



Gestión & Talento

Hugo Urdaneta Fonseca

hugo.urdaneta@hotmail.com / @huconsulting



PARA QUÉ SIRVE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

QUE ES LA INTELIGENCIA EMOCIONAL (IE)

Daniel Goleman, quien es conocido por ser uno de los principales impulsores del estudio de la IE la define como la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos, y los ajenos. Una persona emocionalmente inteligente es aquella que utiliza sus capacidades para conocerse el mismo, y conocer e interpretar las emociones de los otros.

Se puede decir que la IE es la integración de la inteligencia intrapersonal, o la capacidad de formar un modelo realista de uno mismo, y la inteligencia interpersonal, que permite reconocer y reaccionar ante las emociones de los demás.

POR QUE ES IMPORTANTE EL ESTUDIO DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

El éxito y bienestar de las personas, tanto en lo personal, profesional como laboral depende en gran medida de su relación con otras personas. Ahora bien, la buena

relación con las otras personas, dependerá de qué tan bien nos relacionemos con nosotros mismos.

En el mundo laboral, por ejemplo, por lo general nos contratan por la experiencia y la inteligencia académica y luego cuando nos despiden, por razones imputadas a nuestra actuación, por lo general es por culpa de la IE. Entonces no sería más práctico y rentable contratarnos también en base a nuestra IE.

EL PAPEL DE LAS EMOCIONES

Los seres humanos somos más emoción que razón, esto ha sido comprobado científicamente, cuando se escanea el cerebro en el momento de toma de decisiones importantes y negociaciones estratégicas, en los cuales se activan más las partes del cerebro relacionadas con procesos emocionales, que aquellas relacionadas con procesos racionales.

Hasta hora en el mundo ha predominado el modelo ra-

cional expuesto por figuras como Aristóteles y Platón, quienes definían al hombre como un ser racional, y que la grandeza de sus decisiones estaba en qué tan racional se era, y que tanto nos apartaba de las emociones. La cultura organizacional por lo general fomenta que coloquemos un escudo protector a nuestras emociones, ya que demostrar emociones, es signo de debilidad, o poco control. Emociones como la rabia, euforia, tristeza, pasión entre otras es mejor dejarlas para otras actividades fuera del ámbito laboral.

LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LA PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA (PNL)

Por el momento la PNL es lo más parecido a un manual de instrucciones del cerebro. Con el uso de distintas técnicas, la PNL nos permite conocer los mecanismos de cómo podemos programar nuestro cerebro, para que a través de nuestros sistemas de representación visual, au-

ditivo y kinestésico podamos entender y manejar los pensamientos y sentimientos, para generar emociones y estados de ánimo favorables, lo que lleva a conductas de bienestar y de éxito. Se trata de un círculo de bienestar, de lo que pensemos y sentimos, dependerán las emociones, y de éstas las conductas, y luego de las conductas dependerán las emociones, y de las emociones los pensamientos y sentimientos.

LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL LIDERAZGO

Nos hemos dedicado por mucho tiempo a desarrollar líderes racionales que han atrofiado sus capacidades para identificar sus propias emociones y las emociones de las personas con las cuales trabajan. Según el portal Management Journal algunas de las características de un mal líder están asociadas a fallas en la inteligencia emocional: el mal carácter, habilidades de comunicación pobres, abundancia de ego, orgullo y arrogancia, y poca

fluidez y flexibilidad a la hora de tratar con distintos asociados y situaciones.

No será líder quien se muestre torpe ante el manejo de las emociones que manifiestan las personas con las que trabajan.

Quien pretenda liderar no debe verse como alguien puramente racional carente de emociones, porque la gente sigue a quien se conecta emocionalmente, quien actúa transmitiendo emociones, quien habla con un discurso emocional, porque la razón al final termina siendo esclava de la emoción, adicionalmente quien no emociona no vende, y el liderazgo es venta.

Se requieren líderes que sean gestores de emociones; personas que identifiquen sus propias emociones, y que las gestionen de forma adecuada, que sepan dar respuesta y abordar emocionalmente un ataque de rabia, y los momentos de júbilo y los de llanto y tristeza.

Un gerente con poca inteligencia emocional buscará imponer los cambios al equipo, mientras que otro dotado de una adecuada inteligencia buscará que todos acepten el cambio entendiendo y actuando de acuerdo a las emociones de los integrantes del equipo.

Las emociones son el principal motor de cambio y transformación de una persona, de un equipo y de una organización o empresa. Y en los actuales momentos en donde la incertidumbre y los cambios profundos y rápidos están a la orden del día, los líderes que actúan en base al conocimiento de sus emociones y la de los demás podrán manejar mucho mejor la alineación con el cambio y su resistencia.

Hugo Urdaneta Fonseca.
Consultor Organizacional,
Coach, Especialista en
Recursos Humanos y
Relaciones Laborales.