



La Influencia de la Inteligencia Emocional en el Liderazgo Organizacional

Ensayo Académico

Jair Llanos Osorio

Facultad de Ciencia Económicas, Universidad Militar Nueva Granada

Especialización en Alta Gerencia

Taller de Investigación – II Semestre

PhD Olga Lucia Díaz Villamizar

Universidad Militar Nueva Granada

Bogotá D.C.

Mayo 26, 2022

La Influencia de la Inteligencia Emocional en el Liderazgo Organizacional

Resumen

En la investigación se quiere identificar la influencia de la inteligencia emocional en el liderazgo organizacional y se hizo bajo la metodología de tipo cualitativa-descriptiva como lo plantea Hernández Sampieri (2014, pp. 36 - 41), ya que la información de la investigación es de tipo inductiva, recurrente, se analizan múltiples realidades subjetivas y no son secuenciales, por tanto, no se enfoca en obtener información o datos predeterminados, sino que se tienen observaciones y puntos de vista personales a partir de autores de artículos científicos, libros y revistas, teniendo como fuente de consulta las bases de datos académicas de la Universidad Militar Nueva Granada. En la investigación como resultado se evidencia que las personas tienen un cerebro totalmente abierto, receptivo, fácilmente influenciado, incluso modificable y es casi imperceptible al consciente, por tanto, un buen líder desde la inteligencia emocional, íntegro en valores, con control de sí mismo, de sus emociones, puede gestionar el poder laboral, personal, familiar y profesional de un colaborador, haciendo que sea la mejor versión de su propio yo, teniendo en cuenta el equipo de trabajo como un todo y no es de individualidades o egocentrismos, sino que, por el contrario, usa una gestión de pares, aunque sea la cabeza visible, pudiendo ver y entender las perspectivas de los funcionarios de una organización; en conclusión el liderazgo organizacional en estrecha relación con la inteligencia emocional da a los líderes las herramientas de conocimiento propio, autogobierno y gestión de sí mismos, lo cual les permite capacidad de crear cambio, generar autoestima desde la afinidad por lo humano y crear potencial de desarrollo en equipos de trabajo en una compañía o una comunidad.

Palabras clave: inteligencia emocional, liderazgo, liderazgo organizacional

The Influence of Emotional Intelligence on Organizational Leadership

Abstract

The research wants to identify the influence of emotional intelligence on organizational leadership and it was done under the qualitative-descriptive methodology as proposed by Hernández Sampieri (2014, pp. 36 - 41), since the research information is of an inductive, recurrent type, multiple subjective realities are analyzed and they are not sequential, therefore, it does not focus on obtaining predetermined information or data, but rather on personal observations and points of view from authors of scientific articles, books and magazines , having as reference source the academic databases of the Nueva Granada Military University. In the research as a result, it is evident that people have a totally open, receptive, easily influenced, even modifiable brain and it is almost imperceptible to the conscious, therefore, a good leader from emotional intelligence, integrated in values, with self-control , of his emotions, he can manage the work, personal, family and professional power of a collaborator, making him the best version of his own self, taking into account the work team as a whole and it is not about individualities or egocentrism, but that, on the contrary, uses peer management, even if it is the visible head, being able to see and understand the perspectives of the officials of an organization; In conclusion, organizational leadership in close relationship with emotional intelligence gives leaders the tools of self-awareness, self-governance and self-management, which allows them the ability to create change, generate self-esteem from an affinity for the human and create potential for development in work teams in a company or a community.

Keywords: emotional intelligence, leadership, organizational leadership

Planteamiento del Problema

Para Rosete & Ciarrochi (2005) los líderes deben tener un amplio dominio de la inteligencia emocional desde lo integral y prevalecer por sobre comportamientos específicos.

En consecuencia, algunas empresas cuentan con líderes capacitados y muy bien enfocados, tal vez en disciplinas específicas, no se tiene una integralidad que les permita tener un modelo amplio de impacto altamente positivo y efectivo en los colaboradores, por tanto, es muy importante el abordaje de la inteligencia emocional y su impacto en los líderes en formación como un engranaje de satisfacción y empuje en el crecimiento de las compañías.

Un líder integral desde la inteligencia emocional puede ser la respuesta, sin embargo, este es un barco que no solamente comprende pilotar de forma eficiente sus propios sentimientos, emociones y aptitudes, sino que se traduce en poder aplicarlas de manera efectiva, afectiva y transmitir las a los colaboradores propiciando el cumplimiento de los objetivos y la misión organizacional que sin duda es el fin.

No sin antes aclarar que el párrafo anterior no hace alusión a una utilización burda y manipuladora de personas que colaboran laboralmente en las empresas, sino que se pretende un fin retributivo en crecimiento para la organización y en un enfoque de preparación profesional, buen desempeño y logros a nivel personal desde el apoyo del buen liderazgo y el empuje apalancado por la compañía hacia la persona y lo humano.

En consecuencia, Ciarrochi & Forgas & Mayer (2013) afirmaron que la inteligencia emocional es la forma en que una persona puede controlar y hacer gestión de sus propias emociones e influir en otros.

Entonces, un líder normativo convencional se enfocaría desde la coloquial frase: “a personas satisfechas, personas altamente productivas”, podría justificarse en lo simple de un buen salario, pero esto no es una muestra de que el colaborador de una compañía sea muy eficiente por esta causa, entonces si es válido afirmar que, en cambio, un líder con manejo de sentimientos, de alto espectro humano, experto en inteligencia emocional, pueda influir más ampliamente en los colaboradores.

En complemento D’Alessio (2017) plantea que la inteligencia emocional y el liderazgo son la configuración adecuada desde lo organizacional y lo humano.

Por lo que desde lo natural un ser humano a malos tratos no operan de manera lógica, esto es totalmente afirmativo y si se practica desde el liderazgo en una empresa puede convertirse en una bola de nieve que genera conflicto, desgastes administrativos, organizacionales, incluso judiciales y finalmente pérdida de talento humano por líderes mal formados, no competentes o porque están solo por cubrimiento de puestos con cuotas burocráticas y no realmente por talento calificado para guiar colaboradores valiosos, hábiles y profesionales en el desempeño de las funciones encomendadas, y que pueden responder positivamente al liderazgo desde la inteligencia emocional convirtiéndose en colaboradores excepcionalmente potenciales, eficientes y que se sienten motivados para desarrollar toda su energía desde el ámbito profesional.

Por tanto, del planteamiento de esta estrecha relación surge la pregunta de investigación:

¿Cuál es la influencia de la inteligencia emocional en el liderazgo organizacional?

Justificación

Este ensayo se realizará como proceso de investigación en la formación integral profesional de especialista en alta gerencia y porque permitirá profundizar, extraer e identificar la influencia que tiene la inteligencia emocional en el liderazgo organizacional, desde los ámbitos de crecimiento corporativo, el impacto al talento humano y el aporte de estas a la psicología organizacional y administrativa de las empresas.

Y servirá en la identificación de los estrechos factores de filiación que la inteligencia emocional genera en el liderazgo organizacional, tomándola como factor de competitividad de una empresa, teniendo en cuenta que los resultados puedan servir como hoja de ruta para enmarcar una forma de liderazgo audaz en el continuo crecimiento, desarrollo, estabilidad y sostenibilidad en las organizaciones tomando como eje principal la formación de líderes altamente efectivos desde el manejo de las emociones, los sentimientos y el autocontrol como valor corporativo.

Para Goleman (2010) todo el ámbito de las emociones es sin duda un motor excepcional que se ha adherido de forma incondicional al sistema nervioso central del cuerpo y que por esto es que se suelen tener desde el corazón respuestas automáticas a estímulos externos, y, por tanto, al control de estas se coacciona con inteligencia.

Y en adición, Goleman (2013) enmarca el liderazgo en personas totalmente capaces de guiar, condicionar, dirigir y enfocar esfuerzos de un equipo al cumplimiento de un objetivo, teniendo en cuenta que es una actividad conjunta y no individual.

Objetivos

Objetivo General

Identificar la influencia de la inteligencia emocional en el liderazgo organizacional.

Objetivos específicos

- a) Revisar bibliografía de la influencia de la inteligencia emocional en el liderazgo organizacional.
- b) Analizar la información para identificar la influencia de la inteligencia emocional en el liderazgo organizacional.
- c) Identificar la influencia de la inteligencia emocional en el liderazgo organizacional.

Metodología de Investigación

La metodología utilizada es de tipo cualitativa-descriptiva como lo plantea Hernández Sampieri (2014, pp. 36 - 41) porque la información de la investigación es de tipo inductiva, recurrente, se analizan múltiples realidades subjetivas y no son secuenciales, por tanto, no se enfoca en obtener información o datos predeterminados, sino que se tienen observaciones y puntos de vista personales a partir de autores de artículos científicos, libros y revistas, tomando información relevante de la orientación y conductividad dada al ensayo, teniendo como fuente de consulta las bases de datos académicas de la Universidad Militar Nueva Granada, libros físicos y electrónicos.

La Inteligencia Emocional

La inteligencia emocional para Cooper & Sawaf (1998) es la habilidad humana de ejercer control personal de emociones y canalizar energías para generar influencia de conducta en las personas que lo rodean.

Desde esta perspectiva se puede adicionar que la mente humana tiene una capacidad sin igual de razonamiento, pero no deja de ser emocional, impulsiva y muchas veces catastrófica en la toma de decisiones, porque no existe la medida de lo prudente. Pero esto se puede dominar, desarrollar y disciplinar de una forma que puede ser sumamente positivo en la vida misma y en la oportunidad de que se puede hacer extensiva a otras personas en la proyección de crecimiento y gestión de las emociones para un ideal de decisiones correctas y acertadas.

Por esto, para Goleman (2010) la sociobiología explica que en lo humano siempre se antepone el corazón sobre los pensamientos en acontecimientos importantes, indicando que ha sido un proceso que se ha dado desde la evolución humana.

Entonces esto explica por qué en la humanidad se han fijado lineamientos que pueden dar luces de porque los seres humanos actúan de una forma u de otra, o de porque existen grandes diferenciaciones comportamentales entre un ser y otro, o de porque una acción genera una reacción en contraparte al estímulo. ¿Será que el cerebro ha sido un atleta que no ha parado y no parará de entrenar sus músculos mientras la humanidad exhorta, ni se dará cuenta?

Bueno gran pregunta y es allí donde fantasear genera un sinnúmero de afirmaciones, que pueden bien responder a cuestionamientos o de lo contrario generar nuevas preguntas y así se va por el mundo de incógnita en incógnita y de respuesta en respuesta, atañendo información preciada para seguir aprendiendo; no lo hace el ser, lo hace el cerebro.

Según Guilera (2007) a través del tiempo el análisis y la razón han sido estrechamente relacionadas, pero en el último siglo es donde la inteligencia emocional se ha vuelto centro de estudios científicos.

De manera que la humanidad a la generación de ideas, a los sentimientos, a los comportamientos, al aprender y al saber, busca ponerle control, interiorizando la inteligencia, de modo que sistemáticamente administra las emociones, influyendo en el razonamiento mismo, haciendo que la inteligencia emocional haya vuelto al ruedo para quedarse por generaciones.

Otra afirmación de Goleman (2010) infiere en que la inteligencia emocional es el autogobierno sobre comportamientos, emociones y así mismo una estrecha relación de confianza con los demás.

Por la afirmación del autor, lo importante es entender que lo humano puede ser fácilmente maleable, moldeable e incluso procrastino, porque el avance de la vida y lo cotidiano tiende a ser cambiante, y es aquí donde desde lo simple el logro de la inteligencia emocional precisa de un entrenamiento, tal vez un tanto audaz por lo que se suele pensar, de que a veces se necesita ser o prevalecer frente a los demás seres humanos, pero del lado contrario se puede tener en cuenta que puede ser algo innato en el ser y necesariamente no necesita la labor ardua de hacer gimnasia cerebral, sino que, por el contrario, simplemente fluye.

La inteligencia emocional desde el lado positivo y el autocontrol es sin duda una herramienta sin igual, porque permite de una manera u otra sortear los golpes de la vida, en ámbitos personales, laborales, profesionales o de incluso persuadir a más personas a seguir caminos de crecimiento o contrario a esto también puede existir lo oscuro si se ve desde la perspectiva de que la maldad es una enfermiza atención que algunos seres humanos demandan

para poder sentirse plenos, entonces es ahí donde si es verídico que se puede coartar el comportamiento de otras personas.

Por esto se pueden ver las dos caras de la moneda, porque finalmente, si la inteligencia emocional es el autodomínio de emociones, es también la facilidad con la que se puede influir o impactar positivamente o negativamente en un equipo de trabajo o una sociedad, por ejemplo, para Acosta (2015) la emoción en una empresa debe ser vívida y de alto impacto.

Además, Goleman (2008) afirma que el aporte más importante de la neurociencia es el descubrimiento sobre que el cerebro tiene inmerso un diseño de intercambio social por naturaleza.

De manera que la interacción humana está dada a la conexión que se tiene hacia otros seres humanos desde lo social, basando la razón en que la inteligencia emocional genera una cadena acción-reacción en otras personas desde el liderazgo inteligente, por tanto, es la oportunidad que los líderes aprovechan para generar enfoques bien demarcados hacia cada colaborador, no sin antes tener en cuenta el equipo como un todo, por eso para:

Nachtigall (2018) un líder emocional, combina sentimientos, afectos y una preparación profesional con la que logra persuadir positivamente a personas dentro de una organización.

Entonces puede entenderse que es de manera tácita una experiencia tanto vivencial, como de entrenamiento continuo, generando así desarrollo humano de liderazgo potencial, mezclado con aprendizaje educacional, psicológico, personal y un sinnúmero de configuraciones intangibles que permiten la capacidad a un ser humano del ser el artífice de generar un gran impacto en las personas que generalmente lo rodean y ya visto desde la dirección y la orientación en cargos de responsabilidad dentro de una compañía; le permite generar estrategia social de impacto que

luego ya suele nacerle de forma natural y que sin mayor esfuerzo puede configurar personas altamente productivas, amantes de su trabajo y con un amor propio por sí mismos, que los hace en gran manera muy valiosos en autoestima e importancia como pieza productiva de una organización, desde la apuesta del liderazgo organizacional.

Por esto, Payeras (2004) plantea que no se trata de, simplemente, tener una visión vaga sobre los acontecimientos diarios y sobre las personas que trabajan en una organización, sino que, por el contrario, se debe ir más allá, para ser objetivo y no subjetivo.

Claro, entonces la idea central no es simplemente actuar por actuar corrientemente en cargos directivos, ser una persona más en el cargo y pasar desapercibido en los pasillos de una organización, sino que se trata de inmersión total en cada espacio de la compañía, de tener presente que cada persona es un mundo diferente, pero que finalmente están directamente relacionados con la empresa que se preside y por ello se debe conocer cada ámbito, porque de esta manera se pueden generar cambios de vida, cambios estratégicos y con ello a la par empoderamiento, que la postre se traduce en crecimiento organizacional desde el liderazgo emocional y objetivo; dejando huella desde el mejor sentido humano de transformación positiva influyente e inspiracional.

El Liderazgo

Para Tracy (2015) el liderazgo supone la genialidad con la que una persona puede mejorar el desarrollo integral colaborativo en otras personas.

Es llamativa la definición del autor, porque idealiza el liderazgo como una fuerza que es sumamente inspiradora para otras personas, tomándola como línea guía para direccionar, enfocar y puntualizar el esfuerzo objetivo de un equipo en cualquier escenario de desempeño, ya sea de tipo social u organizacional.

En complemento, puede afirmarse también que el liderazgo es un cúmulo de capacidades técnicas, pensamiento con proyección, idealismos futuristas al logro, movimiento de masas, gestión de oportunidades, invitación al clima colaborativo, generación de proactividad en las personas y un completo análisis del entorno, que permite la sinergia en sociedad o en organización.

De otro lado, para Pucheu (2014) el liderazgo tiene un sinnúmero de significados, pero lo limita a que es la capacidad de dirección que tienen las personas en la gestión organizacional.

Entonces claro, las orientaciones están dadas si desde varios ángulos se le observa, por la simple razón de que liderazgo en la historia del mundo ha estado enmarcada en el surgimiento de dirigentes en condiciones de época, espacio de tiempo, posición geográfica, idealismos políticos y religiosos, entre otros, no sin antes acotar que en la mayoría de circunstancias simplemente fue de tipo empírico, entonces es así como también con el transcurso del tiempo, el avance de la ciencia y la tecnología se ha diversificado el significado del liderazgo, todos igualmente válidos si al análisis acudimos.

Cosme (2018) afirma que el liderazgo está inmerso en una persona que es modelo a seguir, pero que es bueno analizar la capacidad que tiene al direccionar, su comportamiento y si el liderazgo le surgió de forma natural o fue desarrollado.

En concordancia a esto, al autor sugiere que es bueno analizar a las personas que ejercen el liderazgo al interior de una compañía, porque no necesariamente puede ser que se encuentre en total capacidad de la orientación al resultado o de forma simple no es una persona que sirva de inspiración en la consecución de objetivos o que genere lealtad laboral en los colaboradores que se encuentren en su equipo de trabajo.

En complemento a esto, Miller (2019) acota que un líder debe tener carácter, porque las habilidades son fáciles y simples de aprender.

Entonces, de acuerdo con los ideales de este autor, parece que la recreación del líder puede estar enfocada más a como se ha hecho desde lo comportamental y no desde lo emocional, y puede ser que al diferir sobre el caso se tenga razón, porque si bien se puede estudiar para líder, no todos los seres humanos tienen la capacidad de coaccionar de una forma adecuada a otras personas y más si a temas laborales se refiere, ¿entonces, por tanto, será el carácter el que forma a un líder?

En la opinión se merece que, si bien el carácter es fundamental, no es el cien por ciento de lo que un líder precisa para mostrarse como un modelo que puede ser seguido, aplaudido y admirado, en tanto necesita también tener control de sí mismo y de su humanidad, sin dañar y sin afectar la integridad emocional y psicológica de los colaboradores en una organización.

Por ello, Maxwell (2004) afirma que son escasas las personas que llegan a la cúspide, siendo excepcionalmente sobresalientes en el trabajo encomendado.

Claro, frente a esta afirmación, el carácter en el liderazgo es un componente coadyuvante fuerte para escalar, pero se necesita más que esto para crear la integralidad y la proporcionalidad en todo el modo, espacio y tiempo en que un líder ejecute su trabajo misional. Entonces el viejo adagio del que “manda, manda, aunque mande mal” puede ser más la radiografía de que un líder no está dotado de un modelo humanístico o consciente al guiar, al valorar, al entender y al propender que todo un equipo de trabajo sea altamente productivo y seguro de sí mismo en las funciones que desempeña, lo que sin duda lo mostrará como líder ideal.

Por ello, Covey (1995) afirma que los líderes íntegros desde los valores nunca están satisfechos con lo que saben, porque están atendiendo a lo que expresan las demás personas, saben entender, buscan estudiar más, inquietan por más conocimiento, despiertan los sentidos y se apasionan por otras cosas sin creerse superiores a nadie.

Entonces es ahí cuando un ser humano capaz de liderar genera la admiración de las personas que normalmente le rodean porque tiene la capacidad de ser guía eficiente en la consecución de objetivos, sin importar el tipo de organización en el que se encuentre, si no que, por el contrario, es un partidario acérrimo del sentido humano, el valor personal y la admiración hacia cada persona, porque cada una le puede aportar conocimientos, aparte de ser aliados estratégicos en el crecimiento como líder.

Por lo que para Tracy (2015) un excelente líder es el que demuestra la capacidad de tener gran filiación de seguidores; y por esto un buen líder debe estar inquieto, indagando, generando ideas, pensando, totalmente hiperactivo, no desde el ensimismamiento, si no buscando apoyo en los colaboradores, teniendo en cuenta opiniones, estando abierto a la visión global, al continuo enfoque de novedad e innovación en las generalidades de todas las competencias empresariales, laborales y de vanguardia en el mundo danzante y cambiante.

Si bien la influencia de un gran líder es la que genera encarrilamiento, no solo puede lograr objetivos conducentes, demostrativos y audaces que permitan ser modelo de inspiración, sino también debe ser equipo, debe ser persona, debe tener carisma, debe ser ético y así logrará tener seguidores empáticos y comprometidos con su causa, porque para Miller (2019) el liderazgo es una armonía de grupo y no de acciones individualistas.

De manera complementaria, Beltran (2021) expone que el liderazgo es una piedra angular capaz de generar grandes cambios organizacionales y de sociedad.

Por lo anterior puede afirmarse que por esto los grandes líderes aprenden y desaprenden, saben expresarse, saben escuchar, se adaptan a cada entorno donde llegan, se acoplan, analizan y materializan la gestión del cambio desde su grupo de colaboradores, teniendo en cuenta que esto no lo hace en un abrir y cerrar de ojos, sino que, por el contrario, desde lo existente construye, diversifica, hace reingeniería y reinventa los equipos de trabajo, impactando lo social, lo personal y lo profesional. Por tanto, puede catalogarse como un creador de emociones, generador de sentimientos y cambios desde la elocuencia de su liderazgo.

Entonces un líder, no es líder por sí solo, sino que también lo hace su equipo colaborativo, porque el líder es de pensamiento sistémico, estratégico y humano, pero es más importante la sinergia que la individualidad y que, por tanto, la planeación participativa es un eslabón que puede generar cadenas de suministro en la retroalimentación y fortalecimiento en el liderazgo emocional y la impronta que puede plasmar en la organización y en la comunidad.

La Inteligencia Emocional y su Influencia en el Liderazgo Organizacional

Goleman (2013) plantea que el sistema límbico es una red abierta y totalmente disponible a modificaciones que pueden ser inferidas por otras personas, sin siquiera percatarse de que esto suceda.

Entonces en este orden de ideas y de acuerdo con el autor, el ser humano tiene la facilidad de ser altamente influenciado porque el cerebro estructuralmente está predispuesto a ello, ya que el sistema límbico es el encargado de dirigir el comportamiento y las emociones, claro entonces cuando una persona tiene la capacidad de autogestionar sus sentimientos, sus emociones y aprende esa gobernabilidad, le permite ser una persona que impacte positivamente a otras personas y le es fácilmente ser guía en cumplimiento de objetivos estratégicos organizacionales, pudiendo así lograr convertirse en modelo a seguir en un sentido de admiración, confiabilidad y atención.

Por esto, Cooper & Sawaf (1998) resaltan que un líder que tiene valores éticos, control de sí mismo y seguridad determinada, tiene afinidad filiativa para influenciar otras personas, teniendo en cuenta la responsabilidad como factor principal.

De tal manera y sin duda un líder ejemplar, ético y transparente es el que genera empoderamiento, porque es motivador innato, atrae la conexión singular de las personas y hace que sigan las coordenadas de ubicación de la meta a alcanzar.

Por ello, un líder formado desde la integridad debe ser consciente que, así como desde lo laboral puede generar una respuesta positiva en la obtención de logros desde los objetivos organizacionales, así también puede estar generando cambios de vida en lo personal, familiar, personal y profesional en las personas que lo rodean y se encuentran bajo su subordinación.

Y en esa influencia, Goleman (2013) muestra que el liderazgo ejecutado desde lo emocional puede traer a flote todo el potencial y la entrega de una persona en el cumplimiento de objetivos y metas.

Entonces por lo anterior, se puede tener en cuenta que en las organizaciones se suele pensar que la preparación intelectual es la que define a un gran líder, y sin duda es así al estar especializado en una disciplina y puede ser bastante fuerte en lo que le atañe como profesión, pero desde el lado humano no tiene ni siquiera indicio de ser experto en sentimiento, en emoción o en poder abarcar su liderazgo desde el enfoque de catapultar personas desde el sentido humano, entonces es cuando el liderazgo emocional entra al ruedo a inspirar personas y a clarificarle los objetivos organizacionales con obtención fija o por lo menos con gran cercanía al cumplimiento desde la gestión de las emociones.

Así que un líder con chispa, con carisma, con empatía, genera reacciones de manera positiva en los colaboradores, adicionalmente que tiene la facilidad de análisis de observación de comportamientos, aptitudes y actitudes dentro del grupo de trabajo, que le permite tomar decisiones colectivas o individuales desde lo emocional porque puede moldear y direccionar el equipo de trabajo hacia donde lo desee en cuanto a cumplimiento de procesos misionales dentro de la compañía, y claro porque es que no se precisa tratar mal o hacer sentir mal a alguien si desde el sentimiento le puede hacer ver errores o puede generar retroalimentación y hacer que sean mejores como participantes de confianza en las tareas encomendadas por la empresa, además que no sabe el impacto positivo que puede estar generando en el sentido humano de lo personal, familiar o incluso profesional.

Pero además, para Goleman (2013) aunque en las empresas las personas más visibles siempre son los líderes, cada colaborador es pieza importante en el esfuerzo general.

Frente a esta afirmación puede tomarse como eje central el líder de un equipo, porque siempre está a la cabeza y es el responsable de que todo opere de manera eficiente, coordinado y por supuesto con excelentes resultados organizacionales, que es el deber ser, en cuanto los procesos misionales y visionales de una compañía, pero el grupo de trabajo que lo rodea es la parte importante, encargado de poner toda la ayuda y asistencia, cuando de cumplimiento de objetivos se trata.

Por tanto, “los líderes emocionales están en sintonía consigo mismos y con las necesidades, deseos y sueños de las personas a quienes dirigen. Cobran energía con el cambio de situación y crean condiciones para que las personas obtengan lo mejor de sí mismas. Tales líderes buscan para su gente, sus organizaciones o su comunidad un futuro que valga la pena (Mckee & Boyatzis & Johnston, 2008, p. 20)”.

De acuerdo a lo descrito, el liderazgo por si solo es viable, pero si se aplica inteligencia emocional se torna complemento fundamental, ya que un líder al saber controlar sus emociones, sentimientos y se conoce a sí mismo; puede influenciar el equipo de trabajo en la manera más conducente y apropiada hacia el logro de objetivos.

Acotando además que el liderazgo desde la inteligencia emocional es una herramienta de gran valor para el aprovechamiento organizacional, porque crea sentido a la guía, pertenencia desde lo humano, sensibilidad corporativa, sinergia sistémica en los equipos de trabajo y rendimiento, sumado que impacta directamente el sistema límbico abierto de cada persona que se encuentra bajo un liderazgo altamente efectivo positivo, lo que es muy funcional en otros ámbitos de la vida cotidiana.

Resultados

Teniendo en cuenta la revisión de información bibliográfica a partir de artículos científicos y libros, el proceso de investigación destaca que la inteligencia emocional es un factor inherente a lo humano desde la sociobiología y ha sido más perceptible en los últimos tiempos dada la preponderancia de la investigación, por tanto, se ha identificado la estrecha relación de las emociones y los sentimientos desde la anteposición de estos a la razón, entonces por ello recalca que el control de las emociones y el autogobierno personal permite la influencia en otras personas, ya que el cerebro está diseñado para un intercambio social innato por naturaleza.

En la información que ha sido consultada desde los autores permite vislumbrar la importancia que tiene el liderazgo emocionalmente positivo dados los diferentes puntos de vista que tiene cada uno de estos, al destacar desde su posición relacional el significado de la inteligencia emocional y el liderazgo desde lo laboral y lo social.

La identificación de la influencia de la inteligencia emocional en el liderazgo organizacional es sin duda de amplio espectro y la investigación es concluyente en resaltar todos estos atributos:

✓ Las personas tienen un cerebro totalmente abierto, receptivo, fácilmente influenciado, incluso modificable y es casi imperceptible al consciente, por tanto, desde un buen liderazgo se pueden guiar positivamente a la consecución de objetivos.

✓ Un líder desde la inteligencia emocional es integral, tiene valores, tiene control de sí mismo, de sus emociones y por esto puede influenciar un equipo de trabajo de forma similar, ya que puede ver y entender las perspectivas de los colaboradores de una organización.

- ✓ Un excelente liderazgo emocional puede gestionar el poder laboral, personal, familiar y profesional de un colaborador, haciendo que sea la mejor versión de su propio yo.
- ✓ Un liderazgo emocional bien ejecutado tiene en cuenta el equipo de trabajo como un todo y no es de individualidades o egocentrismos, sino que, por el contrario, ejerce una gestión de pares, aunque él como líder sea la cabeza visible.
- ✓ La inteligencia emocional como complemento coadyuvante del liderazgo organizacional requiere de preparación y entrenamiento continuo, aunque esta haya sido desarrollada con trayectoria circunstancial o carácter empírico.
- ✓ El liderazgo organizacional en estrecha relación con la inteligencia emocional da a los líderes las herramientas de conocimiento propio, autogobierno y gestión de sí mismos. Por ello les permite capacidad de crear cambio, generar autoestima desde la afinidad por lo humano, ver la importancia de las demás personas y sobre todo crear potencial de desarrollo en equipos de trabajo, en una compañía o ampliando el rango de influencia, en una comunidad.

Conclusiones y Recomendaciones

Al buscar la información de liderazgo e inteligencia emocional no existe información que tenga una sola línea focal, sino que desde el punto de vista de los autores existen muchos enfoques, sin embargo, tienen puntos de coincidencia.

Para Goleman (2013) la inteligencia emocional, desde el cubrimiento de varios aspectos de investigación, desde la evolución y el comportamiento cerebral humano de interacción social, tiene importancia relevante en el estudio desde la ciencia.

Cosme (2018) afirma que liderazgo innato surge, sin embargo, precisa de formación para potenciarlo y más si desde control emocional y manejo de sentimientos se trata.

Cooper & Sawaf (1998) describen la inteligencia emocional como un componente profesional integral coadyuvante en el desarrollo de liderazgo organizacional altamente efectivo.

Nachtigall (2018) La integración del liderazgo y la inteligencia emocional son un engranaje eficiente en la gestión de equipos altamente productivos en las organizaciones.

De acuerdo Mckee & Boyatzis & Johnston (2008) la inteligencia emocional en el liderazgo resalta personas con valores, integrales, capaces de leer a los demás y por supuesto gestionar esto en beneficio positivo y destacable para las organizaciones y las comunidades.

Esta investigación es de valor porque permite amplificar o relacionar los diferentes puntos de vista de los autores, generando un aporte subjetivo transversal a cada uno de ellos, permitiendo tener un rango de aprendizaje más amplio del tema, teniendo en cuenta lo que se conocía antes del proceso investigativo.

Lo más importante y destacable de este proceso de investigación sobre la inteligencia emocional y el liderazgo es el aporte que genera al ámbito profesional formativo.

Si bien existen autores que son exponentes principales en temas de liderazgo e inteligencia emocional, se recomienda tener en cuenta autores no muy conocidos, ya que tienen aportes bastante interesantes al respecto.

Para futuros estudios puede afianzarse la investigación en temas específicos de la inteligencia emocional en el liderazgo, ya que, si bien los temas descritos durante la investigación son amplios, pueden tomarse líneas delimitadas para análisis de lo macro a lo micro.

Para investigaciones de inteligencia emocional en el liderazgo organizacional se recomienda tener en cuenta como disciplina complementaria la psicología organizacional y el comportamiento humano en la empresa.

Bibliografía

- Acosta, J. (2015). Inteligencia emocional : Desmontando tópicos. Editorial ESIC
- Beltran, E. (2021). Liderazgo : La influencia positiva. Emerit Publishing
- Cooper, R. & Sawaf, A. (1998). La inteligencia emocional aplicada al liderazgo y a las organizaciones. Editorial Norma
- Cosme Vidal, J. (2018). Liderazgo. Editorial Elearning S.L.
https://books.google.com.co/books?id=EG12DwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=liderazgo&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Covey, S. (1995). El liderazgo centrado en principios. Ediciones Paidós
- D'Alessio Ipinza, F. A. (2017). Liderazgo y atributos gerenciales: una visión global y estratégica. Pearson Educación. <http://www.ebooks7-24.com.ezproxy.umng.edu.co/?il=7296>
- Goleman, D. (2008). Inteligencia social: La nueva ciencia de las relaciones humanas. Editorial Kairos. <https://ebookcentral-proquest-com.ezproxy.umng.edu.co/lib/umng-ebooks/detail.action?docID=678705>.
- Goleman, D. (2010). Inteligencia emocional. Editorial Kairos. <https://ebookcentral-proquest-com.ezproxy.umng.edu.co/lib/umng-ebooks/detail.action?docID=678707>.
- Goleman, D. (2013). Liderazgo : El poder de la inteligencia emocional. Grupo Z
- Guilera I Agüera, L. (2007). Más allá de la inteligencia emocional. Thomson Editors Paraninfo S.A.

Heifetz, R. (1997). Liderazgo sin respuestas fáciles : propuestas para un nuevo diálogo social en tiempos difíciles. Grupo Planeta

Hernández Sampieri, R., Mendoza Torres, C. P.(2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill. <http://www.ebooks7-24.com.ezproxy.umng.edu.co/?il=6443>

Joseph Ciarrochi, Joseph P. Forgas, & John D. Mayer. (2013). Emotional Intelligence in Everyday Life: Vol. 2nd ed. Psychology Press.
<https://eds.s.ebscohost.com/eds/ebookviewer/ebook/ZTAwMHh3d19fNjUxMjYzX19BTg2?nobk=y&sid=0fb0005b-e6e0-4d5a-ba88-c406c5217f82@redis&vid=16&format=EB&rid=1>

Maxwell, J. (2004). El ABC del liderazgo. V&R Editoras

Mckee, A. & Boyatzis, R. & Johnston, F. (2008). Líder emocional : Manual de uso. Ediciones Deusto

Miller, M. (2019). El corazon del liderazgo : Cómo ser un líder que la gente quiera seguir. Berrett-Koehler Publishers, Incorporated. <https://ebookcentral-proquest-com.ezproxy.umng.edu.co/lib/umng-ebooks/detail.action?docID=5725212>.

Nachtigall, P. (2018). Inteligencia emocional en la empresa : Cómo desarrollar un liderazgo óptimo. Ediciones Granica S.A.

Payeras, J. (2004). Coaching y Liderazgo : Para directivos interesados en incrementar sus resultados. Ediciones Díaz de Santos S.A.

Pucheu Moris, A. (2014). Desarrollo y eficacia organizacional: cómo apoyar la creación de capacidades en individuos, grupos y organizaciones. Ediciones UC.

Rosete, D., & Ciarrochi, J. (2005). Emotional intelligence and its relationship to workplace performance outcomes of leadership effectiveness. *Leadership & Organization Development Journal*.

Tracy, B. (2015). *Liderazgo*. Grupo Nelson.

https://books.google.com.co/books?id=3h2MBQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=liderazgo&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=liderazgo&f=false