



## FACTORES PARA NUTRIR TU INTELIGENCIA EMOCIONAL

Todos hemos oído hablar de ese concepto tan actual que es la inteligencia emocional. Pero ¿realmente sabemos lo que implica en lo relativo al entorno profesional? ¿Somos conscientes de la importancia de la inteligencia emocional en el trabajo?

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). 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.

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.

---

- Automotivación

Una vez que somos capaces de controlar las emociones dolorosas que experimenta nuestro cuerpo, podremos potenciar las emociones placenteras. Hablamos de motivación, pasión, ilusión, ganas.

Estas emociones solo pueden manifestarse si las dolorosas están controladas. El cerebro humano evolucionó para evitar primero el dolor y, cuando este se encuentra lejos, acercarse al placer.

Es decir, que el cerebro de una persona estresada o desmotivada estará centrado en mitigar esas emociones dolorosas y no podrá centrarse en realizar un trabajo con ilusión, entregar una sonrisa sincera y una conversación alegre a un cliente o generar ideas creativas. Un nuevo ejemplo de cómo influye la inteligencia emocional en el trabajo.

Estos tres pasos, autoconocimiento, autocontrol y automotivación, forman lo que se conoce como inteligencia emocional intrapersonal. Una vez que

esta se encuentra estable, podemos pasar a la inteligencia emocional interpersonal.

- 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.

Está claro que 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, etc. 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.

*Ahora ya conoces los pasos para desarrollar la inteligencia emocional en el trabajo. De ti depende empezar a recorrer el camino.*

Un verdadero profesional necesita desarrollar habilidades para gestionar sus emociones y aportar al equilibrio de su ambiente de trabajo. En este artículo te

contamos cómo la inteligencia emocional afecta el desempeño laboral individual y colectivo dentro de una empresa, así como algunos tips para cultivarla.

## ¿Qué es la inteligencia emocional?

La inteligencia emocional es un conjunto de habilidades que nos permiten identificar y manejar nuestras emociones para mantener niveles adecuados de motivación y autoestima, lograr un estado de ánimo positivo y nos ayuda a concentrarnos en la resolución de problemas; es decir nos permiten alcanzar el bienestar emocional general.

Pero, la inteligencia emocional no se trata solo de nosotros, sino también de nuestra relación con los demás. Esto implica desarrollar un alto nivel de empatía y una adecuada gestión de nuestras relaciones interpersonales, un factor que es vital dentro de una empresa.

¿Por qué la Inteligencia Emocional es importante en el ámbito laboral?

Alguna vez te has cuestionado ¿qué hay detrás de un mal clima laboral, altas tasas de problemas de salud, ausentismo y rotación continua de personal? La revista Entrepreneur destaca que un sin número de investigaciones descubrió que el coeficiente intelectual no es un predictor eficiente de rendimiento laboral. Si bien la agilidad mental y cognitiva son importantes, se ha demostrado que la eficiencia y éxito de un equipo de trabajo en realidad están dirigidos por sus habilidades emocionales.

Tomemos el caso del líder de una empresa. Cuando el líder ha desarrollado su inteligencia emocional, existen altas probabilidades de que genere un ambiente laboral que facilite el trabajo en equipo con sus trabajadores, proveedores y clientes. Al contrario, cuando el líder de una empresa tiene bajos niveles de inteligencia emocional generará inestabilidad, baja disposición a la colaboración, hostilidad, estrés y con ello altísimos índices de enfermedad, ausentismo y rotación de personal. Incluso, proveedores o clientes podrán desistir de trabajar con una empresa debido a un trabajador tóxico.

## ¿Cómo desarrollar la inteligencia emocional en el trabajo?

### 1. Tómate el tiempo para analizarte

Desarrolla un profundo autoconocimiento sobre tus debilidades, necesidades y emociones. De esta manera podrás distinguir aspectos de tu

vida personal y profesional que despiertan lo peor de ti y afectan tu rendimiento. Además, te concentrarás en buscar soluciones con anticipación. Finalmente, esto se traduce en una gestión adecuada de tus niveles de energía y concentración en el trabajo.

## 2. Ejercita tu empatía

Una vez que hayas avanzado en tu autoconocimiento y logres identificar tus emociones, también se te hará mucho más fácil identificarlas en otras personas. Además, es necesario que, al lidiar con un problema, practiques el escuchar sin juzgar y te preguntes ¿cómo me sentiría yo en la situación de esta persona? Al hacerlo evitarás decir y hacer cosas de las que te arrepentirás, desarrollarás mayor habilidad para encontrar soluciones y promoverás un ambiente de colaboración.



## 3. Desarrolla nuevos hábitos

La ciencia ha demostrado que las emociones son altamente contagiosas. El simple hecho de pedir las cosas con buena actitud tiene un efecto directo en tu ambiente de trabajo. Las probabilidades serán que tu equipo empiece a replicar estas actitudes positivas. Así mismo, el hablar abiertamente y con cortesía sobre un problema generará mayor confianza en tu equipo para comunicarse.

## 4. Comunícate asertivamente

La inteligencia emocional no se trata solo de promover las emociones positivas. Existen ciertas situaciones en las que necesitarás poner límites. Sin embargo, esto no es una carta abierta para faltar el respeto a tus colaboradores cuando han cometido un error. Comunicarte asertivamente implica que busques el momento, el lugar y el tono adecuado para tratar con un problema. Es necesario que hables abiertamente sobre las consecuencias del error cometido tanto en el plano



profesional, así como emocional. Pero sobre todo se trata de enfocarte en la resolución de problemas.