“INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL TRABAJO”



POR VALENTINA MARDONES

WWW.POWERPSICOLOGIA.CL

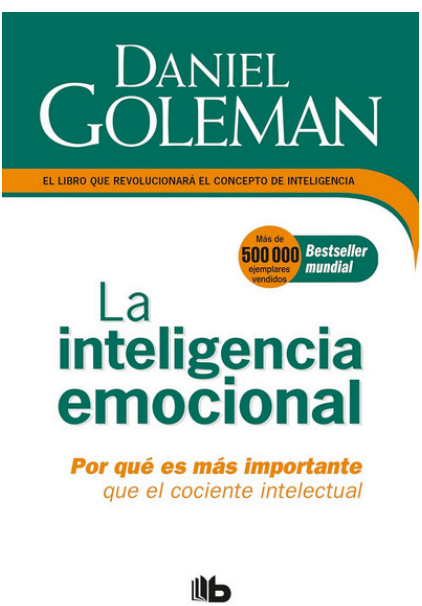
INTRODUCCIÓN

En el entorno laboral actual, marcado por la rapidez, la incertidumbre y la alta demanda emocional, ya no es suficiente contar solo con habilidades técnicas.
Hoy, el verdadero diferencial está en cómo las personas gestionan sus emociones, se relacionan con otros y enfrentan la presión cotidiana.

La evidencia en psicología organizacional, especialmente desde los aportes de Daniel Goleman, demuestra que la Inteligencia Emocional no solo impacta el bienestar individual, sino también el desempeño, el liderazgo y el clima laboral.

Daniel Goleman, psicólogo y referente mundial en el estudio de las emociones, plantea en su obra Inteligencia Emocional que el éxito en la vida no depende únicamente del coeficiente intelectual, sino de la capacidad de comprender y gestionar nuestras emociones.

A través de un enfoque basado en la psicología y la neurociencia, Goleman demuestra que las emociones influyen directamente en la forma en que pensamos, actuamos y nos relacionamos, especialmente en contextos como el trabajo, donde la presión, las decisiones y las interacciones son constantes.



CONTENIDOS

Capítulo 1:
Inteligencia Emocional en el contexto laboral actual 05

Capítulo 2:
Fundamentos de la Inteligencia Emocional (Goleman) 06

Capítulo 3:
Autoconciencia y Autorregulación 08

Capítulo 4:
Motivación y Empatía en el trabajo 09

Capítulo 5:
Habilidades sociales y liderazgo emocional 10

Capítulo 6:
Aplicación práctica en contextos laborales 12

Capítulo 7:
Inteligencia Emocional en equipos y organizaciones 13

Capítulo 8:
Reflexión 14

Conclusión: Integración y proyección 15

CAPÍTULO 1

“INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL CONTEXTO LABORAL ACTUAL”

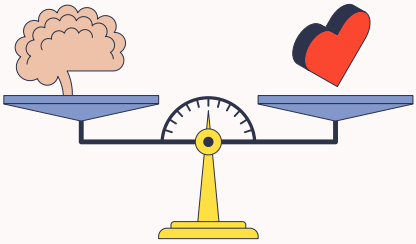


El entorno laboral contemporáneo se caracteriza por su dinamismo, incertidumbre y alta exigencia relacional. Factores como la digitalización, el trabajo híbrido y la diversidad en los equipos han transformado la manera en que las personas interactúan y enfrentan sus responsabilidades.

En este escenario, las demandas emocionales han aumentado significativamente, requiriendo que los trabajadores no solo posean competencias técnicas, sino también habilidades para gestionar sus emociones y relacionarse de manera efectiva con otros.

La Inteligencia Emocional surge como una competencia clave para afrontar estos desafíos, permitiendo a las personas adaptarse al cambio, manejar la presión, tomar decisiones más conscientes y construir relaciones laborales saludables.

Su desarrollo no solo impacta a nivel individual, sino que también influye directamente en el clima organizacional y en los resultados de la organización.



CAPÍTULO 2

“FUNDAMENTOS DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL (MODELO DE GOLEMAN)”

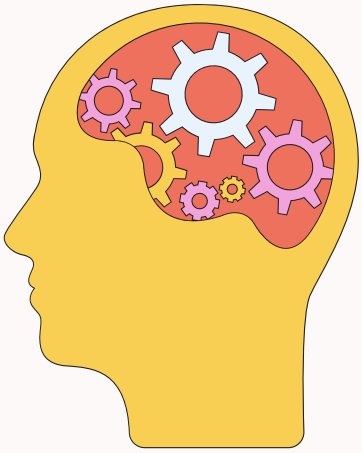
La Inteligencia Emocional, según Daniel Goleman, se define como la capacidad de reconocer, comprender y gestionar las propias emociones, así como de identificar y responder adecuadamente a las emociones de los demás.

Este modelo se compone de cinco dimensiones principales:

- Autoconciencia: Reconocimiento de las emociones propias y su impacto.
- Autorregulación: Capacidad de gestionar las respuestas emocionales.
- Motivación: Orientación emocional hacia el logro de objetivos.
- Empatía: Comprensión de las emociones de otros.
- Habilidades sociales: Gestión efectiva de las relaciones interpersonales.

¿De qué manera tus emociones influyen en tus decisiones laborales?

“La Inteligencia Emocional representa la diferencia entre reaccionar y responder con conciencia.”



CAPÍTULO 2

Estas dimensiones funcionan de manera interrelacionada, permitiendo una adaptación más efectiva a los distintos contextos laborales.

La Inteligencia Emocional no sustituye las habilidades técnicas, sino que las potencia, facilitando su aplicación en situaciones reales.



CAPÍTULO 3

”AUTOCONCIENCIA Y AUTORREGULACIÓN”

La autoconciencia constituye la base del desarrollo emocional, ya que permite identificar qué emociones se experimentan, en qué situaciones emergen y cómo influyen en la conducta.

En el contexto laboral, esta habilidad resulta fundamental para comprender reacciones frente a situaciones como evaluaciones, conflictos o presión por resultados.

Por su parte, la autorregulación implica la capacidad de gestionar dichas emociones de manera funcional. No se trata de reprimirlas, sino de responder de forma consciente en lugar de reactiva.

Ambas competencias permiten:

- Evitar respuestas impulsivas
- Mantener la claridad en situaciones complejas
- Tomar decisiones más reflexivas

El desarrollo de estas habilidades contribuye a un mayor autocontrol, favoreciendo el desempeño y las relaciones laborales.



CAPÍTULO 4

“MOTIVACIÓN Y EMPATÍA EN EL TRABAJO”

La motivación, desde la Inteligencia Emocional, se vincula con la capacidad de sostener el esfuerzo, mantener el compromiso y orientarse hacia objetivos a pesar de las dificultades.

Las personas con alta motivación emocional suelen mostrar mayor resiliencia, iniciativa y orientación al logro, lo que impacta directamente en su desempeño laboral.

Por otro lado, la empatía es una competencia clave en entornos organizacionales, ya que permite comprender las emociones y perspectivas de los demás.

En el trabajo, la empatía favorece:

- Relaciones laborales más saludables
- Mejor comunicación
- Reducción de conflictos
- Mayor cohesión en equipos

Ambas dimensiones contribuyen a un entorno laboral más colaborativo y efectivo.



CAPÍTULO 5

“HABILIDADES SOCIALES Y LIDERAZGO EMOCIONAL”

Las habilidades sociales representan la aplicación práctica de la Inteligencia Emocional en las interacciones cotidianas.
Incluyen la capacidad de comunicarse de manera efectiva, resolver conflictos, influir positivamente en otros y construir relaciones de confianza.

En el ámbito del liderazgo, estas habilidades adquieren un rol central. Según Goleman, los líderes más efectivos son aquellos que poseen un alto desarrollo de la Inteligencia Emocional.



CAPÍTULO 5

U*n líder emocionalmente inteligente es capaz de:*

- Regular sus emociones en situaciones de presión
- Comprender las necesidades de su equipo
- Generar confianza y seguridad psicológica
- Motivar y guiar a otros hacia objetivos comunes

Este tipo de liderazgo impacta directamente en el compromiso, desempeño y bienestar de los equipos.



"***Todos podemos ser líderes. Descubre el líder que hay en ti y desarrolla tu capacidad de influir positivamente en los demás***"

CAPÍTULO 6

“APLICACIÓN PRÁCTICA EN CONTEXTOS LABORALES”

La Inteligencia Emocional se vuelve significativa cuando se traduce en acciones concretas dentro del entorno laboral.

Por ejemplo, en una situación de conflicto entre colaboradores, su aplicación implica:

- Reconocer las propias emociones (autoconciencia)
- Regular la reacción inicial (autorregulación)
- Comprender la perspectiva del otro (empatía)
- Facilitar una comunicación efectiva (habilidades sociales)

Asimismo, puede aplicarse en situaciones como:

- Entrega de feedback
- Trabajo bajo presión
- Toma de decisiones complejas
- Coordinación de equipos

La práctica constante de estas habilidades permite mejorar la calidad de las interacciones y los resultados laborales.



CAPÍTULO 7

“INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EQUIPOS Y ORGANIZACIONES”

La Inteligencia Emocional no es únicamente una competencia individual, sino también un elemento clave en el desarrollo organizacional.

Las organizaciones que promueven el desarrollo emocional de sus colaboradores tienden a generar:

- Climas laborales más positivos
- Mayor compromiso organizacional
- Mejores relaciones interpersonales
- Reducción de conflictos
- Mayor productividad



Esto se logra mediante prácticas como:

- Cultura de feedback
- Liderazgo consciente
- Espacios de comunicación
- Programas de desarrollo de habilidades socioemocionales

De esta manera, la Inteligencia Emocional se transforma en una ventaja competitiva organizacional.



CAPÍTULO 8

“REFLEXIÓN”

Ahora que ya conoces qué es la Inteligencia Emocional, por qué es importante y cómo influye en el trabajo, te invitamos a detenerte un momento y reflexionar a partir de las siguientes preguntas, favoreciendo la conexión entre lo aprendido y tu experiencia laboral.

“Mirada consciente de mi gestión emocional”: Piensa en una situación reciente en tu trabajo que haya generado una emoción intensa (estrés, frustración, molestia, entusiasmo, entre otras).

Describe brevemente la situación:

- ¿Qué emoción experimentaste y cómo influyó en tu forma de actuar?
- ¿Qué podrías hacer diferente en una situación similar para responder de manera más consciente?



“Comprender tus emociones no cambia lo que ocurre, pero sí transforma la forma en que eliges enfrentarlo.”

CONCLUSION

INTEGRACIÓN Y PROYECCIÓN

La Inteligencia Emocional constituye una competencia fundamental para enfrentar los desafíos del trabajo actual. Su desarrollo permite mejorar tanto el desempeño individual como la calidad de las relaciones laborales y el funcionamiento de los equipos.

Más que un conocimiento teórico, la Inteligencia Emocional requiere ser aplicada de manera constante en la práctica cotidiana.Su incorporación progresiva favorece entornos laborales más saludables, efectivos y sostenibles en el tiempo.

En Power Capacita te acompañamos a instalar el conocimiento que es poder.



“La inteligencia emocional nos permite tomar conciencia de nuestras emociones, comprender los sentimientos de los demás, tolerar las presiones y frustraciones que soportamos en el trabajo, acentuar nuestra capacidad de trabajar en equipo y adoptar una actitud empática y social.”

Power Capacita

El conocimiento es poder

WWW.POWERPSICOLOGIA.CL