

## Inteligencia Emocional aplicado al bienestar organizacional para empresas.

Un poco de Historia...

¿Cuál es el origen de la Inteligencia Emocional?

En 1983, Howard Gardner, en su libro *Inteligencias múltiples: la teoría en la práctica*, introdujo la idea de que los indicadores de inteligencia, como el cociente intelectual, no explican plenamente la capacidad cognitiva.

Esto se debe a que no tienen en cuenta ni la “inteligencia interpersonal” (la capacidad para comprender las intenciones, motivaciones y deseos de otras personas), ni la “inteligencia intrapersonal” (la capacidad para comprenderse uno mismo, apreciar los sentimientos, temores y motivaciones propios).

Pero fué Daniel Goleman, reconocido psicólogo estadounidense quien puso de moda el término «Inteligencia Emocional» en 1995 con la publicación del best-seller del mismo nombre.



Uno de los puntos principales de la inteligencia emocional es ser capaces de autogestionar nuestras emociones, un buen ejemplo visual, sería la película de Disney/Pixar: «**Del Revés**» (**Inside Out**), donde se representa de una manera gráfica y humorística como funciona nuestro cerebro a efectos emocionales

La gestión de las propias emociones y de las de los demás nos afectará en nuestro día a día como gestores.

Por ejemplo, un proyecto se puede desviar ligeramente y aún así ser considerado un éxito o lo contrario, podemos finalizar en tiempo, y coste, con la calidad esperada y que los interesados tengan la sensación de que el proyecto ha sido un fracaso.

Esto se debe en parte a **nuestra capacidad y a la de nuestro equipo de interrelacionarnos con los principales actores de una forma adecuada y emocionalmente inteligente.**

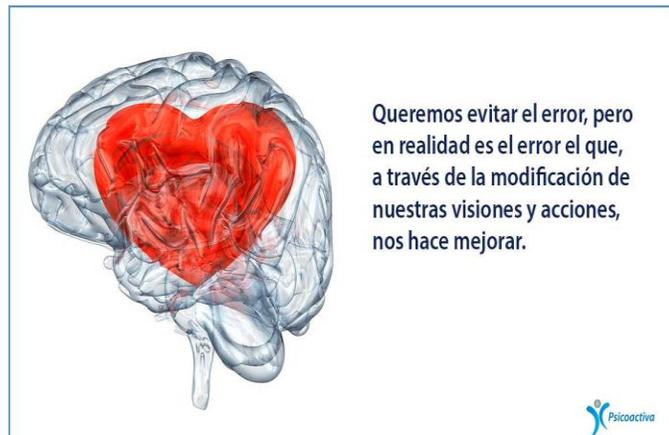
Esto es importante, dado que el éxito de un proyecto no tan solo depende de cumplir con los objetivos de la triple restricción (alcance, tiempo y coste) sino también de saber gestionar las emociones en el proyecto.

habilidades nos permitirán desarrollarnos como líderes emocionalmente inteligentes  
Algunos rasgos que la mayoría de autores destacan especialmente el líderes emocionalmente inteligentes son:

- **Empatía:** Un buen líder emocional es capaz de entender a las personas a su cargo y a los demás con los que se relaciona. Conocer y entender las motivaciones de su equipo, identificar las debilidades y potenciar las fortalezas.
- **Motivación:** Un líder basa su motivación en la consecución de logros y sabe cómo transmitir esa motivación a su equipo para que todas las personas que lo forman tengan un objetivo común y se centren en el mismo.
- **Auto-Conocimiento:** Un buen líder emocional es consciente de que su estado psicológico es fundamental para emprender cualquier reto y que este puede afectar a su rendimiento y a su relación con las demás personas e integrantes del equipo.
- **Gestión de las emociones:** Una persona que es líder de un equipo debe controlar sus propias emociones y predecir las emociones del grupo, para de esta manera realizar una adecuada gestión de las mismas.

Daniel Goleman, señala en su artículo «Leadership That Gets Results» (revista HBR marzo-abril 2000) que pueden existir hasta 6 tipos de liderazgo: Autoritario, Democrático, Afiliativo, Timonel, Coaching, Visionario.

Podemos identificar estos seis estilos de liderazgo que tienen su origen en un componente de la inteligencia emocional y advierte que los líderes más efectivos no solamente se conforman con seguir uno de ellos, sino que son capaces de adaptarse según lo requiera su empresa. Los estilos son los siguientes.



### 1. Autoritario

Es un líder efectivo para situaciones de mucha presión o crisis y se enfoca en conseguir resultados en el menor plazo posible. Este personaje tiene todo el poder y los miembros del equipo nula oportunidad de aportar ideas. A largo plazo puede causar desmotivación y fuga de talentos.

## 2. Democrático

Recarga al 100% la toma de decisión en el equipo de trabajo, todo es consensuado y cada miembro de la organización puede proponer y sugerir. Este estilo es usado cuando un líder acaba de llegar a una organización, aunque es importante que desarrolle una visión estratégica y una capacidad para escuchar activamente a todas las voces. Corre el riesgo de que su equipo se pierda en la búsqueda de una decisión.

## 3. Afiliativo

Favorece el clima laboral y la confianza entre los integrantes de un equipo. Desarrolla vínculos estrechos y personales con los colaboradores, quienes pasan a ser “familia”. Prioriza las relaciones de las personas antes que los objetivos. Es ideal cuando un equipo es nuevo o padeció muchas presiones o golpes de confianza. Abusar de este estilo puede traer problemas de productividad y claridad en el desempeño del grupo.

## 4. Timonel

Predica con el ejemplo y corrige el rumbo de una organización. Es protagónico en todo momento y es alguien que ya conoce la estructura de una organización y la usa a su favor. El riesgo es acortar el talento y desarrollo profesional de los miembros, pues no impulsa un cambio.

## 5. Coaching

Usa la capacitación y desarrollo de talento como base de su liderazgo. Genera un ambiente de constante aprendizaje, invierte en la capacitación de sus miembros y muestra interés genuino por cada uno de ellos. Permite márgenes de error porque sabe que es el precio a pagar para cubrir procesos y cambios clave. Fomenta dinámicas de retroalimentación. La desventaja es que demanda mucho tiempo en la implementación de muchos procesos y mejoras continuas. En situaciones de crisis no se puede ejercer.

## 6. Visionario

Inspira a los miembros de su organización a seguirlo en su visión de las cosas. Mueve masas y permea sus ideas en organizaciones, ya que tiene una imagen clara hacia dónde hay que dirigir- se e intenta que el equipo comparta esta misma forma de ver el futuro. Mejora el ambiente de trabajo. Es recomendable utilizarlo en situaciones de transición importantes dentro de una empresa en donde sea necesaria una alta motivación e implicación del equipo. **Steve Jobs** fue líder de este tipo.

<https://www.youtube.com/watch?v=Vu6xM229q9I>  
resumen

<https://www.youtube.com/watch?v=Bc-a-fawJVw>  
Intensamente

<https://www.youtube.com/watch?v=O0uCWVEm1P8>  
Ratatouille

<https://www.youtube.com/watch?v=51XXEcW6YDY&t=53s>  
somos mutantes

Maria Lucia Contreras  
Licenciada en Psicología. UDA.  
Profesora de Grado Universitario en Psicología. UDA.  
Posgrado Especialización en Entrenamiento Ericksoniano. Tecnicas Experienciales. UDA.  
Formación en Neuropsicología. Hospital Marie Currie. Bs.As.  
Profesora de Danzas Folkloricas Argentinas. Conservatorio F Chopin.