proyectos personalizados en imagen e informática

Emociones en la empresa

Oscar Landeta
Consultor
http://www.alediaconsultores.com

Si lleváramos a cabo una encuesta entre los directivos y los consejos de administración de las empresas, con toda probabilidad, encontraríamos muy pocos que no consideraran el “capital humano” como uno de los principales valores de sus empresas o, incluso, el valor más importante.

Esto resultar ser así hasta el extremo de que en algunas grandes compañías (p. ej.; Microsoft, Apple…) consideran que la desaparición de una pequeña parte de “ese capital humano” (en algunos casos lo cifran en no más de 20 personas) pondría en juego la supervivencia de la empresa.

Este reconocimiento de la importancia del “capital humano” ha motivado que en los procesos de selección se busque al candidato que más valor pueda aportar a la empresa. Todo ello con el objetivo de que ese profesional que se integra en la empresa sea un recurso valioso y aporte un valor añadido que diferencie a la empresa de la competencia.

Sin embargo, en todo este proceso hay dos aspectos olvidados; las emociones de nuestros profesionales y las emociones de nuestra empresa.

Las emociones son una característica inherente a la persona, hasta tal extremo, que cuando una persona es incapaz de identificar y de sentir emociones lo consideramos como algo patológico (autismo, psicopatía…).

Por tanto, las emociones son algo intrínseco a la persona. Pero las empresas también poseen sus propias emociones.
No olvidemos que ese “capital humano” está constituido por individuos con emociones y, ese conjunto de personas, conforman la emoción de un colectivo.
Es fácil encontrar ejemplos de emociones colectivas (ej.; cuando un equipo deportivo consigue un gran hito, cuando ocurre alguna catástrofe o accidente que implique a un número elevado de personas o que tenga un repercusión especialmente significativa…) que nos muestran como los grupos también poseen un componente emocional que los caracteriza.

El hecho de olvidar el componente emocional de nuestro “capital humano” constituye un grave error ya que las emociones condicionan el comportamiento de las personas.
Tomemos como ejemplo cualquier situación en la que hayamos estado preocupados por algún tema en concreto y veremos que expresiones como “no he podido concentrarme en toda la semana”, “llevo dos días dándole vueltas a… y no he podido hacer nada” son habituales. En este caso nuestro comportamiento se ha visto afectado, en este caso de manera negativa, por esas emociones negativas (ansiedad, tristeza…).

Lo contrario también ocurre con las emociones positivas (alegría, optimismo, euforia…). “Estaba tan ilusionado que no he podido parar hasta que no he terminado”, “Eran tales las ganas que tenía de conseguirlo que no ha habido problema que no pudiera solucionar”.

Las emociones positivas también condicionan nuestro comportamiento pero, por lo general, nos facilitan el alcanzar logros y conseguir los objetivos que perseguimos.

Estos ejemplos de emociones individuales también son aplicables a los colectivos. “Estábamos tan preocupados por la situación de la empresa que nadie hacía nada”, “teníamos tanta ilusión por conseguir ese proyecto que todo el mundo ha dado lo mejor de sí, no parecía que existieran dificultades”. En este caso se trataría de una emoción colectiva que en un caso ha bloqueado el funcionamiento de un grupo de personas y, en el segundo caso, o les ha motivado para conseguir sus objetivos.

Vista la importancia que las emociones tienen sobre nuestro comportamiento tanto a nivel individual como a nivel grupal ¿por qué parece ser las grandes olvidadas en el mundo de la empresa? Si estamos de acuerdo en que el “capital humano” es un elemento fundamental para la empresa y reconocemos que las emociones son parte inherente de ese capital y condicionan su comportamiento, ¿por qué no invertir en nuestros profesionales para enseñarles competencias en la gestión de las emociones?

La primera respuesta que suele acudir a la mente del lector es que las emociones no se pueden “gestionar”. Si estoy alegre, estoy alegre y punto, si estoy cabreado estoy cabreado y que nadie se cruce en mi camino. Es decir, las emociones ocurren y poco puedo hacer para “gestionarlas”. Bueno, realmente esto no es así.

Cada persona tenemos una responsabilidad mucho mayor de la que creemos sobre nuestras emociones. Lo que ocurre es que a lo largo de nuestra vida, de nuestra formación y de nuestra carrera profesional nunca hemos tenido una asignatura que pudiéramos denominar “educación emocional”. Es decir, no hemos recibido formación en aspectos emocionales.

El mensaje transmitido ha sido, poco más o menos, que cada cual se apañe con sus emociones. Sin embargo, sí es posible aprender a identificar, expresar y manejar nuestras emociones, de tal manera que podamos asumir un manejo más eficaz de las mismas.

Si no, querido lector pregúntese por qué algunas personas parecen estar siempre alegres, no parecen encontrar dificultades en aquello que hacen, son capaces de motivarse y motivar a los demás, frente a otras que se desmotivan y desmotivan a los demás, todo son problemas y dificultades en sus vidas…

La diferencia entre unos y otros no está en sus competencias profesionales, no está en la formación académica recibida.
Lo que marca la diferencia entre unas y otras es el manejo de sus emociones.

Oscar Landeta
Consultor
http://www.alediaconsultores.com

the future is now
Cocherito de Bilbao, 20
Dpto. 10
48004 Bilbao
Tfno. y fax 944 110 170
Móvil 665 712 310
neo3w@neo3w.com
www.neo3w.com