

## INTELIGENCIA EMOCIONAL Y GESTIÓN DE EQUIPOS

Un estudio realizado por Gallup Organization a alrededor de 700 empresas y 2 millones de trabajadores de Estados Unidos evidenció que el tiempo de permanencia de un empleado en la empresa, así como su productividad, están determinados por su relación con su superior inmediato. Otro estudio realizado por Spherion mostró que tan solo un 11% de los empleados que califican a sus jefes como excelentes buscarían un empleo al año siguiente. Actualmente, se está estudiando el fenómeno bautizado como 'La Gran Renuncia', derivado de la pandemia del COVID-19 y por el que miles de trabajadores, principalmente en Estados Unidos, pero también en Europa, han renunciado a su puesto de trabajo. En este contexto, se habla cada vez con mayor fuerza y claridad sobre la importancia de cuidar el bienestar de las personas trabajadoras. Según Lee Cockerell, exvicepresidente ejecutivo de los parques de Walt Disney, las personas trabajadoras quieren que se les pague bien, se les forme bien y se les trate bien. Por ello, es fundamental que las personas que tienen equipos a su cargo reciban formación en inteligencia emocional.

La inteligencia emocional es un concepto definido por Mayer y Salovey como "una habilidad para percibir, asimilar, comprender y regular las propias emociones y las de los demás, promoviendo un crecimiento emocional e intelectual". Tal como indica Goleman y Cheriss, en su libro *Inteligencia emocional en el trabajo*, esta influye en la eficacia organizativa de la empresa en áreas tales como: contratación y conservación de la persona empleada, compromiso, estado de ánimo y salud del empleado, productividad y eficacia, entre otras.

Por ello, es primordial que las personas que tengan equipos a su cargo tengan formación en este aspecto y desarrollen y/o mejoren sus competencias en estas cuatro áreas:

1. **Conciencia emocional:** capacidad de saber lo que estamos sintiendo en un determinado momento y de utilizar nuestras preferencias para guiar una toma de decisiones basada en una evaluación realista de nuestras capacidades y en una sensación bien asentada de confianza en nosotros mismos.
2. **Regulación de las emociones:** manejar nuestras emociones para que faciliten la tarea que estemos llevando a cabo y no interfieran en ella; ser conscientes y demorar la gratificación en nuestra búsqueda de objetivos; ser capaces de recuperarnos prontamente del estrés emocional.
3. **Motivación:** utilizar nuestras preferencias más profundas para encaminarnos hacia nuestros objetivos, ayudarnos a tomar iniciativas, ser más eficaces y perseverar a pesar de los contratiempos y las frustraciones que se presenten.



4. **Habilidades socioemocionales:** ser capaces de construir redes sociales.
5. **Habilidades sociales:** manejar bien las emociones en las relaciones, interpretando adecuadamente las situaciones y las redes sociales; interactuar fluidamente; utilizar estas habilidades para persuadir, dirigir, negociar y resolver disputas; cooperar y trabajar en equipo.

Al mismo tiempo, no solo las personas con ciertas responsabilidades deben recibir capacitación en este aspecto. El ámbito laboral requiere una combinación entre las capacidades académicas y/o técnicas y el manejo de las emociones que la propia labor genere. Moon y Hur (2011) afirman que las personas con mayor inteligencia emocional pueden enfrentar de forma apropiada las situaciones que se les presentan en su lugar de trabajo y, como consecuencia, obtener mayores índices de satisfacción laboral, a diferencia de aquellas que no la tienen. Aquellas personas que tienen una mayor inteligencia emocional o trabajan para mejorarla poseen las siguientes capacidades:

- Observar y evaluar sus emociones y las de los otros.
- Regular sus emociones.
- Ser capaces de expresarlas oportunamente.
- Compartir sus dificultades oportunamente
- Poseer un estilo de afrontamiento adaptativo.
- Mantener una elevada motivación.
- Mantenerse perseverantes en el logro de metas.

Estas capacidades mencionadas son especialmente importantes en el entorno cambiante e incierto en el que actualmente desarrollan su labor tanto personas trabajadores que tienen equipos a su cargo como trabajadores base, ya que el capital humano es la parte más importante de cualquier organización.

## Fuentes

- Cherniss C., Goleman D. y Berris W. (2005) Inteligencia emocional en el trabajo: cómo seleccionar y mejorar la inteligencia emocional en individuos, grupos y organizaciones. Editorial Keiros.
- Olvera Y., Dominguez B. y Cruz A.(2002) Inteligencia emocional :manual para profesionales del ámbito de la industria. Plaza y Valdés.
- Portalo A. (2022) La Gran Renuncia (I): ¿por qué la pandemia ha sacudido el mercado laboral? Forbes. <https://forbes.es/economia/152055/la-gran-renuncia-eeuu/>
- Solano A.(2013) “ Inteligencia emocional en el trabajo: sus implicaciones y el rol de la psicología laboral”. Rev. Humanitas 10 (10) pp. 201-214.

Fecha: 11/07/2022

TE RECORDAMOS DE QUE DISPONES DE TODA LA INFORMACIÓN EN NUESTRA WEB  
[WWW.MUTUABALEAR.ES](http://WWW.MUTUABALEAR.ES)