



**READ MATTHEWS**  
TRAINING IN MANAGEMENT & COMMUNICATION SKILLS

**In form**

**In Form no. 13**

## **Cómo impacta la Inteligencia Emocional en la Gestión de los Equipos**

**Elena Font**

Seguramente muchos de nosotros podríamos pensar en alguien que nos haya influenciado positivamente en nuestra vida profesional. Algún jefe o directivo que recordemos, o que tengamos la suerte de tener hoy en día, que hace mucho más agradable el hecho de ir cada día a nuestro puesto de trabajo.

Ese jefe que genera admiración y al que las personas siguen, el que se muestra amable y respetuoso con su gente, el que es exigente con el esfuerzo de las personas de su equipo pero a la vez sabe reconocer ese esfuerzo. Aquél que se muestra cercano a su gente y que sabe que por encima de todo, la gente de su equipo son *personas* teniendo en cuenta sus emociones y opiniones.

Este tipo de líder consigue obviamente que las personas trabajen más y mejor, y eso obligatoriamente se traduce en una mayor productividad y rentabilidad para las empresas.

¿Cómo es posible que si el objetivo económico de una empresa es el del obtener unos resultados que le permitan mantener un crecimiento del negocio y una imagen y reputación en el mercado, no se den cuenta que es más importante el “salario emocional” que concedan a sus empleados que el propio salario económico? El día que la gran mayoría de las empresas se den cuenta de esto van a exigir a sus directivos que desarrollen este tipo de habilidades para potenciar a sus equipos. Valorar y reconocer a las personas. Algo tan sencillo y que además tiene un coste cero para las empresas. Tan solo se trata de una actitud en el liderazgo que, desafortunadamente, en muchas ocasiones deja bastante que desear y consiguen precisamente lo opuesto: que las personas estén insatisfechas y que produzcan lo justo o por debajo de lo esperado, y lo que es peor, que transmitan hacia fuera esa insatisfacción traduciéndose en una imagen nada favorable para la empresa.

Por supuesto no se trata de pagar menos salario económico pero sí complementarlo con esa sensación de bienestar y de desarrollo personal y profesional al que todo individuo tiene derecho en su trabajo.

Afortunadamente en la actualidad, hay cada vez más empresas conscientes de que hay que fidelizar a sus empleados. Por otro lado, cada vez son más las personas que exigen una mayor calidad de vida en el trabajo.

De aquí que no nos extrañe entonces, a los profesionales de selección de recursos humanos, que nos encontremos con que cada vez son más los profesionales que le dan más importancia al clima laboral, a las posibilidades de crecer dentro de la empresa, a saber más de la persona con la que van a trabajar y si es un entorno que apuesta por una política de recursos humanos enfocada a preocuparse por el bienestar del empleado. Estos casos se dan cada vez más frecuentemente siendo más relevantes, en ocasiones, estos aspectos, que el propio salario económico.

El liderazgo es la clave del éxito organizacional, es el ingrediente principal para forjar el progreso y la energía de las organizaciones que se desarrollan y sobreviven, por lo tanto los jefes y dirigentes de las organizaciones deben de ser proactivos al aprendizaje del liderazgo y a incorporarlo en el estilo de su gestión.

Lo más habitual que nos encontramos en posiciones de dirección son personas que son valiosas para la

compañía basándonos en aspectos de desarrollo de negocio, relaciones con clientes y visión estratégica pero ¿hasta qué punto exigimos a esos directivos que tengan habilidades en la gestión de personas desde el punto de vista emocional? ¿Acaso no es lo más importante cuando sabemos que va a tener que dirigir y motivar equipos? Muchos de ellos carecen de estas aptitudes, pero se pueden aprender.

¿Qué implica motivar equipos? Tradicionalmente siempre se ha hablado de una motivación económica pero la motivación humana es mucho más compleja puesto que abarca tanto la parte económica como la intelectual, espiritual, etc.

Según Ricardo Solana "La motivación es, en síntesis, lo que hace que un individuo actúe y se comporte de una determinada manera. Es una combinación de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos que decide, en una situación dada, con qué vigor se actúa y en qué dirección se encauza la energía." Daniel Goleman define La Inteligencia Emocional como un importante factor de "éxito", y básicamente consiste en la capacidad - aprendible- para conocer, controlar e inducir emociones y estados de ánimo, tanto en uno mismo como en los demás. Entonces ¿a qué esperamos para empezar a aplicarla?

READ MATTHEWS Lope de Vega 36, 28014 Madrid, España  
**e-mail:** [rm@readmatthews.com](mailto:rm@readmatthews.com) - **Teléfono:** (+34) 914 292 115 - **Fax:** (+34) 913 691 965  
© Read Matthews. Página actualizada el 9/6/07