

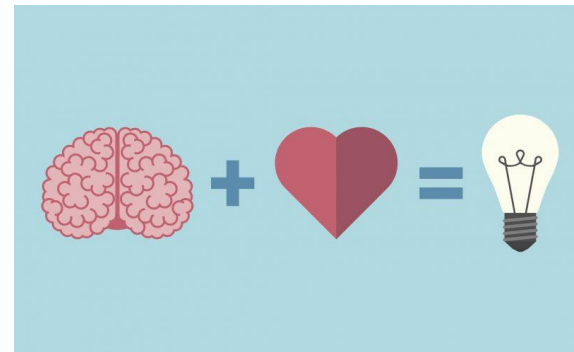
LE DAMOS LA MÁS CORDIAL
bienvenida al curso:

**ESTRATEGIAS DE NEGOCIOS:
DESARROLLO
DE LA INTELIGENCIA
EMOCIONAL**

Expositora:
Lic. Vilma Barreras

OBJETIVO:

El participante podrá identificar cómo está compuesto su sistema de gestión efectiva, qué requiere a nivel personal y profesional fortalecer y entrenar. Así como las nuevas habilidades para los ejecutivos del nuevo mundo de los negocios. Conocer e identificar la fortaleza emocional que necesita cada participante para construir su espacio de desarrollo personal y profesional.



Estrategias de negocios y la inteligencia emocional, fundamentos:

Qué es la inteligencia emocional

Las emociones y los estados de ánimo como la base fundamental para la acción

Nuevas habilidades: Resiliencia, supervivencia del más apto y responsabilidad. Co-creación, colaboración, incertidumbre, visión, entrepreneurship.

Fortaleza emocional:

Propósito personal – Fin en Mente

Poder personal, autoestima, autoconfianza, auto-respeto y auto-transformación

Dinámica de la acción: Frustración, resignación, enojo, ansiedad, ambición, curiosidad, urgencia, concentración. Entrenar el escuchar y aprender de los errores.

Cómo diseñar y entrenar estados de ánimo

Estrategias de negocios, equipos y estados de ánimo.

Por qué fallan las estrategias

Escuchar estados de ánimo

Equipos de alto rendimiento

Los estados de ánimo de equipo y el impacto en el desempeño

¿CÓMO VAMOS A TRABAJAR?

CICLO PRODUCTIVO DE TRABAJO

FOCO EN TU PROYECTO

DESDE EL INICIO, PIENSA
EN CÓMO LLEVAR LOS
APRENDIZAJES A TU
PROYECTO.

FOCUS



CADA SLIDE APLÍCALO EN VIVO

LAS NOTAS TE LAS
PUEDES OLVIDAR, PERO
SI LO APLICAS, YA TE
LO LLEVAS CONTIGO.

PREGUNTA

APROVECHA A VER
TUS DUDAS
CONCRETAS EN LA
PRÁCTICA.



DISFRUTA

ESPERO QUE SEA UNA
GRAN EXPERIENCIA
PARA TI, QUE TE AYUDE
EN TU PROYECTO O ROL
¡MUCHO EXITO!



Vilma Barreras

Estrategias de negocios y la inteligencia emocional. “Fundamentos”.

Qué es la inteligencia emocional

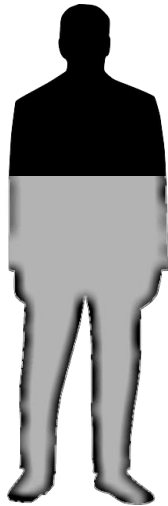
“La capacidad de reconocer, aceptar y canalizar nuestras **emociones** para dirigir nuestras conductas a objetivos deseados, lograrlo y compartirlos con los demás”.

Daniel Goleman

Podemos entender la Inteligencia Emocional -término acuñado por dos psicólogos de la Universidad de Yale (Peter Salovey y John Mayer)- como **la capacidad de sentir, entender, controlar y modificar estados anímicos, tanto propios como ajenos.**

Efectividad

De un Ejecutivo dentro de un Contexto Laboral



Habilidades Blandas **25 - 47%**

Habilidades Cognitivas **65%**

Qué son las emociones

Son reacciones psicofisiológicas que representan modos de adaptación a ciertos estímulos.

- Son respuestas en relación a un evento determinado
- Se suceden momento a momento
- Son específicas y acotadas de organismo a organismo

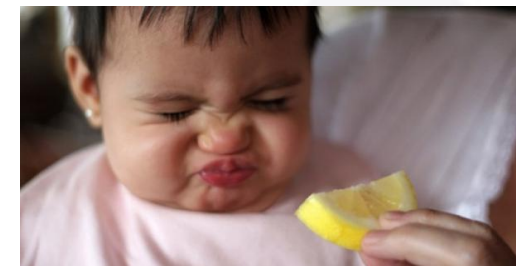


Las emociones y los estados de ánimo como la base fundamental para la acción

Emoción:
Los
sentimientos, los
pensamientos,
los estados
fisiológicos,
psicológicos **y el**
tipo de
tendencias a la
acción que lo
caracterizan.



Cada emoción nos
predispone a un modo
diferente a la acción





EMOCIONES BÁSICAS



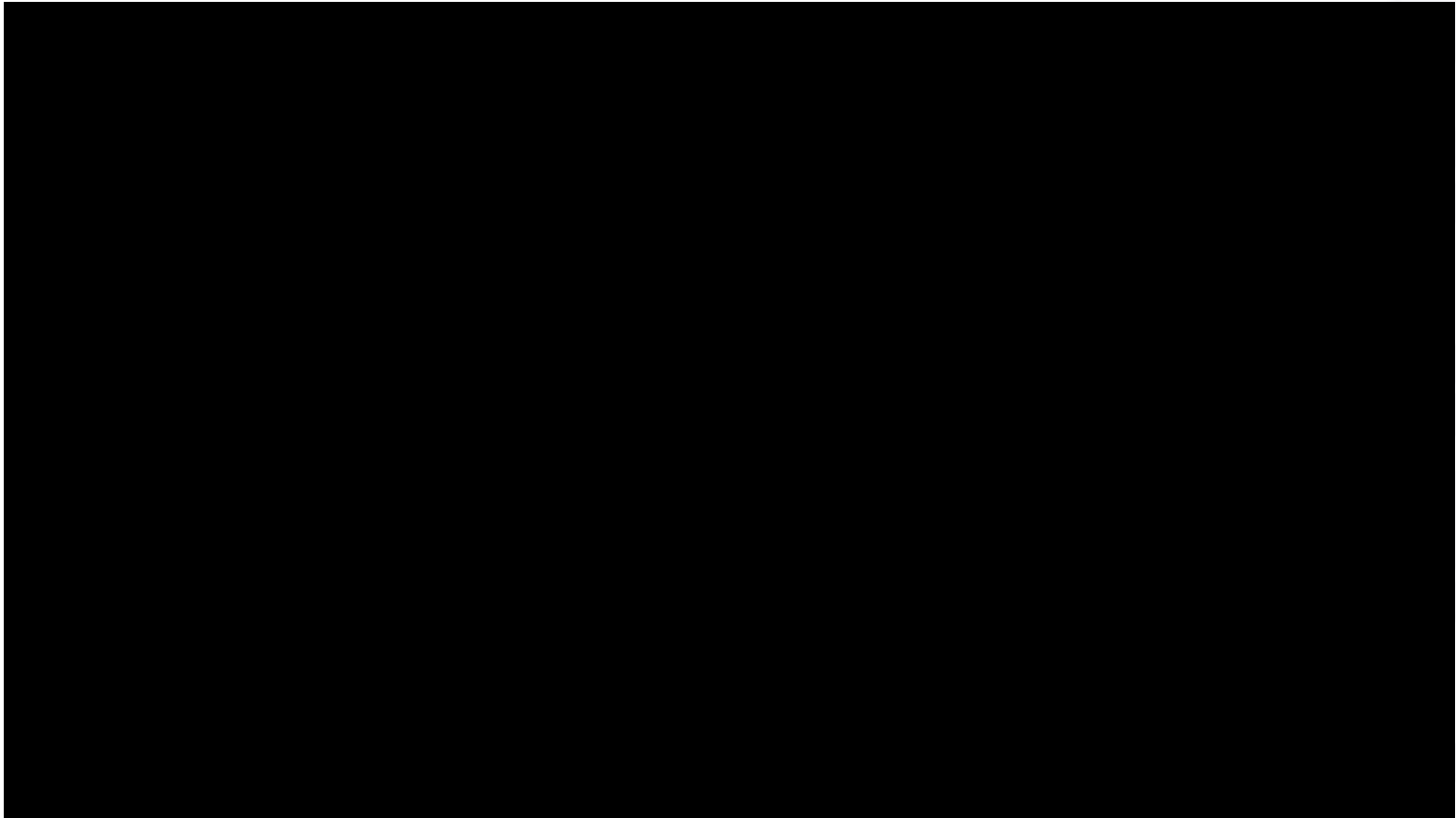
Las emociones y los estados de ánimo como la base fundamental para la acción

Una competencia emocional es una capacidad adquirida, basada en la inteligencia emocional, que da lugar a un desempeño laboral sobresaliente.

Por ejemplo: El buen servicio al cliente es una competencia emocional basada en la empatía y la confianza en uno mismo. Es una competencia basada en el autocontrol o en el hecho de saber controlar adecuadamente nuestros miedos e inseguridades, es decir, nuestras emociones.



Acción y emoción: Estados de ánimo



Acción y emoción: Estados de ánimo



Acción y emoción: Estados de ánimo

Nuestro SER y ESTAR, vive, se desarrolla y crece, en distintos contextos de estados de ánimo:

- En el trabajo: el estado de ánimo colectivo + el personal + el de cada uno de los compañeros.
- En la casa
- Con los amigos
- En la escuela

...



Nuevas habilidades

- Resiliencia



- Supervivencia del más apto

La “**supervivencia del más apto**” o “**supremacía del más fuerte**” es una frase propia de la teoría evolutiva de Charles Darwin y el darwinismo social, como una descripción alternativa de la selección natural. En su sentido esencial, se refiere a la competencia por la supervivencia o predominancia de una especie (o *raza*) sobre otra.

Nuevas habilidades

- Responsabilidad

La respons-(h)abilidad es la habilidad para responder ante una situación.

...Tener habilidad para responder no significa tener habilidad para ser exitoso. Nada garantiza que lo que usted haga le depare lo que desea. Pero le asegurará que, en tanto esté vivo y consciente, su respuesta ante cualquier circunstancia tendrá por finalidad el logro de la felicidad.

Fred Kofman



Nuevas habilidades

- Co-creación



- Colaboración



Nuevas habilidades

- Incertidumbre



- Visión



Nuevas habilidades

- Entrepreneurship



Auto-aprendizaje

Ejercicio:

- Cada uno lo responde en sus notas, dos participantes comparten su reflexión.
- Que cada participante identifica las emociones y los estados de ánimo en los que habitualmente se encuentra.



Fortaleza emocional

“una mirada al ser personal”

COFiUE

Propósito personal

Comenzar con el Fin en la Mente, significa desarrollar una clara imagen del lugar al que quieres llegar en tu vida.

Significa decidir cuáles son tus valores y fijar metas.

****Del concepto de Fin en Mente de Stephen Covey.***



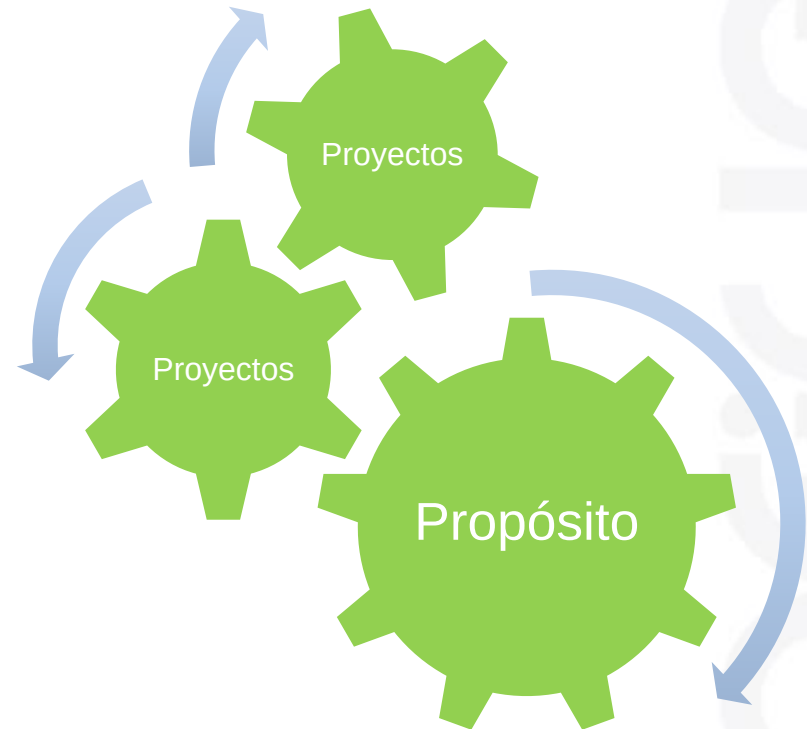
Propósito personal

¿Hacia dónde vas?

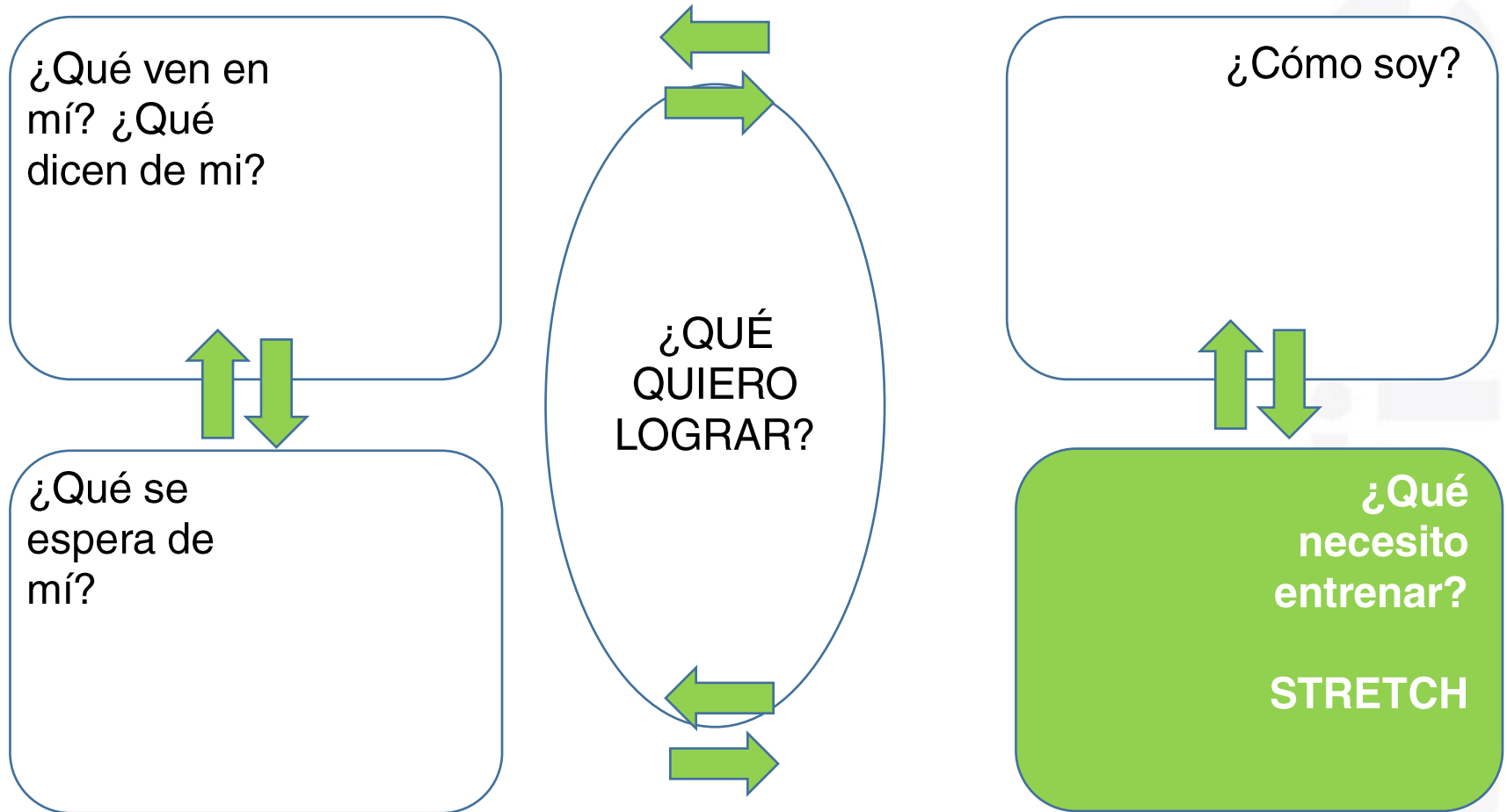
¿Qué es lo que quieres en tu vida?

¿Cuál es la palabra que más poder te daría ahora?

Si no hubiera riesgos ¿Qué harías?



Propósito personal



Poder personal

Auto-estima

Auto-confianza

Auto-respeto

Auto-transformación



COFiUE

Poder personal

La capacidad de acción, de hacer con otros. De gestionar espacios de posibilidades con y para otros.

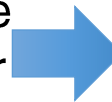


- **Con otros**
- **Con varios otros al mismo tiempo**

MAPA DE
STAKEHOLDERS



Esa capacidad de acción se ve, en la capacidad de relacionarnos con otros, de coordinar acciones con otros, de generar movimientos con otros, de co-crear **con otros.**



Genera
estados de
ánimo



PODER

Poder personal

¿Cómo te relacionas con el poder?

**¿Cómo están tus juicios sobre tu
capacidad/habilidad de mover,
generar, recursos y de actuar en el
mundo con otros?**

**¿Estás frente al poder o parado en el
poder?**

Poder es un estado de ánimo.

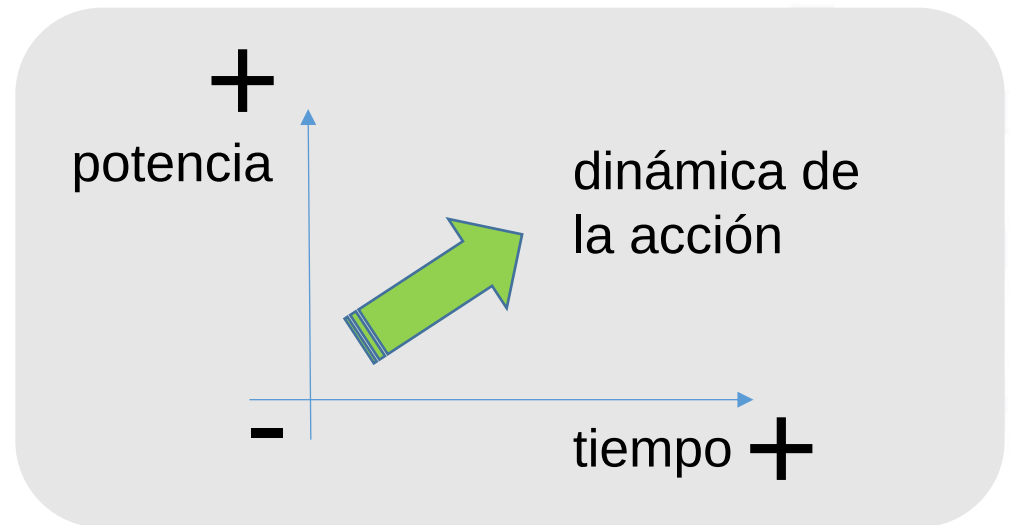
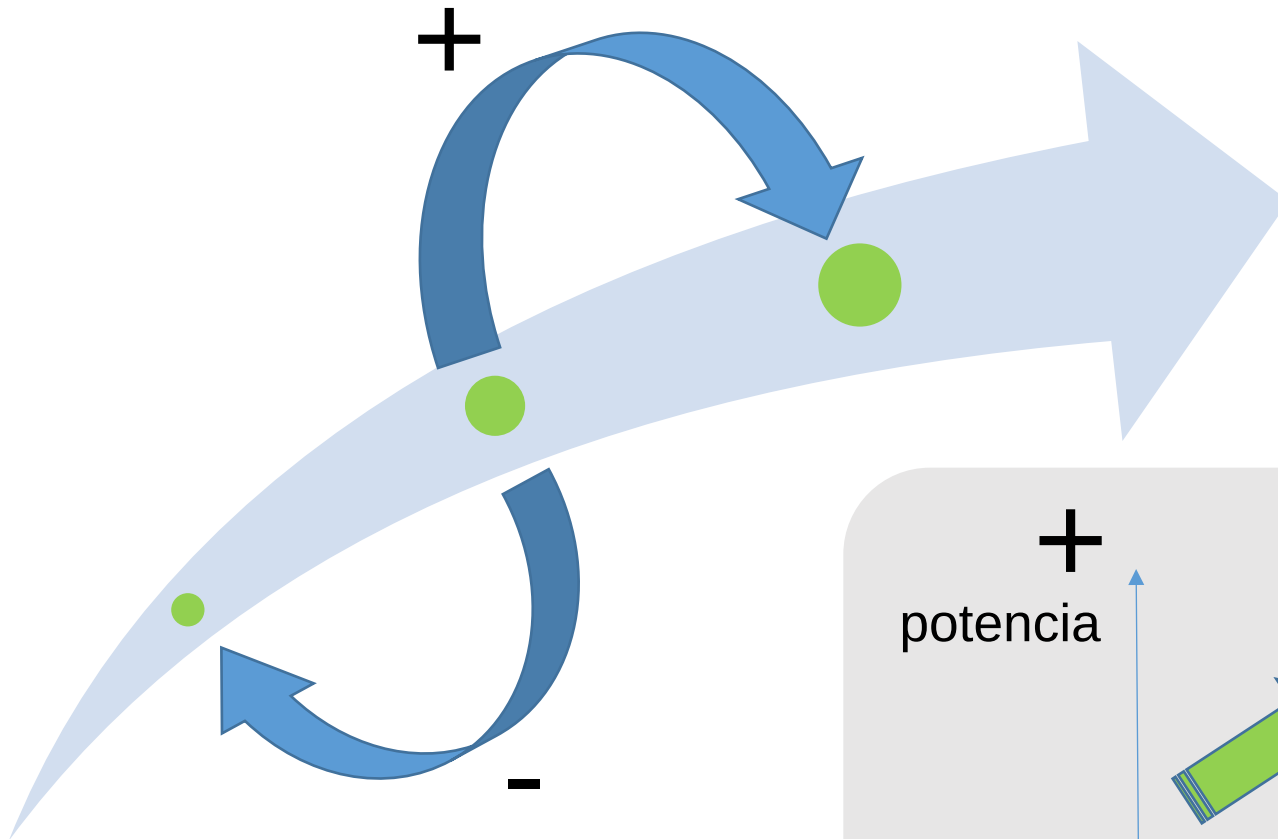
Dinámica de la acción

Cada emoción nos predispone de un modo diferente a la acción; cada una de ellas nos señala la dirección que en el pasado permitió resolver adecuadamente los innumerables desafíos a los que se ha visto sometida la especie humana.

EL 80% de los factores determinantes del éxito dependen de:

- La capacidad para motivarnos a nosotros mismos.
- La perseverancia vs. frustración
- La resistencia vs. la frustración.
- El control de los impulsos.
- La facultad de regular nuestros propios estados de ánimo
- La capacidad de evitar que la angustia interfiera en nuestras facultades racionales.
- La empatía.

Dinámica de la acción



Dinámica de la acción

Emociones y estados de ánimo que frenan la acción

Frustración
Resignación
Enojo
Ansiedad

Emociones y estados de ánimo que impulsan la acción

Ambición
Curiosidad
Urgencia
Concentración



Auto-aprendizaje

Ejercicio:

- Cada uno lo responde en sus notas, dos participantes comparten su reflexión.
- Cómo evalúo que está mi fortaleza emocional en base a los conceptos aprendidos.
- En base a mi propósito personal ¿cómo está la dinámica de mis acciones, qué aprendizaje obtengo, qué estados de ánimo necesito diseñar y entrenar?



Estrategias de negocios, equipos y estados de ánimo

“Construir estados de ánimo colectivos para maximizar los resultados”

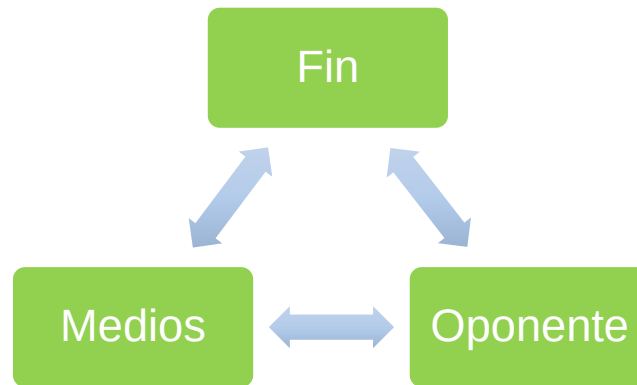
Por qué fallan las estrategias

La estrategia es el espacio de la incertidumbre.

- Se plantean supuestos
- Hipótesis
- Escenarios

Por qué fallan las estrategias

¿Cuándo hablamos de estrategia?



Estrategia: Es el arte de crear poder.

El territorio de la estrategia es el de la negociación y la persuasión, al igual que las amenazas y la presión, se recurre tanto a los efectos psicológicos como a los físicos, y a las palabras como a los hechos. Freedman, Lawrence.

Por qué fallan las estrategias

- Inadecuado dimensionamiento
- No comprensión del contexto
- Falta de un propósito claro que marque el rumbo
- Uso de las Nuevas habilidades
- Falta de alineación con el equipo
- Gestión emocional

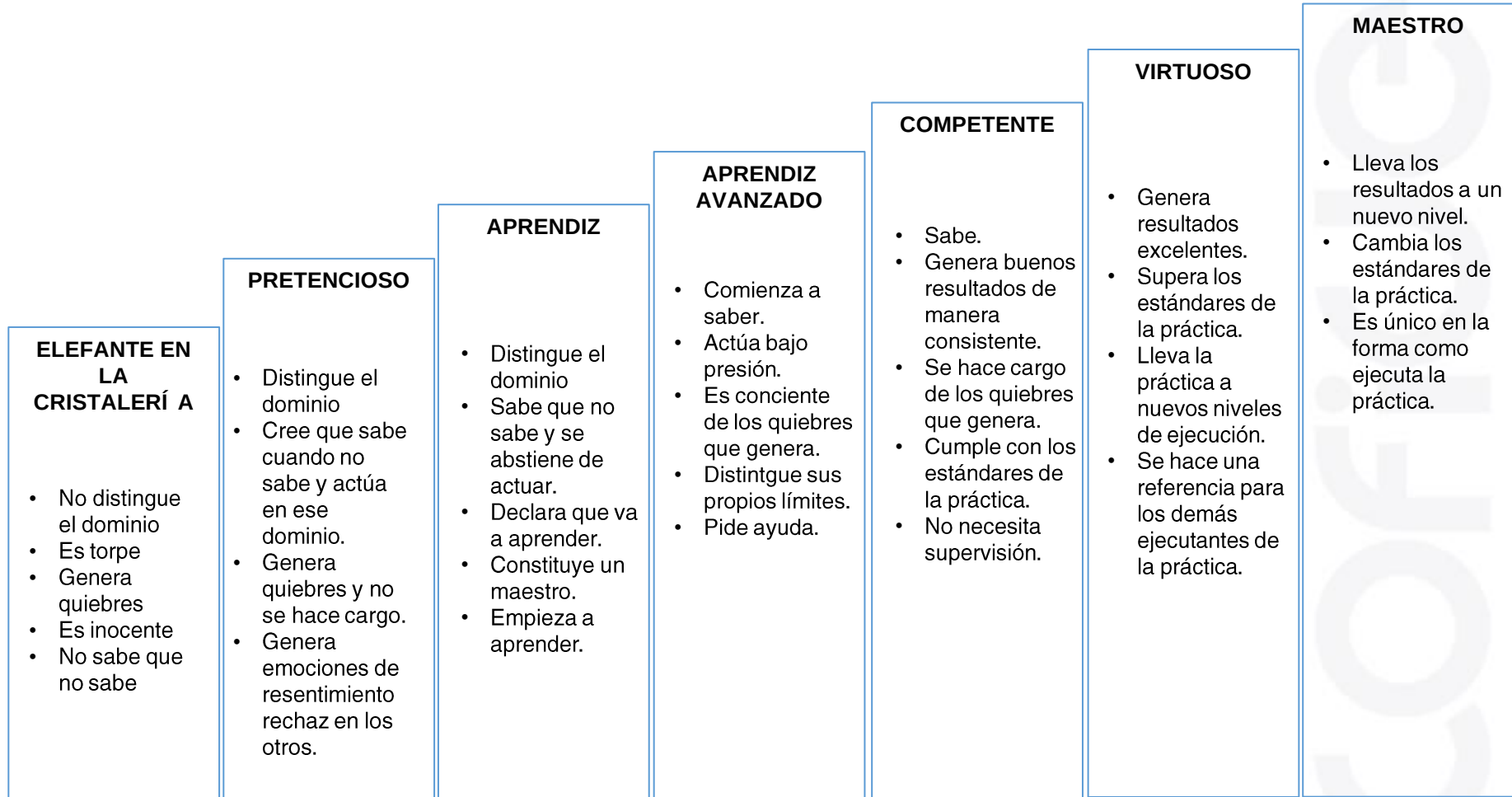
Escuchar estados de ánimo

El hablar no garantiza que escuchen exactamente lo que queremos decir.

Porque el/la que escucha:

- Escucha de acuerdo a “como es”.
- Escucha desde su “estado de ánimo”
- Escucha desde su cultura e historia
- Escucha desde su “propósito y preocupaciones”
- Interpreta

Escuchar estados de ánimo



Escalera del aprendizaje: Dr. Fernando Flores

Escuchar estados de ánimo

¿Cuál es su principal preocupación?

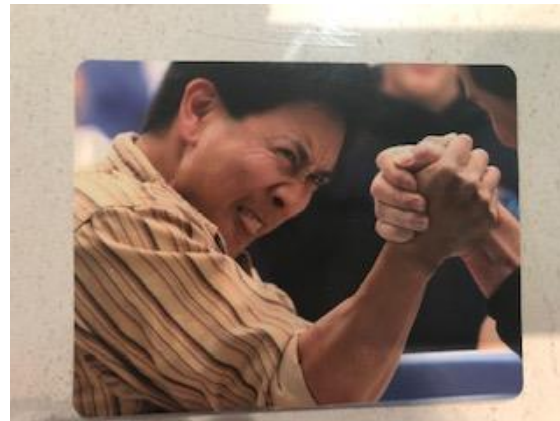
- Observar
- Escuchar
- ¿Qué dice su corporalidad?

¿Cuál es su propósito?

¿En qué estado de ánimo lo/la se encuentra habitualmente?



Escuchar estados de ánimo



Fotografía de Cartas Points of You

Equipos de alto rendimiento

GRUPO VS. EQUIPO: **En un grupo hay.**

No hay una meta común

Ven el logro personal.

No hay participación en los logros, con ideas. Reciben órdenes.

Desconfianza, el otro es un rival.

Hay cautela al hablar.

Limitados para aplicar conocimientos.

Situaciones conflictivas que no saben cómo resolver, las relaciones se dañan.

Conformidad y falta de iniciativa para participar.

Equipos de alto rendimiento

GRUPO VS. EQUIPO: **En un equipo hay.**

Entienden la interdependencia del equipo. Hay objetivos personales y metas de equipo, para un beneficio mutuo. Hay un sentido de propiedad con el logro conseguido. Porque están comprometidos con la meta que ayudaron a establecer. Aplican su talento y conocimiento para alcanzar los objetivos, no reciben órdenes.

Confianza y respeto mutuo.

Equipos de alto rendimiento

GRUPO VS. EQUIPO: **En un equipo hay.**

Comunicación abierta y honesta. Son animados a expresar sus ideas. Hacen un esfuerzo por entender el punto de vista del otro. Empatía.

Son animados a desarrollar sus habilidades personales y profesionales.

El conflicto se ve como algo normal de la interacción humana, es una oportunidad de aprendizaje.

Los miembros participan en las decisiones que afectan al equipo, pero comprenden que el líder debe dar el fallo final cuando el equipo no pueda decidir.



Equipos, estados de ánimo y desempeño

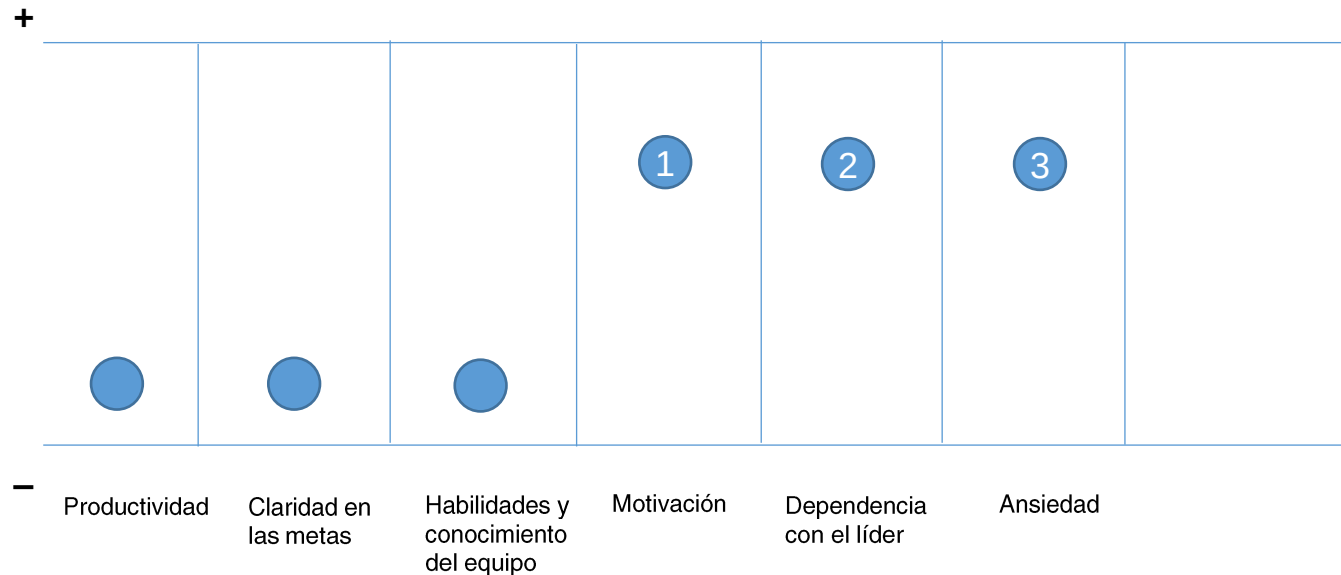


Equipos, estados de ánimo y desempeño

FASES DE DESARROLLO DEL EQUIPO:

1- Orientación

Nivel de desarrollo bajo

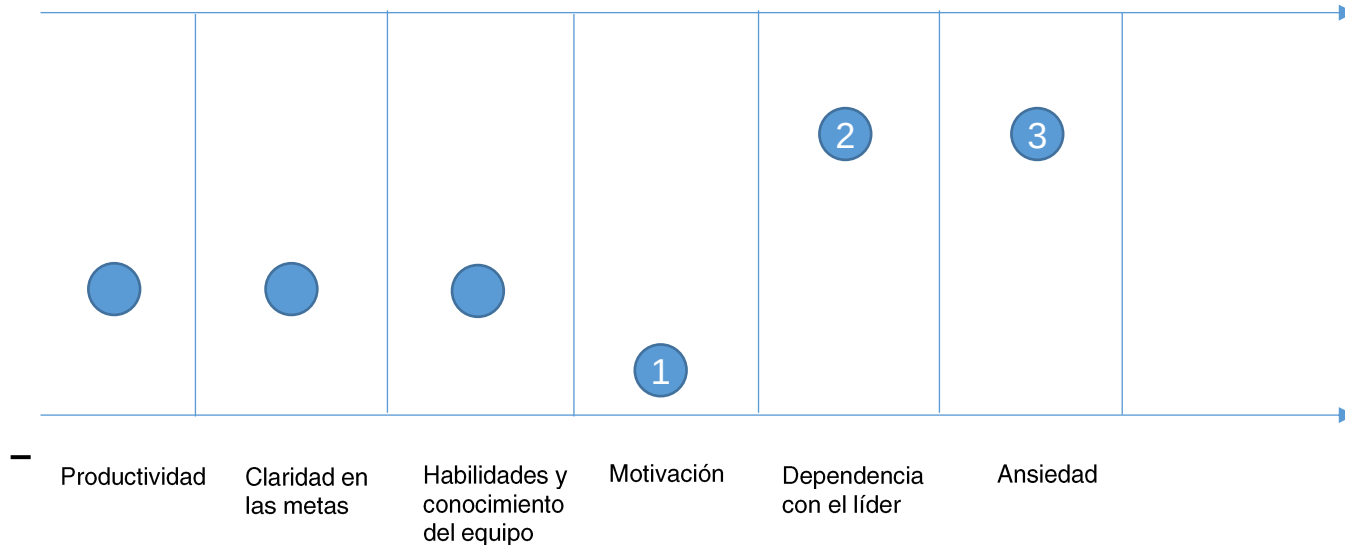


- 1- Las expectativas son altas
- 2- Dudas sobre sus funciones y la conexión del equipo, dependen mucho de las indicaciones del líder.
- 3- ¿Por qué estoy aquí? ¿Qué esperan de mí? ¿Cómo va a ser la relación con los demás?

Equipos, estados de ánimo y desempeño

FASES DE DESARROLLO DEL EQUIPO: 2– Insatisfacción

+



Nivel de desarrollo entre bajo y moderado

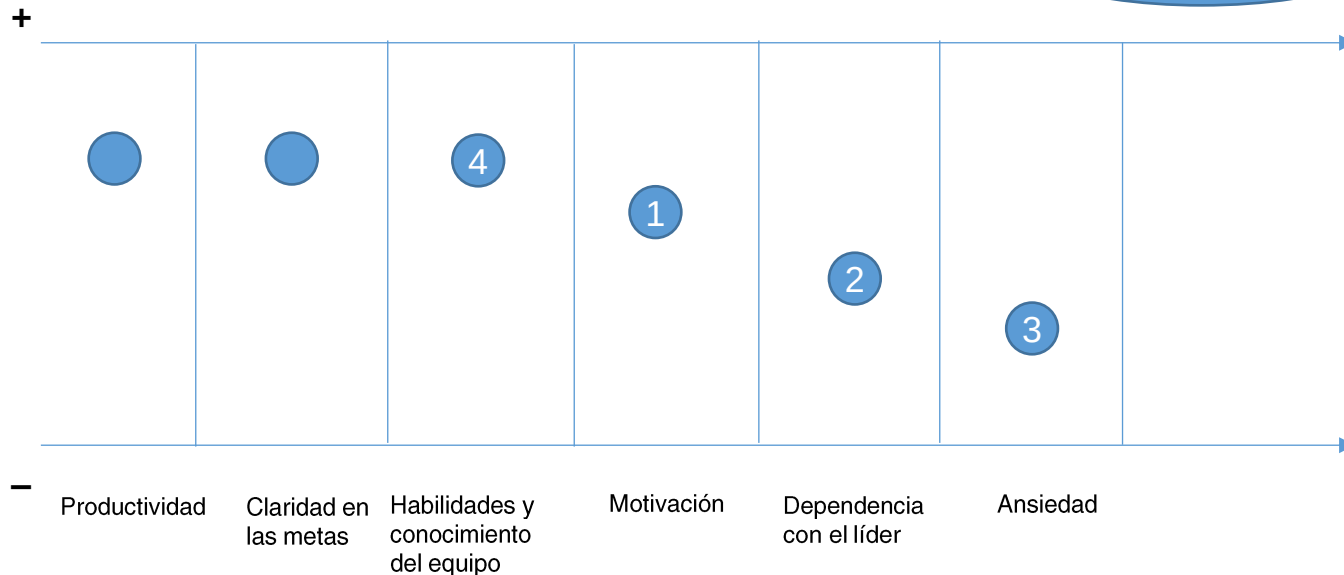


- 1– Las expectativas bajan drásticamente, aparece la frustración, competitividad interna y confusión. Pueden aparecer los primeros conflictos internos.
- 2– Todavía hay dependencia con el líder y eso genera insatisfacción
- 3– Todavía no se dan los resultados que esperaba. La ansiedad continua, ¿qué esperan de mí?

Equipos, estados de ánimo y desempeño

FASES DE DESARROLLO DEL EQUIPO: 3– Resolución

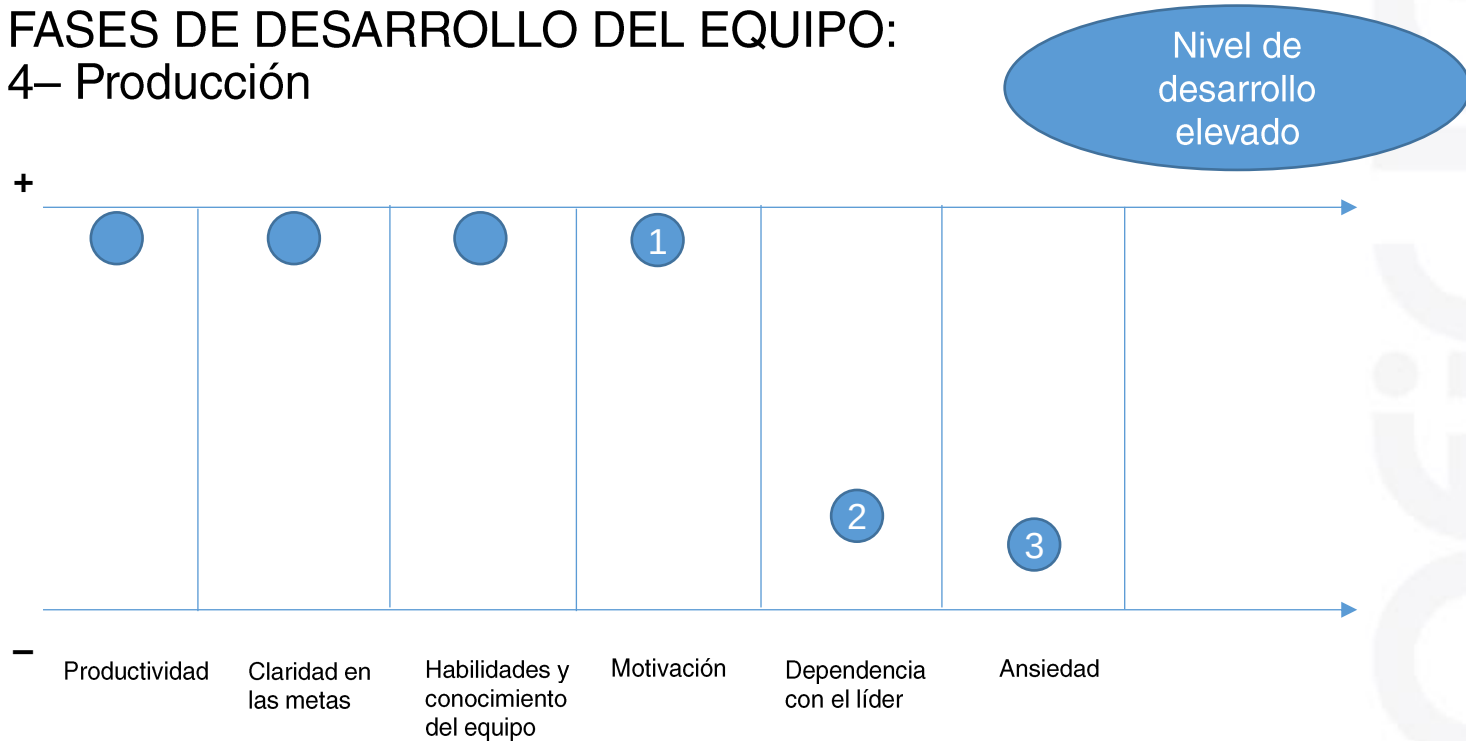
Nivel de desarrollo entre moderado y alto



- 1– Mejora la motivación, en la medida en la que el equipo pueda comprobar que hace las cosas mejor. Se van resolviendo los sentimientos negativos.
- 2– Todos los integrantes del equipo van resolviendo los temas que se presentan. La dependencia baja y hay una responsabilidad compartida.
- 3– Al haber mayor claridad, la ansiedad disminuye.
- 4– Aumenta la cohesión del equipo.

Equipos, estados de ánimo y desempeño

FASES DE DESARROLLO DEL EQUIPO: 4– Producción



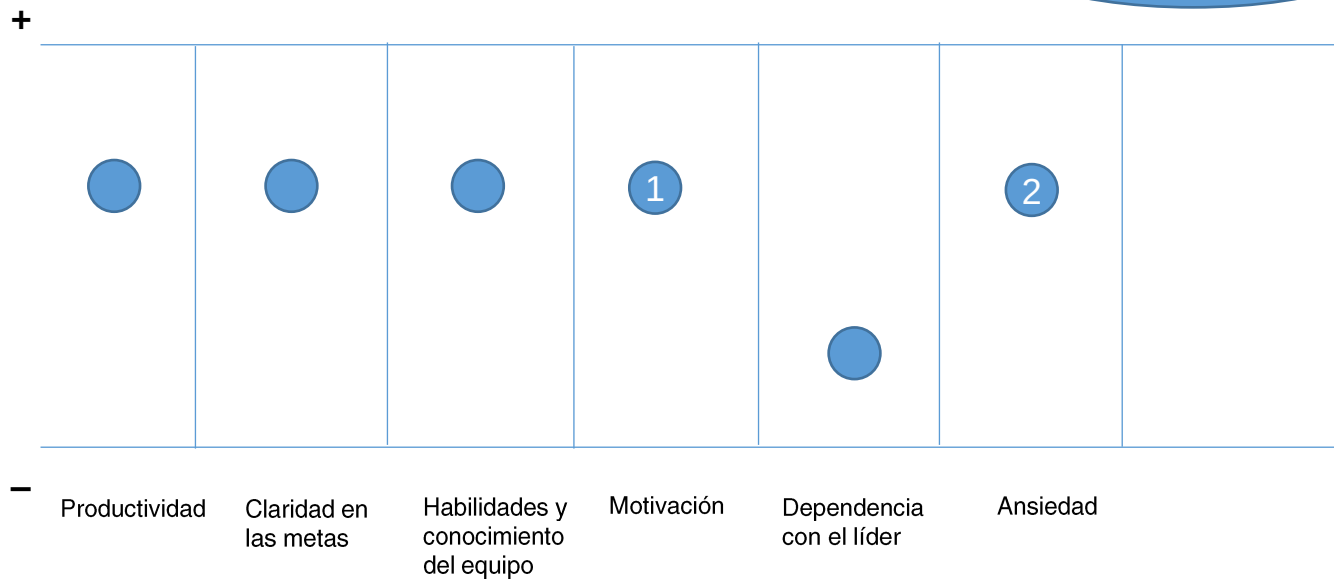
1– Orgullo de pertenecer al equipo.

2– Los distintos integrantes del equipo asumen el liderazgo según se requiera de ellos.

3– Se reconocen los logros de manera constante, sin importar los niveles jerárquicos.

Equipos, estados de ánimo y desempeño

FASES DE DESARROLLO DEL EQUIPO: 5– Finalización



1– Disminuye la motivación por el sentimiento de pérdida ante una posible disolución. Puede haber tristeza. Por esto, baja el rendimiento e incrementa la incertidumbre respecto a las metas.

2– ¿Qué va a pasar con el equipo? ¿Conmigo?

Muchas gracias