

Siete prácticas de inteligencia emocional para mejorar el éxito en el ámbito laboral

Empatía, escuchar más y hablar menos, aceptar las críticas y las emociones negativas. Cómo desarrollar la IE y aplicar el concepto en los equipos de trabajo.

Se trata de un concepto que ya tiene algunas décadas y ha sido ampliamente estudiado. La noción de Inteligencia Emocional (IE) fue descrita con detalle por Daniel Goleman en su libro Emotional Intelligence de 1995 y desde entonces se la ha utilizado para los más diversos ámbitos.

Por entonces, los líderes de las organizaciones desconfiaban del concepto y muchos pensaban que no existía tal cosa, pero esto fue modificándose en el transcurso de los años a medida que las investigaciones en ese campo se fueron extendiendo y demostrando que se trata de un factor trascendente en el área laboral y una fuente de efectividad en el cumplimiento de los objetivos.

La consultora McKinsey & Company anticipó que la demanda de habilidades tecnológicas, sociales, emocionales y cognitivas superiores aumentará para 2030 y que a medida que se avance en el mundo pos COVID la IE será más relevante que nunca.

La IE puede ser ejercitada y aplicada en cualquier área de la vida. Aquí algunos tips para ejercerla en el ámbito de las organizaciones y mejorar el éxito personal y los equipos de trabajo.

1 - Crear la capacidad de IE

“La IE es un conjunto de habilidades, actitudes y comportamientos” y también es una variable, dijo Bill Davies, consultor principal de PSI Talent Management International. “Puedo ser emocionalmente inteligente en un momento y emocionalmente estúpido al siguiente. Entonces, desarrollar la IE se trata de ser más inteligente emocionalmente la mayor parte del tiempo”.

Davies advirtió que cuando una persona se encuentra cansada e irritable es posible que pierda su capacidad para la IE. Más perjudicial es que estas situaciones aumentan el riesgo de que se produzca un desborde emocional. Como consecuencia, esto conduce a hábitos defensivos como la microgestión o el lenguaje corporal agresivo.

Dicho esto, “un punto de partida fundamental para la IE es esta facultad de gestionar nuestras vidas y crear capacidad”, aconsejó Davies. “Podría decirse que esto significa tener un enfoque más disciplinado sobre cómo administramos nuestra energía y trabajamos de una manera amigable para el cerebro”.

Un lugar fácil para comenzar sería reservar un tiempo cada día para calmar la mente. Las personas en papeles de liderazgo pueden alentar a su equipo a tomar descansos frecuentes durante el día y utilizar los días de vacaciones. Además, ayudará no comunicarse por asuntos de trabajo en momentos que las personas están desconectadas.

2 - Practicar la empatía

“En términos más simples, la empatía es ponerse en el lugar de otra persona”, escribió Denna Ritchie, editora especialista en nuevas empresas y marketing en redes sociales. Tener esto es posiblemente la habilidad de liderazgo más importante. Después de todo, ser empático es la base para construir y fortalecer las conexiones sociales.

De esa forma, se puede crear un equipo más leal, comprometido y productivo. Por si fuera poco, la empatía aumenta la felicidad, enseña presencia y fomenta la colaboración en la innovación.

¿Cómo se puede practicar la empatía?

- Conocer mejor a las personas, como sus antecedentes e intereses.
- Antes de apresurarse a juzgar y criticar, es mejor tomarse un tiempo de espera hasta tener todos los datos relevantes.
- Escuchar más y hablar menos.
- Ser genuino e incluso un poco vulnerable.

3 - Hacerse vulnerable

El psicólogo Nick Wignall definió la vulnerabilidad como “la voluntad de reconocer tus emociones, especialmente las dolorosas”. Y aclaró que, “cuando hablamos de vulnerabilidad, normalmente nos referimos a vulnerabilidad emocional. Cuando tu mejor

amigo sugiere que debes esforzarte por ser más vulnerable en tu relación, probablemente no esté hablando de hacerte más vulnerable físicamente”.

En resumen, esta cualidad tiene que ver con las emociones. En particular, las difíciles como ansiedad, frustración y vergüenza. La otra parte de la ecuación es reconocer estas emociones negativas y saber cómo abordarlas.

Por ejemplo, cuando se está frustrado con una tarea, se puede salir a caminar para aclarar la mente. Cuando aparecen sentimientos de ansiedad, puede ser útil recitar mantras para calmar la mente. Y, si uno se siente mal, tal vez ayude llamar a un amigo o amiga que nos haga reír.

La vulnerabilidad emocional puede ser dolorosa o incómoda. Pero también es un activo valioso. Puedes ayudar a reducir la ansiedad, fortalecer las relaciones y mejorar la autoconciencia.

Para volverse más vulnerable emocionalmente, Wignall recomienda:

- Etiquetar las emociones con un lenguaje sencillo
- Crear un diario centrado en las emociones
- Practicar ser asertivo comunicando claramente los deseos y necesidades
- Considerar la posibilidad de terapia o asesoramiento.

En general, esta “es simplemente la habilidad que te permite reconocer las emociones difíciles o dolorosas en lugar de evitarlas o reaccionar ante ellas de inmediato”, afirmó Wignall.

4- Centrarse en la salud mental y el bienestar

Sin menospreciar el daño que ha causado la pandemia, un lado positivo ha sido que ha destacado la importancia de la salud mental. En enero de 2021, más del 41% de los adultos han informado síntomas de ansiedad o trastornos depresivos. Y, cuando no se aborda, esto puede afectar todo, desde la salud física hasta las relaciones y la productividad.

Algunas formas de poner la salud mental en primer lugar

- Limitar las redes sociales y el tiempo frente a la pantalla

- Salir al aire libre durante al menos 20 minutos al día
- Encuentro con un terapeuta en línea
- Minimizar el aislamiento, incluso si se trata de una llamada telefónica rápida o una videollamada
- Dedicar tiempo libre a actividades significativas y que se disfrutan
- Hacer del autocuidado una rutina diaria
- A nivel organizacional, los líderes pueden usar tácticas como:
 - Cambiar la cultura a una en la que todos se sientan seguros para hablar sobre sus sentimientos y luchas
 - Lanzar un programa de bienestar para empleados
 - Centrarse en la intervención y prevención temprana, a través de consejos sobre cómo los miembros del equipo pueden hacer frente al estrés y la ansiedad
 - Hacer cumplir las horas de trabajo
 - Cultivar un ambiente de trabajo saludable y positivo
 - Otorgando autonomía y horarios flexibles
 - Ayudando a resolver los problemas de gestión del tiempo del equipo

5 - Cambiar la forma de pensar sobre las críticas y los comentarios

Cuando se trata de críticas o comentarios, muchos de nosotros temblamos de miedo, lo cual es comprensible. ¿A alguien realmente le gusta escuchar sobre transgresiones o defectos pasados? Pero, en lugar de evitar esto, es mejor aprovechar la retroalimentación. No es una hazaña fácil. Sin embargo, es posible utilizando primero la reflexión.

Será de gran utilidad hacerse preguntas como:

- ¿Por qué te molestó la crítica?
- ¿Cuál fue mi reacción?
- ¿Qué acción puedo realizar sin señalar con el dedo?

A partir de ahí, ver los comentarios negativos como una oportunidad para aprender y crecer. Por ejemplo, no es un ataque personal a nuestras habilidades o capacidades. Más bien, están ayudando a identificar tus errores. Además, la retroalimentación puede cambiar tu mal comportamiento o hábitos. Para los líderes, puede mejorar su efectividad. E incluso puede generar confianza entre sus clientes y empleados.

6 - Construye lazos sociales

Ahora, más que nunca, se necesitan construir vínculos sociales con tu equipo. La pandemia ha dispersado a los equipos. Como resultado, todos se pierden las interacciones en persona en la oficina, así como el aislamiento social tanto en el trabajo como en sus vidas personales.

Para contrarrestar esto, es recomendable crear camaradería con el equipo remoto a través de almuerzos virtuales, torneos de juegos, desafíos de acondicionamiento físico y salas de descanso virtuales.

7 - Compartir es demostrar interés

Por último, no guardarse codiciosamente los conocimientos sobre la IE. Si se conoce algún artículo, libro, podcasts o Ted Talks sobre el tema, compartir estos recursos con otras personas. Otra sugerencia sería discutir y modelar los principios básicos de la IE durante las reuniones y cara a cara. Y animar a otros a probar su inteligencia emocional.