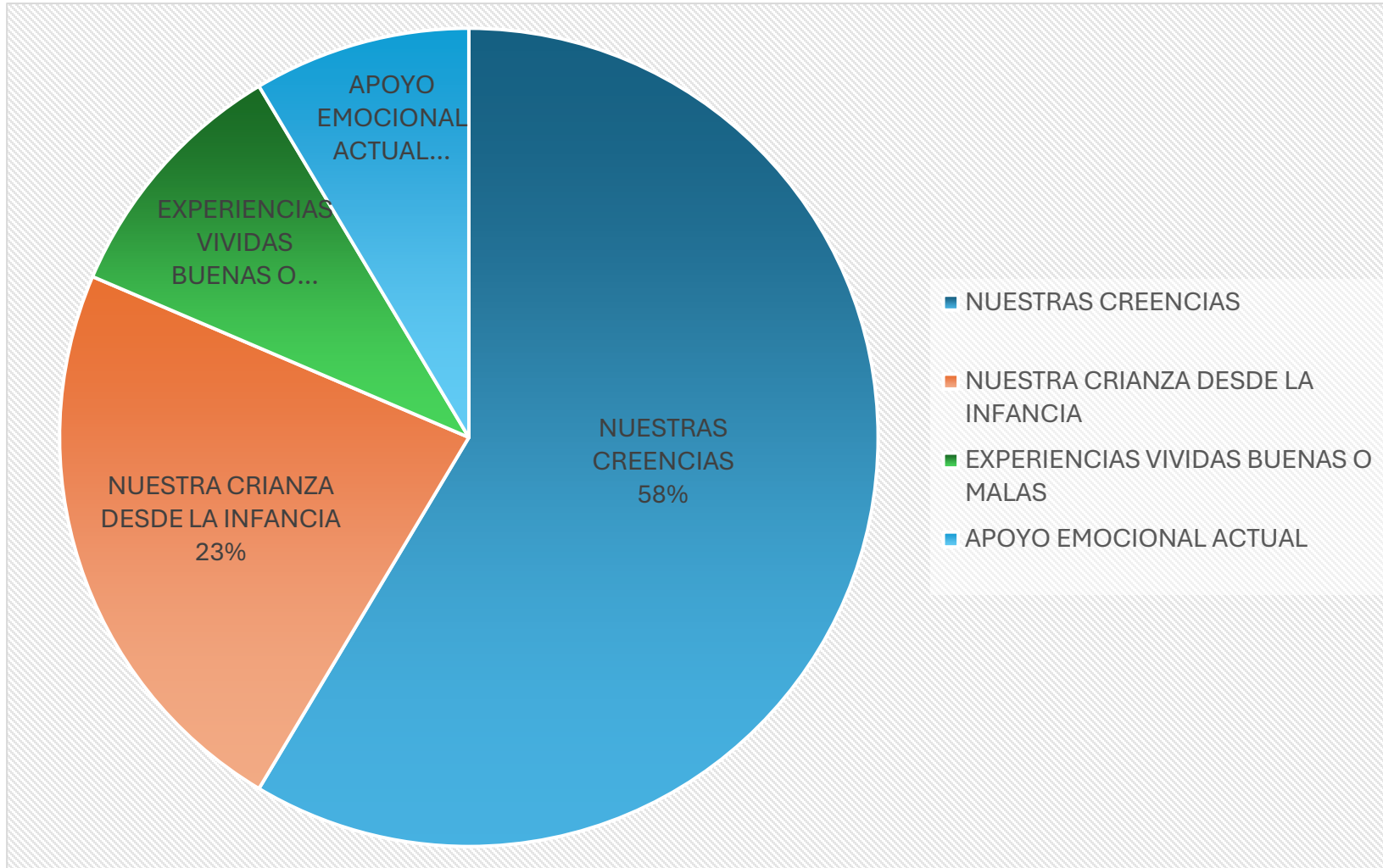


A woman in a white shirt is shown from the chest up, looking upwards. She is holding a glowing blue brain in her left hand and a glowing orange heart in her right hand. The background is a soft, out-of-focus grey.

LIDERAZGO EMOCIONAL EN LA IGLESIA

JENIFER FLORES
22 DE FEBRERO DEL 2026

Las influencias en la Inteligencia Emocional han sido muy estudiadas en los últimos diez años. Nuestra composición genética desempeña un pequeño papel. nuestras emociones se derivan en gran parte de nuestras creencias.



*Esta grafica a sido creada con el fin de mostrar visualmente pero son solamente porcentajes calculados para dar una idea al receptor

Un ejemplo que podemos encontrar en las escrituras sobre como nuestras creencias influyen de gran manera en nuestras vidas es en el libro de Hechos 16:22-25 nos muestra como dos personajes bíblicos que les habían rasgado sus vestidos y los habían azotado, los habían puesto en un calabozo con cepo en sus pies y con todo esto seguimos leyendo y dice la palabra que en ese estado ellos a media noche oraban y cantaban himnos a Dios. Vemos como estos personajes bíblicos no están siendo llevados por sus emociones si no ellos someten las emociones y es tanta la confianza que ellos tiene en Dios que aun cuando podían escapar sabían que no era lo correcto y por eso se quedan ahí y gracias a la buena conducta de ellos y a controlar sus emociones el resultado fue que una familia completa llego a los pies de Cristo.



PENSAMIENTO



Vuestros pensamientos han de ser sujetos a la voluntad de Dios y vuestros sentimientos puestos bajo el control de la razón y la religión. La imaginación no nos fue dada para permitir que anduviera desbocada siguiendo su propia voluntad, sin que se hiciera esfuerzo alguno para restringirla o disciplinarla. Si los pensamientos son malos, los sentimientos también lo serán, y los pensamientos y sentimientos combinados constituyen el carácter moral de la persona.

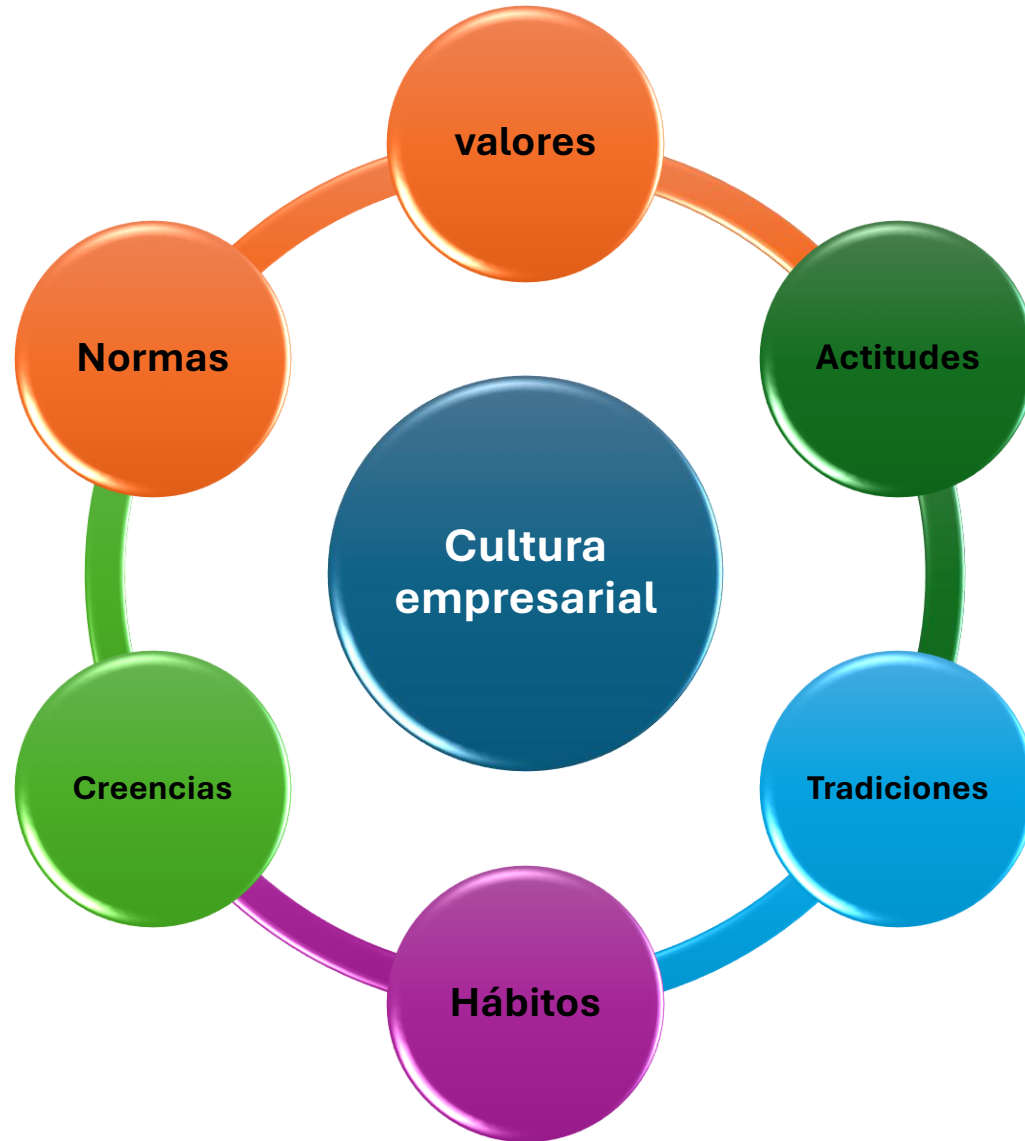


CONDUCTA



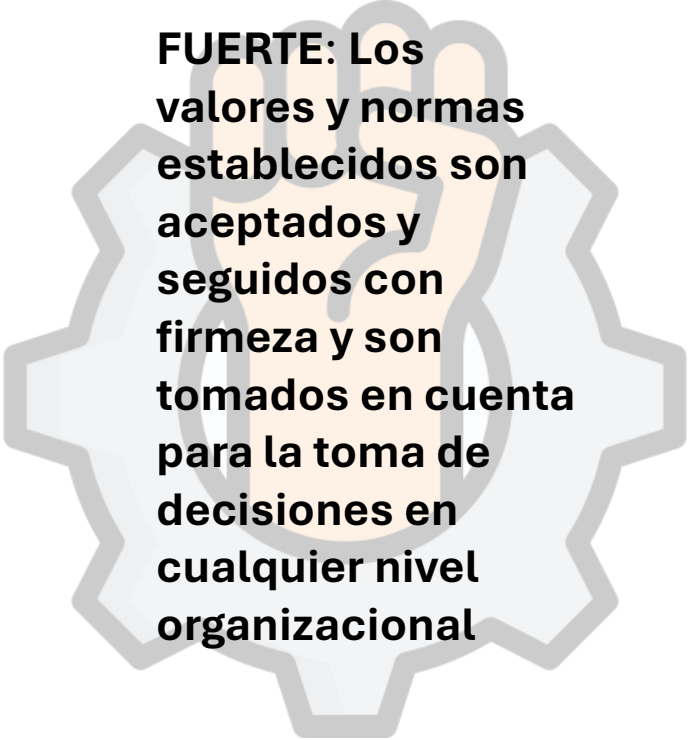
EMOCION



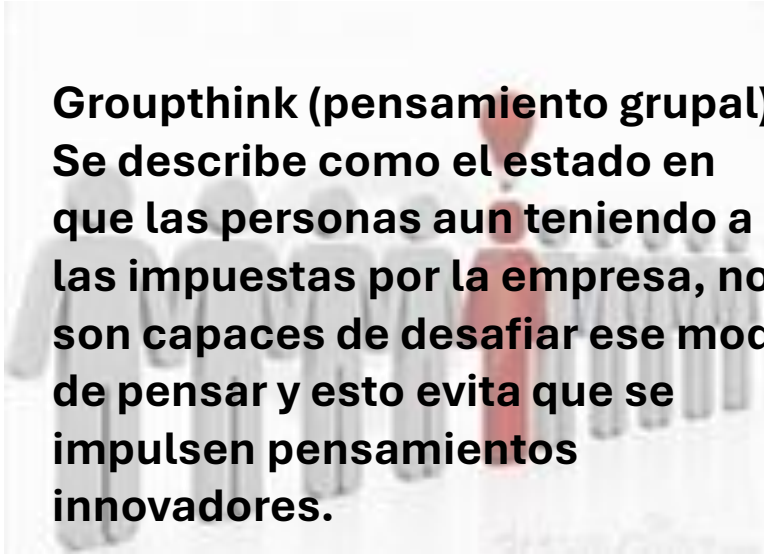


**La cultura empresarial
también se denomina
cultura corporativa o
cultura organizacional.**

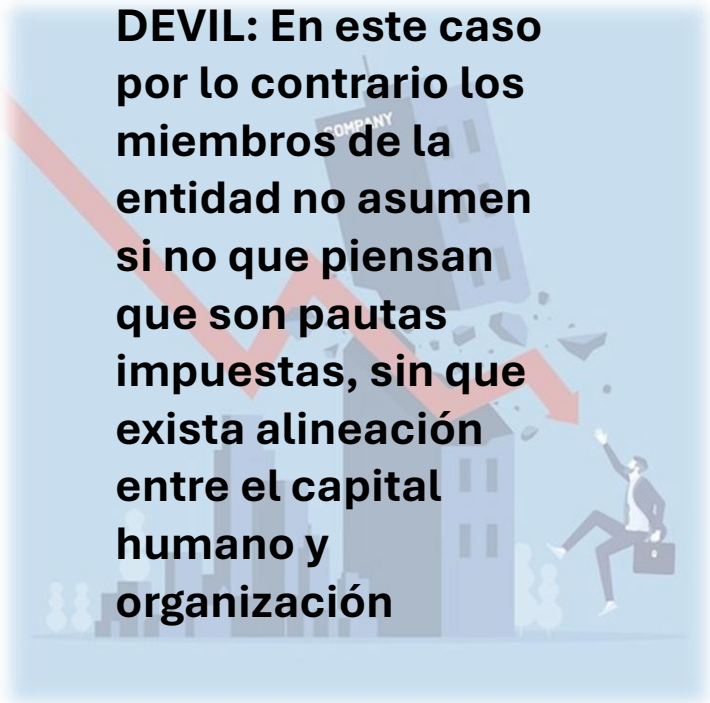
CLACIFICACION DE CULTURA EMPRESARIAL



FUERTE: Los valores y normas establecidos son aceptados y seguidos con firmeza y son tomados en cuenta para la toma de decisiones en cualquier nivel organizacional

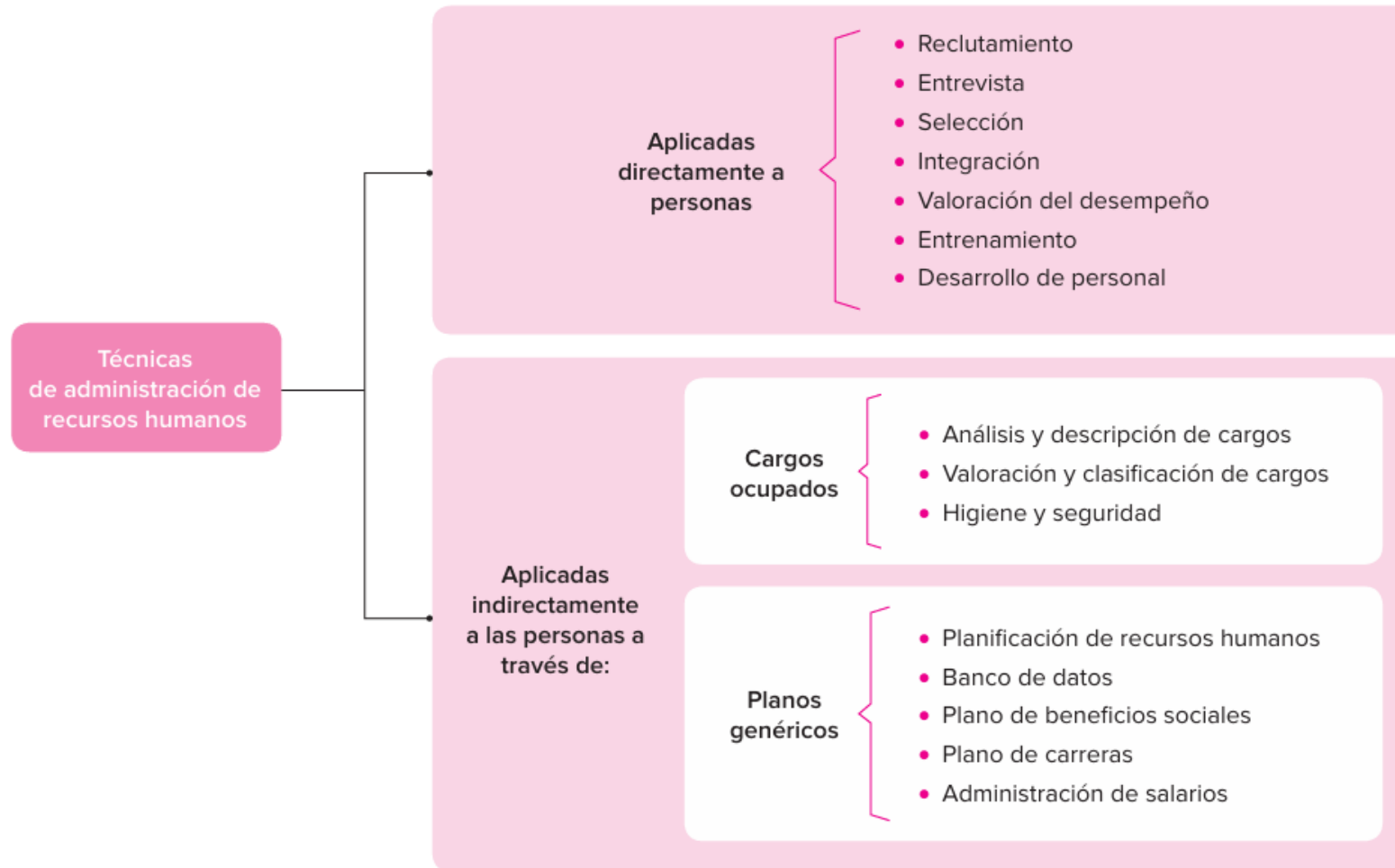


Groupthink (pensamiento grupal)
Se describe como el estado en que las personas aun teniendo a las impuestas por la empresa, no son capaces de desafiar ese modo de pensar y esto evita que se impulsen pensamientos innovadores.



DEVIL: En este caso por lo contrario los miembros de la entidad no asumen si no que piensan que son pautas impuestas, sin que exista alineación entre el capital humano y organización

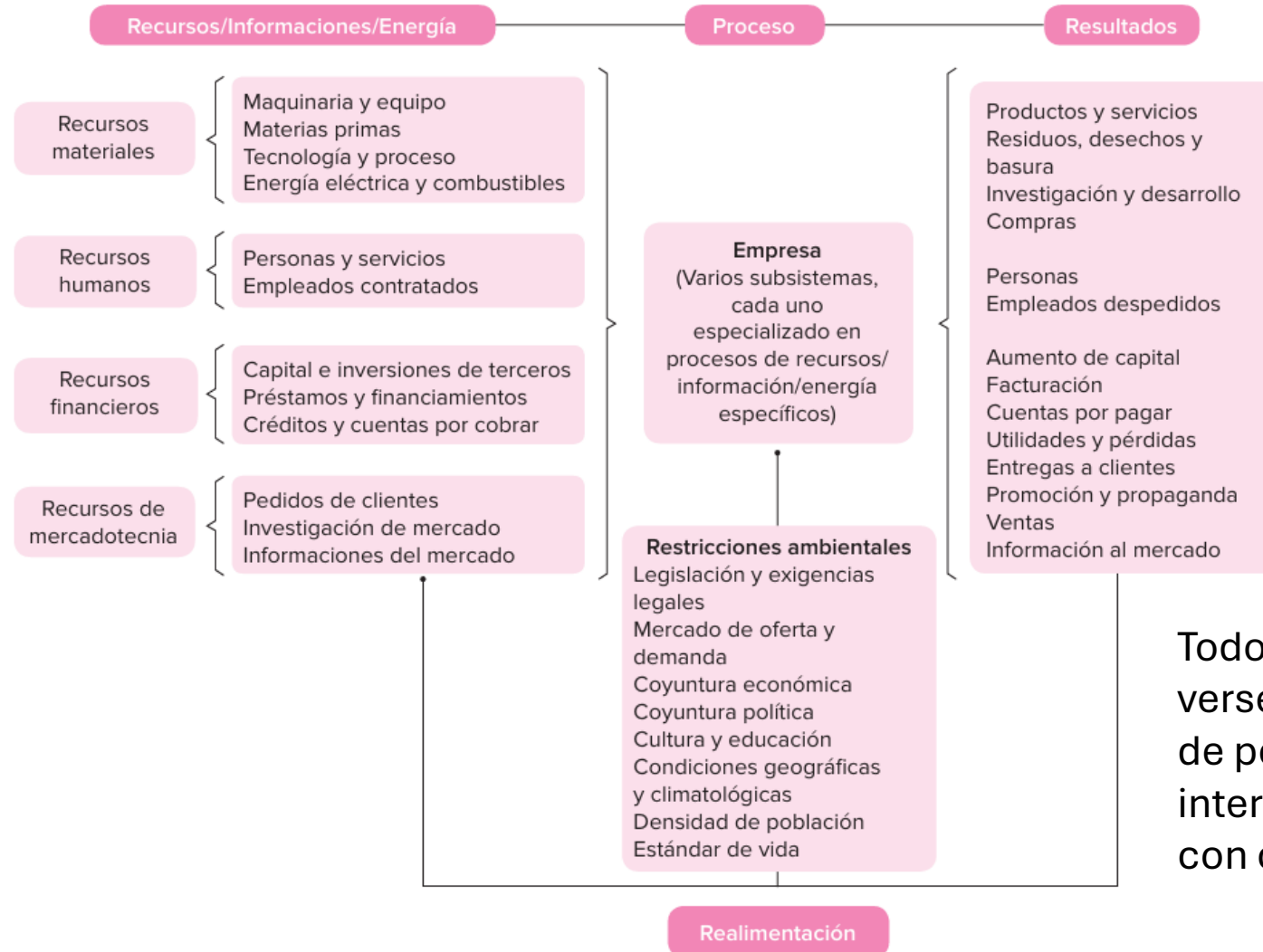
LA ADMINISTRACION DE LOS RECURSOS HUMANOS



EVOLUCION HASTA LOS EQUIPOS DE GESTIO DE TALENTO

	Industrialización clásica	Industrialización neoclásica	Era de la información
Periodo	1900-1950	1950-1990	Después de 1990
Estructura organizacional predominante	Funcional, burocrática, piramidal, centralizada, rígida e inflexible. Énfasis en las áreas.	Matricial y mixta. Énfasis en la departamentalización por productos, servicios u otras unidades estratégicas de negocios.	Fluida y flexible, totalmente descentralizada. Énfasis en las redes de equipos multifuncionales.
Cultura organizacional	Teoría X. Orientada al pasado, a las tradiciones y a los valores. Énfasis en el mantenimiento del <i>status quo</i> . Valor a la experiencia.	Transición. Orientada al presente y a lo actual. Énfasis en la adaptación al ambiente.	Teoría Y. Orientada al futuro. Énfasis en el cambio y en la innovación. Valora el conocimiento y la creatividad.
Ambiente organizacional	Estático, previsible, pocos cambios y graduales. Pocos desafíos ambientales.	Intensificación de los cambios, que se dan con mayor rapidez.	Cambiante, imprevisible, turbulento.
Modo de tratar a las personas	Personas como factores de producción inertes y estáticos, sujetos a reglas y reglamentos rígidos que los controlen.	Personas como recursos organizacionales que necesitan administrarse.	Personas como seres humanos proactivos, dotados de inteligencia y habilidades, que deben motivarse e impulsarse.
Visión de las personas	Personas como proveedoras de mano de obra.	Personas como recursos de la organización.	Personas como generadoras de conocimiento y competencias.
Denominación	Relaciones industriales.	Administración de recursos humanos.	Gestión del talento humano.

GESTION DE TALENTOS



Todo sistema social puede verse en términos de grupos de personas ocupadas en el intercambio de sus recursos con ciertas expectativas.

ES POSIBLE USAR INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LA IGLESIA LOCAL O EN EL MINISTERIO

Creo que si es posible usar la inteligencia emocional en nuestra iglesia, Las mejores prácticas para la inteligencia emocional tienen que ver con liderar como Jesús. Somos sus embajadores, representándolo esto nos lo dice en (2 corintios 5:20)

La misión de Dios para cada uno de nosotros, junto con el Espíritu Santo, es llevar el evangelio al mundo y hacer avanzar el reino de Dios al reflejarlo. Cuando reflejamos a Cristo, estamos comunicando el fruto del Espíritu. La importancia del hombre no se mide por la posición de responsabilidad que ocupa sino por el espíritu cristiano que revela, Cuando somos transformados a la imagen de Cristo, imitadores de él, y estamos en un Espíritu, entonces hacer avanzar su reino es el resultado natural.