



En Línea

#DesarrollaTuNivelTop



Inteligencia Emocional y Liderazgo



RECURSOS HUMANOS

Semana 22

BLOQUE I

- **BASES CIENTÍFICAS DE LA CONDUCTA EMOCIONAL**
 - Neurociencia de la emoción: introducción práctica.
 - El aprendizaje y las emociones humanas.
 - Diferenciando la ciencia y la pseudociencia de las emociones.
 - Las emociones y el liderazgo.
 - La organización emocionalmente responsable.
 - De la independencia a la responsabilidad afectiva.
 - Teorías de la comunicación y organización.
 - Leyes de la comunicación.
 - Influencia de la comunicación en los conflictos.
 - Problemas de comunicación.



Bases científicas de la conducta emocional



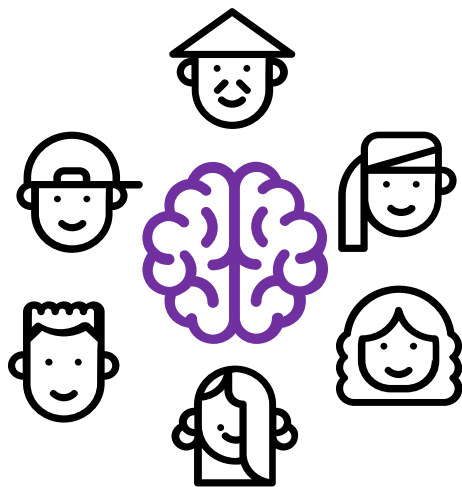
En Línea

#DesarrollaTuNivelTop



Las emociones desempeñan un papel fundamental en la vida humana, influyendo en la percepción, la toma de decisiones y las interacciones sociales

¿POR QUÉ HABLAR DE EMOCIONES EN UNA EMPRESA?



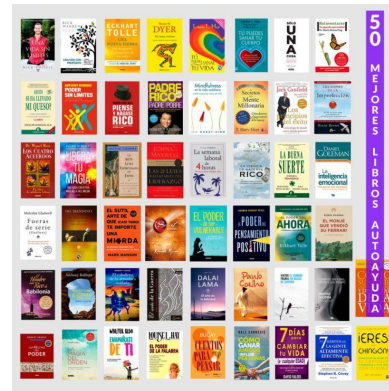
Gestionar las emociones adecuadamente puede mejorar el rendimiento individual y colectivo dentro de una organización.

**Bello, 2003; Duro, 2014;
Uribe, 2016.**



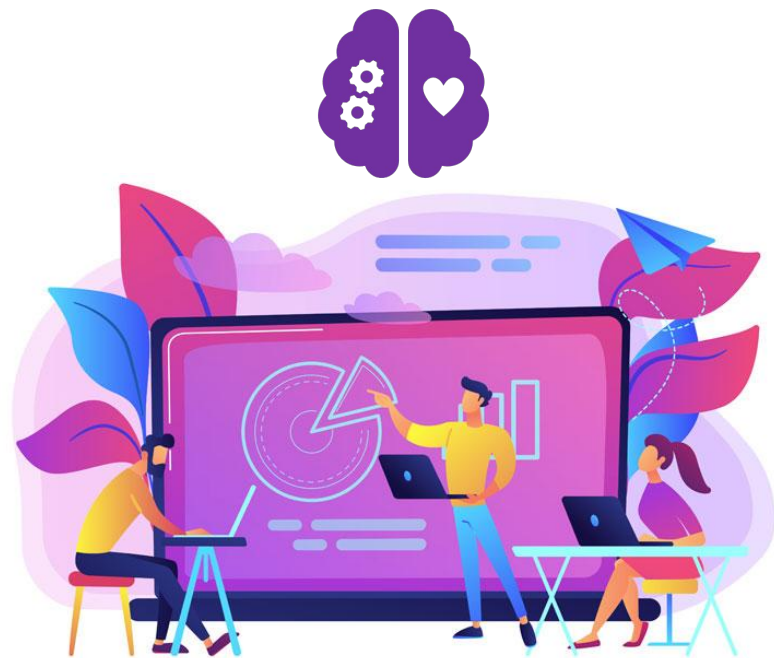
PARA REFLEXIONAR...

- No todo lo que sabemos sobre las emociones proviene de la ciencia.



- Algunos datos, provienen de psicología pop (por ejemplo, libros de autoayuda)

- La información científica y fundamentada es importante por que aporta precisión y seguridad a las intervenciones dentro de una organización.



PSEUDOCIENCIAS EN LA PSICOLOGÍA EMOCIONAL

- No admiten contradicciones.
- Se validan a sí mismas.
- No se actualizan o adaptan a los cambios.



Un profesional de Capital Humano necesita distinguir entre ciencia y pseudociencia.

¡No te dejes engañar!

ALGUNOS “PSICO MITOS” SOBRE LAS EMOCIONES

- Las teorías del aprendizaje niegan al cerebro y su influencia en las emociones.



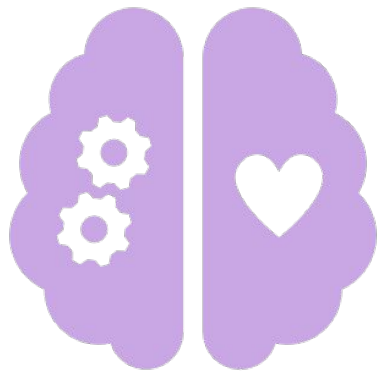
NO lo niegan, pero afirman que no es el único factor que puede predecir la conducta. Se requiere la experiencia

ALGUNOS “PSICO MITOS” SOBRE LAS EMOCIONES

- Las emociones y sentimientos son diferentes por su duración.



Es un mito derivado del uso de términos populares dentro de la psicología formal. En psicología científica se usan igual.



TEORÍAS CIENTÍFICAS

SOBRE LAS EMOCIONES Y CÓMO FUNCIONAN



En Línea

#DesarrollaTuNivelTop

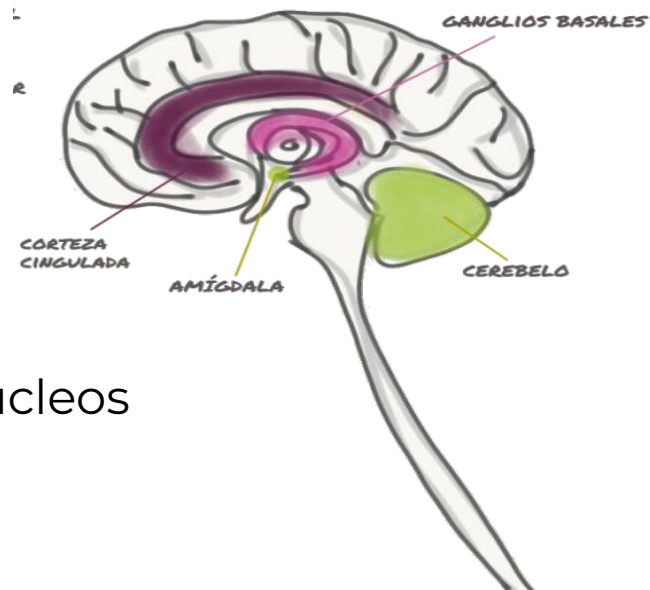
El contenido de esta presentación es exclusivamente para fines educativos e informativos, y queda prohibido cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación.



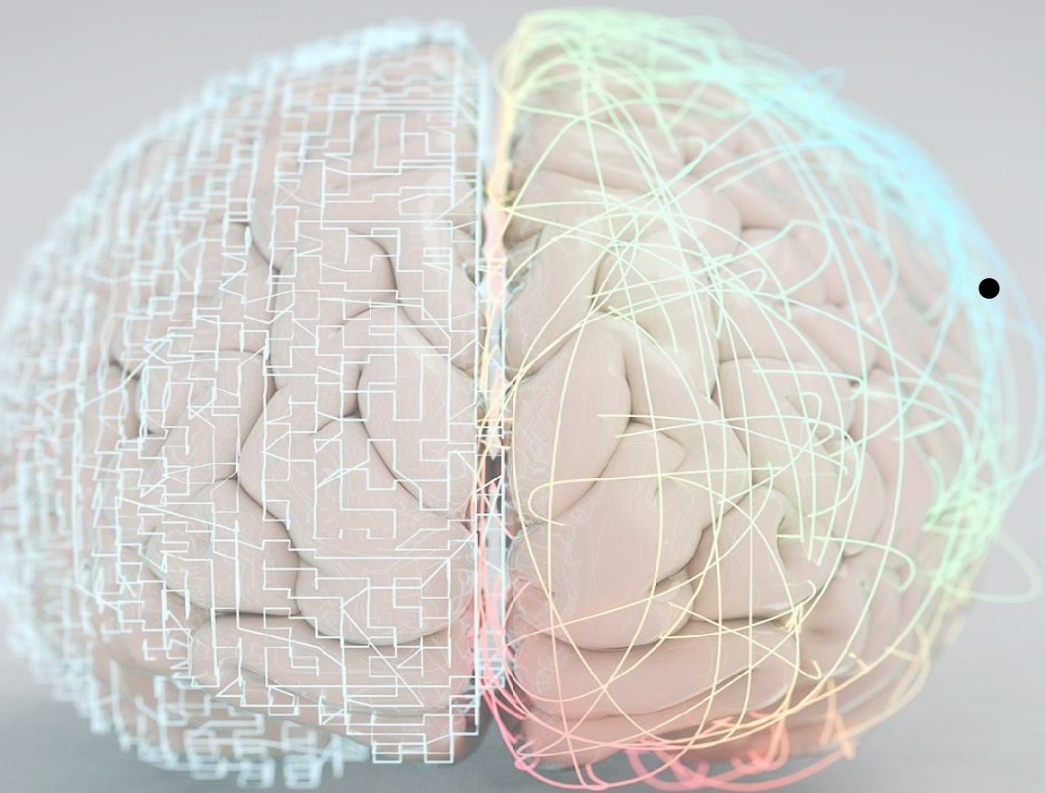
@toplearningoficial

NEUROCIENCIAS

- Existen sectores del cerebro cuyo funcionamiento es muy relevante para que existan las emociones.



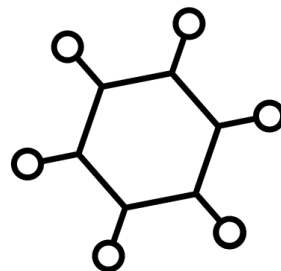
- Sistema límbico, núcleos accumbens, amígdala.



- Además, se producen gracias a diversos intercambios químicos y eléctricos dentro del sistema nervioso.

NEUROANATOMÍA

Nos habla de las estructuras que participan en las emociones



NEUROFISIOLOGÍA

Nos habla de los circuitos y comunicaciones que hacen posibles las emociones.



TEORÍAS DEL APRENDIZAJE

Complementan y amplían lo que dicen las neurociencias

Sujeto<>Medio ambiente

Reforzamientos

Castigos

- Conductismo.
- Leyes de Thorndike
- Teoría cognitiva
- Teoría funcional



LAS EMOCIONES EN LAS TEORÍAS DEL APRENDIZAJE

- Son algo que ocurre de acuerdo con un campo.
- Se detonan como resultado de necesidades del individuo y refuerzos del ambiente.





Las emociones son resultado de un proceso de comunicación bilateral y que está reforzado por el entorno físico o cultural/social.

Garry, 2012



Las leyes de la comunicación humana

- Todo comunica ¡Cuida tus acciones!
- La comunicación es relacional
- La comunicación es secuencial
- La comunicación es digital y analógica
- La comunicación es simétrica o complementaria

LEY 1- TODO COMUNICA

- Como líder y miembro del equipo, toma en cuenta que lo que haces y dejas de hacer transmite un mensaje por igual.
- ¿Qué le dice tu comportamiento al resto de tu equipo?



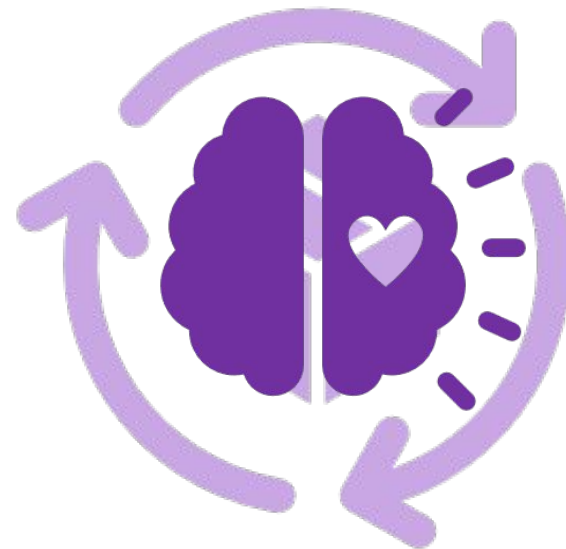
LEY 2- RELACIONALIDAD



- No siempre somos la persona a quien van a escuchar, pero puedes volverte esa persona.
- ¿Cómo lo harías en tu empresa?

LEY 3 – NATURALEZA SECUENCIAL

- Los problemas emocionales y de comunicación son como un circuito.
- Si dejas de hacer lo mismo de siempre, es probable que obtengas un resultado distinto.



LEY 4 – NATURALEZA DIGITAL Y ANALÓGICA

¿Qué sientes y expresas
directamente con tus
palabras?

¿Qué otro mensaje
transmites cuando
decides o actúas?

¿AMBOS SON CONGRUENTES?



LEY 5 – COMPLEMENTARIEDAD Y SIMETRÍA

- Las relaciones y experiencias emocionales se mantienen gracias a dos patrones:



- Dos actores que se portan de manera recíproca.
- Dos actores que actúan en sentidos “opuestos”.

EL LIDERAZGO Y LAS EMOCIONES

Un(a) líder sabe...



- Reconocer emociones.
- Influir en las emociones.
- Propiciar cambios en la conducta emocional.



En Línea

#DesarrollaTuNivelTop



CONCLUIMOS LA PRIMER PARTE DE NUESTRA SESIÓN



SEMANA 22

CONTINUAMOS

BLOQUE II

- **ESTRATEGIAS PARA GESTIONAR EMOCIONES.**

- Estrategias cognitivo conductuales.
- El diario emocional.
- El autocuidado físico y emocional.
- El ABC de Albert ellis.
- Estrategias centradas en soluciones.
- Identificación de ciclos problemáticos.
- Identificación de ciclos de solución.

Técnicas para la gestión emocional



En Línea

#DesarrollaTuNivelTop



TÉCNICAS DE REGISTRO Y REFLEXIÓN

DIARIO EMOCIONAL

Abre la oportunidad de describir con detalle cómo y cuándo ocurren las emociones o su evolución.



¿CÓMO SE USA?

- Comienza escribiendo las anécdotas que fueron relevantes para ti.
- Describe dos emociones que sentiste en el suceso.
- Puntúan del 1 al 4 en cuanto a su intensidad.



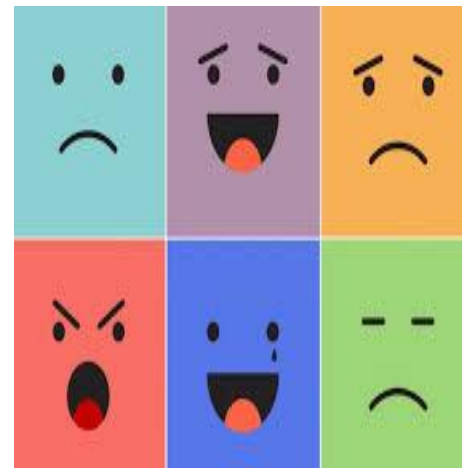


TÉCNICAS DE REGISTRO Y REFLEXIÓN

A-B-C-D

Creado por Albert Ellis, es un método para distinguir pensamientos no racionales y limitantes, para cambiarlos y decidir mejor.

Permite un análisis más detallado sobre lo que detona una emoción.



¿CÓMO SE USA?

- Ante un suceso relevante, haz las siguientes preguntas

A - Acontecimiento Activador	B - Creencias
¿Qué fue lo que ocurrió?	¿Qué pienso sobre los hechos? ¿Cómo creo que deberían ser?
C - Consecuencias Emocionales	D - Disputa de Creencias Irracionales
¿Qué emociones logro identificar ante los hechos?	¿Qué otra forma de ver los hechos puedo tener? ¿La experiencia me dice algo sobre mis creencias?

¿CÓMO SE USA?



- Después de las preguntas plantea compromisos nuevos que harías para cambiar:
 - *Tu forma de pensar ante el suceso.*
 - *Tu forma de enfrentar el suceso*

MÉTODO CENTRADO EN SOLUCIONES

- Se basa en aplicar más y mejor nuestras virtudes ante problemas emocionales persistentes.



- Cuando ocurre un problema...

¿Qué sueles hacer y pensar?
¿Qué te ha funcionado?

MÉTODO CENTRADO EN SOLUCIONES

- Se basa en aplicar más y mejor nuestras virtudes ante problemas emocionales persistentes.

“Si quieres resultados diferentes, deja de hacer lo mismo”

Nardone (2010)



¿CÓMO FUNCIONA?

- Cuando ocurre un problema, piensa:

¿Qué sueles hacer y pensar?

¿Qué te ha funcionado?

¿Qué formas de afrontar el problema no sueles aplicar tanto pero funcionan mejor?



Referencias Bibliográficas

- Aviles Y. (2024). Salario Emocional: más allá de la compensación tradicional. Región Científica, 3(1), 2024191-2024191.
- Bello A. (2003). Automanejo emocional: pautas para la intervención cognitiva con grupos. Descleé Brower.
- Bunge M. (2014). La pseudociencia e ideologías. Siglo XXI.
- Bustillos A. (2021). Manejo del salario emocional como estrategia de fidelización de los colaboradores de entidades cooperativistas: Una aproximación cualitativa (Bachelor's thesis, Ambato: Universidad Tecnológica Indoamérica).
- Duro A. (2014). Psicología de la calidad de vida laboral: Trabajo, trabajador y consecuencias del trabajo sobre el trabajador. Pirámide.
- Garry M. (2012). Modificación de la conducta: ¿Qué es y cómo aplicarla?. Pearson Learning.
- González M. (2014). Psicología del trabajo. Grupo Patria.
- Hoffman L. (2014). Fundamentos de la terapia familiar. Fondo de Cultura Económica.
- Huapaya C. (2022). Liderazgo en la negociación y manejo de conflictos para una organización. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6(2), 4691-4715.
- Nardone G. (2010). Psicosoluciones: resolver problemas irresolubles. Pearsons learning.
- Olivares J., Macia D., Rosa A. & Olivares P. (2014). Intervención psicológica: Estrategias tecnicas y tratamientos. Pirámide.
- Rojas E. & Blanco M. (2023). El salario emocional. Una revisión sistemática a la literatura. Innovaciones de negocios, 20(39), 102-121. ISSN 2007-1191
- Ray J. (2012). Psicología del trabajo: comportamiento humano en el ámbito laboral. Pearson Learning.
- Ruiz M., Díaz M. & Villalobos A. (2012). Manual de técnicas de intervención cognitivo conductuales. Descleé Brower.
- Shazeer S. (2000). Claves en psicoterapia breve. Gedisa.
- Tapia M., López S. & Rodríguez I. (2021). El manejo de las emociones, habilidad estratégica en el liderazgo disruptivo. Indiciales, 1(1), 1-11.
- Uribe J. (2016). Psicología del trabajo: un entorno de factores psicosociales saludables para la productividad laboral. Manual Moderno.

SEMANA 22 COMPLETADA

¡Felicidades!

Éxito en tu evaluación



©Top Learning Online, S.C., 2025.

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción, difusión o uso sin autorización escrita.



En Línea

#DesarrollaTuNivelTop