



SOY EL JEFE, ¿CÓMO CONTROLO MIS EMOCIONES?

Superar los propios obstáculos para no pagarlo con tu equipo

Cuando nos encontramos con un obstáculo, tenemos dos opciones, o derrumbarnos o tratar de superarlo. Si elegimos la segunda opción el camino a recorrer puede ser duro, pero, además de ayudar a madurar, servirá para no caer en la tentación de echar la culpa de tus males a los demás.

Ponernos en la piel de víctima es sencillo e injusto para los demás. Esa actitud debilita y predispone al fracaso. Si no sabes gestionar tus emociones, y diriges una empresa, ten cuidado con pecar al creerte el ombligo del mundo, porque creerás que solo tú tienes problemas y la ira y la frustración, te pueden llevar a tomar muy malas decisiones, como la de despedir a un buen trabajador.

1. El primer paso para aprender a controlar y gestionar tus emociones es conocerlas.

Dedícale el tiempo que necesites a identificarlas y a conocer cuáles son las emociones que te provocan las distintas situaciones a las que te enfrentas, tanto en el trabajo como en tu vida personal. Recuerda cómo te comportaste en situaciones concretas y medita sobre cómo te habría gustado hacerlo. ¿Te pusiste a la defensiva en aquel choque con un compañero de trabajo? ¿Te mantuviste callado en aquella conversación con tu jefe? Haz una lista con estos comportamientos y piensa cómo podrás enfrentarte a ellos la próxima vez.

2. La inteligencia emocional te ayudará a controlar y gestionar tus nervios.

Hay dos grupos de personas: Los primeros se bloquean cuando le invaden los nervios frente a una situación, ya que interpretan estos nervios como algo

negativo, como una señal de alerta o como un aviso de su cuerpo para salir de ahí. El otro grupo de personas son aquellos que interpretan esos nervios como excitación y ganas de hacerlo bien: una señal de motivación que hará que su ponencia, reunión o entrevista de trabajo sea un éxito. ¿A qué grupo perteneces?

3.Trabaja la inteligencia emocional... ¡en grupo!

Si la inteligencia emocional tiene enormes ventajas y beneficios en ti... ¡imagínate en todo un equipo! La inteligencia emocional consigue aumentar la confianza entre los miembros, el sentido de identidad de grupo y su efectividad... Es el engranaje perfecto que hace que el objetivo del grupo supere las expectativas. Descubre cómo mejorar las relaciones con tus compañeros de trabajo.

4.Tu autoestima, la base de la inteligencia emocional.

Una persona inteligente emocionalmente es aquella que confía tanto en los demás como en él mismo. Es aquella persona que aprende a expresar sus sentimientos de forma clara y que dedica esfuerzos a aprender de los demás. Que valora las ideas ajenas y que no tiene miedo a exponer las suyas. Estas son las 10 claves para aumentar tu autoestima en 30 días.

Los trabajadores a las órdenes de líderes más inteligentes emocionalmente son más efectivos y gozan de mejor salud que los que tienen jefes "mediocres" que, además de estrés laboral, pueden aumentar el riesgo de que sus empleados padezcan hipertensión o un ataque al corazón.

El buen líder no debe perder contacto con las corrientes emocionales que mueven a los equipos, así sabrá detectar la influencia de sus decisiones y captar los sentimientos inexpressados y articularlos en beneficio del equipo.

Un jefe de este tipo debe ejercer el liderazgo se debe buscando obtener el máximo partido de las capacidades emocionales que poseen los diferentes individuos que integran un determinado equipo, con objeto de establecer una buena interrelación.

La inteligencia emocional no es innata. Es cierto que se puede tener cierta predisposición a demostrar alguna de estas capacidades, pero, sin duda, las fortalezas del liderazgo resonante se adquieren. Ningún líder, no importa cuán sobresaliente, es fuerte en todas las competencias que integran las áreas fundamentales de la inteligencia emocional. Si deseas ser un líder capaz de desarrollar completamente todas estas competencias, son cinco los elementos clave que debes adquirir o potenciar.

1. Autoconciencia

Tener un profundo entendimiento de nuestras emociones, fortalezas, debilidades, necesidades e impulsos. Las personas con una fuerte

autoconciencia no son demasiado críticas ni tampoco tienen esperanzas irreales. Más bien, son honestas consigo mismas y con los demás.

Aquellos con un alto grado de autoconciencia reconocen cómo sus sentimientos los afectan a sí mismos, a otras personas y al desempeño en el trabajo. Así, una persona autoconsciente que sabe que las fechas límite despiertan lo peor de sí misma, planea su tiempo cuidadosamente y realiza su trabajo con anterioridad. Además, será capaz de trabajar junto con un cliente exigente. Entenderá el impacto de éste en su temperamento y las razones profundas de sus frustraciones. Una persona así entenderá que "las exigencias triviales del cliente nos apartan del verdadero trabajo que debe llevarse a cabo". Irá un paso más adelante y desplazará su furia hacia algo más constructivo.

La autoconciencia se extiende al entendimiento que cada persona tiene de sus valores y metas. Una persona altamente autoconsciente sabe hacia dónde se dirige y por qué, y por ello es capaz de ser firme a la hora de declinar una oferta de trabajo tentadora en el aspecto financiero que no es acorde con sus principios y metas de largo plazo. ¿Cómo puede uno reconocer la autoconciencia? En primer lugar, ésta se presenta como desprejuiciación y habilidad para evaluarse a sí mismo en forma realista. Las personas con alta autoconciencia son capaces de hablar en forma abierta y precisa acerca de sus emociones y del impacto que éstas tienen en su trabajo.

2. Autorregulación

Los impulsos biológicos de la autorregulación manejan nuestras emociones. No los podemos dejar de lado, pero sí podemos hacer mucho para manejarlos. La autorregulación, que es como una conversación interna continua, es el componente de la inteligencia emocional que nos libera de ser prisioneros de nuestros sentimientos. Quienes están comprometidos con esta conversación sienten mal humor e impulsos emocionales, pero encuentran la manera de controlarlos y canalizarlos en forma útil.

Un ejecutivo que posea el don de la autorregulación, ante el fracaso de su equipo en una presentación a la junta directiva de la empresa, no reacciona con ira y frustración. Al contrario, es capaz de enfrentar la situación de manera exitosa.

Un jefe con esta cualidad escogería cuidadosamente sus palabras, reconociendo el pésimo desempeño del grupo, pero sin adelantarse a hacer juicios precipitados. Después reflexionaría sobre las razones del fracaso. Luego, llamaría a todo el equipo, expondría las consecuencias del incidente y presentaría sus sentimientos frente al hecho, terminando todo

con la presentación de un análisis del problema y una solución conveniente.

3. Motivación

Quienes tienen potencial para ser líderes se motivan por un deseo profundamente enraizado de tener logros, por el hecho mismo de alcanzarlos. Si está buscando líderes, ¿cómo puede distinguir aquellos que están motivados por el impulso del logro y los que están movidos por recompensas externas? La primera señal es una pasión por el trabajo mismo: estas personas buscan desafíos creativos, les encanta aprender y se enorgullecen del trabajo bien hecho. También despliegan una incansable energía para hacer mejor las cosas.

Personas con este tipo de energía a menudo parecen impacientes con el statu quo. Son muy persistentes con cuestionamientos acerca de por qué las cosas se hacen de una forma y no de la otra; y están ansiosas por explorar nuevos enfoques en su trabajo. Esta historia ilustra otras dos cualidades comunes de las personas que están orientadas al logro.

Siempre quieren incrementar su nivel de desempeño y siempre quieren tener registros de ese nivel. Durante las evaluaciones de desempeño, las personas con alta motivación suelen pedir a sus superiores que les exijan más. Claro está, un empleado que combine la autoconciencia con la motivación interna reconocerá sus límites, pero no por ello se transará por objetivos que son demasiado fáciles de cumplir.

4. Empatía

De todas las dimensiones de la inteligencia emocional, la empatía es la más fácil de reconocer. Pero cuando se trata de negocios, raramente se oye que las personas son elogiadas o recompensadas por su empatía. La palabra misma parece alejada de la vida de los negocios y fuera de lugar entre las duras realidades del mercado. Pero la empatía no tiene que ver con aquel sentimentalismo del estilo de "yo estoy bien, tú estás bien".

Para un líder, la empatía no significa adoptar las emociones de otros como propias y tratar de complacer a todos. Esto sería una pesadilla y haría la acción imposible. Por el contrario, empatía significa considerar los sentimientos de los empleados, junto con otros factores, en el proceso de tomar decisiones inteligentes.

5. Habilidades sociales

Las habilidades sociales no son tan sencillas como parecen. No es sólo una cuestión de ser amistoso, a pesar de que las personas con altos niveles de habilidades sociales rara vez no lo sean. Por el contrario, la habilidad social

es amistad con un propósito: conducir a las personas hacia la dirección que se desee, ya sea un acuerdo para una nueva estrategia de marketing o entusiasmo frente a un nuevo producto.

Las personas con habilidades sociales tienden a tener un amplio círculo de conocidos y tienen un don para despertar simpatía. Esto significa que trabajan conforme a la suposición de que nada importante se puede hacer solo. Estas personas tienen una red de conocidos lista para ser activada cuando es necesario.

Algunas veces, la habilidad social se manifiesta en formas diferentes a como lo hacen los otros componentes de la inteligencia emocional. Por ejemplo, algunas veces puede pensarse que las personas con habilidades sociales no hacen nada en su trabajo. Parecen más bien estar charlando en los pasillos con los colegas, en lugar de estar conectadas con sus verdaderos trabajos. Estas personas piensan que no tiene sentido limitar arbitrariamente el alcance de sus relaciones. Tejen amplios lazos, pues saben que en estos tiempos pueden necesitar la ayuda de personas que empiezan a conocer.

Mejor ser una persona fuerte que un jefe autoritario

Saber afrontar las circunstancias difíciles no es una cualidad innata, se adquiere con el tiempo. Para conseguirlo y ser un líder o sencillamente un buen jefe, sólo hay que seguir estos pasos:

- **Mantener la calma.** Aunque la situación por la que estés atravesando sea grave, perder los nervios no ayudará a que mejore y tal vez, acabes siendo injusto con un tercero, además de no poder solucionar la cuestión de una forma eficaz.
- **Ser realista. Ponerse siempre en lo peor es propio de muchas personas.** Pero es tan contraproducente como pensar que todo va a salir de maravilla. Gestionar la situación que nos preocupa de manera realista y procurar no realizar valoraciones subjetivas, tal vez no solucione lo que nos angustia, pero tampoco nos hará sufrir de manera extra.

Un mal día lo tiene cualquiera, pero cuando estás al frente de una empresa, proyecto, equipo..., sería importante contar hasta tres, e incluso hasta diez antes de tomar una decisión de la que después nos podemos arrepentir.