

La Inteligencia Emocional en nuestras vidas

II parte

❖ El paso por la organización

Para transformar realmente la organización es necesario modificar los comportamientos de las personas que la integran, de forma que abandonen los hábitos y formas de hacer del pasado, para enfocar sus actuaciones hacia la nueva visión.

La experiencia indica que las principales causas de fracaso hacen referencia a factores humanos y no a factores técnicos. Los cambios afectan a las personas de manera significativa, personas que, al fin y al cabo, van a ser las encargadas de abandonar algo conocido por algo nuevo e incierto. Es necesario, por tanto, trabajar sobre los aspectos humanos que favorezcan la adaptación de las personas.

En la mayor parte de los casos, la movilización de la organización se produce cuando se ha llegado a un momento de crisis; cuando la supervivencia está en peligro y las recetas clásicas no están surtiendo el efecto esperado.

Indudablemente, alcanzar esta situación no es fácil, se requiere un fuerte liderazgo, una estructura flexible, personas acostumbradas y dispuestas al cambio, y una dirección estratégica firme y clara.

De cualquier manera, los directivos deben movilizar el entusiasmo de su gente. Ese entusiasmo se materializa a través de retos claramente específicos, que muestren el camino a seguir.

Para lograr que ese entusiasmo no sea efímero, todas las personas de una empresa deben tener acceso a las herramientas necesarias para construir ese cambio, contribuyendo a la obtención de ventajas competitivas.

En el comportamiento humano se evidencia la regla 20-60-20, la cual indica que el 20% de las personas son inicialmente reacias a cualquier cambio que se produzca, el 60% se identifican como neutras y el restante 20% se manifiestan a favor del mismo.

❖ Ciclo de Desarrollo:

- La información fomenta la participación activa.
- La participación activa lleva al compromiso.
- El compromiso genera resultados.

❖ Ciclo de Resistencia:

- Lo desconocido genera miedo.
- El miedo provoca comportamientos defensivos.
- Los comportamientos defensivos fortalecen la resistencia.

Por eso, toda iniciativa de cambio o desarrollo organizacional, se completa cuando se logra la internalización, por parte de todas las personas de la empresa, de la nueva situación. Una vez asimilado eficientemente este proceso, la empresa se encuentra en disposición de asumir nuevos retos.

Esta armonía se logra integrando los valores e intereses de cada una de las partes implicadas en la organización (los empleados, los proveedores y los clientes).

Y en el estudio ...

CÓMO INFLUYEN MIS EMOCIONES EN EL ESTUDIO Y EL APRENDIZAJE

APRENDER TAMBIÉN ES EMOCIONANTE...

Las emociones juegan un papel muy importante en nuestros estudios y nuestro



aprendizaje, en todas las etapas de la vida -la escolar, la universitaria y la del aprendizaje permanente a que hoy nos obligan las responsabilidades profesionales y ejecutivas.

Como es natural, hay emociones que favorecerán nuestro aprendizaje, y hay otras que lo perjudican o lo obstaculizan. A priori, podríamos decir que estados anímicos como la alegría, el entusiasmo o el coraje nos impulsan con la energía emocional adecuada para llevar adelante con eficiencia cualquier proceso de aprendizaje. Y estados anímicos como la tristeza, el miedo o la cólera perturban, obstaculizan o incluso pueden llegar a invalidar el proceso de aprendizaje.

En una segunda lectura, podemos advertir que la intensidad de una misma emoción puede convertirla en positiva o negativa para distintas actividades.

Por ejemplo: un atleta puede tener un determinado nivel de ansiedad que puede mejorar su trabajo. Pero si tiene mucha ansiedad, no alcanzará su máximo nivel. Un actor puede ser estimulado por la ansiedad, y así mejorar su actuación, pero si esa ansiedad se convierte en miedo, al salir al escenario podrá olvidar su líneas o su actuación. Lo mismo puede ocurrir ante un examen, o ante una presentación en público, o ante la elaboración un informe, etc.

Hay cuatro niveles en los que nuestros estados emocionales pueden afectar nuestro aprendizaje:

- 1) En una etapa inicial (predisposición, motivación, interés)
- 2) En una etapa intermedia (perseverancia, persistencia, regularidad del estudio).
- 3) En una etapa de obstáculos (manejo de, de las dificultades, de la frustración o de la adversidad)
- 4) En una etapa final (equilibrio emocional en el examen de nuestros conocimientos o en la aplicación de los mismos).

En la medida en que trabajemos con nuestras emociones igual que con nuestros estudios, podremos sacarle mayor provecho al aprendizaje.

