos eligiendo muy mal las emociones. Si, por el contrario, nos paramos a pensar, analizamos el comportamiento de la otra persona, escuchamos, entendemos su punto de vista, leemos entre líneas y nos damos cuenta de que, el problema ha sido que en nuestro argumento anterior le hemos ofendido nosotros a él/ella, entonces será mucho mejor pedir disculpas y sugerir que la próxima vez nos diga las cosas de otra forma. No es cuestión de ceder, es cuestión de manejar la situación eficientemente. Es decir, causando el mínimo daño. Y el enfado, normalmente es la emoción que MÁS daño genera.
- ✓ Manejar, conocer y controlar bien las emociones negativas, especialmente en lo que respecta a: ira, tristeza, frustración y ansiedad/estrés.
- ✓ Vivir una vida con alto grado de motivación y optimismo, creciéndonos ante la adversidad, en vez de viniéndonos abajo.
- ✓ Ser feliz.

La inteligencia emocional, al final debe perseguir la paz interior y la felicidad. Porque lo único que determina nuestra felicidad son las emociones. Si nuestras emociones están geniales, nuestra vida irá genial. Si nuestras emociones van fatales, nuestra percepción de la vida será depresiva, y de fracaso.

Una buena Inteligencia Emocional es IMPRESCINDIBLE para poder ser útil y atractivo para una mujer. La reactividad no deja de ser un resultado de una pésima inteligencia emocional y ya sabemos que eso es algo nefasto para nuestro Juego Interno y Externo.

Una mujer o un hombre, según mi género necesitan que seamos MUY inteligentes emocionalmente y que sepamos adaptarnos a cada situación, problema y adversidad en la vida, con entereza, optimismo y eficiencia.

ORIGEN DEL CONCEPTO



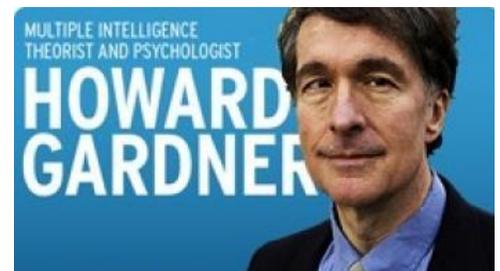
El concepto de Inteligencia Emocional, aunque esté de actualidad, tiene como precursor en el concepto de Inteligencia Social del psicólogo Edward Thorndike (1920) quien la definió como "la habilidad para comprender y dirigir a los hombres y mujeres, muchachos y muchachas, y actuar sabiamente en las relaciones humanas".

Para Thorndike, además de la inteligencia social, existen también otros dos tipos de inteligencias: la abstracta *habilidad para manejar ideas*- y la *mecánica*- *habilidad para entender y manejar objetos*.

Un ilustre antecedente cercano de la Inteligencia Emocional lo constituye la teoría de 'las inteligencias múltiples' del Dr. Howard Gardner, de la Universidad de Harvard, quien plantea ("Frames of Mind", 1983) que las personas tenemos 7 tipos de inteligencia que nos relacionan con el mundo.

A grandes rasgos, estas inteligencias son:

1. **Inteligencia Lingüística:** Es la inteligencia relacionada con nuestra capacidad verbal, con el lenguaje y con las palabras.
2. **Inteligencia Lógica:** Tiene que ver con el desarrollo de pensamiento abstracto, con la precisión y la organización a través de pautas o secuencias.
3. **Inteligencia Musical:** Se relaciona directamente con las habilidades musicales y ritmos.
4. **Inteligencia Visual - Espacial:** La capacidad para integrar elementos, percibirlos y ordenarlos en el espacio, y poder establecer relaciones de tipo metafórico entre ellos.
5. **Inteligencia Kinestésica:** Abarca todo lo relacionado con el movimiento tanto corporal como el de los objetos, y los reflejos.
6. **Inteligencia Interpersonal:** Implica la capacidad de establecer relaciones con otras personas.



- 7. Inteligencia Intrapersonal:** Se refiere al conocimiento de uno mismo y todos los procesos relacionados, como autoconfianza y automotivación.



Esta teoría introdujo dos tipos de inteligencias muy relacionadas con la competencia social, y hasta cierto punto emocional: la Inteligencia Interpersonal y la Inteligencia Intrapersonal.

Gardner definió a ambas como sigue:

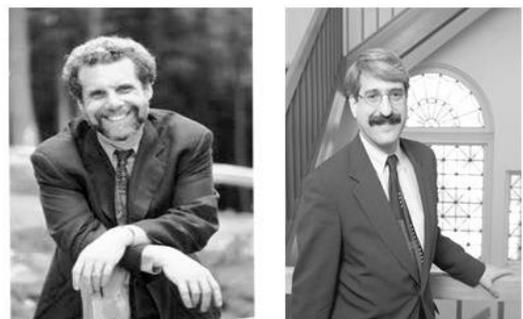
- 1. La Inteligencia Interpersonal** se construye a partir de una capacidad nuclear para sentir distinciones entre los demás: en particular, contrastes en sus estados de ánimo, temperamentos, motivaciones e intenciones. En formas más avanzadas, esta inteligencia permite a un adulto hábil leer las intenciones y deseos de los demás, aunque se hayan ocultado...
- 2. Y a la Inteligencia Intrapersonal** como "el conocimiento de los aspectos internos de una persona: el acceso a la propia vida emocional, a la propia gama de sentimientos, la capacidad de efectuar discriminaciones entre las emociones y finalmente ponerles un nombre y recurrir a ellas como un medio de interpretar y orientar la propia conducta..."

En 1990, dos psicólogos norteamericanos, el Dr. John Mayer y el Dr. Peter Salovey y el, acuñaron un término cuya fama futura era difícil de imaginar. Ese término es 'inteligencia emocional'.

Hoy, pocas personas de los ambientes culturales, académicos o empresariales ignoran el término o su significado. Y esto se debe, fundamentalmente, al trabajo de Daniel Goleman, investigador y periodista del New York Times, quien llevó el tema al centro de la atención en todo el mundo, a través de su obra 'La Inteligencia Emocional' (1995).

Las emociones según Peter Salovey:

- ✓ **Conocer las propias emociones:** La conciencia de uno mismo, es la capacidad de controlar sentimientos de un momento a otro, es fundamental para la penetración psicológica y la comprensión de uno mismo. En este punto los autores coinciden manejado este punto por los demás como auto-conocimiento.
- ✓ **Manejar las emociones:** Es la capacidad de manejar sentimientos para que sean adecuados, es una capacidad que se basa en la conciencia de uno mismo. Este punto se maneja como lo veremos cómo Auto-control, tal vez medular de esta Inteligencia que como vimos depende también de cuestiones fisiológicas.



- ✓ **La propia motivación:** capacidad de ordenar las emociones al servicio de un objetivo esencial. Llamado también Auto-motivación que es buscar los motivos por los que hago las cosas.
- ✓ **Reconocer las emociones de los demás:** la empatía es autoconciencia de las emociones de los otros. Punto en el que se busca en parte social del manejo de las emociones, saber que siente el otro, me da la pauta para empezar a pensar en los demás.
- ✓ **Manejar las relaciones:** la capacidad de manejar las emociones de los demás. Es la adecuación a nuestro ser social, parte esencial del desarrollo con los demás.

Las emociones según John Mayer:

Mayer expone diferentes estilos característicos para responder ante las emociones:

- ✓ **Consiente de sí mismo:** Los que su cuidado los ayuda a manejar sus emociones. Son las personas que buscan cambiar.
- ✓ **Sumergido:** se trata de personas que a menudo se sienten abrumados y emocionalmente descontrolado. Es una persona que se da cuenta de lo que sucede, pero no sabe porque por lo tanto no puede cambiar.
- ✓ **Acceptador:** personas que suelen ser claras en lo que sienten, pero no hacen nada para cambiar. Persona que se da cuenta de lo que le sucede, pero que llega a pensar que así es y que no lo puede cambiar.

Las emociones según Daniel Goleman:

En base en las investigaciones realizadas por los dos investigadores anteriores y comparándole con las Inteligencias Múltiples, Goleman afirmó que la inteligencia emocional, incluye dos tipos:

- ✓ **La Inteligencia Personal:** está compuesta a su vez por una serie de competencias que determinan el modo en que nos relacionamos con nosotros mismos. Esta inteligencia comprende tres componentes cuando se aplica en el trabajo:
 - **Conciencia en uno mismo:** es la capacidad de reconocer y entender en uno mismo las propias fortalezas, debilidades, estados de ánimo, emociones e impulsos, así como el efecto que éstos tienen sobre los demás y sobre el trabajo. Esta competencia se manifiesta en personas con habilidades para juzgarse a sí mismas de forma realista, que son conscientes de sus propias limitaciones y admiten con sinceridad sus errores, que son sensibles al aprendizaje y que poseen un alto grado de auto-confianza.
 - **Autorregulación o control de sí mismo:** es la habilidad de controlar nuestras propias emociones e impulsos para adecuarlos a un objetivo, de responsabilizarse de los propios actos, de pensar antes de actuar y de evitar los juicios prematuros. Las personas que poseen esta competencia son sinceras e íntegras, controlan el estrés y la ansiedad ante situaciones comprometidas y son flexibles ante los cambios o las nuevas ideas.
 - **Auto-motivación:** es la habilidad de estar en un estado de continua búsqueda y persistencia en la consecución de los objetivos, haciendo frente a los problemas y encontrando soluciones. Esta competencia se manifiesta en las personas que muestran un gran entusiasmo por su trabajo y por el logro de las metas por encima de la simple recompensa económica, con un alto grado de iniciativa y compromiso, y con gran capacidad optimista en la consecución de sus objetivos.
- ✓ **La Inteligencia Interpersonal:** al igual que la anterior, esta inteligencia también está compuesta por otras competencias que determinan el modo en que nos relacionamos con los demás:
 - **Empatía:** es la habilidad para entender las necesidades, sentimientos y problemas de los demás, poniéndose en su lugar, y responder correctamente a sus reacciones emocionales. Las personas empáticas son aquellas capaces de escuchar a los demás y entender sus problemas y motivaciones, que normalmente tienen mucha popularidad y reconocimiento social, que se anticipan a las necesidades de los demás y que aprovechan las oportunidades que les ofrecen otras personas.
 - **Habilidades sociales:** es el talento en el manejo de las relaciones con los demás, en saber persuadir e influenciar a los demás. Quienes poseen habilidades sociales son excelentes negociadores, tienen una gran capacidad para liderar grupos y para dirigir cambios, y son capaces de trabajar colaborando en un equipo y creando sinergias grupales.

En el 2001 José Antonio Alcázar toca el tema de la Inteligencia emocional llamándola Educación de la Afectividad afirmando lo siguiente: "Si quieres conocer a una persona, no le preguntes lo que piensa sino lo que ama". Palabras de San Agustín. Los afectos (Cada una de las pasiones del ánimo, como la ira, el amor, el odio, etc., y

especialmente el amor o el cariño) constituyen nuestro núcleo más personal y peculiar. Es la inteligencia la que debe encauzar y utilizar la fuerza de los sentimientos. La inteligencia debe gobernar las pasiones como el navegante gobierna la embarcación, con el timón y las velas. Una buena educación sentimental ha de ayudar, entre otras cosas, a aprender, en lo posible, a disfrutar haciendo el bien y sentir disgusto haciendo el mal. De acuerdo con este autor el desarrollo evolutivo de esta afectividad es el siguiente:

- ✓ El recién nacido siente malestar o sosiego. Lloro o ríe. Y alguien va a entenderle.
- ✓ Su mundo es de necesidades, afectos y acciones.
- ✓ El primer trato con la realidad es afectivo.
- ✓ Ya a los dos meses los ojos de su madre son el centro preferido de su atención.
- ✓ Si se satisfacen todos sus antojos, se le impedirá desarrollar su capacidad de resistir el impulso y tolerar la frustración y su carácter se iría volviendo egocéntrico y arrogante.
- ✓ Hacia los 18 meses ya se han conectado las estructuras corticales con las profundas del cerebro, lo que permite la aparición de una afectividad inteligente.
- ✓ En los primeros años va configurándose el temple básico del niño.
- ✓ Hacia el primer año la madre va a enseñando al niño si hay que sentir y qué hay que sentir sobre el entorno.
- ✓ La seguridad del afecto de la madre es lo que permite al niño apartarse, explorar, dominar los miedos y los problemas.
- ✓ Una correcta educación proporciona la seguridad y el apoyo afectivo necesarios para sus nuevos encuentros.
- ✓ El desarrollo de la inteligencia está muy ligado a la educación de los sentimientos.
- ✓ Sentirse seguro es sentirse querido.
- ✓ En la familia uno es querido radical e incondicionalmente.
- ✓ Las experiencias infantiles impregnadas de afecto pasan a formar parte de la personalidad a través de la memoria.
- ✓ Aprende a andar y a hablar y su mundo se expande.
- ✓ Perturban intencionalmente, se saltan las prohibiciones, tantean... Y anticipan el sentimiento de sus madres.
- ✓ Hacia los dos años entran en su mundo las miradas ajenas.
- ✓ Disfrutan al ser mirados con cariño: ¡mira cómo...!
- ✓ A partir de ahora cobra gran fuerza educativa la satisfacción ante el elogio o ante las muestras de aprobación de aquellos a quien él aprecia.
- ✓ Hacia los 7-8 años nos convertimos en actores y jueces: reflexión y libertad. Y aparecen el orgullo y la vergüenza, aunque no haya público.
- ✓ Hacia los 10 años pueden integrar sentimientos opuestos.
- ✓ Empieza a darse cuenta de que los sentimientos deben controlarse.
- ✓ La adolescencia es una etapa decisiva en la historia de toda persona, los sentimientos fluyen con fuerza y variabilidad extraordinarias.
- ✓ Es la edad de los grandes ánimos y desánimos.
- ✓ Muchos experimentan la rebeldía de no poder controlar sus sentimientos ni comprender su complejidad.
- ✓ El descubrimiento de la libertad interior es importante para la maduración del adolescente.
- ✓ Al principio pueden identificar obligación con coacción, el deber con la pérdida de libertad.
- ✓ Al ir madurando comprende:
 - Que hay actuaciones que le llevan a un desarrollo más pleno y otras que le alejan.
 - Que lo que apetece no siempre conviene.
 - Que una libertad sin sentido es una libertad vacía.
 - Ha de descubrir que actuar conforme al deber perfecciona y necesita aceptar el deber como una voz amiga, que se puede asumir con cordialidad.

CARACTERÍSTICAS DE LA MENTE EMOCIONAL

1. La mente emocional es infantil, en cuanto a que es categórica, todo es blanco o negro, para ella no existen los grises.
2. Todo lo enfoca personalizándolo en una misma.
3. Es auto confirmante, ya que obvia y no permite la percepción de todo aquello que socava las propias creencias o sentimientos y se centra exclusivamente, en lo que los confirma.
4. Impone el pasado sobre el presente, lo cual quiere decir que si una situación posee alguna característica o rasgo que se asemeje de alguna forma a un suceso del pasado cargado emocionalmente (esto es, que suscito en nosotras gran emoción), la mente emocional ante cualquier detalle que considere semejante,

activa en el presente los sentimientos que acompañaron al suceso en el pasado, con la añadida de que las reacciones emocionales son tan difusas, que no nos apercebimos del hecho de que estamos reaccionando, de una determinada forma, ante una situación que probablemente no comparta más que algunos rasgos, con aquella que desencadenó esa misma reacción en el pasado.

5. Sé auto justifica en el presente utilizando la mente racional, de forma que sin tener idea de lo que está ocurriendo, tenemos la total convicción de que lo sabemos perfectamente.
6. Realidad específica de estado, esta característica se refiere al hecho de que cada emoción tiene su propio repertorio de pensamientos, sensaciones y recuerdos asociados, que el cerebro percibe y emite automáticamente sin control racional. Así pues, la visión de la realidad se modifica en función de la emoción que estemos sintiendo; lo que percibo no es lo mismo si me siento furioso o enamorado.
7. La mente emocional también posee el rasgo de la memoria selectiva lo cual implica, que, ante una situación emocional determinada, reorganiza los recuerdos y las posibles alternativas de forma que sobresalgan los que considera relevantes.
8. Es asociativa, esto es considera los elementos que activan los recuerdos como si fuera la realidad, y ya sabemos que un solo rasgo similar puede evocar la totalidad de los sentimientos asociados, por esto el lenguaje de las artes, metáforas, leyendas, fábulas, le hablan directamente.
9. El tiempo no existe para ella y no le importa como son las cosas, sino como se perciben y lo que nos recuerdan.
10. Por lo que respecta a las palabras asociadas a este tipo de mente, podemos hablar de rapidez, impaciencia, relacionarse, decisiones a partir de ensayo error, globalizar, orientada a las emociones, sentir, creer, intuir, vincular.
11. Es cálida, imprecisa y está orientada básicamente a las relaciones con nosotros mismos y con los demás.

Las características de las capacidades de la inteligencia emocional

1. **Independencia.** Cada persona aporta una contribución única al desempeño de su trabajo.
2. **Interdependencia:** cada individuo depende en cierta medida de los demás.
3. **Jerarquización:** las capacidades de la inteligencia emocional se refuerzan mutuamente.
4. **Necesidad, pero no-suficiencia:** poseer las capacidades no garantiza que se acaben desarrollando.
5. **Genéricas:** se puede aplicar por lo general para todos.

LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LA EMPRESA

Las normas que gobiernan el mundo laboral están cambiando. En la actualidad no sólo se nos juzga por lo más o menos inteligentes que podamos ser ni por nuestra formación o experiencia, sino también por el modo en que nos relacionamos con nosotros mismos o con los demás. Dentro de la empresa se observa la necesidad de dos habilidades para tener éxito en las empresas: la formación de equipos y la capacidad de adaptarse a los cambios.

Las competencias emocionales más relevantes para el éxito caen dentro de los tres grupos siguientes.

1. Iniciativa, motivación de logro y adaptabilidad.
2. Influencia, capacidad para liderar equipos y conciencia política.
3. Empatía, confianza en uno mismo y capacidad de alentar el desarrollo de los demás.

COMPETENCIAS PERSONALES DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

Las competencias son las capacidades con diferentes conocimientos, habilidades, pensamientos, carácter y valores de manera integral en las diferentes interacciones que tienen los seres humanos para la vida en el ámbito personal,

social y laboral. Las competencias son los conocimientos, habilidades, y destrezas que desarrolla una persona para comprender, transformar y practicar en el mundo en el que se desenvuelve.

- ✓ **Conciencia de uno mismo:** conciencia de nuestros propios estados internos, recursos e intuiciones.
- ✓ **Conciencia emocional:** reconocer las propias emociones y efectos
- ✓ **Valoración adecuada de uno mismo:** conocer las propias fortalezas y debilidades.
- ✓ **Confianza en uno mismo:** seguridad en la valoración que hacemos sobre nosotros mismos y sobre nuestras capacidades
- ✓ **Autoregulación:** control de nuestros estados, impulsos y recursos internos
- ✓ **Autocontrol:** capacidad de manejar adecuadamente las emociones y los impulsos conflictivos
- ✓ **Confiabilidad:** fidelidad al criterio de sinceridad e integridad
- ✓ **Integridad:** asumir la responsabilidad de nuestra actuación personal
- ✓ **Adaptabilidad:** flexibilidad para afrontar los cambios
- ✓ **Innovación:** sentirse cómodo y abierto ante las nuevas ideas, enfoques e información.
- ✓ **Motivación:** las tendencias emocionales que guían o facilitan el logro de nuestros objetivos.
- ✓ **Motivación de logro:** esforzarse por mejorar o satisfacer un determinado criterio de excelencia.
- ✓ **Compromiso:** secundar los objetivos de un grupo u organización.
- ✓ **Iniciativa:** prontitud para actuar cuando se presenta la ocasión.

LAS 7 "S" DE LA PERSONA COMPETITIVA Y FELIZ

1. **Saludable:** Cuida su salud, se ejercita y alimenta adecuadamente para contar con la energía requerida en su trabajo intelectual, emocional y físico. Realiza un chequeo médico frecuente para prevenir y atender cualquier potencial afección. Está lleno de vitalidad y contagia energía.
2. **Sereno:** Gerencia las respuestas emocionales que generan sus sentimientos y estados de ánimo, es firme cuando ha de serlo, pero emplea autocontrol, paciencia y tacto en su actuar. Evita el enojo y los arranques de ira que afecten sus relaciones humanas.
3. **Sincero:** Actúa en sus conversaciones y acciones basado en la ética, honestidad y justicia. Es abierto para expresar sus puntos de vista, empleando su verdad asertiva y respetuosamente, con franqueza y firmeza, pero con consideración.
4. **Sencillo:** Se maneja en sus relaciones personales y profesionales con humildad y simplicidad, no deja de conocer su valor y sus logros, pero reconoce que puede aprender de todo ser humano y que sus éxitos se los debe a otras personas. Evita la pompa y los lujos excesivos, pues sabe darle el justo valor a lo material, dentro de un clima de abundancia y prosperidad.
5. **Simpático:** Es cortés, amable, educado en su hablar, evita los vicios comunicacionales del cinismo, sarcasmo, burla, humillación, discriminación, generalización y juicios sin sustentación. Busca ser asertivo, pero considerado y respetuoso del clima de sus conversaciones, fluyendo con buen humor, alegría y disfrute en su interacción humana.
6. **Servicial:** Emplea el poder de la retribución y del servicio para llegar dentro de las necesidades de otros, haciéndose cargo de las inquietudes de quienes le rodean en su familia, trabajo y vecindad. Sabe que a través del servicio logra una elevación espiritual que le beneficia en otros ámbitos de su vida, por lo que ve al servicio como algo honroso y valioso para su vida y la de los demás.
7. **Sinérgico:** Cooperar y crea climas de cooperación y ayuda mutua en sus equipos de trabajo, tanto en la familia, el gremio o la empresa. Se maneja a sí mismo como una parte clave de un equipo y no como una pieza indispensable. Esto le hace tomar consciencia de la importancia de la coordinación, el apoyo, la humildad para aprender, la visión común, la creatividad y la libertad para generar impecabilidad en las acciones que toman los diferentes equipos humanos a los que pertenece.

ELEMENTOS DE LA CAPACIDAD PROFESIONAL

En general podríamos decir que estos "elementos" podrían ser infinitos, si consideramos la plenitud de campos laborales, profesiones y grados de estudio, sin embargo, hay ciertos elementos que podrían ser identificados, que definen a un profesional como "Competente" en su área de trabajo, algunos de estos elementos que podemos enumerar son:

- ✓ Análisis.

- ✓ Planificación.
- ✓ Síntesis.
- ✓ Organización.
- ✓ Crítica.

El Análisis

Es el método de razonamiento que permite descomponer situaciones complejas en sus partes constituyentes para conocer sus principios o elementos. De este modo, separando los componentes elementales de cualquier idea, veremos las relaciones que se esconden tras ellos. La capacidad de análisis está relacionada con todo aquello que nos permite extraer conclusiones y previsiones para el futuro.

La Síntesis

Es la composición de un todo por la reunión de sus partes.

Ambas capacidades nos permiten construir un nuevo conocimiento a partir del que poseíamos, simplificar los problemas a los que nos enfrentamos o descubrir las relaciones y propiedades aparentemente ocultas entre ellos.

El Pensamiento Crítico

Es el proceso de analizar y evaluar el pensamiento con el propósito de mejorarlo. La clave para desencadenar el lado creativo del pensamiento crítico (la verdadera mejora del pensamiento) está en reestructurar el pensamiento como resultado de analizarlo y evaluarlo de manera efectiva.

Las personas que desarrollan esta competencia se caracterizan por lo siguiente:

- ✓ Tienen una visión de conjunto y son capaces de desglosar e l detalle y de conceptualizar.
- ✓ Siguen un proceso sistemático para identificar y separar componentes.
- ✓ Identifican los elementos relevantes separándolos de los que no lo son, agrupándolos y organizándolos para presentar de forma clara, ordenada y concisa, un hecho, tema o realidad.
- ✓ Son capaces de identificar aspectos clave que convierten ideas complejas en conceptos simples y claros.
- ✓ Identifican relaciones de causa- efecto, de prioridad o jerarquía entre los elementos de un todo.
- ✓ Son capaces de demostrar una proposición, interpretar información y resolver problemas.
- ✓ Desglosan los problemas o situaciones y establecen una relación sencilla de tareas a realizar.
- ✓ Generan alternativas de solución y evaluación de estas en función del planeamiento de la Organización.
- ✓ Se preocupan por encontrar las soluciones definitivas o fundamentales de los problemas.
- ✓ Realizan un diagnóstico completo de la situación, poniendo los problemas en contexto de todo e l sistema y detectando las causas profundas.
- ✓ Reconocen varias posibles causas de un hecho o varias consecuencias. Anticipan los obstáculos y planifican los siguientes pasos.
- ✓ Utilizan diferentes técnicas para identificar las posibles soluciones de un problema y sopesar el valor de cada una.
- ✓ Relacionan distintas informaciones entre sí, de forma que sean fáciles de entender.
- ✓ Simplifican las informaciones para explicar, de forma sencilla, lo sucedido.



La síntesis en la composición de un todo por la reunión de sus partes



El pensamiento crítico es el proceso de analizar y evaluar el pensamiento con el propósito de mejorarlo



EL PERFIL PROFESIONAL RELACIONADO CON ESTA COMPETENCIA

Habitualmente las soluciones a las diferentes situaciones, problemas, que nos encontramos en el mundo empresarial no vienen predeterminadas. A la hora de dar mejor salida a un proyecto o mejor solución a un cliente insatisfecho, deberemos ser nosotros los que sepamos ser capaces de separar todos los datos de esa situación compleja, para así tener un conocimiento más claro de la misma. Una vez que haya analizado la situación y haya extraído la información más relevante (síntesis), podré generar mi propio plan de acción (pensamiento crítico) para dar soluciones a los problemas planteados. Unido a esto, debemos tener en cuenta, que estamos en la era de la información. Y no es tarea fácil analizar y sintetizar la cantidad de información que se recibe a cada momento. De

ahí que la capacidad de análisis, síntesis, y crítica ocupe uno de los puestos principales en las competencias requeridas por las empresas.

Con relación a la crítica, es la propuesta de mejora que cada uno de nosotros aportamos a los problemas que se nos plantean. La capacidad de crítica comparte muchas características con la creatividad ya que se ven implicados no sólo procesos cognitivos sino también motivacionales. Las dos restantes son tratadas en pareja por su relación tan cercana: La Planificación y la Organización.

Debido a que es más fácil mostrar los conceptos que deseamos abordar, se han reunido aquí los Niveles de desarrollo de estas competencias, siendo "8" el de Menor desarrollo y "1" el de más:

Nivel 8: Realiza su trabajo sin ninguna metodología, de manera precipitada, nunca establece prioridades ni tiempos en cuanto a cumplimiento de objetivos. No prevé acciones de corrección en caso de desviaciones de los objetivos previstos ni e labora mecanismos de control y seguimiento.

Nivel 7: No está interesado e n utilizar un plan de trabajo que le permita establecer cumplimiento de objetivos y tiempos. Si tiene que cumplir objetivos en tiempos concretos, lo hace de forma desordenada y a base de sobre esfuerzos de sí mismo y de otros

Nivel 6: Realiza su trabajo sin estable ce r plazos de cumplimiento de objetivos, teniendo en cuenta únicamente el resultado final. No revisa ni anticipa dificultades potenciales que pueden presentarse en e l desarrollo del trabajo o de los colaboradores Actúa de manera reactiva ante cualquier dificultad que surja

Nivel 5: Conoce las responsabilidades y objetivos del puesto y organiza e l trabajo distribuyendo adecuadamente los tiempos para las actividades diarias

Nivel 4: Planifica las tareas a corto plazo. Estable ce objetivos parciales y utiliza instrumentos y herramientas de planificación puestos a su disposición

Nivel 3: Realiza su trabajo en base a cumplimiento de objetivos, aunque no siempre sean cuantificable s. Elabora mecanismos de control y seguimiento pe ro no siempre los utiliza, sino únicamente cuando surge una dificultad o problema

Nivel 2: Establece objetivos y plazos de cumplimiento cuantificables. Detecta y se anticipa a los desajustes respecto al plan establecido. Hace seguimiento y pone e n marcha las accione s necesarias para la consecución de los objetivos y plazos marcados.

Nivel 1: Pone e n marcha de forma eficaz las me tas y prioridades, estableciendo la acción, plazos y recursos necesarios para alcanzarlas. Tiene establecidos planes de contingencia de forma que actúa de forma proactiva para que ante cualquier dificultad que surja no tenga impacto e n el cumplimiento de los objetivos.

La Planificación y Organización es una competencia presente prácticamente en todos los puestos de trabajo en mayor o menor medida. Desde los niveles más básicos en los que las acciones se realizan en relación con nuestro propio trabajo, nuestras tareas y responsabilidades, implementando acciones para conseguir nuestros propios objetivos, hasta los niveles más complejos en los que se trata de organizar y planificar el trabajo y los objetivos de un equipo en el caso de posiciones con responsabilidad sobre la gestión de un área o un departamento. Podemos encontrar por tanto esta competencia e n todas las áreas de la empresa, tanto e n posicione s de Producción, Comercial, Ingeniería, Informática y Telecomunicaciones, Recursos Humanos, Marketing o el área Financiera, al igual que en todos los sectores desde e l área de la Salud hasta e l de la Construcción.

No obstante, el nivel que se necesita en cada caso puede variar en función de la posición o e l rol que se tenga dentro de la empresa. A modo de ejemplo podemos indicar posiciones que necesitarían un nivel menor y más relacionado con el propio trabajo como:

La planificación y organización es una competencia presente prácticamente en todos los puestos de trabajo en mayor o menor medida

Algunos ejemplos de nivel básico:

Área de Informática y Telecomunicaciones: Programador, Operador, Ingeniero de Sistemas, Consultor Junior.

Comercial: Vendedor, Técnico de ventas, Asesor Comercial.

Y otras que necesitan un nivel más alto como, por ejemplo:

Área de Informática y Telecomunicaciones: Jefe de Proyecto, Consultor senior, Gerente de proyectos.

Comercial: Director Comercial, Responsable de grandes cuentas, Key Account Manager.

Financiero: Administrativo, Contable, Técnico de Compras, Analista Financiero Junior, Gestor de Clientes.

Recurso Humanos: Técnico de RRHH, Técnico de Selección, Técnico de Administración de personal.

Financiero: Director Financiero, Jefe de Contabilidad, Responsable de Compras, Manager de Riesgos Financieros, Responsable de Facturación.

Recursos Humanos: Director de RRHH, Director o Responsable de Selección, Jefe de Administración, Director de Desarrollo, Director o Responsable de Formación.

ÉTICA PROFESIONAL

La característica esencial que distingue a la ética profesional es que rescata y pone al día el sentido y la razón de ser de las profesiones. Para una corriente de pensamiento ético, la profesión va más allá de una ocupación que permite obtener ingresos y estatus social, puesto que en realidad es una práctica social que adquiere su verdadero sentido y significado en el bien o servicio que proporciona a la sociedad. Otros también concuerdan que es en este punto en el que fundamenta la dimensión ética de la profesión, al señalar que el profesionista, al adquirir los conocimientos y las habilidades que lo distinguen como tal, también adquiere el compromiso y la responsabilidad de prestar bien y de manera eficiente el servicio o bien que le compete y por el cual la sociedad lo acepta y reconoce como profesionista. En esta misma línea, el Deontólogo José Luis Fernández, devela la esencia del quehacer profesional al reconocer que su verdadero valor radica en la forma como "contribuye a elevar el grado de humanización de la vida personal y social".

De esta forma, la ética profesional contribuye a que el ejercicio profesional no se transforme en una práctica estrecha y limitada que se oriente al desempeño en sí mismo y se centre sólo en asegurar las acciones y ejecuciones sin considerar la responsabilidad que involucra su actuación como parte sustantiva de su profesionalidad. En este marco, cabe preguntarse ¿cuáles son los rasgos principales de la ética profesional y cómo complementa a los códigos deontológicos? En principio, es preciso señalar que los códigos deontológicos son generalmente resultado de los colegios o las asociaciones de profesionistas que se agrupan como colectivos para realizar acciones conjuntas, debatir y definir o también en ocasiones reglamentar aspectos sustantivos de la profesión, así como ejercer el control y el monopolio del ejercicio profesional. Estas agrupaciones se dotan a sí mismas de un conjunto de normas y deberes éticos que se proponen regular la conducta y el ejercicio profesional que representan.

TAREA EN CASA. Investiga por redes sociales, sitio web, fuentes bibliográficas y otros medios, sobre un colegio profesional del área de conocimiento que te asigne tu catedrático(a):

1. Funciones primordiales.
2. Resumen del Código Deontológico (código ético).
3. Numero de agremiados.
4. Beneficios y responsabilidades de los colegiados.

LA AUTORIDAD EN EL TRABAJO Y LAS RELACIONES HUMANAS

Organización es un término que se utiliza en diferentes sentidos y campos, por ejemplo, para referirnos a las actividades que va a realizar un grupo de personas. Pero a nosotros nos interesa el significado de esta palabra en términos administrativos. Así, organización, según la mayoría de los estudiosos de la Administración, es una estructura formalizada de funciones y puestos diseñados de antemano. En otras palabras, la organización es el diseño de una estructura formal, en donde se establecen las funciones a desempeñar y sus relaciones, la jerarquía y los niveles de autoridad, de acuerdo con las actividades y objetivos de la empresa (identificar y clasificar las actividades requeridas, agrupar todas las acciones necesarias para el cumplimiento de los objetivos, asignar a cada

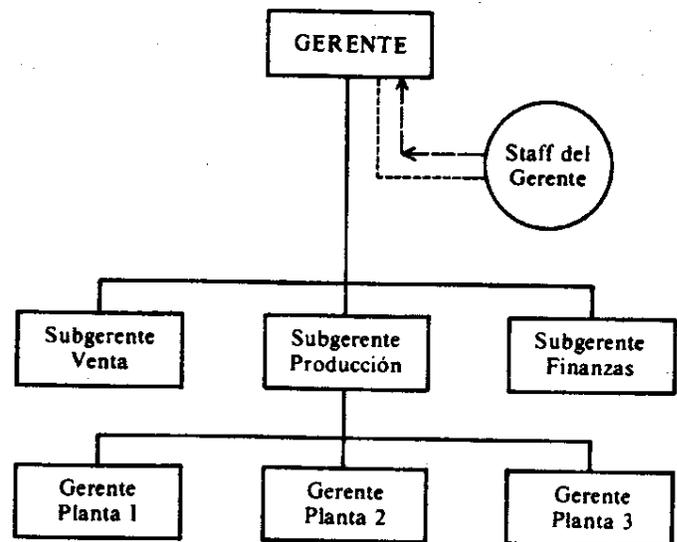
grupo, de acuerdo con sus tareas, un administrador dotado de autoridad [delegación] necesaria para supervisarlos, establecer las coordinaciones horizontal [en un nivel organizacional igual o similar] y vertical [entre las oficinas generales de una división y un departamento] en la estructura de la empresa).

Según los expertos, las estructuras organizacionales "son las diversas combinaciones de la división de funciones y la autoridad, a través de las cuales se realiza la organización. Se expresan en gráficas de relaciones de personal u organigramas, complementándose con los análisis de puestos. Las estructuras organizacionales son elementos de autoridad formal, pues se fijan en el derecho que tiene un funcionario, por su nivel jerárquico, de exigir el cumplimiento responsable de los deberes a un colaborador directo, o de aceptar el colaborador las decisiones que por función o especialización haya tomado su superior".

Por lo tanto, la estructura organizacional cumple con tres funciones básicas: 1. Producir resultados y objetivos, 2. Superar las diferencias individuales; es decir, hacer que las personas se adapten a las exigencias que les impone la organización, 3. Ser medio para ejercer el poder

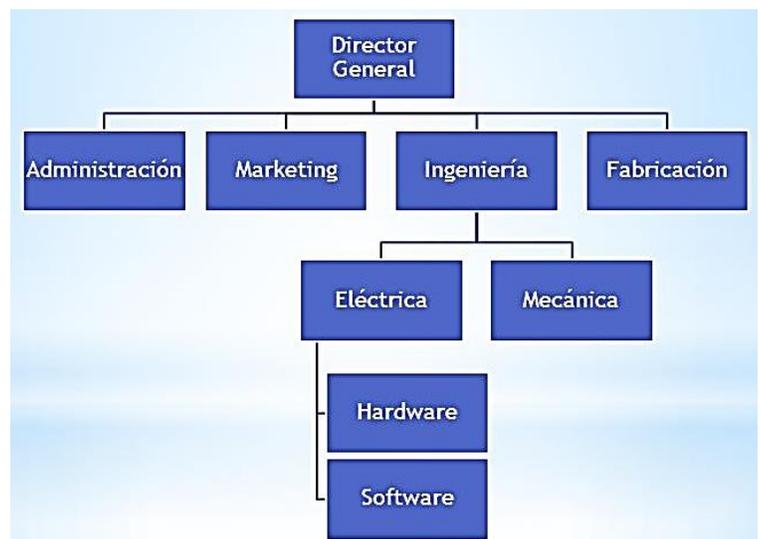
TIPO DE ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES

Organización lineal o militar. La autoridad y responsabilidad se concentra en una sola persona, es decir cada persona tiene un solo jefe (unidad de mando). Las decisiones son tomadas por un solo gerente, y las comunica a un subordinado, quien a su vez también toma decisiones y las comunica al siguiente nivel, y así sucesivamente hasta llegar al último nivel en una sola línea. Así mismo este gerente es el encargado de distribuir las funciones a realizar, Sin embargo, este tipo de estructuras sólo se recomienda para empresas pequeñas, sería muy difícil concentrar toda la autoridad en un solo gerente de una empresa grande. De igual forma se carece de la especialización.

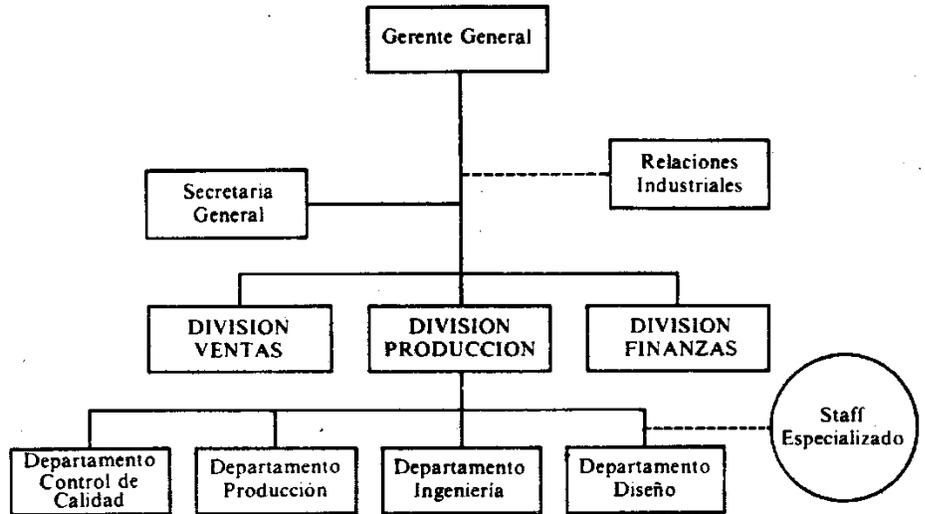


Organización funcional o de Taylor. La organización funcional o también llamada de Taylor (pues fue Taylor quien al darse cuenta de que la organización lineal impedía la especialización, buscó otra forma de organización), como su nombre lo indica lo que busca es reducir el mínimo de actividades o funciones a realizar ya sea por un gerente, un supervisor o un trabajador, con el fin de hacer una división del trabajo y así conseguir la especialización.

Normalmente encontramos a un gerente general, del cual dependen un grupo de gerentes medios, cada uno tiene asignada una función en particular.



Organización lineo-funcional. En este tipo de organización se combinan los tipos de organización de línea y funcional, con la intención de aprovechar las ventajas que ofrece tanto una como la otra, por ejemplo, en la lineal, se ve muy claro la línea de mando (principio de unidad de mando), pero de la funcional podemos rescatar precisamente esa división del trabajo que nos lleva justamente a la especialización.



ORGANIZACIÓN POR COMITÉS

Organización por comité. La organización por comités se da cuando se decide asignar los asuntos de carácter administrativo a un grupo de personas, quienes a su vez se encargarán de resolver diversos asuntos o problemas que se presenten dentro de la organización, formando así grupos de comités. Estos comités pueden ser a nivel directivo, ejecutivo, consultivo, de vigilancia o deliberativo.

