



TRABAJO DE GRADO
Opción Seminario-Diplomado.

Inteligencia Emocional Aplicada al Liderazgo Empresarial

Corporación Universitaria Remington.
Facultad de Ciencias Empresariales.
Administración de empresas.

Nancy Gaviria Villa – CC 42165722
Eliana Marroquín Ceballos – CC 1088346975

Asesor Temático: Mateo López Betancourt. Magíster en Administración de Organizaciones.

Opción de Trabajo de grado Seminario-Diplomado.
2025.

Tabla de contenido

Resumen.....	3
Palabras clave.....	5
1. Pregunta orientadora de la búsqueda	6
2. Metodología de búsqueda de la información	7
3. Sustentación teórica de la pregunta.....	8
3.1 La autoconciencia como base de la inteligencia emocional.	8
3.2 Autenticidad y toma de decisiones éticas	8
3.3 Reconocimiento emocional como primer nivel de la IE.....	9
3.4 Impacto de las emociones en el razonamiento moral y cognitivo	9
3.5 Autoconciencia como elemento clave del liderazgo resonante	9
3.6 Las emociones influyen directamente en el juicio y la toma de decisiones.....	10
3.7 Autoconciencia como elemento central para el liderazgo ético.....	10
3.8 Impacto emocional en las organizaciones.....	10
3.9 Juicio moral influido por emociones reguladas.	11
3.10 Congruencia entre valores personales y organizacionales.....	12
3.11 Autoconciencia emocional y toma de decisiones éticas	12
3.12 Autoconciencia emocional como base del desempeño ético y profesional	13
4. Conclusiones	14
5. Lista de Referencias.....	16

Resumen

El presente informe tiene como finalidad analizar la importancia de la autoconciencia emocional en los líderes dentro del entorno organizacional, estudia la relación entre la autoconciencia emocional y la toma de decisiones. En este estudio se considera que la comprensión y el reconocimiento de las propias emociones influyen de manera directa en la gestión del liderazgo, especialmente al afrontar situaciones que requieren identificar debilidades y fortalezas, así como evaluar entornos complejos en los equipos de trabajo. Lo anterior conduce a un comportamiento más efectivo y ético por parte de los líderes dentro de las organizaciones.

El informe destaca la autoconciencia emocional como un principio fundamental e indispensable para el crecimiento personal del líder y para el desarrollo de habilidades humanas orientadas a la gestión de equipos. Asimismo, esta habilidad le permite al líder actuar con mayor claridad e imparcialidad en la toma de decisiones. La autoconciencia emocional no solo orienta la forma en que el líder dirige y gestiona a sus equipos de trabajo, sino que también le permite actuar con transparencia y coherencia entre sus valores personales y los valores corporativos de la organización, fomentando la responsabilidad, la efectividad y la capacidad de adaptación frente a los nuevos retos organizacionales.

En el informe se analiza cómo el juicio moral puede verse afectado por las emociones, condicionando la sensibilidad moral, el juicio moral, la motivación moral y el carácter moral, lo que puede derivar en decisiones impulsivas y poco éticas. Finalmente, se resalta el impacto de la autoconciencia emocional como una competencia clave del liderazgo ético organizacional, ya que favorece el desarrollo de criterios éticos, el fortalecimiento de las relaciones laborales y una

mayor claridad en momentos clave para la toma de decisiones objetivas, responsables y éticas, contribuyendo así al cumplimiento de los principios corporativos de la organización.

Palabras clave

Autoconciencia emocional, ética, liderazgo, decisiones, inteligencia emocional, juicio moral

1. Pregunta orientadora de la búsqueda

Teniendo en cuenta los constantes cambios del entorno empresarial moderno y las distintas exigencias a las que se enfrentan los líderes en una creciente necesidad de fortalecer las competencias humanas dentro de sus equipos de trabajo, entornos altamente competitivos y emocionalmente demandantes, demuestran que las empresas hoy en día no solo requieren líderes con conocimientos técnicos y estratégicos, sino también líderes con habilidades emocionales que les permitan reconocer y gestionar adecuadamente sus responsabilidades éticas. Por esta razón la autoconciencia emocional y la inteligencia emocional se han convertido en factores claves para enfrentar contextos donde las presiones, los conflictos, la incertidumbre o los juicios morales son frecuentes, en estos escenarios la autoconciencia emocional se vuelve determinante para mantener la claridad, reducir errores, evitar sesgos y promover comportamientos alineados con los valores organizacionales.

La autoconciencia emocional no solo influye en los resultados de decisiones que impactan el rumbo, la cultura y el desarrollo de la organización, sino también en la comunicación, implementación y percepción de los colaboradores de las organizaciones. Es por esto, que se plantea la siguiente pregunta orientadora para la realización de la búsqueda de información, que se desarrolla en el presente informe.

¿Qué papel juega la autoconciencia emocional en la toma de decisiones éticas y efectivas dentro de los procesos de liderazgo organizacional?

2. Metodología de búsqueda de la información

Para llevar a cabo la búsqueda de información del presente informe, se recopilaron datos de investigaciones académicas (Google Académico) y artículos científicos. La selección bibliográfica se realizó de manera minuciosa, con la intención de garantizar que la información utilizada fuera confiable y precisa, respetando siempre la autoría de las fuentes consultadas para evitar cualquier tipo de suplantación, y así dar respuesta a la pregunta orientadora planteada.

Además, se consultaron obras de autores ampliamente reconocidos, entre ellos Daniel Goleman, Richard Boyatzis, Annie McKee, Peter Salovey, John Mayer, Jennifer M. George y Neal Ashkanasy, estos referentes sustentan el fundamento teórico y el desarrollo del presente informe.

El espectro de tiempo de las fuentes utilizadas comprendió publicaciones entre 1986 y 2019, esto permitió incluir los primeros conceptos de inteligencia emocional hasta investigaciones actuales sobre liderazgo y toma de decisiones en situaciones complejas dentro de las organizaciones.

Después de recopilada la información bibliográfica correspondiente, se realizó un análisis crítico como base principal del presente informe y finalmente, se elaboraron las conclusiones con el propósito de sustentar la pregunta orientadora planteada en este informe.

3. Sustentación teórica de la pregunta

La relación entre autoconciencia emocional, ética y liderazgo ha sido ampliamente estudiada por diversos autores del campo de la psicología organizacional, la inteligencia emocional y el comportamiento moral. A continuación, se analiza cómo cada uno de los autores consultados aporta elementos centrales para comprender el papel determinante de la autoconciencia emocional en la calidad de las decisiones de un líder.

3.1 La autoconciencia como base de la inteligencia emocional.

La autoconciencia emocional permite reconocer estados afectivos y comprender de qué manera influyen en el comportamiento. Esta es la primera de las cinco competencias emocionales, es tal su importancia que sin ella es imposible regular las emociones, relacionarse de forma empática y tomar decisiones éticas.

Un líder que no identifica su estado emocional corre el riesgo de tomar decisiones desde el impulso, siendo éste un indicador de ausencia en inteligencia emocional. Por tal razón la autoconciencia emocional es el inicio para el desarrollo de la inteligencia emocional (Goleman,1995).

3.2 Autenticidad y toma de decisiones éticas

El líder con alta autoconciencia emocional es más transparente con los demás y consigo mismo, favoreciendo así la coherencia ética. La autoconciencia le permite al líder auto descubrirse y así determinar su capacidad de detectar conflictos internos y evaluar riesgos, siendo estos una guía para la toma de decisiones éticas y conscientes de acuerdo con sus valores personales y los valores organizacionales (Goleman, 1998).

3.3 Reconocimiento emocional como primer nivel de la IE

Establece el reconocimiento de las emociones como el principio clave de la inteligencia emocional, por tanto, es esencial para procesar la información emocional que contribuye en el razonamiento y la toma de decisiones. Si un líder no reconoce sus emociones condiciona su comportamiento sin que él sea consciente de la influencia que éstas tienen sobre su actuar y juicio ante determinadas situaciones (Mayer & Salovey, 1990).

3.4 Impacto de las emociones en el razonamiento moral y cognitivo

Las emociones pueden influir en la calidad del pensamiento dependiendo del nivel de autoconciencia y regulación emocional, éstas pueden mejorar o deteriorar la calidad mental.

Un líder emocionalmente consciente, puede identificar prejuicios y mantener claridad mental, lo cual se relaciona directamente con la toma de decisiones éticas (Mayer, Salovey y Caruso, 2000).

3.5 Autoconciencia como elemento clave del liderazgo resonante

El liderazgo resonante implica la capacidad del líder para ajustarse con los sentimientos de los equipos de trabajo, distingue y gestiona fortalezas y debilidades. Es optimista, entusiasta y dirige al equipo de trabajo a ser creativo y eficaz. La autoconciencia es fundamental para que los líderes estén en contacto con sus propias emociones y valores. Un líder resonante toma decisiones guiadas por la empatía, la ética moral, considerando el efecto generado en los demás. La autoconciencia es, por tanto, un elemento preventivo ante decisiones poco éticas o impulsos emocionales (Boyatzis & McKee, 2005).

3.6 Las emociones influyen directamente en el juicio y la toma de decisiones

Las emociones pueden facilitar o entorpecer la toma de decisiones dependiendo de la gestión emocional del líder, afectando el pensamiento analítico, la selección de alternativas y la evaluación de consecuencias.

Los líderes emocionalmente conscientes desarrollan la capacidad de distinguir las emociones significativas y descartar las no trascendentales para la toma de decisiones, incrementando la efectividad y la coherencia ética (George, 2000).

3.7 Autoconciencia como elemento central para el liderazgo ético

Reconocer y regular las propias emociones permite al líder un mecanismo de autocontrol ético que ayuda a evitar la toma de decisiones impulsivas y orientar su accionar hacia decisiones responsables, promoviendo el bienestar organizacional. Los líderes con alta autoconciencia emocional reconocen cómo sus emociones influyen en sus acciones y cómo a su vez, estas afectan el desempeño del equipo y los criterios éticos de las organizaciones. Esta comprensión propia de la autoconciencia comprende un pilar indispensable en el liderazgo, lo cual fortalece la veracidad y la confianza de sus acciones como líder en los equipos dentro de las organizaciones (George, 2000).

3.8 Impacto emocional en las organizaciones

Las emociones tienen un papel sumamente importante en el funcionamiento organizacional y en la manera en que los líderes contribuyen en sus equipos. Particularmente la Inteligencia emocional, cumple una función crítica en los procesos de liderazgo ético y en la toma de decisiones, teniendo en cuenta que las emociones guían aspectos importantes del comportamiento en las personas y en sus roles laborales tanto individuales como grupales.

Además, la capacidad del líder de reconocer sus emociones es indispensable para la toma de decisiones éticas, puesto que las emociones pueden alterar, indisponer y generar juicios apresurados. La autoconciencia emocional permite al líder identificar cuándo sus reacciones emocionales están repercutiendo en la toma de decisiones, permitiendo así ajustar su conducta, en busca de lograr equilibrio y objetividad (Ashkanasy & Daus, 2002).

3.9 Juicio moral influido por emociones reguladas.

El juicio moral en base al Modelo de los Cuatro Componentes del comportamiento moral refiere que la toma de decisiones éticas obedece a cuatro componentes psicológicos fundamentales: la sensibilidad moral, el juicio moral, la motivación moral y el carácter moral. El modelo reconoce que las emociones determinan de manera significativa la forma en que las personas perciben, reconocen y responden a los conflictos o situaciones éticas. En este aspecto la autoconciencia emocional se convierte en un elemento clave para afianzar el juicio moral, permitiendo a la persona identificar cómo sus emociones pueden ayudar o desvirtuar su razonamiento ético. El juicio moral facilita decidir qué acciones son más adecuadas éticamente y verlas con mayor claridad y equilibrio emocional. Cuando los líderes tienen un alto grado de autoconciencia emocional, pueden comprender qué emociones se generan en un conflicto ético y cómo estas influyen en sus decisiones. Esta capacidad que tienen los líderes de gestionar sus emociones beneficia un juicio moral más consciente y coherente con los principios éticos en general.

El comportamiento ético no surge de manera automática, es el resultado de una combinación entre procesos emocionales y racionales. Esto tiene gran importancia en contextos organizacionales, ya que las decisiones del líder inciden tanto de forma individual como en el bienestar del equipo y en la cultura ética dentro de los procesos de la organización (Rest, 1986).

3.10 Congruencia entre valores personales y organizacionales

El liderazgo ético se sustenta en la congruencia entre los valores personales del líder y los valores de la organización, lo que conlleva a un nivel superior de autoconciencia emocional y moral. Los líderes éticos actúan de manera correcta y comprenden cómo sus emociones, valores y propósitos internos condicionan sus decisiones y comportamientos, lo que les permite responder de manera coherente y responsable en las distintas situaciones de índole ético y profesional generando así confianza en sus equipos de trabajo, siendo éste un elemento clave del líder para fortalecer su integridad e influir de forma ética y efectiva (Treviño, 2006).

3.11 Autoconciencia emocional y toma de decisiones éticas

Las emociones ejercen un rol decisivo dentro los procesos de liderazgo y en la manera en la que las personas gestionan y ejecutan los diferentes procesos dentro de la organización. La autoconciencia emocional es clave teniendo en cuenta que le permite al líder reconocer cómo sus emociones alteran su toma de decisiones, su comportamiento y su capacidad para afrontar situaciones complejas. Las emociones facilitan o dificultan la habilidad para evaluar diferentes situaciones y anticiparse a las consecuencias, y actuar de forma clara y objetiva, por tanto un líder que carece de autoconciencia tiende a predisponer su equipo y tomar decisiones de forma impulsiva y poco éticas.

Al contrario, un líder que conoce y comprende el impacto de sus emociones encamina su actuar de forma más equilibrada y en congruencia con sus valores éticos, así mismo reconoce el impacto de sus emociones en las relaciones con otros, contribuyendo a que el proceso de toma de decisiones se realice de forma más objetiva, integra y alineada a los principios éticos organizacionales. Por tal razón, la autoconciencia emocional se consolida como un pilar

indispensable y altamente influyente para fortalecer la toma de decisiones éticas y eficientes dentro de los procesos de liderazgo de las organizaciones (Robbins & Judge, 2019).

3.12 Autoconciencia emocional como base del desempeño ético y profesional

La autoconciencia emocional como principio que agrupa y enlaza todas las demás extensiones de la inteligencia emocional en el ámbito empresarial. Esta habilidad no solo facilita al líder gestionar con mayor claridad y precisión, sino que también aumenta la capacidad para comprender situaciones de alta complejidad ética con objetividad, impidiendo alteraciones como consecuencia de estados emocionales desconocidos.

La autoconciencia emocional se destaca como un componente clave que ayuda al líder a ordenar sus comportamientos de acuerdo con sus valores éticos y morales, intensificando la asertividad en la toma de decisiones éticas, responsables y ajustadas con los lineamientos corporativos. En esencia la autoconciencia emocional es considerada una competencia indispensable para el desarrollo de un liderazgo eficiente, confiable, transparente, empático y moralmente consciente (Goleman, 1998).

4. Conclusiones

La autoconciencia emocional se establece como un componente esencial para el desarrollo de un liderazgo ético, ya que posibilita que el líder actúe con más coherencia entre sus responsabilidades profesionales, sus principios personales y los lineamientos de la organización. De acuerdo con el análisis del informe se evidencia que un líder que identifica y entiende sus emociones tiene más capacidad para controlar su comportamiento, tomar decisiones responsables y reaccionar conscientemente y con empatía frente a conflictos éticos, lo que aumenta la integridad y credibilidad de su liderazgo en los equipos de trabajo dentro de las organizaciones.

El análisis teórico demuestra que las emociones tienen un impacto directo en la efectividad de las decisiones y en el juicio moral en el liderazgo organizacional. Las emociones proporcionan información valiosa, si no son identificadas ni gestionadas, pueden generar sesgos que afecten la objetividad del líder, puesto que estas se convierten en un factor determinante para la toma de decisiones éticas. Por otro lado, el desarrollo de la autoconciencia emocional facilita que el líder entienda la raíz de sus acciones, analice las circunstancias con más sensatez y tome decisiones más responsables, íntegras, morales y alineadas con los principios que guían a la organización.

Asimismo, el análisis realizado, permite entender que el manejo consciente de las emociones no se condiciona de una manera individual, sino que se transforma en un elemento clave para fomentar prácticas éticas, responsables y coherentes en la organización. Por lo tanto, la autoconciencia emocional se establece como un principio esencial en los procesos de liderazgo y

toma de decisiones, ya que beneficia que los valores del líder a nivel personal y profesional estén alineados, lo que refuerza la cultura organizacional y potencia el desempeño del equipo.

Como resultado del análisis desarrollado en este informe, se concluye que el liderazgo fundamentado en la autoconciencia emocional tiene un efecto directo sobre cómo se desarrollan los equipos de trabajo y en la consolidación de las organizaciones. El líder que reconoce, identifica y maneja sus emociones adecuadamente tiene la capacidad de incentivar el compromiso, la motivación y la empatía de los colaboradores, lo que no solo ayuda a alcanzar las metas de la organización, sino también al bienestar integral de las personas.

5. Lista de Referencias.

- Ashkanasy, N. M., & Daus, C. S. (2002). Emotion in the workplace: The new challenge for managers. *Academy of Management Executive*, 16(1), 76–86.
- Boyatzis, R., & McKee, A. (2005). *Resonant Leadership: Renewing Yourself and Connecting with Others Through Mindfulness, Hope, and Compassion*. Harvard Business School Press.
- George, J. M. (2000). Emotions and leadership: The role of emotional intelligence. *Human Relations*, 53(8), 1027–1055.
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence*. Bantam Books.
- Goleman, D. (1998). *Working with Emotional Intelligence*. Bantam Books.
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), 185–211.
- Rest, J. (1986). *Moral Development: Advances in Research and Theory*. Praeger.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- Treviño, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17(6), 595–6168.