



INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL

CLIMA ORGANIZACIONAL

Está relacionado con la forma en que los empleados perciben y describen las características de la organización en la que trabajan (Sutton et al., 2016).

INTELIGENCIA EMOCIONAL (IE)

Es la capacidad de un individuo para monitorear los sentimientos y emociones propios y de los demás, para discriminar entre ellos y usar esta información para guiar el pensamiento y las acciones de uno (Salovey y Mayer, 1990)

RELACIÓN ENTRE IE Y CO

AUMENTA LA MOTIVACIÓN

Permite a los trabajadores comprender y gestionar sus propias emociones, lo que les ayuda a mantenerse motivados y comprometidos con su trabajo.

AMBIENTE POSITIVO

Un clima positivo caracterizado por la confianza, respeto y colaboración contribuye a la satisfacción de los empleados.

BIENESTAR LABORAL

Un buen ambiente contribuye a que los empleados se sientan valorados y respetados.

BENEFICIOS

PRODUCTIVIDAD

La Inteligencia Emocional contribuye a desarrollar y regular las emociones y conductas de los empleados, aumentando a través de esto la productividad (Velooso et al., 2013).

RENDIMIENTO

Un Clima Organizacional óptimo facilita los procesos de cambio, transición, e innovación, teniendo un buen ritmo de trabajo (Iglesias y Torres, 2018; Vilorio et al., 2016).

MENOR ESTRÉS

Las personas con mayor inteligencia emocional muestran un mejor rendimiento en sus funciones laborales, lo que también contribuye a reducir el estrés relacionado con el trabajo.

RELACIONES LABORALES

Empleados con estabilidad emocional aportan su punto de vista de forma asertiva durante la toma de decisiones importantes, considerando las necesidades y demandas de los demás.

ENTORNO LABORAL

Ya no se valora únicamente la formación o experiencia de un trabajador al momento de contratarlo, sino también su capacidad para relacionarse con los demás (Vargas Hernández y Carmona Fuentes, 2015)

En puestos directivos, es fundamental la promoción de empleados con un desempeño de estabilidad emocional conveniente (Ramírez y Giraldo, 2016).

En las organizaciones se deben implementar programas enfocados en promover y desarrollar la IE en sus colaboradores (Tirado-Vides et al., 2020),

REFERENCIAS

- Iglesias, A., & Torres, J. (2018). Un acercamiento al clima organizacional. *Revista Cubana de Enfermería*, 34(1), 197-209. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v34n1/1561-2961-enf-34-01-e1257.pdf>
- Salovey, P., & Mayer, J. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), 185-211.
- Sutton, J., Family, H., Scott, J., Gage, H., & Taylor, D. (2016). The influence of organisational climate on care of patients with schizophrenia: a qualitative analysis of health care professionals' views. *International journal of clinical pharmacy*, 38, 344-352.
- Ramírez, D., & Giraldo, M. (2016). El entrenamiento en inteligencia emocional como base para disminuir los niveles de estrés laboral [Monografía de especialización]. Universidad de San Buenaventura, Facultad de Psicología. Medellín: Repositorio Institucional de la Universidad de San Buenaventura. doi:10819/3369
- Tirado-Vides, M. M., Cudris-Torres, L., Redondo-Marín, M. P., & Jiménez- Ruiz, L. K. (2020). Inteligencia emocional, clima organizacional y estrés ocupacional en profesionales que prestan servicios en primera infancia. *Clio América*, 14(27), 441-453. doi:10.21676/23897848.3763
- Vargas Hernández, J., & Carmona Fuentes, P. (2015). Influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral. *Sapientia organizacional*, 2(3), 53-68.
- Vilorio, J., Pertúz, S., Daza, A., & Pedraza, L. (2016). Aproximación al clima organizacional de una empresa promotora de salud. *Revista Cubana de Salud Pública*, 42(1), 80-91. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662016000100009