

I Jornadas Valencianas de Documentación.

Nuevas necesidades en el equipo, nuevos perfiles de liderazgo: El liderazgo emocional

Ofelia Santiago
Directora Santiago Consultores

La actual crisis financiera es resultado, en buena medida, de una serie de factores, como: el cortoplacismo de nuestros sistemas de gestión empresarial, que someten a la tiranía economicista a los mercados, a las propias organizaciones y a las personas que las integran, los gobiernos globalizados y secuestrados por el poder financiero, el paradigma mecanicista, la especulación, la falta de clase política y de capacidad de gestión, la falta de ética y de valores, la deshumanización de la sociedad, lo que ha provocado que hayamos tenido como brújula mercantil en los últimos años, el egoísmo, el individualismo y la avaricia.

Todo ello, hace que nos encontremos sumergidos en un profundo océano negro, de corrientes emocionales negativas, cuyas olas de pesimismo nos ahogan, nos asfixian, no nos dejan respirar... lo que merma las competencias, la motivación, el compromiso, la implicación, la capacidad creativa e innovadora y, consecuentemente, la productividad y la rentabilidad del Capital Humano en nuestras empresas.

Esto, sobradamente justifica la relevancia de la emociones en la empresa y plantea una urgente

necesidad de reconducirlas, de canalizarlas adecuadamente, de gestionarlas. Todos los seres humanos estamos dotados de la capacidad de sentir; todos poseemos emociones que nos mueven, nos motivan, nos agitan, nos acercan y nos alejan unos de otros, por ello, descuidar las emociones en el entorno laboral puede no sólo entorpecer el desempeño del capital humano, sino también a provocar fugas de talento, rotación no



Foto @cobdvcv

deseada, conflictos laborales, mal clima y crisis.

En este sentido, considero que gestionar las emociones en el entorno laboral es una condición indispensable para lograr el compromiso e implicación del capital humano con los objetivos de la

organización, desarrollar todo su potencial y lograr no sólo atraer sino también retener el talento, con el fin último de lograr la supervivencia de la empresa ante la crisis y la superación del reto que ésta nos plantea. Sólo las personas de nuestra organización lo pueden hacer posible.

Pero para ello, es necesario una cultura pertinente y un estilo de liderazgo adecuado para poder crear una dinámica de trabajo en la que a través de una gestión del capital emocional se maximice y desarrolle el capital intelectual. De esta forma, surge el **liderazgo emocional**, que consiste en gestionar las emociones de los diferentes grupos de interés (stakeholders) que interactúan en nuestro entorno empresarial, corrigiendo posibles emociones negativas generadas y procurando su prevención.

Pero, ¿cómo construir un liderazgo emocional, eficaz y que perdure en la empresa? Hemos de seguir una serie de pasos, que son los siguientes:

1. La cultura humanista como catalizadora del liderazgo emocional: Será necesario hablar de nuevos paradigmas que guíen nuestras empresas y que generen culturas facilitadoras del cambio, del desarrollo de las personas, de la gestión de las emociones y que serán la base del liderazgo emocional en la organización. Estoy hablando del Humanismo; el humanismo en su concepción más renacentista. En un nuevo resurgir de unos valores y de una visión, que coloca a las personas en el centro del universo, en un nuevo orden universal en el que estamos inmersos. Y es que las organizaciones empresariales no son sino pequeños fragmentos de este universo donde se reproducen los modelos sociales a escala.

2. Autoconocimiento: un líder emocional, debe poseer la capacidad de reconocer un sentimiento en el mismo momento en que aparece. La incapacidad para escuchar o percibir nuestros verdaderos sentimientos nos deja completamente a su merced. Las personas que tienen mayor certeza de sus emociones suelen dirigir mejor sus vidas y las de los demás, ya que tienen un conocimiento seguro de cuáles son sus sentimientos a la hora de decidir.

3. Autogestión: Derivado del punto anterior, la conciencia de uno mismo nos permite controlar nuestros sentimientos y adecuarlos al momento. Las personas que carecen de ésta habilidad tienen que batallar constantemente con las tensiones desagradables del día a día, al contrario de quienes destacan en el ejercicio de esta habilidad.

“gestionar las emociones en el entorno laboral es una condición indispensable para lograr el compromiso e implicación del capital humano con los objetivos de la Organización , desarrollar todo su potencial y lograr no sólo atraer sino también retener el talento, con el fin último de lograr la supervivencia de la empresa ante la crisis”

4. Contagios emocionales: todos tenemos la capacidad de influir positiva o negativamente en el estado emocional del otro. A veces es un proceso consciente, a veces inconsciente, la mayoría

capaces de realizar las más extraordinarias hazañas, mientras que cuando no existen tal confianza, su actuación suele ser menos digna. Pero, ¿cómo puede un líder hacer que sus colaboradores confíen en él? Se trata

básicamente de que exista una coherencia entre las palabras y los actos, de mostrar una conducta ejemplificadora.

6. Resiliencia ante la adversidad: El concepto se profundizó al trascender al conductismo, por ejemplo, con las investigaciones del etólogo Boris Cyrulnik, quien amplió el concepto de resiliencia observando a los sobrevivientes de los campos de concentración, los niños de los orfanatos rumanos y los niños en situación

de calle bolivianos.

Habitualmente, entendemos la Resiliencia como la capacidad de afrontar y de reaccionar ante situaciones vitales difíciles saliendo de ellas fortalecido y con más recursos.

de las veces, tan sutil, que apenas se percibe, pero siempre real. A este fenómeno se le conoce como Contagio Emocional y tiene un enorme poder sobre la gestión de la emociones en la empresa. El líder emocional, deberá procurar contagiar emociones positivas y evitar las negativas.

5. La integridad: La construcción de un liderazgo emocional está íntimamente relacionada con la capacidad de las personas para inspirar confianza a otras. Está demostrado que los equipos que trabajan bajo la dirección de un líder en el que confían son



Foto @cobdcv

Foto @cobdcv



7. El poder del pensamiento positivo: No se puede hacer nada por evitar que se produzcan ciertos acontecimientos (siempre habrá reuniones difíciles o clientes intratables), pero sí se puede hacer algo en cuanto al modo en que uno decide encarar esos acontecimientos. Adoptando una actitud mental positiva, el líder emocional, no sólo se sentirá mejor interiormente, sino que resolverá mejor la situación y, sobre todo, influirá sobre su equipo en sentido positivo. A la gente le gusta estar y tratar con un líder tranquilo y positivo. El pensamiento positivo consiste en aprovechar la sugestión, habilidad de la mente inconsciente para forzarla a seguir una dirección deseada.



Foto @cobdcv