



## LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LAS ASOCIACIONES DE AA.AA.DB.

Vocalía Nacional de Formación

### 1. INTRODUCCIÓN

Llevamos tiempo oyendo hablar de la Inteligencia Emocional (IE) en muchos ámbitos de la vida, tanto en las empresas como en las escuelas, aplicando a los niños nuevas formas de enseñanza, en las relaciones interpersonales... Los psicólogos trabajan mucho con sus pacientes aplicando técnicas basadas en IE. No hay anuncio en TV que no tenga un mensaje emocional, que es el que más llega y transmite al televidente. Pero, ¿te has parado a pensar por qué, en qué consiste la IE, o cómo podríamos aplicarla a nuestro movimiento asociativo? Porque, cuando la IE se aplica al mundo asociativo, se abren otras posibilidades.

Con este tema vamos a estudiar brevemente en qué consiste, cómo gestionar el mundo de las emociones y qué consecuencias tendría trabajar en nuestras Asociaciones con la IE.

### 2. ORIGEN Y CONCEPTO

La primera vez que se usó este concepto fue en 1990, es un término de uso relativamente reciente. El psicólogo Howard Gardner ya habló de las inteligencias personales en 1983, pero no fue hasta los años 90 cuando Salovey y Mayer utilizaron el término *inteligencia emocional*.

Conforme iban estudiándola, estos mismos autores revisaron la definición inicial años después haciéndola más completa, llegando a definirla como *“la capacidad de percibir con exactitud, valorar y expresar emociones; la capacidad de encontrar y/o generar sentimientos cuando éstos faciliten el pensamiento y la capacidad de comprender y regular las emociones para promover el crecimiento emocional e intelectual”* (Salovey y Mayer, 1997).

Sin embargo, podemos definir la IE como la capacidad de reconocer las emociones, tanto propias como ajenas, y de gestionar nuestra respuesta ante ellas.

Fue Daniel Goleman quien extendió el término a nivel mundial y es considerado el autor de referencia en la materia a raíz de su libro *“La Inteligencia Emocional”*, publicado por primera vez en 1995. Goleman se centró en la importancia de la IE en el ámbito empresarial.

Pero lo realmente importante que nos trajo Goleman con el concepto de IE es que lo basa en competencias, identificando 5 dimensiones, las tres primeras a nivel intrapersonal y las dos últimas interpersonal:

- La auto conciencia
- El auto control
- La auto motivación
- La empatía
- Las habilidades sociales

*“La IE es dos veces más importante que las destrezas técnicas o el coeficiente intelectual para determinar el desempeño de la alta gerencia”* (Daniel Goleman).

Aunque tratar las competencias de Goleman es una idea muy atrayente, sin embargo no va a ser objeto del tema formativo de hoy.

### 3. INTELIGENCIA EMOCIONAL Y VIDA PROFESIONAL

Hay numerosos estudios referidos a demostrar la incidencia de la IE en la vida profesional. Ya en 2010 los investigadores Danvila y Sastre realizaron un informe titulado "*Inteligencia Emocional: una revisión del concepto y líneas de investigación*", donde aglutinan los resultados de la numerosa literatura y estudios al respecto.

La mayor parte de esos estudios tenían como objetivo responder a la pregunta de si las **personas con mayor nivel de IE** consiguen mejores resultados para las empresas. La respuesta es afirmativa: puede contribuir a un mejor desempeño individual y de organización. De los resultados obtenidos podemos decir lo siguiente:

- Queda demostrado que, a nivel individual, los directivos con mayor capacidad de auto evaluación (es decir, conciencia de sí mismo) lograron un rendimiento mayor.
- Que los directivos que buscan el desarrollo de los demás y reforzar sus capacidades (es decir, gestión de relaciones) son los que tienen mejores cifras de ventas.
- Que existe una relación estrecha entre la IE de los directores generales y sus resultados clave de rendimiento, medido por la evaluación de su actuación por parte del administrador de la empresa, la cifra de beneficios bajo su control y la satisfacción de los clientes.
- Que esta relación positiva no se limita a los cargos directivos. También los empleados que son inteligentes emocionalmente suelen ser más eficaces a nivel personal y en sus interacciones con el ambiente de trabajo y con los compañeros de trabajo.

Pero hay más. El informe de Danvila y Sastre, determinan que si se profundiza en la relación **IE y Coeficiente Intelectual (CI)** destacan su importancia por encima del efecto que tiene sobre el mismo la Inteligencia Tradicional (CI):

- La capacidad cognitiva sólo supone el 25% de la variación en el desempeño laboral.
- Que el 67% de las habilidades consideradas esenciales para cumplir de manera eficaz eran aptitudes emocionales.
- Que La IE representa el 85-90% del éxito de los líderes de las organizaciones.

Aun así y pese a que se está trabajando mucho la IE en el ámbito empresarial de nuestro país, queda todavía mucho recorrido.

Imaginad si pudiéramos extrapolar este estudio a nuestro movimiento de AA.AA.DB. Si nos preguntáramos ahora si nuestras Asociaciones Locales son inteligentes emocionalmente, qué respuesta obtendríamos: entusiasmo en nuestras Ejecutivas, motivación con los proyectos de la Asociación, el compromiso de todos los miembros directivos y masa asociativa, la empatía del asociado... ¿Cómo podríamos gestionar todo esto?



#### 4. LA GESTIÓN DE LAS EMOCIONES

Hablar de IE en nuestro movimiento lleva consigo la comprensión y la gestión de las emociones. Entender para qué sirven, cómo las sientes y la sienten los demás, y regularlas, es fundamental para poder realizar una correcta gestión emocional.

A la mayoría de nosotros nos enseñaron a no escuchar las emociones, a bloquearlas. Nos dijeron que los niños no lloran (*los machotes no lloran*), los niños no pueden tener miedo (*y más si eres un machote*). Todavía podemos escuchar ejemplos de este tipo.

Y si se está avanzando paulatinamente a nivel empresarial o escolar, sin embargo poco se ha trabajado a nivel de Asociaciones de AA.AA.DB. Es cierto que a nivel personal, hay muchos directivos que se han formado en esta disciplina, buscando nuevas herramientas que les ayuden a conectar más y mejor con su entorno (laboral, personal, familiar...).

##### 4.1. LA INTELIGENCIA EMOCIONAL COMIENZA POR CONOCER LAS EMOCIONES.

Probablemente, conozcas e identifiques algunas emociones, pero ¿cuántas emociones existen? Cada persona y cada cultura son un mundo aparte, y puede haber muchas. Sin embargo, existen una serie de emociones básicas comunes en todas las personas y culturas conocidas: miedo, tristeza, ira, alegría y asco (popularizadas en la película de Pixar "*Del Revés*").

No obstante, hay autores conocidos que trabajan con alguna más. Goleman añade la sorpresa al listado anterior. Pensando en nuestras Asociaciones, nosotros seguiremos una clasificación de ocho emociones básicas:

MIEDO	ALEGRÍA	TRISTEZA	ASCO
IRA	CONFIANZA	AMOR	SORPRESA

Evidentemente, dentro de cada una de ellas hay una gran variedad de matices, y existen –según los autores- distintos grados de emociones: básicas y complejas, según se puedan dividir o no en más tipos, o que cada persona pueda sentir.

##### 4.2. CARACTERES PRINCIPALES DE LAS EMOCIONES.

Las emociones básicas aparecen durante el desarrollo natural de cualquier persona, independientemente del contexto en el que se desarrolle, y tienen como propósito ayudarnos a sobrevivir, dirigir nuestra conducta y favorecer la relación entre las personas.

Las emociones básicas nos sirven para defendernos o alejarnos de estímulos nocivos (enemigos, peligros...) o aproximarnos a estímulos placenteros o recompensas (agua, comida, actividad sexual, peligro...) y tienen como función mantener la supervivencia, tanto personal como de la especie (amígdala).

Podemos señalar las principales características de las emociones básicas en el ser humano, que son las siguientes:

- Se identifican por una expresión determinada (facial-corporal).

- Provocan una predisposición a la acción característica (función adaptativa).
- Son las que han tenido un papel esencial en la adaptación del organismo a su entorno (supervivencia, procreación...).
- Son universales, se dan en todas las personas y culturas humanas.
- Están presentes desde el nacimiento.
- Perduran a lo largo del tiempo.
- Se contagian (si vemos a alguien riendo, nos contagia su alegría).
- Provocan una reacción biológica involuntaria en el organismo.

Pero me gustaría señalar las 3 siguientes **características aplicables a nuestro movimiento**:

**a) Intención positiva de las emociones.**

Hacer una clasificación de las emociones como buenas-malas o positivas-negativas es lo habitual, aunque podríamos denominarlas cómodas-incómodas, ya que todas tienen un sentido en nuestra vida y por ello no puede ser malo o negativo. Pero ¿qué de bueno o positivo tiene la tristeza o la rabia?

ALEGRÍA	Vínculo con los demás. Nos proporciona salud y bienestar. Una asociación triste no puede llamarse salesiana.
CONFIANZA	¡Adelante, tú puedes! Tienes los recursos para hacerlo. Nos da la energía para construir y crear. Es uno de los valores del Sistema Preventivo, base para ganar corazones.
TRISTEZA	Nos señala que la pérdida era importante para nosotros. Nos hace crear consciencia de esa pérdida. Cuando uno cae, se vuelve a levantar.
RABIA	Nos pone límites para protegernos a nosotros mismos, nuestra autoestima o a los demás. Una buena lección bien aprendida nos enseña el camino.
ASCO	Nos avisa de que nuestros valores se están trasgrediendo. Es una invitación a alejarnos de lo que nos daña física o emocionalmente. Don Bosco nos enseñó a alejarnos de aquello que nos separaba del camino de la Gloria.
SORPRESA	Nos informa de que lo que esperábamos no se va a producir. Atención a lo inesperado. Nuestro nivel de expectativa puede verse truncado.
MIEDO	Nos invita a analizar nuestros recursos para acometer lo que vamos a hacer. Es un aviso al deber de cuidarnos y nos advierte de una situación de posible peligro. Reflexión, oración y acción.
AMOR	Es la emoción de la vinculación plena. Nos conecta y nos da energía con el mundo. Hacia los demás y hacia nosotros mismos.



Las emociones son una respuesta fisiológica para nuestra supervivencia y nuestra resiliencia. La tristeza, miedo, rabia y asco están para garantizar nuestra supervivencia y las demás refuerzan nuestra resiliencia.

### **b) Interconexión de las emociones.**

Todas las emociones están interconectadas. Es como un circuito emocional donde todas se conectan con todas. Ya hemos visto que nos enseñaron a bloquearlas, no a gestionarlas. Cuando bloqueamos una emoción significa que no la queremos permitir, y ese bloqueo repercutirá en otra emoción y, por tanto, es muy probable que nos estén impidiendo actuar de una manera diferente a como lo hacemos habitualmente.

Por ellos es fundamental entender qué te dicen las emociones y aprender a vivir con ellas y no en su ausencia.

### **c) La corporalidad de las emociones.**

Habíamos dicho que las emociones son una respuesta fisiológica a un estímulo. Por tanto, se muestran en nuestro cuerpo. No podemos esconderlas. Están a nivel de nuestro subconsciente.

Es algo que se ve claramente en los niños. Cuando los observamos y notamos que, aunque nos digan que están bien, su cuerpo nos traslada otro mensaje.

Por eso, identificar cómo sientes en tu cuerpo las emociones, te ayudará a identificar esas mismas señales en los demás. De ahí que sea tan importante conocer qué es lo que sientes, dónde lo sientes y qué es lo que te dice esa emoción que estás sintiendo. Lo que no podemos identificar en nosotros nos es imposible de identificar en los demás.

## **5. LA AUTOGESTIÓN ES CLAVE PARA UNA BUENA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN NUESTRAS ASOCIACIONES.**

Un dirigente de una Asociación de AA.AA.DB. emocionalmente inteligente tiene como una de sus principales características la autogestión. Esa correcta gestión emocional le va a permitir interactuar empáticamente con su entorno asociativo atendiendo a sus necesidades y a las de los demás.

Saber gestionar adecuadamente las emociones y las de las personas del entorno marca la diferencia entre un líder inteligente emocionalmente y otro que no lo es.

Para gestionar adecuadamente las emociones habrá que seguir estos pasos. El objetivo es que se entiendan cada uno y que, con la práctica, la persona los integre de manera automática. Evidentemente, al principio, como ocurre cuando aprendemos habilidades nuevas, se trata de hacerlo de manera consciente:

- *Identificar la emoción.* Tomar consciencia de la misma.
- *Aceptarla.* Sin juzgar si está bien o mal, sentirla. Recuerda que la sientes por algo.

- *Regularla.* hay que evitar el secuestro emocional. Si la sientes en un grado muy alto, desde ahí no se debe actuar. Hay que permitir que la intensidad se establezca en unos niveles medios.
- *Indagar.* Pongamos luz a esa emoción. ¿Qué nos está diciendo? ¿Qué estoy interpretando?
- *Actuar.* Tomo decisiones al respecto. Incluso puedo decidir no hacer nada. Pero tras haber realizado la secuencia. No es lo mismo realizar este ejercicio y decidir no hacer nada, que bloquearla y no hacer nada. Ha faltado el proceso de autoconocimiento.

¿Qué situaciones en nuestras Asociaciones Locales son escenarios reales para autogestionar nuestras emociones de forma inteligente? ¿Sigo los pasos anteriores en mi Ejecutiva o voy improvisando? ¿Soy un bloqueo para mi Asociación o decido actuar?

## 6. EL LÍDER EMOCIONALMENTE INTELIGENTE.

¡Cuántos Presidentes de Asociaciones Locales verdaderamente motivados y comprometidos se han (hemos) perdido por no saber gestionar emocionalmente inteligente una Asociación o a sus compañeros de ejecutiva! ¡Cuántas personas participan en nuestro movimiento desmotivadas, sin ver un futuro ciertamente esperanzador, por no saber mirar previamente hacia dentro de sí mismo!

Y, aunque hoy tampoco toca hablar de liderazgo de las Asociaciones, sí vamos a dejar enumeradas las competencias principales de un líder emocionalmente inteligente:

- a) Autoconocimiento.
- b) Autogestión.
- c) Sabe manejar las relaciones sociales.
- d) Conoce e identifica sus emociones y las de los demás.
- e) Automotivación.

Hay **CUATRO ESCENARIOS** donde las habilidades del líder emocionalmente inteligente permiten realizar una gestión eficiente de las relaciones intra e interpersonales: gestión de personas tóxicas, gestión de conflictos y problemas, gestionar con optimismo inteligente y gestionar situaciones estresantes.

### 6.1. Gestión de personas tóxicas.

Identificamos a las personas tóxicas como aquéllas que están instaladas continuamente en actitudes tóxicas. Seguramente en nuestro entorno laboral, familiar o asociativo identificamos rápidamente a estas personas. Pero también nosotros tenemos actitudes tóxicas en algún momento.

Las actitudes tóxicas son tóxicas las realice quien las realice. A veces nosotros mismos, al etiquetar a una persona como tóxica, tendemos a engrandecer sus actitudes y solemos minimizar las que nosotros hacemos u otras personas con las que simpatizamos. Siendo objetivos, deberíamos enfocarnos en no ser cómplices de ninguna actitud tóxica con independencia del realizador.



El hecho de trabajar en una Asociación con personas que actúan regularmente con actitudes tóxicas tiene graves consecuencias para el líder y para el equipo de la ejecutiva. Son un lastre para nuestras Asociaciones y es un problema sobre el que hay que actuar de forma prioritaria, si bien echarlas de la directiva se contemplaría como el último recurso (recordemos que están ahí voluntariamente, seguramente porque siente el movimiento y está agradecido a Don Bosco). Hay que trabajar conjuntamente en la Ejecutiva para que sus actitudes, al menos, sean neutras para la directiva.

Por eso, sería fundamental hacer uso de habilidades como la asertividad, la escucha empática y la comunicación no violenta.

## **6.2. Gestión de conflictos y problemas.**

Ante los numerosos problemas que se generan en una Asociación, muchas veces no sabemos analizar las respuestas que damos, actuamos más como reacción que como opción más apropiada. Sin duda, todo parte de identificar el problema en sí para gestionarlo con la emoción y la actitud más adecuadas.

En primer lugar, debemos preguntarnos ¿qué es un problema para ti?, ¿cuándo consideras que hay un verdadero conflicto? Porque lo que para ti puede ser un problema, tal vez para la otra persona no lo sea, o no lo considere relevante.

En nuestro movimiento, la IE ha de servir para afrontar los diferentes escenarios del día a día con tu equipo de la ejecutiva. El verdadero líder emocionalmente sabe que los problemas van a estar siempre presentes, existen a diario, y todos los días los vamos resolviendo. Por ejemplo: levantarse, cepillarse los dientes, encender el termo de la ducha, elegir la ropa del día, hacer la cama, saber qué vas a desayunar...

Estos ejemplos del día a día, para muchas personas suelen ser un problema, se ahogan en un vaso de agua, piensan ilusoriamente que serían más felices en un mundo perfecto, sin problemas.

Sin embargo, la actitud emocionalmente inteligente es ser consciente de que esa anhelada felicidad se logra enfrentándonos y resolviendo los conflictos y problemas que la vida nos presenta, ¿o no es así? ¿Qué pasaría si viéramos los problemas como una oportunidad para brillar?

Lo peculiar es saber que un problema o conflicto puede resolverse en la mayor parte de los casos, algunas veces depende de nosotros, otras no o no puede resolverse, entonces lo llamamos "cruda realidad".

¿Qué es lo que dificulta la resolución de los conflictos? Normalmente es el ego. Y el ego siempre aparece cuando escasea la IE de la persona, porque te coloca a ti siempre por delante de los demás, no te deja espacio para entender las necesidades de las otras personas. Por eso, una de las más poderosas herramientas para gestionar conflictos es contener el ego y atender las necesidades de todas las partes.

## **6.3. Gestionar con optimismo inteligente.**

Si hablamos de optimismo sin duda alguna lo hacemos de una actitud, porque -como grupo de la Familia Salesiana- ante la vida, la persona optimista tiende a pensar que las cosas van a ir a mejor.

Pero ello no puede hacernos confundir la palabra “inteligente”. A diferencia del optimismo ilusorio, que piensa que las cosas van a ir siempre a mejor por el mero hecho de pensarlo, el optimismo inteligente se centra en la acción.

Las características de una persona que mantiene una actitud inteligentemente optimista son las siguientes:

- Observa y acepta la realidad tal cual es. Tiene una visión de todo, de lo positivo y de lo negativo.
- Elige el optimismo como actitud.
- Confía en que las cosas pueden mejorar.
- A través de comportamientos activos:
  - Pone en marcha su potencial creativo.
  - Tiene una disposición mental creativa.
- Sabe sacar lo mejor de sí mismo y de su equipo.
- Analiza las cosas con perspectiva y liviandad.
- Desarrolla la capacidad de reír.

El sentido del humor es una de las mejores herramientas que un líder puede poner a disposición de su equipo. La revista *Harvard Business Review* publicó en febrero de 2021 un interesante artículo titulado “*How to be funny at work*” (*Cómo divertirse en el trabajo*), donde expone los resultados de un estudio llevado a cabo por dos profesoras de la Universidad de Stanford, que resumimos en dos premisas:

- A) En ocasiones, parece que en la cultura de la empresa está mal visto pasárselo bien. Como si reírse en el trabajo fuera sinónimo de realizar un mal trabajo. Es una creencia limitante tristemente instaurada en muchísimas organizaciones.
- B) El líder emocionalmente inteligente utiliza el sentido del humor para descargar la tensión y para trasladar seguridad a su equipo.

¿Estamos totalmente seguros que todos los problemas y conflictos sólo pueden resolverse desde la solemnidad absoluta? ¿Os imagináis una Asamblea local o federal sin poder o no saber reírnos? ¿Dónde está entonces “la santidad consiste en estar siempre alegres”?

#### **6.4. Gestionar situaciones estresantes.**

En nuestro día a día se producen muchísimas situaciones que nos ocasionan estrés, tanto a nivel familiar como laboral, también a nivel de Familia Salesiana. Pero, al igual que ocurre con los problemas, el estrés no nos afecta a todos por igual, ni en intensidad, ni por las mismas situaciones. Por tanto, es necesario que cada uno analice qué es lo que le ocasiona el estrés.

¿Cuáles son los escenarios habituales que generan una situación de estrés?

1. *Cambios en nuestro entorno.* Está relacionado con la gestión de la incertidumbre, ¿será un cambio a mejor o a peor? Ej.: cambio de director de la casa, cambios en la Federación Regional o Nacional; cambio de trabajo o de jefe...





2. *Tiempo y plazos.* Relacionado con planificaciones incorrectas o poco realistas; no saber decir que no y, por tanto, está nuestro compromiso en juego; una inadecuada carga de trabajo o el plazo próximo para terminar una tarea. Es muy habitual en nuestro grupo que nos quejemos del tiempo, que siempre vamos los mismos, que los socios no se comprometen más allá del pago de la cuota, más reuniones, reuniones y reuniones... Saber priorizar y saber decir no son buenas herramientas de gestión del estrés relacionadas con el tiempo.
3. *Cuando tenemos que exponernos personalmente.* Relacionado con pedir algo, hablar en público, comunicar algo a tu equipo o ejecutiva, mantener una reunión con una persona que nos resulta incómoda por algún motivo. ¡Qué difícil es encontrar personas variadas para participar en nuestros eventos o encuentros! ¡Siempre los mismos! ¿Quién es el guapo que va a quejarse al director por cualquier problema?

Evidentemente, en las Asociaciones de AA.AA.DB., a través de la IE que han desarrollado los líderes, se puede realizar una correcta gestión de las emociones presentes en las situaciones estresantes, básicamente la rabia y el miedo.

Comprender cómo se pueden sentir los miembros de mi equipo o colaboradores cuando se ha generado estrés, permite al líder emocionalmente inteligente actuar de manera que la situación no se enjuicie desde el mal o el bien, o desde la debilidad, sino desde el acompañamiento y el posterior aprendizaje para analizar si la situación estresante permitía haber hecho algo para evitarla.

### **¿Qué consecuencias tiene el estrés en nuestra salud?**

- Aumento del ritmo arterial. Nuestro cuerpo libera hormonas como la adrenalina y el cortisol, ideales para huir o afrontar el peligro. Si te persigue una manada de lobos y los dejas atrás, tu cuerpo -pasados unos minutos- volverá a la homeostasis<sup>1</sup>. La reacción del estrés se concibió para eso y no para durar mucho.
- Cada vez más nos acostumbramos a alargar estos periodos de desequilibrio, pero lo que ocurre es que perdemos energía vital. Ello significa que se dedica menos energía para otras cosas: la reparación celular, la regeneración celular a largo plazo, la curación...; las células se vuelven egoístas porque entienden que ahora solo es momento de dedicarse a la defensa frente a la amenaza; el sistema inmunológico y endocrino se debilitan, es como vivir en un país donde el 98% de los recursos se destinaran a defensa.

---

<sup>1</sup> La homeostasis es la capacidad que tiene nuestro cuerpo para regular y mantener las condiciones internas estables, a pesar de los cambios en nuestro entorno y en nuestro interior.

Pero ¿qué significa exactamente eso? Significa que nuestro cuerpo tiene la capacidad de regular diferentes factores, como la temperatura, los niveles de glucosa o los líquidos, entre muchos otros, para mantener nuestro bienestar. Nuestro cuerpo está constantemente vigilándose a sí mismo y al entorno, detectando cualquier cambio que pueda amenazar nuestro equilibrio. Cuando se detecta una desviación, se activan mecanismos de regulación para corregir el problema y restablecer la homeostasis.

El sistema nervioso y el sistema endocrino tienen un papel crucial en la homeostasis. El sistema nervioso transmite señales eléctricas para coordinar las respuestas más rápidas y, por otro lado, el sistema endocrino utiliza hormonas para enviar mensajes químicos más lentos, pero también más duraderos.

- El estrés a largo plazo se relaciona con la ansiedad, la depresión, los problemas digestivos, la pérdida de memoria, el insomnio, la hipertensión, la embolia, el cáncer, la diabetes... En la naturaleza no existe ningún organismo diseñado para aguantar los efectos del estrés a largo plazo.

## 7. LAS DISTINTAS VOCALÍAS DE LA ASOCIACIÓN Y LA INTELIGENCIA EMOCIONAL.

Para terminar la reflexión, me gustaría nos centráramos en la IE dentro de nuestra ejecutiva, en las distintas vocalías que la componen, porque cuando hablamos de personas en el ámbito de los AA.AA.DB. es un término muy amplio, ya que cada una tiene un rol distinto, tal vez el mismo compromiso, pero con una función distinta cada uno de ellos.

Evidentemente, cuando se conforma una candidatura a una Asociación o Federación, se debe buscar personas que obtengan una alta calificación en las competencias de la IE. Tampoco podemos obviar que ni todas las vocalías son iguales, ni el tiempo que se le dedica a cada una es igual en todas. Y, al igual que si tuviéramos que elegir un médico para un equipo de fútbol nos centraríamos en sus conocimientos, historial, habilidades y destrezas, más que por su IE, también en nuestro movimiento ocurrirá lo mismo para llevar a cabo un proyecto que tiene fecha de inicio y de caducidad.

Pero no nos llevemos a engaños, porque, aun siendo un buen técnico, buen médico o buen directivo, pensemos que hemos logrado el objetivo de incorporar la persona adecuada, sin embargo, deberíamos hacer una reflexión acerca del perfil que tiene mejores habilidades desde el punto de vista de la IE. Porque una persona con alta IE ofrecerá gratuitamente a los AA.AA.DB. los siguientes valores:

Equilibrio	Ilusión
Pensamiento positivo	Ocuparse de las personas
Acepta y asume responsabilidades	Ocuparse de la Asociación
Socialmente extrovertido	Buen sentido del humor
Comprende a las personas y a sí mismo	Alto grado de autosatisfacción

Las habilidades técnicas de la vocalía pueden adquirirse, es bueno contar con personas que hayan participado en una Ejecutiva con anterioridad, pero estos valores son difíciles de conseguir en personas con una baja IE, aunque su CI sea muy elevado.

Y estos valores, conjuntamente con las características anteriormente mencionadas, contribuirán a que nuestra Asociación esté formada por personas emocionalmente inteligentes. Y eso, sin lugar a dudas, es sinónimo de éxito.

### PARA LA REFLEXIÓN

- 1) ¿Cómo defines la presencia de la Inteligencia Emocional en tu vida? ¿Te consideras una persona inteligente emocionalmente?



- 2) ¿Qué parámetros tomas como referencia para poder considerarte una persona inteligente emocionalmente?
- 3) ¿Es nuestra Ejecutiva un equipo inteligente emocionalmente? ¿Por qué?
- 4) ¿Bloqueas o gestionas las emociones? ¿Soy capaz de ver las tres características de las emociones en nuestras Asociaciones: la positividad, la interconexión y la corporalidad?
- 5) ¿Cómo calificaría la autogestión en mi experiencia de IE?
- 6) ¿Qué tipo de liderazgo ofrezco a mi equipo de la Ejecutiva?
- 7) ¿Cómo gestiono mi relación con las personas tóxicas, los conflictos y problemas, la actitud optimista o las situaciones estresantes?
- 8) ¿En algún momento he culpado a mis reuniones con la Confederación Nacional alguna situación de estrés?
- 9) Cuando he formado una candidatura para tirar del carro de una Asociación, qué es lo que más he valorado en las personas que la han conformado?

*Vocalía de Formación  
23 de febrero de 2024*