

La Inteligencia Emocional desde una perspectiva organizacional

“una pequeña pasa una hora con un examinador, quien le hace preguntas

Para indagar cuanto sabe (¿quién descubrió América? ¿Qué hace el estómago? ¿Qué quiere decir disparate? Si cuestan ochenta centavos cada uno, ¿cuanto pagas por tres chocolates? ¿Qué similitud tienen una montaña y un lago? ¿puedes recordar los siguientes números: 1,2,8,7,9,6,3,7?

¿Puedes ordenar estas fotografías secuencialmente? ¿Puedes relatarme una historia? ¿Salir de este laberinto? El examinador prosigue a calificar las respuestas y obtiene un solo número el cociente intelectual; es probable que este número ejercerá un efecto apreciable en el futuro de la niña”.....

Howard Gardner

Howard Gardner fue uno de los muchos personajes que tuvo la osadía de hablar sobre el enigma de la inteligencia humana. Planteo que “el hombre posee siete inteligencias diferentes pero relacionadas entre si que son: Lingüística, musical, lógicomatemática, visual-espacial, cinestésicorporal, interpersonal, intrapersonal” [1], las mismas están muy relacionadas con la inteligencia emocional por que rescata un aspecto fundamental como lo es la emoción; Precisamente eso contiene la teoría de Daniel Goleman, quien tuvo en cuenta el postulado de Gardner y lo complemento con la emoción, dando origen a la inteligencia emocional.

El concepto de inteligencia emocional es relativamente nuevo, se viene trabajando desde aproximadamente la década de los noventa. Este empezó a dilucidarse a través de la teoría de autores como: Salovey, Mayer, Thorndike, Robert Cooper entre otros... quienes se preguntaron por las distintas formas de inteligencia que pueden existir, así cómo las mismas pueden ser aprovechadas por el hombre para tener un desempeño eficaz en todos los campos de la vida. La inteligencia emocional es tan sólo una pequeña parte del gran mundo llamado inteligencia. esta como su nombre lo indica, es la “capacidad que tiene el hombre para demostrar sus sentimientos, razonar, resolver problemas, autocontrolarse inteligentemente” [2] sin dejar de lado la parte sensible que es la que al final lleva el rumbo de nuestra vida.

Actualmente esta teoría esta tomando una gran acogida, debido a que muestra que hay una forma para que el hombre se vea completo ante la sociedad, si el hombre es inteligente y también una persona sensible frente a las diversas situaciones que se le presenten, sería alguien muy exitoso, capaz de sobrellevar todos los obstáculos que se le presente en la vida. Es por esta razón que se ha enfocado la inteligencia emocional inicialmente en las organizaciones, puesto que las mismas constituyen una gran fuente de sensaciones debido a la micro sociedad que se maneja al interior de una empresa. Es aquí entonces donde tenemos un lugar propicio para poner a prueba todo lo anterior.

La sociedad cada día exige a las personas una superioridad en todos los campos de la vida, es por esto que en el lugar donde permanecen la mayor parte del tiempo debe cumplir con ciertas exigencias actuales de la misma. (Hablamos de la organización) para promover esta idea; ¿Cuáles son las condiciones ? ¿Cómo se ha podido ver que la supremacía humana actualmente esta ligada a las capacidades y que estas a su vez están determinadas por competencias? Si se tiene en cuenta que las organizaciones buscan ser más eficientes (como) y eficaces (por que y para que), para lograr ese objetivo, se ha visto en la inteligencia emocional la respuesta a todas sus expectativas para alcanzarlos; es decir las organizaciones buscan como fin ultimo la perfección en todos sus entornos para poder sobrevivir en un mundo marcado por las competencias, es en ese punto donde entra la inteligencia emocional ya que ayuda a que las personas, integrantes de la misma, desarrollen al máximo sus capacidades para así poder lograr el objetivo de la organización.

Hipotéticamente hablando podríamos realizar el siguiente ejercicio del cual saldrá otro matiz a la hora de ver la Psicología organizacional; es sabido que los psicólogos son parte fundamental del área de gestión humana, de recursos humanos o de capital humano o como sea llamado (nombres utilizados para denominar a este departamento en la empresa), se les encomienda entre otras funciones, investigar a través de que elementos se puede realizar una aproximación a la inteligencia emocional de los empleados. ¿que estrategias básicas puede utilizar para recoger lo que circunda en la empresa ?, parece complicado pero es muy simple, lo que nos puede ayudar y a su vez auxiliar a la empresa es el muy conocido estudio del clima organizacional, que es definido como “ las percepciones compartidas que los miembros desarrollan en relación con las políticas, practicas y procedimientos organizacionales, tanto formales como informales.” [3] Ahora, ¿como se relaciona esto con la inteligencia emocional? Se relacionan en que una podría ser un factor importante una de otra; en otros términos la inteligencia emocional influye en gran medida en el clima de cualquier organización, entonces se podría concluir que las organizaciones si quieren hacer una aproximación a la inteligencia

Dayana Mercedes Zequeda

Estudiante de psicología
FUNLAM



Inteligencia

Pintura. Acrílico sobre Chintz. Firmada. Año: 2002
Thaweesak Srithongdee

emocional, podrían empezar por trabajar algo general, en este caso el clima para que así se pueda obtener inicialmente un mejor desempeño laboral.

NOTAS:

[1] GARDNER, Howard, Estructuras de la mente La teoría de las inteligencias múltiples. 6 ed. Bogotá: Ed Fondo de Cultura Económica, 2001. P. 109

[2] GOLEMAN, Daniel, La inteligencia emocional en la Empresa. Barcelona : Vergara, 2001. P 174.

[3] TORO, Fernando, El clima organizacional, perfil de las empresas colombiana. Medellín. Cincel, 2001 p.33.

BIBLIOGRAFIA

GARDNER, Howard. Estructuras de la mente La teoría de las inteligencias múltiples. 6 ed. Bogotá: Ed Fondo de Cultura Económica,2001. P. 448

GARDNER, Howard; KORNHABER ,Mindy y WAKE, Warren. Inteligencia Múltiples perspectivas. Buenos Aires: Aique Grupo Editor, 2000.

GOLEMAN, Daniel, La inteligencia emocional en la Empresa. Barcelona : Vergara,2001. P 174.

TORO, Fernando. El clima organizacional, perfil de las empresas colombiana. Medellín: Cincel, 2001 p.159.

[INICIO](#) | [PRESENTACIÓN](#) | [EVENTOS](#) | [SITIOS RECOMENDADOS](#) | [STAFF](#) | [CONTÁCTENOS](#) | [CORREO](#) | [FUNLAM](#)

© 2006