

Entornos Emocionalmente Inteligentes (EEI).

Los **entornos condicionan e influyen las conductas** y también la motivación de las personas. El sentir emocional no queda indiferente de esta influencia, el cual se ve influenciado por factores externos e internos, en una continua retroalimentación.

Las organizaciones no dejan de ser entornos que condicionan..., así pues cabría preguntarse **¿qué tipo de energía emocional es la que predomina en la organización/equipo?** No es lo mismo el predominio de emociones desagradables: ansiedad, preocupación, frustración, enfado, tristeza, inseguridad, falta de satisfacción, miedos..., que emociones agradables: alegría, entusiasmo, inspiración, relajación, satisfacción, tranquilidad...para dar lo mejor de uno, estar motivado, comprometido con la empresa, ¡crear equipo!

Matizar que las emociones desagradables no se pueden, ni deben, suprimir en su totalidad de los EEI... permiten funciones específicas, y otorgan claridad en el análisis de datos, entre otras cosas. Ahora bien, no es cuestión de abusar de ellas, ya que comportan consecuencias nefastas para las personas de la organización si no se gestionan con inteligencia y responsabilidad compartida. Como ejemplo sirva: el síndrome del trabajador quemado, reconocido por la Organización Mundial de la Salud (OMS), como una enfermedad directamente relacionada con el entorno laboral. Existen riesgos psicosociales que tienen su génesis en el trabajo, en gran medida producen desgaste y apatía, con las consecuencia que comporta a los diversos niveles en la organización y sus resultados: malas decisiones, falta de compromiso, tensiones internas, exaltación de la culpa y la vergüenza, etc.

Las organizaciones son responsables de la energía colectiva que crean entre sus empleados, por lo tanto, responsables de mejorarla y retroalimentarla. Sin eximir responsabilidad de los colaboradores que han de implicarse en los planes preventivos y de formación para el desarrollo de habilidades y conductas que proporcionen EEI.

Las emociones se contagian velozmente, y mucho más las desagradables, que toman un feroz protagonismo cuando no se las gestiona o ni siquiera se las atiende. Cuando el caos emocional, exceso de tensión... se adueña de una organización comienza a convertirse en inestable e incierta. **Los sentimientos son importantes ya que pueden facilitar el trabajo o bien puede crear barreras en muchos sentidos:** falta de confianza, mala comunicación, resentimientos, achaque de culpas... Se levantan barreras y el empleado asume como mejor puede su parte del trabajo, interactúa lo preciso para no ser una víctima más de un clima no propicio para el trabajo en equipo.

¿Qué significa un EEI? Para empezar serían crear espacios donde las personas tuvieran la libertad de expresar sus ideas y sentimientos sin coartación, con el propósito de alcanzar las metas de la organización. Los EEI significan entornos saludables que estimulen el bienestar personal, emocional y de salud de sus colaboradores, donde se alimentan formulas armónicas de comportamiento para: liderazgos resonantes, resolución de conflictos, toma de decisiones, fomentar la cohesión-comunicación, creatividad, orientación al logro, etc. Con todo ello, los EEI actúa directamente en el rendimiento global de la organización desde diferentes niveles. En un EEI tiene que primar crear espacios motivacionales y de colaboración donde las personas experimentan el deseo de volcar todo su talento y energía en un compromiso por su labor y la organización.

¿Cómo crear un EEI? A través del desarrollo efectivo de la Inteligencia Emocional es factible transformar los entornos en EEI. Los estudios en este sentido son muy claros: **la Inteligencia Emocional contribuye a un mejor desempeño personal y organizacional.** Ejercer

una influencia positiva, es eje fundamental para crear y mantener un buen rendimiento y reforzar los vínculos entre las personas, de otra manera se puede caer en la creación de espacios tóxicos.

¿ES POSIBLE MEDIR LA INTELIGENCIA EMOCIONAL DE SU ORGANIZACIÓN Y
DESARROLLARLA!
¿ES POSIBLE CONVERTIR SU ORGANIZACIÓN EN UN EEI!

La siguiente cuestión que nos viene, **¿dónde implementar los planes de desarrollo en la organización!?** Existen cuatro niveles en cualquier organización donde poder hacerlo, invirtiendo así en la mejora y la creación de un EEI, dichos niveles son:

1º Nivel Intrapersonal.- Son procesos internos de la persona, cómo regular y utilizar los estados afectivos con eficacia, en relación a las labores: creatividad, toma de decisiones, gestión del estrés-ansiedad, etc.

2º Nivel Interpersonal.- Relaciones entre la personas: empatía, expresión emocional y comunicación interpersonal. Y además cómo las emociones influyen en los procesos sociales en los Equipos: negociación, identidad grupal, cohesión-comunicación, etc

3º Nivel Gestión de Equipos/Grupos.- Es decir, qué emociones se producen en el grupo producto de la interacción interpersonal. Cabe resaltar: liderazgo, procesos emocionales entre el líder y sus colaboradores, composición efectiva de los equipos de trabajo y el desarrollo de grupos Emocionalmente Inteligentes.

4º Nivel Organizacional.- Acoge a la totalidad de la organización: cultura, valores, clima laboral y el trabajo emocional, políticas organizacionales dirigidas a la prevención de riesgos psicosociales.

Actuar en cualquiera de estos niveles es asegurarse el desarrollo de EEI: promover el bienestar emocional, climas motivacionales... donde las personas experimentan la confianza de que existe **integridad organizacional en cuanto a cómo gestionar la parte afectiva (personal y colectiva)**, y además cómo afrontar los conflictos inherentes al desempeño. Mediante la creación de EEI se evitan conductas contraproducentes en el lugar de trabajo, la desconexión de los colaboradores, y se consigue máxima entrega, por tanto, mejor rendimiento.

Es esencial cuidar las relaciones personales en las organizaciones y la motivación en el trabajo, son pilares del buen funcionamiento. Recogiendo algunas conclusiones de estudios académicos en relación a EEI, se destaca que:

- La percepción de los empleados sobre el clima laboral está relacionada con los niveles de IE de sus líderes.
- Se ha comprobado que con líderes positivos y entusiastas, los Equipos de trabajo funcionan mucho mejor.
- Hay que tener en cuenta que los trabajadores españoles valoran mucho el buen ambiente y oportunidades de desarrollo.
- La sintonía y cohesión entre los colaboradores de un Equipo de trabajo predice su eficacia.
-

Se corrobora mediante estudios que **las habilidades socio-emocionales -a nivel intrapersonal e interpersonal- son excelentes predictores del éxito:** capacidad de mejorar estrategias de afrontamiento, mayor eficacia, gestión del estrés, adaptación...

Preparar a los líderes con habilidades en Inteligencia Emocional asegura un mejor funcionamiento de los Equipos de trabajo. La satisfacción y producción de un empleado está directamente relacionada con la relación que mantiene con su superior más directo. Los líderes que refuerzan positivamente a sus empleados ganan el compromiso de sus colaboradores.

LOS ENTORNOS EMOCIONALMENTE INTELIGENTES REDUCEN EL ABSENTISMO LABORAL, LA ROTACIÓN Y AUMENTAN EL COMPROMISO DE LA PERSONA.

LOS EEI PERMITE A LAS PERSONAS AFRONTAR MEJOR SITUACIONES DESFAVORABLES Y COMPLEJAS.

¿Cómo implementar un Plan efectivo en la organización?

Como garantía de un Plan Efectivo para el desarrollo de la IE en la organización te presento el método que utilizo, de gran rigurosidad y aceptación científica, y con unos excelentes resultados en las diversas experiencias que he tenido el placer de trabajar. Este método de IE es una manera eficaz para lograr EEI, porque tiene un aumento relativo del 113%, **es decir, que al finalizar mi plan de acción -incluso después de un mes-, se duplica el número de personas con niveles óptimos de Inteligencia Emocional.** En consecuencia, el método deja un impacto de eficacia y consistencia para mejorar las habilidades socio-emocionales y fomentar la creación de EEI.

Esta inversión se traduce posteriormente en la organización en un aumento de su productividad. Porque las personas atiende la realidad con mayor fortaleza, permitiéndoles actuar de manera más segura en pro de la consecución de los objetivos organizacionales.

No hay que olvidar que las emociones también dirigen nuestra atención. Las emociones desagradables se centran sobre todo en las posibles amenazas (reales, magnificadas o imaginarias) y duran mucho más en el tiempo que las emociones más agradables. No saber gestionar las emociones es perder energía, concentración y eficacia, y la dispersión del foco.

Probablemente tengas dudas sobre qué método implementar en tu organización para crear Entornos Emocionalmente Inteligentes, al igual que tuvieron mis clientes al inicio y que después de observar los buenos resultados opinaron que valió la pena el esfuerzo. Porque comprobaron ellos mismos cómo se involucraban sus colaboradores en el plan de acción y los buenos resultados en las dinámicas de trabajo y en la eficiencia.

Cuando implementas proyectos de este tipo, los equipos salen fortalecidos y agradecidos porque les otorgas pautas de cómo relacionarse con ellos mismos de modo más saludable, entre sus compañeros, guardando el respeto y el compromiso, y además cómo salvaguardar la idiosincrasia del equipo para dirigir la energía a conseguir sus propósitos.

Hablemos de cómo tu organización puede dar mucho más y ser más sostenible.