

Decálogo del emocionalmente inteligente en su trabajo

Jorge A. Oriza Vargas © 322-2016

Usted se preguntará: ¿por qué es importante ser emocionalmente inteligente en nuestro trabajo? o ¿qué tienen que ver mis emociones o mis sentimientos con mis relaciones interpersonales, en mi trabajo? Daniel Goleman nos contestó esas preguntas desde hace 18 años¹ con una primera –y trascendente- visión sobre este tema, al publicar su libro “*La inteligencia emocional en la empresa*” (desde 1998).

Sin embargo, además de responder estas preguntas con elementos como los que nos comparte Goleman, siempre es conveniente reflexionar sobre cómo se relaciona este factor, la inteligencia emocional, con el clima laboral y con la productividad de las organizaciones, porque además de ser uno de los argumentos también inferidos en la obra de este importante autor, nos lleva a reflexionar en los factores causales de lo que se llama *clima organizacional*, que a su vez es factor causal de la productividad en cualquier organización, pública o privada.

Con base en este antecedente, y porque nosotros pensamos que en relaciones de causa y efecto, los empleados con bajo coeficiente emocional, es decir, que no muestran ser emocionalmente inteligentes, generan ambientes laborales adversos y de baja productividad, vamos a abundar al respecto.

Si usted trabaja en ambientes en los que las personas se cuidan unas de otras, o tratan de evitar a los *gruñones*, o evitan acercarse a jefes que no controlan sus emociones, afectando en esto los procesos de trabajo, le comparto algunas ideas en este artículo.

Para empezar, es muy importante reflexionar el por qué, además de las conductas agresivas o las llamadas temperamentales, o también en otras conductas como las de revanchismo, o en las conductas deshonestas, como las relacionadas con las mentiras, los rumores malintencionados y los chismes, o incluso las derivadas de la incoherencia con valores fundamentales, en todas estas conductas, existe también un origen en el descontrol emocional o en la falta de empatía, es decir, falta de inteligencia emocional.

Además, hablando de los factores causales, conviene reflexionar también en que hay un desconocimiento generalizado sobre la relación que hay entre las emociones descontroladas y los malos sentimientos (rencor, o venganza, por ejemplo), con los valores personales o por supuesto, con su ausencia. En nuestra propuesta de liderazgo y también en la de relaciones humanas², nosotros hacemos esa aclaración, porque ayuda a dos factores de la inteligencia emocional: el autoconocimiento y el autodomio personal.

¹ Sugerimos la lectura de este libro, ya clásico en el ámbito empresarial: Goleman Daniel, *La inteligencia emocional en la empresa*, Editorial Vergara, primera edición, España, 1999.

² Pongo a su disposición mis libros, editados en México por Editorial Trillas: *De Jefe a Líder* (2ª edición, 2012), y *Relaciones Humanas* (2014). En el primero, en la p.68 y en el segundo, en la p.47, 48 y 55; hablamos de esta necesaria diferenciación de emociones y sentimientos, porque ahí están en juego, como menciono, nuestros valores personales.

Así, sin más aclaraciones, pongo a su consideración el decálogo que propongo para llevar la inteligencia emocional a los ambientes laborales, y buscar que estos sean de calidad, de fraternidad, en aras de mejorar la productividad y los resultados organizacionales:

- 1. No alces la voz, no grites, trata de hablar siempre respetuosamente, para ser objetivo y claro; nunca ofendas ni agredas verbalmente; y no amenaces, están hablando tus emociones, no tu inteligencia.*
- 2. Escucha siempre con respeto y con prudencia; escucha activamente y empáticamente, para primero comprender, y luego buscar que te comprendan.*
- 3. Contrólate, "cuenta hasta tres" no te enganches en enojos de otras personas, menos en pleitos personales o en venganzas; el descontrol emocional es de ellos, no tuyo.*
- 4. No mientas, no difames; el odio o el rencor, son sentimientos negativos; te dañarán a la larga, cuando la verdad prevalezca.*
- 5. Si tienes un puesto de jefatura, de supervisión, de coordinación de personal, no escuches mentiras de tus subalternos o que te hablen mal de otros; ayúdalos a controlar sus emociones, encáralos con la persona de la cual te hablan mal.*
- 6. Participa en equipos, colaborando, apoyando, sirviendo a los demás; no dividiendo ni generando conflictos.*
- 7. Muestra carácter ante objetivos retadores, busca las formas de automotivación que te ayuden a dar buenos resultados y mantener buenas relaciones con los demás.*
- 8. Muestra con tu ejemplo y coherencia, tu apego a los valores organizacionales, ya que estos, no son para platicarse, ni son para estar en "cuadros"; se muestran con el ejemplo. Recuerda que la coherencia hacia los valores, se construye con base en la inteligencia emocional.*
- 9. Trata de adaptarte a los cambios, venciendo –regulando o controlando- tus temores, angustias, tristezas o enfados.*
- 10. Se optimista, esmérate en ser positivo y proactivo para ser productivo y para interactuar en situaciones de controversia, en conflictos, ante problemas; cuando te veas en negociaciones, se positivo y evita los conflictos; busca ganar-ganar.*

Optimismo, carácter, motivación, trabajo en equipo y sinergia, servicio y la buena comunicación, todos son atributos dependientes de la inteligencia emocional. Si estás de acuerdo con este decálogo, promuévelo en tu organización³, se necesita en muchas empresas y organizaciones públicas y privadas. ¿No crees que vale la pena? Hasta la próxima cápsula.

Jaov'

³ Puedes fotocopiarlo, sólo cita la referencia del autor. Gracias.



Cualquier comentario u opinión, se agradece de antemano y se puede recibir en mi mail: iem@iema-oriza.com
NOTA: Este artículo puede ser compartido, con cualquier persona interesada en el tema, siempre y cuando se mencione la referencia de su autor, y no sea para fines de lucro. El autor se reserva todos los derechos sobre sus artículos, conforme a las leyes vigentes. Todas las Cápsulas de ADEF, tienen registro de derechos de autor vigente.