

2.2 Las competencias emocionales.

Goleman, y demás autores definen el éxito de líderes y trabajadores en personas de alto nivel de desempeño, destrezas, habilidades técnicas y emocionales bien desarrolladas alcanzando capacidad de dar sentimientos que cada vez se hacen más competitivos y necesarios en la familia, la gerencia y la sociedad.

Las competencias emocionales que más se repitieron como decisivas en el éxito de los líderes y sus empresas, fueron clasificadas en cuatro categorías, contando con varias competencias cada una para presentar así, las 20 competencias emocionales claves, las cuales se mencionan a continuación:



Autoconciencia:

- ✓ Autoconfianza
- ✓ Capacidad para despertar estados emocionales alegres y llenos de buen humor.

Autorregulación:

- ✓ Auto control
- ✓ Confiabilidad
- ✓ Conciencia
- ✓ Adaptabilidad
- ✓ Orientación a resultados
- ✓ Iniciativa

Empatía:

- ✓ Empatía
- ✓ Conciencia organizacional
- ✓ Orientación al servicio

Socialización:

- ✓ Desarrollo de persona
- ✓ Liderazgo
- ✓ Influencia
- ✓ Comunicación
- ✓ Gerencia del cambio

- ✓ Manejo de conflictos
- ✓ Construcción de redes
- ✓ Cooperación en equipo

Características y rasgos de las personas de éxito.

Las competencias emocionales más relevantes para el éxito caen dentro de los tres grupos siguientes:

- Iniciativa, motivación de logro y adaptabilidad.
- Influencia, capacidad para liderar equipos y conciencia política.
- Empatía, confianza en uno mismo y capacidad de alentar el desarrollo de los demás.

En un mundo tan cambiante encontramos que la flexibilidad, la posibilidad de adaptarse al cambio es más importante que la experiencia.

Sólo cuando una persona muestra un amplio ramillete del espectro total de las competencias emocionales existe la posibilidad de que alcance una condición que permita figurar como un "trabajador estrella".

¿Qué buscan actualmente los líderes de los trabajadores?

- Capacidad de escuchar y de comunicarse verbalmente.
- Adaptabilidad y capacidad de dar una respuesta creativa ante los contratiempos y los obstáculos.
- Capacidad de controlarse a sí mismo, confianza, motivación para trabajar en la consecución de determinados objetivos, sensación de querer abrir un camino y sentirse orgulloso de los logros conseguidos.
- Eficacia grupal e interpersonal, cooperación, capacidad de trabajar en equipo y habilidad para negociar las disputas.
- Eficacia dentro de la organización, predisposición a participar activamente y potencial de liderazgo.

Características y rasgos de las personas que fracasan.

Las características y rasgos de las personas que fracasan según las conclusiones de una investigación realizada con altos ejecutivos que había acabado fracasando, arrojaron los siguientes rasgos en común:

Rigidez: incapacidad para adaptarse al cambio e imposibilidad para asimilar o responder adecuadamente a la retroalimentación sobre los rasgos que deben cambiar o mejorar. Con poco desarrollo de la capacidad de escuchar y aprender.

Relaciones muy pobres: personas que critican muy severamente, insensibles o exigencias exageradas que terminan confundiendo a sus subordinados.

Las diferencias entre los directivos que triunfan y los que fracasan suele girar en torno a dos de las principales dimensiones de las competencias emocionales que se mencionan a continuación:



Autocontrol: los jefes que fracasan soportan mal la presión y tienden al mal humor y los ataques de cólera. El directivo con éxito no pierde el equilibrio durante las situaciones tensas, sino que aun en medio de la crisis mantienen su serenidad.

Responsabilidad: los fracasados reaccionan defensivamente ante los errores y las críticas, negándolas, encubriéndolas o intentando descargar su responsabilidad sobre otras personas.

Fidelidad: los errores están ligados al exceso de ambición, al deseo de seguir adelante a expensas de los demás. Los directivos que triunfan muestran un profundo interés por las necesidades de sus subordinados.

Habilidades sociales: los que fracasan muestran un exceso de arrogancia, agresividad o prepotencia.

Establecimiento de vínculos y aprovechamiento de la diversidad: los directivos que fracasan son incapaces de crear una red de cooperación y relaciones provechosas.

Se recomienda el video: Inteligencia Emocional Daniel Goleman - Resumen animado del libro en español, disponible en:

<https://www.youtube.com/watch?v=qa3yj0p62MY>