

La gestión de las emociones llama a la puerta de las organizaciones

■ Gestionar personas resulta cada vez más complicado porque el líder debe trabajar también la gestión de las emociones, utilizar palancas para mover y motivar a través de la empatía, lo que sigue siendo un terreno desconocido para la gran mayoría de nosotros. Así se ponía de manifiesto en un reciente encuentro organizado por APD en la Universidad de Deusto en el que, con ocasión de la presentación del libro ‘Dirección y Sensibilidad. Cómo vivir y dirigir con pasión, vocación y sentido común’, sus autores -Juan Luis y Nerea Urcola- mantuvieron un ‘tête-à-tête’ con Mariví Campos, consultora de la firma Norman Broadbent, especializada en identificar el talento en las organizaciones, para analizar el perfil

del directivo actual y el tipo de liderazgo que precisan hoy en día las organizaciones.

En su actividad como consultores, admiten que durante muchos años el liderazgo ha tenido una clara orientación al conocimiento



liderazgo

De la orientación al conocimiento técnico se evoluciona hacia las habilidades emocionales para dirigir equipos

técnico, “absolutamente necesario”, descuidando ámbitos tan propios del ser humano como el de las emociones, tan útiles para gestionar momentos de incertidumbre como los actuales, o procesos exitosos de internacionalización. “Cuando toda nuestra formación ha sido dirigida únicamente a adquirir conocimientos, en el momento que nos ponen al frente de un equipo nos damos cuenta de que ese conocimiento no sirve para gestionar personas”. Mariví Campos recuerda una frase que hace años le regaló un cliente: “los directivos entran por currículum y salen por falta de habilidades”.

Para Nerea Urcola, que desde hace años estudia la parte emocional en la gestión de personas, un buen líder es “aquel que escucha,



Juan Luis Urcola, Mariví Campos y Nerea Urcola presentaron en la Universidad de Deusto el libro ‘Dirección y Sensibilidad’.

observa, indaga, moviliza e impacta, características comunes a la mayoría de las personas pero que llevadas con pasión y entusiasmo tienen un efecto multiplicador”. Habilidades que se suman a tener una visión, un proyecto de cambio, vocación de servicio, alguien

que le siga y un momento para realizarlo, porque uno no es líder siempre ni en todos los aspectos de la vida, sino que lo puede ser en un momento puntual, con unas personas en concreto, en una situación que puede no volver a repetirse”, afirma. **[B. Itza]**