



INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL TRABAJO:

EL VALOR DEL LIDERAZGO

No sólo resulta un factor decisivo a la hora de ascender a un puesto directivo, sino que puede marcar la diferencia en los resultados del proceso de selección de personal para cubrir un puesto vacante en plantilla.

La inteligencia emocional en el trabajo resulta fundamental por una razón indudable, si esto no sucede la comunicación dentro de los equipos de trabajo y las organizaciones pueden obstruirse, ocurren fallas y conflictos, se deterioran las relaciones interpersonales y esto acaba afectando negativamente al nivel de productividad dentro de la organización.

Las emociones son comunes en el trabajo, comunes y necesarias. Habitualmente, las más habituales son: satisfacción, entusiasmo, confianza, alegría, pesimismo, enojo, desesperación, orgullo, miedo, ansiedad, incertidumbre y muchas otras. Comencemos por aclarar qué es la inteligencia emocional. Se trata sencillamente de la capacidad de una persona para gestionar sus propias emociones (inteligencia emocional intrapersonal) y las emociones de los demás (inteligencia emocional interpersonal).

El liderazgo es una capacidad que todos deberíamos potenciar, porque seguramente en alguna ocasión tendremos la oportunidad de ponerla en práctica como empresarios, como padres, como maestros, como terapeutas, etc. Por lo tanto, es necesario que tengamos en cuenta las implicaciones que la inteligencia emocional tiene para jugar este papel para desarrollar las capacidades necesarias. Teniendo en cuenta que las emociones son el motor en cualquier acción de cualquier persona, se expresen con mayor o con menor intensidad, queda claro la influencia de la inteligencia emocional en el trabajo.



Los buenos líderes son aquellos que nunca pierden el control, que se enfrentan a sus retos dejando a un lado sus problemas personales y confían plenamente en sí mismos. Demuestran su inteligencia emocional en el liderazgo y se reconocen porque escuchan a los suyos y son comunicativos y porque se informan antes de tomar decisiones, valorando seriamente sus posibles repercusiones. Así, la inteligencia emocional juega un papel fundamental en liderazgo.

Vamos a ver cómo estas capacidades de gestionar las emociones propias y las de los demás pueden influir en el trabajo de una persona.

Autoconocimiento

El autoconocimiento es la capacidad de conocer cómo las emociones funcionan en uno mismo. Hay personas en las que el estrés se manifiesta a través de mareos y hay personas en las que se manifiesta sencillamente con un ligero calor. Volverse consciente de estos aspectos ayuda a desarrollar el autoconocimiento.

Si sabemos cómo funcionan las emociones en nuestro cuerpo, sabremos cómo, por qué y cuánto nos afectan, qué situaciones las provocan y cómo evitar que emociones como el estrés o la frustración nos impidan realizar nuestro trabajo.

Autocontrol

Una vez que una persona se conoce a sí misma, puede controlarse, pero no al revés. Por eso el autoconocimiento es previo al autocontrol.

Por tanto, la inteligencia emocional en el trabajo exige primero que una persona sepa cómo y por qué le afecta el estrés y después cómo controlarlo, por ese orden. Esto se aplica a todas las emociones dolorosas: frustración, rabia, abatimiento, desmotivación, etc.

Imagina cómo sería una persona que no controla su nerviosismo o su ira en el momento de una reunión comercial con un cliente.

Empatía:

La empatía implica saber qué sienten otras personas y conocer cómo le afecta una emoción determinada. Sin embargo, como decíamos, solo puede alcanzarse si la inteligencia emocional intrapersonal está bajo control. Si una persona no sabe descubrir sus propias emociones, difícilmente podrá detectar las de los demás.

Piensa en lo que la empatía supone para la inteligencia emocional en el trabajo. Una persona empática puede descubrir con facilidad si un cliente se sienta inseguro, nervioso o si desconfía de algo. Y esto, obviamente, es una información excelente para llegar al segundo escalón de la inteligencia emocional interpersonal, que veremos a continuación.

Gestión Social:

Si somos personas empáticas, una vez que hemos descubierto lo que la otra persona siente, podremos influir en sus emociones. La gestión social es el equivalente en interpersonal del autocontrol y de la automotivación: ayudar a otras personas a controlar sus emociones dolorosas e impulsarles a potenciar sus emociones placenteras, motivándoles.

INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL LIDERAZGO

Las personas que son capaces de influir en los demás tienen una excelente capacidad de gestión social. Los profesionales motivadores, persuasivos, seductores, que generan confianza, que cierran una gran cantidad de acuerdos comerciales, favor suyo de por parte de la empresa. Son personas que han desarrollado su inteligencia emocional en el trabajo de forma exitosa y pragmática. Sin embargo, no debes olvidar que han podido desarrollar su capacidad de gestión social gracias a haber entrenado antes su inteligencia emocional intrapersonal y destacando la inteligencia.

Hay una serie de aspectos fundamentales que condicional la inteligencia emocional en el liderazgo. Son los siguientes:



Conciencia de sí mismo

Si eres consciente de ti mismo y siempre sabes cómo te sientes, sabrás cómo tus emociones y tus acciones pueden afectar a las personas que te rodean. Ser consciente de uno mismo cuando se está en una posición de liderazgo también significa tener una imagen clara de tus fortalezas y debilidades, y significa comportarse con humildad.

¿Cómo mejorar la conciencia de uno mismo?

Manteniendo un diario que ayuda a mejorar la autoconciencia. Si empleas unos pocos minutos cada día para escribir tus pensamientos tendrás a un mayor grado de conciencia de ti mismo.

Reduciendo la velocidad en momentos de ira u otras emociones fuertes para examinar por qué. No importa la situación, siempre se puede elegir cómo reaccionar ante ella.

Autorregulación

Los líderes que se autorregulan de forma eficaz no atacan verbalmente a otros, ni toman decisiones apresuradas o emocionales. Tampoco consideran a las personas como estereotipos ni comprometan sus valores.

La autorregulación es lo que ayuda a mantener el control. Este elemento de la inteligencia emocional, según Goleman, cubre también la flexibilidad y el compromiso de un líder con la responsabilidad personal.

¿Cómo se puede mejorar la capacidad para autorregularse?

Conoce tus valores dedicando algún tiempo a examinar tu «código ético». Si sabes lo que es más importante para ti no tendrás que pensar dos veces cómo enfrentarte a una decisión moral.

Hazte responsable sin culpar a los demás cuando algo te salga mal. Admite tus errores y haz frente a las consecuencias, cualesquiera que sean.

Practica con calma situaciones difíciles para saber reaccionar cuando tengas la oportunidad y para administrar tus emociones adecuadamente.

Motivación

Los líderes motivados trabajan de forma constante hacia sus objetivos y tienen estándares muy altos para la calidad de su trabajo.

¿Cómo puede mejorar su motivación?

- Examina por qué haces lo que haces. Es fácil olvidar lo que realmente te gusta o el motivo que te empuja a hacer las cosas. Por lo tanto, toma algún tiempo para recordar por qué quieres hacer las cosas. Revisa y actualiza tus objetivos.

- Conoce tu postura y por qué estás tan motivado
- Sé optimista y busca lo bueno, independientemente de los problemas. La adopción de esta forma de pensar puede llevar práctica, pero merece la pena el esfuerzo. Cada vez que te enfrentas a un reto, o incluso un fallo, trata de encontrar al menos una cosa buena acerca de la situación.

¿CÓMO SE TRADUCE A NIVEL LABORAL UN BUEN LIDERAZGO?

Goleman también abordó ciertos factores a través de los cuales podemos hacernos una idea sobre si existe un buen liderazgo dentro de una empresa:

Libertad. El sentimiento o percepción de libertad que tienen los trabajadores para aportar ideas e innovar. Si el trabajador se siente escuchado se sentirá valorado. Si se siente escuchado y valorado, es una señal de que se está ante un buen líder.

Responsabilidad. El grado de responsabilidad que siente un trabajador en su puesto de trabajo. Si se trata de un buen líder, hará que todos se sientan responsables y valiosos en sus puestos de trabajo.

Calidad de trabajo. El nivel de la calidad del trabajo que llevan a cabo los trabajadores es también un indicador sobre la calidad del líder.

Compensaciones. Si normalmente reciben compensaciones por el rendimiento y/o cómo se perciben esas recompensas. ¿Sienten los trabajadores que se valora su trabajo? ¿Sienten que está recompensado?

La compañía. Nivel de claridad sobre la misión y los valores de la compañía.

Compromiso. Nivel de compromiso que tienen los trabajadores hacia un objetivo común.

INTELIGENCIA EMOCIONAL, ATRIBUTO IMPRESCINDIBLE

Aunque se requiere un alto desarrollo de inteligencia emocional en todos los empleados y departamentos de la empresa, son los responsables de recursos humanos y los trabajadores de este departamento los que más claramente han de potenciar este atributo.

El modo en el que los individuos se sienten en cada momento tiene una influencia muy importante en su comportamiento laboral. Los sentimientos son un factor preponderante en el mundo del trabajo y desde recursos humanos han de diseñarse estrategias que ayuden a desarrollar ambientes positivos de trabajo, para ello resulta clave la inteligencia emocional en el trabajo.

Las empresas son el lugar perfecto para promover el aprendizaje de competencias en inteligencia emocional. Los expertos coinciden en que hoy día es mucho más fácil

escalar posiciones en las organizaciones si se adquieren altos gados de inteligencia emocional.

Las personas que desarrollan esta capacidad no sólo ven aumentadas su capacidad productiva, sino que además mejoran su autoestima, su salud física y se reduce el absentismo laboral. También mediante el desarrollo emocional se potencia la capacidad de liderazgo dentro de las organizaciones.

COMO USAR LAS INTELIGENCIA EMOCIONAL

La Inteligencia Emocional En El Trabajo: Cómo Utilizarla Para Conseguir Empleo

Para poder utilizar la inteligencia emocional en el trabajo, primero es necesario conseguirlo. Así, la inteligencia emocional es una habilidad fundamental para conseguir un empleo.

Hoy en día, conseguir «un puesto de trabajo interesante» no depende sólo de las habilidades «duras», sino que nuestro éxito estará marcado por la empatía, la forma de comunicarnos o las habilidades sociales. Debido a la gran competencia existente en el mercado laboral, la decisión que tome el departamento de recursos humanos podría estar más influenciada por las emociones (suyas y nuestras) que por nuestro currículum.

Por otra parte, la autorregulación también será fundamental durante nuestra búsqueda de empleo. Sin ella, no seremos capaces de perseverar ante los primeros rechazos, lo que nos desmotivará y dificultará todavía más la tarea de conseguir un empleo que nos guste.

La Inteligencia Emocional En El Puesto De Trabajo

Ahora bien, el uso de la inteligencia emocional en el trabajo no acaba cuando ya lo hemos conseguido. Por el contrario, en un entorno tan desafiante como las empresas modernas, las cinco habilidades descritas por Goleman son fundamentales. Además, lo son tanto para nuestro desempeño como para nuestro bienestar emocional.

A pesar de que nos encontramos dentro de la media, en España un 30% de los trabajadores dice sentirse insatisfecho con su ocupación. Aunque, por supuesto, hay muchos factores que pueden influir en esta cifra, sin duda la falta de inteligencia emocional tiene una buena parte de responsabilidad en que este dato sea tan alto:

- ¿Cómo vamos a elegir un trabajo que nos guste... si no nos entendemos? (autoconocimiento).
- Cuando algo nos salga mal, ¿dejaremos que sea la apatía la que se haga con el timón de nuestras vidas o saldremos adelante? (autorregulación, motivación).

- ¿Seremos capaces de entender a nuestros compañeros y llevarnos bien con ellos a pesar de las diferencias que podamos tener con ellos? (empatía, habilidades sociales).

Inteligencia Emocional Para Directivos

Por último, ¿qué pasa si diriges a un equipo de trabajo? Podríamos pensar que entonces los que necesitan inteligencia emocional son ellos, ¿verdad?

Nada más lejos de la realidad. Para un jefe o un directivo, las capacidades de motivar a sus empleados y de entender cómo se sienten son fundamentales a la hora de conseguir un entorno de trabajo agradable. Sin ellas, no podremos convertirnos en el líder que sea mejor para el grupo, por lo que tendremos toda clase de problemas con nuestros compañeros.

« Convertirnos en el líder que sea mejor para el grupo, por lo que tendremos toda clase de problemas con nuestros compañeros.

«El liderazgo no es sinónimo de dominación, sino el arte de convencer a la gente de que colabore para alcanzar un objetivo común». -Daniel Goleman-