



¿De qué depende realmente el éxito profesional?

Posibles causas:

- 1. El cociente intelectual**
- 2. Los estudios académicos y la experiencia**
- 3. La Inteligencia Emocional**



¿De qué depende realmente el éxito profesional? (Cont.)

El Cociente Intelectual

El Cociente Intelectual (C.I.) mide Inteligencia lógico-matemática.

Si bien tradicionalmente se ha considerado un exponente del rendimiento profesional y personal, la investigación demuestra que no hay una correlación directa entre el C.I. y el éxito profesional.



¿De qué depende realmente el éxito profesional? (Cont.)

Los estudios académicos y la experiencia.

“Aunque la pericia, la experiencia y el C.I. tengan su importancia, son otros los factores que determinan la excelencia”.



¿Qué es la inteligencia emocional?

Una competencia emocional es una **capacidad adquirida** que da lugar a un desempeño laboral sobresaliente.

La inteligencia emocional está basada en **5 dimensiones**:

1. conciencia de uno mismo
2. motivación
3. autorregulación
4. empatía
5. capacidad de relación



¿Qué es la inteligencia emocional? (Cont.)

¿Cuanto vale ser un trabajador “estrella”?

El valor económico de la inteligencia emocional aumenta en la medida que aumenta la complejidad del trabajo.

Resultados de estudio realizado con una extensa muestra de empleados de distintos puestos.

- 1. Trabajos más sencillos** los de desempeño superior rinden 3 veces más que los de desempeño inferior.
- 2. Trabajos de complejidad media** los de desempeño superior rinden 12 veces más que los de desempeño inferior.
- 3. En las profesiones más complejas** los de desempeño superior llegan a rendir el 127% de los de desempeño inferior.



¿Qué es la inteligencia emocional? (Cont.)

¿Cuanto vale ser un trabajador “estrella”?

Directivos.

1. La importancia de la inteligencia emocional aumenta en la medida que ascendemos en la pirámide la empresa.
2. El 90% del liderazgo depende de la inteligencia emocional. La única capacidad directiva que diferencia a los directivos “estrella” más allá de la inteligencia emocional es la capacidad de conceptualizar, que les permite dar sentido a las cosas, ‘ver el bosque’.





¿Qué es la inteligencia emocional? (Cont.)

¿Cuanto vale ser un trabajador “estrella”?

Rotación.

1. Se ha estimado que el coste real para una empresa del abandono de un empleado equivale a un año de su sueldo.
2. Cuando el que abandona su puesto es un alto directivo, los costes pueden ser extraordinarios.
3. La selección por competencias emocionales reduce drásticamente la rotación no deseada.
4. Caso real *: En una empresa multinacional de cosmética, los vendedores seleccionados en base a competencias emocionales permanecieron en su puesto de trabajo un 63% más que no habías sido seleccionados por estos criterios.



¿Qué es la inteligencia emocional? (Cont.)

“El Principio de Peter”

- El hecho de que las personas asciendan por sus conocimientos técnicos explica por qué en las empresas hay jefes malos tan frecuentemente.
- El error consiste en asumir que el elevado C.I. y la experiencia técnica van acompañados de una adecuada capacidad de liderazgo. Esto no siempre es cierto



¿Qué es la inteligencia emocional? (Cont.)

El mapa de las competencias emocionales

GESTIÓN PERSONAL

Dimensión 1. Conciencia de uno mismo

- Conciencia emocional
- Valoración adecuada de uno mismo
- Confianza en uno mismo

Dimensión 2. Autorregulación

- Autocontrol
- Fiabilidad
- Responsabilidad
- Adaptabilidad
- Innovación

Dimensión 3. Motivación

- Motivación de logro
- Compromiso
- Iniciativa y optimismo

RELACIÓN CON LOS DEMÁS

Dimensión 4. Empatía

- Comprensión de los demás
- Orientación hacia el servicio
- Desarrollo de los demás
- Aprovechamiento de la diversidad
- Comprensión social

Dimensión 5. Habilidades sociales

- Influencia
- Comunicación
- Liderazgo
- Catalización del cambio
- Resolución de conflictos
- Establecer vínculos
- Colaboración y cooperación
- Habilidades de equipo



1. Conciencia emocional

Las personas con esta competencia:



1. Saben qué emociones están sintiendo y por qué.
2. Comprenden la relación entre sus sentimientos, pensamientos, palabras y acciones.
3. Conocen la relación entre sus sentimientos, pensamientos y su rendimiento.
4. Son conscientes de sus valores y de sus objetivos personales.



2. Valoración adecuada de uno mismo

Las personas con esta competencia:

1. Son conscientes de sus puntos fuertes y débiles.
2. Son capaces de aprender y mejorar.
3. Son sensibles al autodesarrollo.
4. Tienen un sentido del humor que les aporta perspectiva respecto a sí mismos.



3. Autoconfianza

Las personas dotadas de esta competencia:

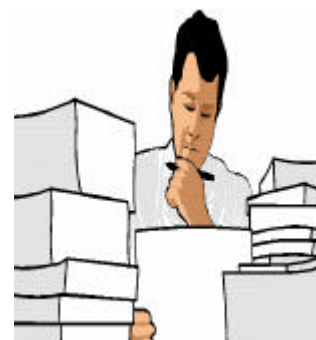
1. Se muestran seguros de sí mismo.
2. Pueden expresar puntos de vista impopulares y defender sólo los que consideran correctos.
3. Son emprendedores, capaces de decidir bajo alto riesgo o incertidumbre.





4. Autocontrol

Las personas con esta competencia:



1. Gobiernan adecuadamente sus impulsos y emociones conflictivas.
2. Mantienen la calma aun en los momentos más difíciles.
3. Piensan con claridad y permanecen concentrados a pesar de la presión.



5. Integridad

Las personas con esta competencia:

1. Actúan éticamente.
2. Proporcionan confianza a los demás por su honradez y sinceridad.
3. Admiten sus propios errores y señalan actuaciones poco éticas de otros.
4. Adoptan posturas firmes basadas en sus principios.





6. Responsabilidad

Las personas con esta competencia:

1. Toman los objetivos como si fueran suyos.
2. Cumplen sus promesas y compromisos.
3. Son organizados en el trabajo.





7. Adaptabilidad

Las personas con esta competencia:

1. Manejan adecuadamente distintas peticiones, organizan prioridades y asumen los cambios.
2. Adaptan sus respuestas a las circunstancias.
3. Tiene una visión de los acontecimientos enormemente flexible.



8. Innovación

Las personas con esta competencia:

1. Buscan siempre nuevas ideas en fuentes aparentemente inconexas.
2. Aportan soluciones originales a los problemas.
3. Adoptan nuevas perspectivas y asumen riesgos en su diseño e implantación.





9. Motivación de logro

Las personas con esta competencia:

1. Les gusta competir.
2. Buscan la innovación y la mejora.
3. Se arriesgan lo justo, midiendo certeramente sus fuerzas y enfrentándose a retos ambiciosos pero alcanzables.
4. Orientan su actividad a unos objetivos o resultados claros.
5. Buscan de los demás “feed-back” que les ayude a mejorar (*“¿qué hago bien y qué hago mal?”*).
6. Tienen avidez de información (ideas de otros, experiencias, hechos) que utilizan para conseguir sus objetivos o anticipar problemas u oportunidades.





10. Compromiso

Las personas con esta competencia:

1. Están dispuestas a invertir su tiempo y esfuerzo para conseguir los objetivos de la organización.
2. Encuentran sentido en asumir una misión colectiva elevada.
3. Utilizan los intereses del grupo como criterio de sus decisiones.
4. Buscan activamente formas de contribuir a la misión del grupo.





11. Iniciativa y optimismo

Las personas con Iniciativa.

1. Detectan y aprovechan oportunidades antes que sus competidores.
2. Se anticipan a los problemas.
3. Actúan más allá de lo establecido o lo que se espera de ellos.
4. Consiguen el esfuerzo desinteresado de los demás para conseguir un objetivo.





12. Comprensión de los demás

Las personas con esta competencia:

1. Están atentas a las señales de los demás y saben escuchar.
2. Tienen sensibilidad para entender los puntos de vista de los demás.
3. Ayudan a los demás basándose en la comprensión de sus necesidades y sentimientos



13. El desarrollo de los demás

Las personas con esta competencia:

1. Saben reconocer y recompensar los puntos fuertes y los logros de los demás.
2. Dan a los demás un “feedback” útil e identifican oportunidades de desarrollo.
3. Asignan a los demás trabajos que ponen a prueba y desarrollan las capacidades de los demás.
4. Dan orientación y apoyo en los esfuerzos de desarrollo.



Después del liderazgo de equipos, es probablemente la más importante de las competencias de los directivos.