

GUÍA PARA LÍDERES EN FORMACIÓN:

1º PARTE: CONTROL DEL EGO Y GESTIÓN EMOCIONAL



CONOCIENDO TU PUNTO DE PARTIDA

Autoevaluación inicial: Una serie de preguntas para reflexionar sobre:

- ¿Qué situaciones tienden a activar tu ego?
 - ¿Qué emociones sientes más frecuentemente en el trabajo?
- ¿Cómo reaccionas bajo presión o conflicto?

Técnica de espejo emocional:

Reflexión diaria para identificar cómo tus emociones influyen en tus decisiones y relaciones.

LIDERAZGO Y REGULACIÓN EMOCIONAL

Las neurociencias y la psicología del liderazgo destacan que las emociones y el ego tienen un impacto significativo en la toma de decisiones y en las relaciones interpersonales.

Estudios demuestran que líderes con alta inteligencia emocional:

Gestionan mejor el estrés.

Promueven relaciones de confianza.

Son percibidos como más efectivos por sus equipos.



El cerebro emocional vs. racional (Paul MacLean):

El sistema límbico (cerebro emocional) reacciona automáticamente a estímulos.

La corteza prefrontal (cerebro racional) regula estas respuestas.

Un líder efectivo fortalece su prefrontal mediante prácticas de autorregulación

El ego y su base en la neurociencia:

El ego es un mecanismo de defensa activado por la amígdala para proteger la identidad.

La humildad, como opuesto del ego desmedido, activa áreas del cerebro asociadas con la empatía y la toma de perspectiva

Diferencia entre ego y autoestima (Nathaniel Branden):

Ego: Basado en la validación externa.

Autoestima: Basada en una aceptación interna y seguridad personal.

El ego como barrera para el liderazgo:

Limita la capacidad de escuchar y colaborar.

Impide reconocer errores, afectando la credibilidad.

Actividad: Transformando el Ego en Confianza Saludable

Paso 1: Identifica una situación donde te guió el ego (ej., defender una idea sin fundamento sólido).

Paso 2: Responde: ¿Qué miedo subyacente estaba presente (ser percibido como débil, incompetente)?

Paso 3: Rediseña la situación aplicando preguntas:

¿Qué valor tiene escuchar otra perspectiva?

¿Cómo hubiera contribuido la humildad al resultado final?

HERRAMIENTAS PARA GESTIONAR EMOCIONES

Técnica de Respiración Consciente: 4-7-8

Teoría: La respiración profunda activa el sistema nervioso parasimpático, reduciendo la respuesta de lucha o huida.

Instrucciones paso a paso:

Inhala durante 4 segundos.

Mantén la respiración por 7 segundos.

Exhala lentamente por 8 segundos.

Repite 4 ciclos antes de cualquier situación estresante.

TÉCNICA STOP

Inspirada en mindfulness, ayuda a detener reacciones automáticas.

Paso a paso:

Stop: Detén lo que estás haciendo.

Take a breath: Realiza una respiración profunda.

Observe: Pregunta: "¿Qué estoy sintiendo ahora?"

Proceed: Actúa conscientemente en lugar de reaccionar impulsivamente.

CONSTRUYENDO UN LIDERAZGO EMOCIONALMENTE INTELIGENTE

Marco Teórico: Las 5 Competencias de la IE (Daniel Goleman)

Autoconciencia: Reconocer tus emociones y su impacto.

Autorregulación: Controlar impulsos emocionales.

Empatía: Comprender y conectar con otros.

Habilidades sociales: Fomentar relaciones positivas.

Motivación: Guiar tus acciones hacia objetivos mayores.

ACTIVIDAD: ESCUCHA ACTIVA PRÁCTICA

En una reunión, enfócate en escuchar sin interrumpir.
Anota lo que observas: palabras, tono, emociones implícitas.
Haz preguntas abiertas en lugar de ofrecer soluciones inmediatas.

Ejercicio de Vulnerabilidad Controlada

Comparte con tu equipo un error pasado y lo que aprendiste.
Invita a los demás a compartir sus aprendizajes.
Reflexiona sobre cómo esta práctica fortalece la confianza mutua.

“¿QUÉ TIPO DE LÍDER QUIERO SER HOY?”

Dinámica: Elige un escenario (por ejemplo: un colega desafía tu decisión en una reunión, un jefe que no te sientes comodo, problemas con el equipo de trabajo, desagrado con un superior).

¿Qué emociones predominas en tu día laboral?

¿Cómo respondes a las críticas?

¿Qué estrategias usas para gestionar el estrés?

Estructura diaria:

Evento que despertó una emoción intensa.

Emoción sentida y su intensidad (incluye un gráfico de escala).

Respuesta inicial vs. respuesta deseada.

En una discusión, ¿qué tan importante es que tu punto de vista prevalezca?

¿Con qué frecuencia pides disculpas cuando te equivocas?