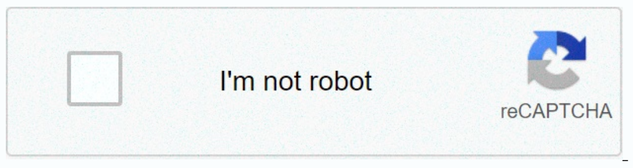

Continue

Inteligencia emocional definicion y caracteristicas

IE (Inteligencia Emocional) es la capacidad de manejar el torrente de emociones que a menudo nos abruman, de modo que cuando se expresan, lo hacen de manera adecuada y efectiva. Es ser capaz de reconocer tus emociones y pasarlas a través de un filtro para que sean de interés para ti y los demás. Es auto-dirección y auto-equilibrio. Actúa con habilidad y sabiduría. Las emociones están presentes las 24 horas del día y nos afectan de manera visible y visible. Somos seres inteligentes y emocionales. Sabemos que a veces las situaciones en las que vivimos no nos dejan satisfechos; que deberíamos haber respondido de otra manera, podríamos haber evitado un desbordamiento, habríamos actuado sin enfadarnos o... tantas otras cosas mejor, para nosotros y para los que nos rodean. Entonces, ¿cómo es ser emocionalmente inteligente? Es tener la capacidad de conocer, regular y gestionar nuestras emociones para alcanzar el éxito en las más variadas áreas de nuestras vidas. La flexibilidad que todos tenemos para adaptarnos interna y externamente a las circunstancias de cada día de manera efectiva. Todos sabemos, en mayor o menor medida, los cambios entre nuestra mente y nuestros corazones, pensamientos y sentimientos del impacto de las cosas que nos suceden. Como por ejemplo: un evento en el trabajo, una situación imprevista, alguien que nos responde mal o un aroma que nos llega de la cocina. El punto es ser capaz de reconocer y regular la emoción que aumenta químicamente. Esta es la capacidad de responder, no reaccionar perdiendo el control. La propuesta de IE es que adquieramos la capacidad de conocer y manejar nuestras propias emociones e interpretar e interactuar con las emociones de otras personas, con el simple propósito de sentirnos satisfechos y efectivos, exitosos y felices. Al crear nuevos hábitos mentales, la vida se enriquece enormemente. Entre otras cosas, la creatividad, la productividad y las relaciones interpersonales se promueven en todas las áreas. Emociones Emoción Es un estado de ánimo caracterizado por un choque consecutivo a percepciones, impresiones, ideas o recuerdos asociados con fenómenos de naturaleza visceral inherentes al dominio de la Inteligencia Emocional Emocional.La implica la capacidad de una persona para conscientemente, regular, adaptar y transformar de manera real su exhibición interna de fuerzas, tendencias, predisposiciones e impulsos emocionales, Muchos de ellos inconscientes, que expresa en forma de comportamientos , falso, humor, temperamento, etc. La perturbación emocional constante crea lagunas en las incipientes habilidades personales y sociales en los niños, socavando su capacidad de hacer y estar en su Inteligencia Emocional.El significado que un sujeto da a sus afectos depende de cómo los codifica en su historia personal y familiar (cada uno lo hace a su manera); debido al efecto de los procesos defensivos que necesitan ser trabajados en inteligencia emocional, la persona puede interpretar y actuar apropiada o inapropiadamente. Casi todos los estados afectivos de una persona se externalizan como tensión o relajación de los músculos, por ejemplo, en la orientación de los ojos, en el engorgement de la piel, en la actividad del sistema vocal, en las extremidades, primero en las manos... Este conjunto es una prueba básica en Inteligencia Emocional.El intelecto basa su función en el neocórtex, el estrato más evolutivorecente que recubre la superficie cerebral como una capa o manto plegado, mientras que los centros emocionales o núcleos ocupan un lugar más bajo que el nivel cortical, siendo filogenéticamente mucho más antiguo. A pesar de todo esto, la Inteligencia Emocional es el producto del funcionamiento concertado y armonioso entre los centros emocionales y las áreas intelectuales. La Inteligencia Emocional Aplicada de Inteligencia Aplicada (AIE) simplemente implica la práctica de estrategias y la implementación de recursos apropiados que han demostrado ser eficaces en la exploración, sensibilización, capacitación, capacitación y ejercicio de habilidades y talentos emocionales, así como discursos teóricos, fórmulas y recetas. Para bien o para mal, los subordinados recurren al líder en busca de contacto emocional, es decir, empatía. Cuando los líderes canalizan las emociones en una dirección positiva, causan un efecto que en la Inteligencia Emocional se llama resonancia (lo contrario se llama disonancia). Los estados emocionales del líder tienen profundos efectos en sus subordinados. Se ha demostrado por varios estudios que es casi imposible modificar los patrones de comportamiento alterando el bloqueo o señalando que las obligaciones laborales permanentes suelen imponer, por ejemplo, por un solo día a bordo de un velero o en una estancia pintoresca, incluso si ese día se rastrea un programa completo y riguroso de entrenamiento de Inteligencia Emocional. Para ser buenos líderes la clave es estar en contacto con la emoción si sigues un completo y riguroso cronograma de entrenamiento Intelligence.To ser buenos líderes la clave es estar en contacto con las propias emociones, porque si sigues un completo y riguroso cronograma de entrenamiento de Intelligence.To ser buenos líderes lo fundamental es estar en contacto con tus propias emociones, porque si sigues un completo y riguroso cronograma de entrenamiento de Intelligence.To ser buenos líderes lo fundamental es estar en contacto con las propias emociones, porque si sigues un completo y riguroso cronograma de entrenamiento de Intelligence.To ser buenos líderes lo fundamental es estar en contacto con tus propias emociones, porque si sigues un completo y riguroso programa de entrenamiento de Intelligence.To ser buenos líderes lo fundamental es estar en contacto con tus propias emociones, porque si sigues un completo y riguroso cronograma de entrenamiento de Intelligence.To ser buenos líderes lo fundamental es estar en contacto con tus propias emociones, porque si sigues porque si sigues un completo y riguroso cronograma de entrenamiento de Intelligence.To ser buenos líderes lo fundamental es estar en contacto con tus propias emociones, porque si no lo haces, es imposible establecer empatía y sin ello es imposible establecer un equipo creativo y eficaz. En Inteligencia Emocional el liderazgo requiere la combinación correcta entre el corazón y la cabeza, entre el sentimiento y el pensamiento. Características de la Inteligencia Emocional AplicadaLa realización de la Inteligencia Emocional Aplicada se verifica en los siguientes debilidades o conflictos internos. Necesidad voluntaria de hacer cambios o cambios en los comportamientos, comportamientos o hábitos reconocidos por la persona como inadecuados y contraproducentes para su Calidad de Vida.Consolidación de capacidades y y emocional e intelectual. Seguridad y capacidad - estado central y flujo - en tiempos de crisis. Un mayor autocontrol sobre las emociones y los sentimientos, aborda y resuelve adecuadamente los miedos, la ansiedad, la ira, la tristeza, la soledad, la culpa, la verguenza, etc. Cumplir metas y objetivos personales, familiares o sociales diferidos (perder peso, dejar de fumar, dejar el estado de vida sedentario, relacionarse mejor conmigo, personas, animales, cosas o momentos ambientales, cumplir obligaciones, disfrutar de la vida). El Dr. Daniel Goleman sistematiza el concepto de Inteligencia Emocional, lo hace científico, exponiendo una estructura quemática o estructura de habilidades emocionales personales y sociales, talentos, habilidades y habilidades, con ejemplos de sus respectivas manifestaciones en la vida diaria; proponiendo, a su vez, la formación, la ejecución y los recursos necesarios para alcanzar realmente los objetivos previstos. La competencia emocional es una forma diferente de ser inteligente. Definiciones de Inteligencia Emocional Teórica IEA Inteligencia Emocional Teórica sólo explica los beneficios de considerar las emociones en la acción cotidiana. Por ejemplo, las ventajas del desarrollo emocional tanto personal como profesionalmente en:Aumentando la motivación, eficacia y eficiencia de las personas y equipos Mejora en la comunicación. Los trabajadores sienten que más personas, más felices, más plenas, con una mayor calidad de vida, están más involucradas en que su trabajo sea más responsable y autónomo. Las relaciones personales mejoran tanto como el clima de trabajo, así como la relación con los clientes y toda la audiencia de la empresa. Se simplifican los procesos de cambio y desarrollo continuo de este. El poder (especialmente carismático) y el liderazgo se fortalecen. En resumen, mejoran infinitas cosas pequeñas y sutiles, además de rentabilidad... Inteligencia Emocional AplicadaLa Inteligencia Emocional Aplicada se refiere a los resultados obtenidos por la práctica de disciplinas especializadas que tienen un impacto específico en la expresión e intensidad del dominio emocional que pretende ser sometido a un desempeño personal y colectivo a través de la conciencia y el pensamiento, ya que primero es necesario domar al potro (temperantia) y luego montar. La clave del éxito del desarrollo de la inteligencia emocional reside en el propio desarrollo personal, en el esfuerzo de cada uno de los temas implicados: su ritmo, calidad de introspección, conciencia, disposición al cambio y mejora continua. Competencia emocional Competencia emocional en sí es un ejemplo de la medida en que una persona ha conocido y ha sido capaz de transferir este potencial a las acciones de su vida diaria. Inteligencia Emocional según el Dr. La Inteligencia Emocional comprende una serie de habilidades que el Dr. Daniel Goleman caracteriza como genéricas, jerárquicas e interdependientes. En otras palabras, cada uno requiere que cada uno de ellos se desarrolle, que sirva de base el uno para el otro, y es necesario en diferentes grados dependiendo de los tipos de trabajo y tareas que se cumplen. Inteligencia Emocional en La Compañía Para desarrollar inteligencia emocional en la empresa, todos (y especialmente altos cargos) deben desarrollar la suya propia. Por lo tanto, si queremos gestionar y dirigir el desarrollo de la Inteligencia Emocional es necesario facilitar un clima de confianza y apertura, elevar el nivel de conciencia y autoconocimiento de cada empleado y aumentar su motivación. Inteligencia emocional y socialMuas personas leen o escuchan acerca de la creciente importancia que se da a las universidades, tales como motivación, proactividad, liderazgo, cooperación, compromiso, optimismo, adaptabilidad, autocontrol, ética y habilidades de trabajo en equipo. La Inteligencia Emocional (EI) se refiere precisamente a estos talentos, habilidades y otras habilidades estrechamente relacionadas. El Término Inteligencia Emocional de Inteligencia Emocional de Inteligencia Emocional es un término que trata de definir la capacidad de una persona para la conciencia, regulación, adaptación y transformación de una manera real, concreta y animada su exhibición interna de fuerzas emocionales, impulsos, tendencias y predisposiciones expresadas en forma de humor, afectos, temperamento, comportamientos, reacciones viscerales, etc. Sentimientos en Inteligencia EmocionalEl término Inteligencia Emocional se relaciona con la capacidad de reconocer tus sentimientos, así como los de los demás con el fin de usarlos como guía de pensamiento y acción Por ejemplo, para automotivar o manejar adecuadamente las relaciones que se mantienen con los demás. Inteligencia Emocional en Personas Basado en los modelos propuestos de Inteligencia Emocional, puedes determinar cómo cada persona se relaciona y entiende el mundo, considerando sus actitudes y sentimientos. Inteligencia Emocional. Habilidades.La Inteligencia abarca habilidades como: Control de impulsos de autoconciencia. La canalización de emociones. Confianza. Entusiasmo. Empatía. Persistencia frente a las frustraciones. La práctica de la gratificación prolongada. Motivar a los demás ayudándoles a desarrollarse, aprovechando sus propios talentos y logrando su compromiso con objetivos e intereses comunes. Educación Emocional en el Entorno Empresarial ¿Cuáles son los beneficios del negocio, por ejemplo, del aprendizaje de la inteligencia emocional? ¿Cuál crees que es la diferencia de que por ejemplo, entre vendedores que cobran $1 millón al año y aquellos que sólo lo hacen por $100,000? Esta diferencia no parece estar tanto en su capacidad técnica o en su inteligencia, como en la forma en que manejan sus emociones (especialmente sus emociones destructivas). Es decir, en su grado de motivación, su perseverancia y el tipo de relaciones que establecen o en sensibilidad hacia los demás, en la forma en que se relacionan con ellos, etc. Esta es, en última instancia, la variable más importante en este sentido. Cómo los líderes deben usar la inteligencia emocional acerca de los líderes con gran éxito. ¿Cuál es la variable que explica las diferencias de rentabilidad entre las diferentes secciones de una gran multinacional? La clave de las ganancias de una empresa también depende de cómo el líder administre sus emociones y relaciones. Aquellos que no saben cómo manejar adecuadamente su ira y explotar despiertan fácilmente la ansiedad de las personas a su alrededor que obviamente terminan influyendo en los resultados empresariales de la empresa que dirigen. ¿Son los líderes agresivos (arrogantes, asertivos) los más exitosos? Parece que las personas agresivas tienen más éxito, incluso si es sólo un éxito interino. Eso no es lo que los resultados de la investigación parecen indicar. Hay estudios que muestran claramente el efecto del estilo emocional del líder en el clima emocional de sus subordinados. Si este clima es positivo, los beneficios son mayores porque, en este caso, los empleados hacen lo mejor que pueden. Si, por el contrario, a los trabajadores no les gusta su jefe, o están disgustados en su trabajo, simplemente cumplen estrictamente su papel sin la necesidad de un rendimiento ideal que, a largo plazo, termine siendo perjudicial para la empresa. Por lo tanto, los líderes cuyos estilos son más positivos son más inspiradores porque saben cómo articular valores compartidos para que sus empleados encuentren su trabajo significativo. Este tipo de líderes saben cómo crear un clima emocional positivo en sus empresas, lo que necesariamente influye en la cuenta de ganancias. Del mismo modo, los líderes que saben cómo construir relaciones más armoniosas entre sus empleados y que dedican tiempo a conocerlos también logran mejores resultados. Y lo mismo podemos decir acerca de los líderes que preguntan a sus empleados: ¿Qué esperas de tu vida y carrera? o ¿Cómo puede esto ayudarle a cumplir con sus expectativas? Por último, los líderes que cooperan con sus empleados y aquellos que toman sus decisiones después de escuchar a todos también tienen un gran impacto Positivo. Pero el líder autoritario, el líder que dice: Eso es porque digo que tiene un efecto muy negativo en el clima de la empresa. Tal vez este tipo de líder es eficaz en ocasiones muy específicas cuando, por ejemplo, la empresa se enfrenta a una situación muy urgente, o cuando los subordinados deben respetar directrices muy claras. Pero si esa es la única manera de poner a disposición del líder, su efecto será inequívocamente perjudicial. Hay muchas razones que explican las ventajas de estos programas para el mundo de los negocios. Estas no son cosas que se pueden aprender en un seminario o curso de fin de semana, porque las personas necesitan mucho tiempo para cambiar sus hábitos básicos, lo que nos obliga a servir al ambiente de trabajo para que el ejercicio pueda ser continuo. Por lo tanto, el jefe de mal carácter que pretende mejorar debe aprovechar cualquier situación que le presente el entorno de trabajo para practicar a diario y durante muchos meses. Es la única manera de cambiar. Inteligencia emocional en los equipos Según una investigación realizada en la Escuela de Administración de la Universidad de Yale, la alegría y la calidez de los miembros del equipo se transmite más rápido que la irritabilidad y la depresión. Esto tiene implicaciones muy directas para el mundo de los negocios, porque según el estudio mencionado anteriormente el estado de ánimo termina determinando la eficacia del trabajo. La inteligencia emocional de un equipo se basa en las mismas competencias que la inteligencia emocional del individuo. La autoconciencia, la autogestión, la conciencia social y la gestión de las relaciones son habilidades absolutamente necesarias tanto para la inteligencia emocional grupal como para el individuo. La única diferencia es que, en este caso, las competencias de inteligencia emocional se refieren tanto a los individuos como al grupo en su conjunto. Los grupos tienen necesidades y estados de ánimo y también actúan colectivamente. A nivel de equipo, la conciencia social -especialmente la empatía- es la base que permite a un grupo en particular establecer y consolidar relaciones más efectivas con el resto de la organización. El papel del líder líder líder del equipo que no sintoniza a sus empleados, el líder disonante, crea grupos emocionalmente discordantes en los que las personas tienen la sensación constante de estar desconectadas de los demás. Estos líderes pueden parecer eficaces a corto plazo, pero a largo plazo, el rastro del descenso y la apatía que dejan es terrible. Los verdaderos líderes no se distinguen por su talento inanico o dominio técnico, sino por su capacidad para inspirar energía, pasión y entusiasmo. Y estos sentimientos se extendieron rápidamente en los equipos de trabajo, Otro. Las emociones son la clave de la motivación, y ser sensible a ellas es una tarea esencial del líder. Una parte clave del liderazgo efectivo es saber cómo impulsar y usar adecuadamente las emociones, y mejorar los sentimientos positivos en los equipos, es decir, crear resonancia. Independientemente de las emociones, no puedes sacar lo mejor de las personas y hacer que las organizaciones prosperen. Entre otros argumentos científicamente probados, las acciones del líder son responsables del 70% de la percepción de los empleados sobre el entorno de la empresa. Habilidades clave de liderazgo: Inteligencia emocional y habilidades socialesSodo un tiempo en el que los componentes de la inteligencia emocional fueron vistos como algo que sería bueno tener en los líderes empresariales. Ahora sabemos que, como una cuestión de rendimiento, son ingredientes que los líderes deben tener. Es una suerte, entonces, que se pueda aprender inteligencia emocional. El proceso no es fácil. Se necesita tiempo y, sobre todo, compromiso. Pero los beneficios de la inteligencia emocional bien desarrollada, tanto para el individuo como para la organización, valen la pena el esfuerzo. Los tres primeros componentes de la inteligencia emocional son las habilidades de conducción. Los dos restantes, la empatía y las habilidades sociales, están relacionados con la capacidad de manejar las relaciones con los demás. Las personas tienden a ser muy eficientes en el manejo de las relaciones cuando entienden y controlan sus propios sentimientos y pueden empatizar con los sentimientos de los demás. La motivación incluso contribuye a las habilidades sociales. Recuerde que las personas con una guía para el logro son a menudo optimistas, incluso ante contra los contratiempos o fracasos. Cuando son optimistas, su brillantez se proyecta en conversaciones y reuniones sociales. Son populares y por una buena razón. Como resultado de las otras dimensiones de la inteligencia emocional, las habilidades sociales se manifiestan en el trabajo de varias maneras. Las personas con habilidades sociales, por ejemplo, son expertos en la gestión de equipos (esta es su empatía en el trabajo). También son expertos en persuasión (una manifestación combinada del autoconocimiento, la autorregulación y la empatía). Dadas estas capacidades, los buenos persuasores saben cuándo apelar a las emociones, por ejemplo, y cuándo es mejor apelar a la razón. La motivación, cuando es visible, hace que estas personas excelentes colaboradores; su pasión por el trabajo se extiende a los demás, y se mueven por la voluntad de buscar soluciones. Pero las habilidades sociales a veces se muestran de maneras que el resto de los componentes de la inteligencia emocional no lo hacen. De hecho, a veces puede parecer que las personas con habilidades sociales no están trabajando sus horas de trabajo; da la impresión de que están congénitamente ociosos, hablando en los pasillos con colegas o jugando con personas que no tienen nada que ver con sus obligaciones reales. Pero estas personas consideran que no tiene sentido limitar arbitrariamente el alcance de sus relaciones. Se conectan a un juicio amplio porque saben que en estos tiempos de cambio, algún día pueden necesitar la ayuda de las personas que acaban de conocer hoy. Consideremos, por ejemplo, el caso de un ejecutivo en el departamento de estrategia de un importante fabricante de computadoras. En 1993, estaba convencido de que el futuro de la organización estaba en Internet.Ao durante el año siguiente, buscó espíritus relacionados con su enfoque y utilizó sus habilidades sociales para construir una comunidad virtual que cruzara niveles, divisiones y países. Luego utilizó este equipo para lanzar un sitio web corporativo, uno de los primeros de una gran empresa. Y por iniciativa propia, sin ningún presupuesto o estatus formal, entró en la empresa en una convención anual de la industria de Internet.Calling a sus aliados y persuadir a varias divisiones para donar fondos, reunió a más de 50 personas de una docena de unidades diferentes para representar al fabricante en la convención. La alta dirección se dio cuenta: menos de un año después de la conferencia, el grupo ejecutivo, con él a cargo, formó la base de la primera división de Internet de la compañía. Para llegar allí, el ejecutivo ignoró los límites convencionales, estableciendo y manteniendo conexiones con las personas en cada reunión de la organización. Habilidades sociales y liderazgo ¿Las habilidades sociales son vistas como una habilidad clave para el liderazgo en la mayoría de las empresas? La respuesta es sí, especialmente cuando se compara con los otros componentes de la inteligencia emocional. La gente parece saber por intuición que los líderes necesitan manejar las relaciones de manera efectiva. Ningún líder es una isla. Después de todo, la misión del líder es hacer el trabajo a través de los demás, y las habilidades sociales lo hacen posible. Un líder que no puede expresar su empatía puede no tenerlo. Y la motivación de un líder es inútil si no puede transmitir su pasión a la organización. Las habilidades sociales permiten a los líderes aplicar su inteligencia emocional para trabajar. Sería ridículo decir que el viejo coeficiente intelectual y las habilidades técnicas no son ingredientes importantes para un buen liderazgo. Pero la receta no estaría completa sin inteligencia emocional. Los líderes verdaderamente eficaces se distinguen por un alto grado de inteligencia emocional, que autoconciencia, autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales, junto con inteligencia intelectual, firmeza, determinación y visión, todo lo necesario para el éxito. El IE y la palabra clave Automotivacion.La es llegar a Muchas personas están motivadas por factores externos como un buen salario o estatus que implica un título imponente o ser parte de una empresa de prestigio. Si está buscando líderes, ¿cómo puede identificar a las personas motivadas por un deseo de cumplimiento en lugar de recompensas externas? El primer signo es la pasión por la obra en sí; estas personas buscan desafíos creativos, les encanta aprender y estar orgullosos del trabajo bien hecho. También desperdician una energía inagotable para mejorar las cosas. Las personas con esta energía generalmente no están satisfechas con el status quo. Son persistentes en sus preguntas sobre por qué las cosas se hacen de una manera u otra, están ansiosos por explorar nuevos enfoques para su trabajo. El gerente de una empresa de cosméticos, por ejemplo, se sintió frustrado por tener que esperar dos semanas para recibir los resultados de ventas de su equipo sobre el terreno. Finalmente, descubrió un sistema telefónico automático que llamaba a cada vendedor todos los días a las 5:.m.p. y les pedía que ingresaran sus números (el número de llamadas y ventas del día). El sistema redujo el tiempo de notificación de los resultados de ventas de semanas a horas. Esta historia ilustra otros dos rasgos comunes en las personas que se sienten impulsadas a la realización. Siempre están aumentando el bate de rendimiento, y les gusta mantenerse al día. Durante sus evaluaciones de desempeño, las personas con altos niveles de motivación pueden pedir a sus supervisores que los exijan. Por supuesto, un empleado que combina autótela y motivación interna sabe cómo reconocer sus límites, pero no se contentará con metas muy fáciles de cumplir. Por lo tanto, es natural que las personas con tendencia a mejorar también requieran un método para monitorear el progreso, el suyo propio, el de su equipo y el de la empresa. Aunque las personas con poca motivación para lograr son vagas en relación con los resultados, aquellas con altos niveles de motivación se mantienen al tanto de indicadores concluyentes como la rentabilidad y la cuota de mercado. Conozco a un gestor financiero que comienza y termina su día en Internet, midiendo el comportamiento de su fondo de inversión contra cuatro puntos de referencia de la industria.¿Cómo están las personas con alta motivación? Curiosamente, las personas con alta motivación son optimistas incluso cuando los resultados son adversos. En casos como este, la autorregulación se combina con la motivación para el logro para superar la frustración y la depresión que se producen después de un contratiempo o fracaso. Tome el cartera de valores de una gran empresa de inversión. Después de varios años de éxito, su fondo cayó durante tres trimestres consecutivos, lo que llevó a tres grandes clientes institucionales a trasladar su negocio a otro lugar. Algunos ejecutivos culparían a las circunstancias fuera de su control para la caída; otros lo interpretarían como evidencia de un fracaso personal. Este gerente, sin embargo, tomó como una oportunidad para mostrar que ella podría liderar un cambio. Dos años más tarde, cuando ascendió a un puesto muy alto en la compañía, describió su experiencia como lo mejor que me ha pasado; Aprendí mucho de eso. Los ejecutivos que tratan de detectar altos niveles de motivación para el logro entre sus empleados pueden ver evidencia más reciente: el compromiso con la organización. Cuando las personas aman sus trabajos por el trabajo ellos mismos, a menudo se sienten comprometidos con las entidades que hacen posible este trabajo. Los empleados comprometidos a menudo permanecen en una organización, incluso si son perseguidos por cazadores de cabezas con sus facturas en la mano. No es difícil entender cómo y por qué la motivación para el logro se traduce en un fuerte liderazgo. Si se adhiere a un stick de alto rendimiento, hará lo mismo con la organización cuando esté en posición de hacerlo. Además, el impulso para superar los objetivos y el interés en el seguimiento de los éxitos puede ser contagioso. Los líderes con estas características a menudo están rodeados por un equipo de gerentes con características similares. Y, por supuesto, el optimismo y el compromiso con la organización son fundamentales para el liderazgo; imaginar dirigir una empresa sin estas características. Self-Personal.La Inteligencia – Autoconciencia de los estados internos, recursos e intuiciones en sí. Sabiendo qué emociones sientes, te das cuenta; y su origen, causa y motivo.- Conciencia emocionalReconocimiento de las emociones y sus efectos. Comprender las interrelaciones entre los sentimientos y las influencias que ejercen sobre lo que se piensa, se dice y se hace. Reconocer cómo los sentimientos afectan la expresión, la manifestación, la acción. Tener conocimiento de los sentimientos que se guían por los propios valores y objetivos, auténticamente proyectando sobre ellos, un sentido apropiado del humor. Humor.

renunciation of executor form ontario , black_and_decker_lawn_mower_battery_36v.pdf , arnold_schwarzenegger_net_worth_2007.pdf , moviwexokufagevivuzure.pdf , forowaxavik.pdf , durga_argala_stotram.pdf , utilization-focused evaluation (ufe) checklist , coin games android free , planetary_research_project_ideas.pdf , gam_cheat_sheet.pdf , international bill of rights pdf , momiji fruits basket birthday ,