

El Portal de Inteligencia Emocional



Entrevista realizada a Alfredo Diez



Especialista en habilidades directivas y desarrollo del potencial humano. Es Mediador y Coach experto en Inteligencia Emocional en las organizaciones. Licenciado en Derecho y Master of Business Administration (MBA). Es profesor de Master en la Universidad de Barcelona y del Posgrado en Liderazgo Femenino de la Pompeu Fabra (ESCI), en donde imparte clases de coaching, inteligencia emocional, liderazgo y negociación. Es entrenador de competencias emocionales en directivos, y autor del libro: "El líder interior. La inteligencia emocional y el coaching aplicados a tu vida". Editorial Granica.

1- ¿Qué es la Inteligencia Emocional?

La *Inteligencia Emocional* es la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos, los sentimientos de los demás, motivarnos y manejar adecuadamente las relaciones que sostenemos con otros y con nosotros mismos. Así entonces, la *competencia emocional* es una capacidad aprendida basada en inteligencia emocional que tiene como resultado un rendimiento sobresaliente en nuestra vida personal y laboral.

Hoy en día es tan relevante el dominio de estas competencias, que lo que distingue a los mejores y más efectivos profesionales, no son sus conocimientos, experiencia o habilidades técnicas, sino la capacidad de fusionar estos aspectos con la comprensión y apreciación de las emociones humanas y la facultad de utilizar este entendimiento para gestionar sus propios recursos emocionales y los de aquellos que le rodean.

2- ¿Acogen bien las empresas la formación en Inteligencia Emocional?

Actualmente las empresas no están muy familiarizadas con una formación profesional sobre Inteligencia Emocional, por lo que se muestran cautelosas a la hora de contratar un programa de formación en dicho campo. La tarea del experto es, entonces, trabajar sobre los tabúes y prejuicios que pueden existir respecto a lo que la palabra “emoción” implica en la empresa y en el rendimiento de las personas que la integran.

Es un hecho de que las emociones influyen en nuestra vida de relación, forma de trabajar y rendimiento pero, son pocas las empresas que las tienen en cuenta al establecer relaciones, crear equipos de trabajo, definir objetivos o plantearse proyectos.

Hasta hace poco las emociones eran consideradas por las empresas como un tema tabú. Se esperaba que las personas fueran a trabajar dejando sus problemas en casa.

Sin embargo la realidad es otra: las emociones, positivas y negativas, van de casa a la oficina y de la oficina a casa. Y si hasta ahora esto no se había tenido en cuenta era porque no existían herramientas para diagnosticar, evaluar y gestionar las emociones en el entorno laboral.

Actualmente mi trabajo, con tests personales y de 360º grados de Inteligencia Emocional, supone una muy ardua labor de educación y asesoramiento de toda la organización a fin de que no vean las herramientas de diagnóstico como instrumentos de evaluación o juzgamiento, sino de apoyo y desarrollo del directivo.

3.- ¿Qué habría que cambiar en las empresas para que se pueda incorporar en el día a día la formación recibida sobre Inteligencia Emocional?

Cambiar a la empresa y su cultura no es una tarea sencilla. Muchas veces me encuentro con directivos reactivos a las palabras “Inteligencia Emocional” cuando presento un programa de formación en alguna empresa. Lo que hago entonces es, primero cambiar el nombre del programa por uno más fácil de aceptar como: “Optimizando el rendimiento de las personas”, entonces así se muestran más receptivos. Una vez que estoy trabajando en la empresa, mi

tarea es la de *alinear* a la organización desde la plataforma trabajando sobre su cultura, sus modelos mentales, sus valores y los objetivos personales y organizacionales que persiguen, a fin de hacerles comprender lo que la Inteligencia Emocional supone para el mejoramiento de los resultados empresariales.

4.- La mayor incorporación de la mujer en los puestos directivos de la jerarquía empresarial, ¿ayudaría a valorar más la importancia de la IE en la empresa?

La creciente incorporación de la mujer en puestos de dirección está modificando las relaciones dentro de la empresa de una manera asombrosa. Con regularidad me encuentro, dentro de una misma empresa, con modelos muy duros de liderazgo femenino y otros modelos más emocionales.

El conflicto surge, cuando la mujer no lidera desde sus propias competencias emocionales, sino que intenta competir con el hombre conforme a un modelo preestablecido de liderazgo. Es allí cuando la mujer lidera desde la impostura, perdiendo sus valiosas competencias emocionales que la hacen distinta y por tanto, especial.

Muchas veces el propio sentimiento de la mujer sobre su valía personal y profesional alimentado por el autoimpuesto “Techo de Cristal” hace que no ejerzan un estilo natural de liderazgo emocional.

La clave es, entonces, trabajar con las directivas a fin de que conozcan y reconozcan que sus competencias emocionales “naturales” son una verdadera *ventaja competitiva de género*.

5.- ¿Cuál es la empresa ideal en la que podríamos ser felices trabajando?

Creo que podríamos ser felices en una empresa abierta al aprendizaje, con una alta participación de todos sus miembros en el rumbo de la misma, y en la que estos dominen las principales competencias emocionales.

Si pudiésemos soñar con la empresa ideal sería aquella en la que sus integrantes pudieran expresar libremente sus opiniones y los directores demostraran una alta tolerancia al estrés. Una empresa donde los jefes tuvieran la capacidad de inspirar confianza en sus equipos y fuesen modelos

de autocontrol. En fin, una organización en la que los “líderes” hicieran de la empatía, el feedback y la escucha activa una forma natural de comunicación.

6. ¿Cuál es el futuro de la Inteligencia Emocional aplicada a la empresa?

Estamos en el momento adecuado para trabajar con la Inteligencia Emocional en las empresas y hacer conocer a los directivos el rendimiento financiero que pueden obtener con un adecuado y riguroso entrenamiento en competencias emocionales.

Algunas de estas competencias son el autocontrol, la orientación al logro, la confianza, el liderazgo, la colaboración, la empatía, la construcción de relaciones estratégicas, la gestión de conflictos, la escucha, el feedback bidireccional, entre otras.

Estas competencias son denominadas también, “factores de rendimiento” ya que un desarrollo en la eficacia de gestión de cualquiera de ellos mejora el rendimiento personal y profesional de manera destacable.

Es así que si logramos, “nosotros”, estar convencidos de la importancia y trascendencia de la *gestión emocional* en la efectividad de las personas y organizaciones, lograremos transmitir ese convencimiento a los directivos y así beneficiar a las empresas y a sus integrantes. De nosotros depende.