



4. INTELIGENCIA EMOCIONAL APLICADA AL ENTORNO LABORAL

4.1. AUTOMOTIVACIÓN Y RENDIMIENTO

Cualquiera que haya tenido alguna vez un objetivo probablemente se dé cuenta inmediatamente de que simplemente tener el deseo de lograr algo no es suficiente. Alcanzar tal objetivo requiere la capacidad de persistir a través de obstáculos y resistir para seguir adelante a pesar de las dificultades. Esto es lo que llamamos automotivación.

La automotivación consiste en la habilidad para ilusionarnos y entusiasmarnos con el fin de satisfacer un deseo, objetivo o expectativa sin depender de otra persona o evento externo. Cuando la desarrollamos aprendemos a influir en nosotras mismas y de esta manera generarnos un entorno más propicio para desarrollarnos, independientemente de las circunstancias externas que estemos viviendo.

Para desarrollar la automotivación debemos prestar atención a lo siguiente:

- *Encuentra el sentido a lo que haces.* La mayoría de las veces solemos ver nuestro trabajo como un conjunto de tareas por las que recibimos una remuneración a final de mes y no prestamos tanta atención a la contribución que hacemos con nuestro trabajo. ¿Cuál es la trascendencia de aquello que haces? ¿Qué aporta tu trabajo? Si tu puesto no existiese ¿qué dejaría de hacerse? El encontrarle el sentido a lo que haces te ayudará a conectar con tu misión en el trabajo y te ayudará a implicarte y a comprometerte más con el proyecto.
- *Plantéate metas y objetivos alcanzables.* Cuando nos orientamos al logro y conseguimos obtener los resultados que nos hemos propuesto, crece la sensación de nuestra influencia en aquello que hacemos y eso nos da seguridad y nos anima nuevamente a perseguir resultados. Es importante, por tanto, que nos planteemos nuestras propias metas para mantenernos motivadas a superarnos y a desarrollarnos en nuestro puesto de trabajo.
- *Apóyate en tus fortalezas y logros.* Para notar que progresamos y que esto nos anime a seguir avanzando es importante que hagamos regularmente un análisis de nuestras fortalezas y logros. Este análisis y repaso nos ayudará a anclarnos en lo que somos buenas y en lo que nos sale bien.

Si quieres desarrollar tu automotivación, te animo a que reflexiones sobre estas tres cuestiones y las pongas en práctica. Cuando consigas integrarlas, te resultará más fácil mantener la motivación por ti misma.

4.2. HABILIDADES INTERPERSONALES APLICADAS A PERSONAS Y EQUIPOS

Aristóteles decía que cualquiera puede enfadarse, eso es algo muy sencillo. Pero enfadarse con la persona adecuada, en el grado exacto, en el momento oportuno, con el propósito justo y del modo correcto, eso, ciertamente, no resulta tan sencillo.

El liderazgo emocional es fundamental porque todas las personas actuamos por emociones y además éstas se contagian.

El entorno laboral requiere personas responsables de equipos que tengan capacidad de gestión y, además, capacidad de liderazgo.

El ejercicio del liderazgo se relaciona, fundamentalmente, con la capacidad de influir sobre el trabajo ajeno, facilitando el camino para que otras personas alcancen metas de manera satisfactoria. Se trata de facilitar en las personas el desarrollo de sus capacidades para que puedan, por sí mismas, ir superando las metas que consiguen alcanzar.

La empresa actual demanda profesionales que asuman riesgos en su ámbito de responsabilidad, que participen en la toma de decisiones y que sepan llevar a cabo los acuerdos que se adopten.

Trabajar en equipo no es trabajar juntas, ni pertenecer al mismo departamento, ni reunirse. Equipo significa interdependencia, es decir, convicción de viajar en el mismo barco.

Una empieza a hacer equipo cuando se convence de que es más competitiva y competente si existe una colaboración con las demás personas y la colaboración no es un gesto de generosidad o de dejación. Cada persona obtiene más beneficios para sí misma ayudando a que las otras personas obtengan también beneficios. La mejor manera de obtener es dar.

4.3. CÓMO TRABAJAR CON INTELIGENCIA EMOCIONAL

La Inteligencia emocional es clave en la gestión empresarial. Saber comunicar y escuchar, interpretar la comunicación no verbal, prestar atención a las necesidades de las personas del equipo... Si gestionamos bien nuestra inteligencia emocional tendremos mucho terreno ganado.

Si este aspecto de las empresas funciona correctamente, las ventajas que se pueden obtener son numerosas: una comunicación eficaz, bienestar de las personas empleadas consigo mismas y el entorno, buen ambiente laboral, motivación, mejora en el trabajo en equipo, mejores relaciones con la clientela...

Para evitar los efectos negativos y de pérdida de control del contexto de incertidumbre, competitividad y cambios constantes como realidad del entorno laboral, es importante que las personas que lideran los equipos favorezcan el entusiasmo y compromiso. En este sentido, es esencial que todas las personas integrantes de una empresa puedan funcionar juntas para que la inteligencia colectiva no se resienta.

Para que las personas trabajadoras se sientan entusiasmadas y comprometidas con su trabajo es esencial que en los planes de la compañía se establezca un equilibrio entre los aspectos humanos y financieros. Asimismo, la empresa debe estar dispuesta a estimular mejoras en el desempeño, potenciar las comunicaciones abiertas y el fortalecimiento de la confianza en todo el personal.

La clave a la hora de lograr una empresa emocionalmente inteligente se encuentra en el desarrollo personal de cada persona trabajadora, es decir, en la voluntad de cada una para el cambio y la mejora continua. Dicho de otra manera, para desarrollar la inteligencia emocional en la empresa, todas las personas integrantes deben desarrollar la suya propia, especialmente las personas que lideran los equipos.