

# Cómo gestionar nuestras emociones



ERIKA JARA

PROFESORA  
EN DIPLOMA  
INTERNACIONAL,  
GESTIÓN DEL  
TALENTO HUMANO  
DE ESAN

EN LA ACTUALIDAD, las empresas establecen habilidades blandas necesarias en sus perfiles de candidatos para sus promociones y para el *high potential* en el que invertirán. Estas habilidades

suelen estar vinculadas con la capacidad de relacionarse con los demás y, por lo general, son más solicitadas en puestos ejecutivos o altos cargos de la pirámide organizacional, donde existe mayor interacción.

Un ejecutivo sin inteligencia emocional no obtendrá los resultados deseados o, si los obtiene, no serán sostenibles en el tiempo por el pésimo clima laboral que generará. Si un gerente no puede sobrellevar momentos de frustración, es posible que explote al mínimo cuestionamiento de algún colaborador. Además, no será

capaz de influir en su equipo en situaciones de cambio.

La gestión emocional no implica eliminar emociones como la rabia o la tristeza. Todas son necesarias para adaptarse al entorno, pero en intensidades razonables. El gerente que debe tomar una decisión no puede hacerlo en una intensidad alta de alegría o tristeza porque se ubicaría en un escenario muy optimista o pesimista y no visualizaría con claridad los aspectos necesarios.

Daniel Goleman sostiene que tenemos cinco niveles

en el desarrollo de nuestra competencia emocional. El primero es el autoconocimiento o dominio de uno mismo. El segundo, la autorregulación, es decir, manejar nuestras emociones y los impulsos perjudiciales. El tercero es la motivación. El cuarto, la empatía: comprender a los demás, percibir sus emociones y perspectiva. Por último tenemos las destrezas sociales, como la influencia en los otros.

Podemos gestionar nuestras emociones en forma inmediata y urgente, por ejemplo, cuando tenemos una

reunión con un colaborador con el que nos encontramos enfadados. En este caso, nos sirve respirar con el diafragma o contar, aunque suene a broma, para dar tiempo a que nuestro cerebro racional se active, ya que el emocional siempre reacciona antes.

Es importante tener disponibles las emociones, conocerlas y conocernos a la vez. Generar optimismo, determinación o prudencia cuando se necesiten. Al reprimir las emociones, se acumulan y, en algún momento, salen de forma incontrolable, de tensión, e

incluso por medio de enfermedades. Ahí está el estrés, que genera problemas fisiológicos si no se libera mediante actividades de distracción, relajación o disfrute.

Para el aprendizaje de la gestión emocional puede ser necesario un *coach*, un mentor, psicólogo o los líderes de la empresa. Cuando el colaborador sepa gestionar sus emociones y las combine con habilidades duras, como los conocimientos del puesto y de la empresa, tendrá muchas más probabilidades de éxito y desarrollo profesional.