



TRABAJO DE GRADO
Opción Seminario-Diplomado.

Cómo impacta la inteligencia emocional en la capacidad de liderar grupos de alto desempeño

Corporación Universitaria Remington
Facultad de Ciencias Empresariales
Programa académico.
Administración de Empresas y Finanzas
Administración De Negocios Internacionales

Nombres de los estudiantes autores del trabajo de grado.

Maritza Alejandra Rodriguez Roa
Valentina Ortiz Serna

Nombre del Tutor del trabajo de grado.

Estefany Salazar Castaño

Opción de Trabajo de grado Seminario-Diplomado.

Año de presentación del trabajo de grado

2023

Dedicatoria

Dedico este trabajo principalmente a Dios por darme la vida y por haberme permitido llegar hasta este momento tan importante de mi formación profesional. A mis padres por acompañarme, por ser el pilar más importante, demostrarme su cariño y apoyo incondicional sin importar nuestras diferencias y a mis hijos, que son mi fuerza y mi motivación cuando no quería continuar y sentía desfallecer.

Tabla de Contenidos

Resumen.....	5
Palabra clave	5
Pregunta orientadora de la búsqueda	6
Metodología de búsqueda de la información	7
Sustentación teórica de la pregunta.....	8
Conclusiones	11
Referencias.....	162
Anexos	¡Error! Marcador no definido.3

Resumen

Este estudio se enfoca en analizar de manera específica el impacto directo de la inteligencia emocional en el liderazgo, destacando su creciente importancia en el ámbito organizacional actual. Se inicia definiendo los conceptos de liderazgo e inteligencia emocional y explorando su relación. A través de la comparación de territorios y un análisis conductual, se evidencia que la inteligencia emocional puede ser determinante para la grandeza de un líder, la investigación se centra en la exploración de cómo la capacidad de comprender y gestionar las emociones, tanto propias como de los demás, incide directamente en el desempeño y la eficacia del liderazgo.

La conclusión principal es que la inteligencia emocional es un factor clave para el desempeño de un líder. La investigación se llevará a cabo mediante un enfoque cualitativo.

Palabras clave

Inteligencia emocional, liderazgo, competencias de líder, éxito laboral y desempeño de líder

Pregunta orientadora de la búsqueda

La inteligencia emocional es la capacidad de reconocer las emociones, tanto propias como ajenas y de gestionar positivamente nuestra respuesta ante ellas son el conjunto de habilidades que permiten una mayor adaptabilidad ante los cambios al adquirir conciencia y control de sus propias emociones para mejorar todos los aspectos de la vida.

Goleman sostiene que las competencias emocionales se dividen en dos categorías: la primera se refiere a la relación que establecemos con nosotros mismos y la segunda a las relaciones que tenemos con los demás, todo empieza en cada uno de nosotros en contar con autoconocimiento, también se debe tener confianza, seguridad y el control emocional con la automotivación para cumplir los objetivos, comprender los sentimientos de los demás manejar las relaciones y tener poder de influencia es básico para conseguir cambios positivos en el entorno.

Además, la inteligencia emocional tiene un impacto en el desempeño, el espíritu de equipo y en la toma de decisiones, por consiguiente, las emociones están cada vez más presentes en el mundo de los negocios, en disciplinas como marketing, publicidad, ventas entre otros. Por otro lado, el liderazgo es un factor clave para el éxito de cualquier grupo, pero es especialmente importante para los grupos de alto desempeño ya que un líder eficaz puede ayudar a un equipo a alcanzar su máximo potencial, proporcionando dirección, apoyo y motivación.

En particular, el liderazgo puede influir en los grupos de alto desempeño de las siguientes maneras: Definición de la visión y los objetivos del equipo, creación de un ambiente de trabajo positivo, desarrollo de las habilidades de los miembros del equipo y en la resolución de conflictos

En este espacio usted deberá dar un contexto teórico a su trabajo de grado en esta opción y aclarar cuál fue la pregunta que orientó a su trabajo de grado, basado en bibliografía académica y científica.

Inteligencia emocional para el liderazgo efectivo

La inteligencia emocional despliega un papel fundamental en el liderazgo efectivo, siendo un factor determinante para el éxito en el ámbito organizacional. Esta capacidad va más allá de las habilidades técnicas y de gestión, pues implica una comprensión profunda y hábil gestión de las emociones propias y ajenas. A continuación, se destacan algunas de las razones clave que subrayan la importancia de la inteligencia emocional para el liderazgo efectivo:

1. **Gestión de Relaciones Interpersonales:** La inteligencia emocional capacita a los líderes para comprender y manejar las emociones de quienes les rodean. Esto facilita el establecimiento de relaciones efectivas y sólidas con los miembros del equipo, promoviendo un ambiente de trabajo colaborativo y positivo.
2. **Toma de Decisiones Consciente:** Los líderes con inteligencia emocional son capaces de tomar decisiones informadas y conscientes, considerando no solo los aspectos lógicos y racionales, sino también las implicaciones emocionales. Esto contribuye a la toma de decisiones más equilibrada y adaptativa.
3. **Motivación e Inspiración:** La capacidad de un líder para comprender y gestionar sus propias emociones le permite mantener altos niveles de motivación, tanto para sí mismo como para su equipo. La inspiración y el entusiasmo son productos directos de una inteligencia emocional bien desarrollada.

4. **Resolución de Conflictos:** En un entorno laboral, los conflictos son inevitables. Sin embargo, un líder con inteligencia emocional está mejor equipado para abordar y resolver estos desafíos de manera eficiente, fomentando un clima organizacional más armonioso y productivo.
5. **Construcción de Equipos Resilientes:** La inteligencia emocional contribuye a la creación de equipos fuertes y resilientes. Los líderes que comprenden las necesidades emocionales de sus colaboradores pueden guiarlos hacia un mayor sentido de pertenencia y compromiso, generando un ambiente propicio para el crecimiento individual y colectivo.
6. **Adaptabilidad al Cambio:** En un mundo empresarial dinámico, la capacidad de adaptarse al cambio es esencial. La inteligencia emocional permite a los líderes enfrentar la incertidumbre con serenidad y orientar a sus equipos hacia la adaptación y la innovación.

Para qué sirve la inteligencia emocional al momento de liderar grupos de alto desempeño

La inteligencia emocional es un conjunto de habilidades que, bien usadas correctamente, permiten a las personas actuar en diferentes contextos y a la medida de cada situación con el fin de encontrar un resultado satisfactorio. Para el caso empresarial se ha vuelto un requisito en la descripción de roles y una necesidad que nace a raíz de la crisis las situaciones de riesgo ponen a prueba a los líderes de la empresa. Las situaciones de riesgo ponen a prueba a los líderes de las empresas sin importar su tamaño y la crisis sin precedentes trayendo retos complejos que se afrontan sin tiempo para planear,

asimismo es que se resalta el talento humano, el liderazgo y los equipos que son capaces de evolucionar constantemente para adaptarse. De igual manera estas habilidades que muestran los líderes de los equipos pueden ser aprendidas con el tiempo, ser innatas o aparecer en el momento que se requiere gracias a la presión e impulsos inconscientes, son muchas habilidades, pero las más relevantes en este ambiente son autoconocimiento, autorregulación, automotivación, empatía y habilidades sociales.

Se ha demostrado que las empresas en las que se aplica la inteligencia emocional se mejora la comunicación, los colaboradores se expresan mejor y se escuchan fomentan el trabajo en equipo potencializando las habilidades de cada empleado, se contribuye a un buen clima laboral, mejorando las relaciones entre todos los trabajadores, entre la gerencia y el personal, además se incrementa la productividad y las ventas.

Según datos de la consultora Epic Group, al aplicar técnicas de inteligencia emocional puede mejorar la productividad de los empleados en un 127% también mejora las capacidades de liderazgo, ya que la persona que esté a cargo es capaz de comprender mejor a sus empleados y de coordinarlos aprovechando lo mejor de cada uno; por ejemplo si apuesta por la innovación, hay mayor facilidad para enfrentar nuevos retos y adaptarse a los cambios, por ende hay estabilidad porque los trabajadores se sienten más seguros y comprometidos con la organización.

2.1. Un buen liderazgo radica en la inteligencia emocional.

Es la capacidad que tienen los líderes de cada área de una organización para comportarse frente a una situación que se puede presentar con sus diversos compañeros donde se debe saber manejar la parte emocional para entender y solucionar de manera

objetiva la situación que se pueda presentar. Un líder debe tener claros los siguientes aspectos:

1. **Autoconocimiento:** Es la capacidad de una persona de conectarse con sus emociones, esta habilidad es esencial para el bienestar emocional; el control de las emociones y el desarrollo personal. El autoconocimiento se manifiesta a través de varias características dentro de las cuales destacaremos las más importantes.
 - a. **Reconocimiento de emociones:** Es el reconocimiento de emociones e identificarlas, esto implica que debemos ser conscientes que en un momento dado podríamos sentir alguna, ya sea felicidad, tristeza, enojo, miedo, etc.
 - b. **Comprensión de las causas:** El autoconocimiento emocional va más allá de reconocer nuestras emociones; es profundizar y conocer las causas implícitas de nuestras emociones, tales como: como desencadenantes y situación en particular.
 - c. **Aceptación de las emociones:** Es importante aprender a aceptar nuestras emociones sin tener en cuenta si estas son positivas o negativas. No juzgarnos por sentir ciertas emociones es fundamental en el autoconocimiento emocional.
 - d. **Gestión emocional:** Una vez que reconocemos y comprendemos nuestras emociones, contamos, el autoconocimiento emocional nos entrega unas herramientas para gestionar nuestras emociones de manera positiva. Esto significa estudiar cómo canalizar de forma constructiva las emociones.

2. Autocontrol de las emociones: Es la capacidad que nos permite canalizar de manera adecuada nuestras emociones ante las situaciones que se le pueda presentar en el campo personal, organizacional o social; y cuyos factores generadores, la presión, el estrés, o provocaciones, entre otras.

3. Motivación: Es la fuerza que nos lleva a crear hábitos nuevos, a mantener un esfuerzo con el fin de obtener un resultado o un logro gratificante para nuestro crecimiento personal, profesional o laboral y así satisfacer determinadas necesidades fundamentales.

4. Empatía: Es el talento para comprender los sentimientos y emociones de otros individuos, haciendo que se colaboren entre sí de manera objetiva y racional de lo que se está sintiendo. Es una habilidad crucial que permite las relaciones sociales y profesionales, desarrolla la conciencia de uno mismo y contribuye a un mundo equitativo y pacífico

5. Habilidades sociales: Es el conjunto de estrategias de conducta que permiten expresar sentimientos, actitudes, deseos, opiniones o derechos. Estas habilidades son imprescindibles en cualquier ambiente que nos podamos encontrar.

Metodología de búsqueda de la información

La metodología implementada para realizar este proyecto, se basó de manera detallada dado que se considera toda la información suministrada como lo fue acudir a un starbursting que permitió establecer la pregunta a investigar.

El starbursting es una técnica de lluvia de ideas que se utiliza para generar ideas o preguntas. En este caso, el starbursting se utilizó para identificar los principales temas relacionados con la investigación. A partir de las ideas generadas, se formuló la siguiente pregunta de investigación: ¿Cómo impacta la inteligencia emocional en la capacidad de liderar grupos de alto desempeño?

Para responder a esta pregunta, se realizaron búsquedas de base de datos como libros digitales, bibliotecas virtuales, artículos y sitios web. De este modo, se definieron las palabras claves para el desarrollo de la investigación: inteligencia emocional, liderazgo, competencias de líder, éxito laboral y desempeño de líder.

La teoría del autor Goleman se considera relevante para este estudio porque es una de las teorías más influyentes sobre la inteligencia emocional. Goleman define la IE como la capacidad de conocer, entender y manejar las emociones propias y las de los demás. Esta capacidad se considera importante para el liderazgo porque permite a los líderes comprender y responder a las emociones de los demás, así como motivarlos y crear un ambiente de trabajo positivo.

Sustentación teórica de la pregunta

Goleman (1996) es considerado uno de los principales referentes. Para este autor La inteligencia emocional es un concepto que ha revolucionado nuestra forma de pensar y es a través de ella que podemos tomar conciencia de nuestras emociones, logrando a su vez, cierto control sobre ellas para tomar mejores decisiones en cualquier contexto.

Goleman en su libro *Inteligencia emocional*, diferencia dos tipos de inteligencia: el IQ o coeficiente intelectual y la inteligencia emocional, Proponiendo cómo esta última es una de las habilidades fundamentales en la vida en general, abarcando tanto el entorno laboral como las relaciones personales. A partir de esta premisa, surge la interrogante sobre la correlación entre la inteligencia emocional y el coeficiente intelectual (IQ). En este contexto, Goleman (1996) argumenta que la inteligencia emocional es completamente autónoma; es posible que una persona posea un IQ elevado y, al mismo tiempo, tenga una inteligencia emocional baja, o viceversa, con un IQ bajo, pero una inteligencia emocional alta, esto evidencia la independencia entre estas dos variables.

De igual forma, Gardner escribió un libro llamado “*Frames of Mind*” en el cual plantea su teoría acerca de la inteligencia humana, formulando un enfoque que defiende por dejar atrás la noción convencional de inteligencia y, en su lugar, abrazar el concepto de inteligencias múltiples. Su objetivo es destacar las diversas capacidades desconocidas que posee una persona.

Dentro de estas capacidades, se resaltan especialmente dos formas de inteligencia personal: la inteligencia interpersonal y la inteligencia intrapersonal. Gardner (2005) define la inteligencia interpersonal como aquella que se desarrolla a partir de una capacidad central para percibir y comprender las diferencias entre los demás, especialmente contrastes en sus estados de ánimo, temperamentos, motivaciones e intenciones (p. 8).

Por otro lado, el liderazgo al momento de transformar equipos de alto desempeño implica características como flexibilidad, compromiso y alto nivel de adaptación en el menor tiempo posible (Donoso & García, 2012).

Competencias requeridas para liderar equipos de alto desempeño

Para liderar equipos con éxito, el compromiso con la misión organizacional es fundamental, porque cada miembro del equipo debe asumir la responsabilidad de sus actividades, basándose en la confianza compartida hacia el logro de objetivos comunes. Esto implica gestionar las interacciones, distribuir objetivos, enfrentar desafíos constantes y fomentar el crecimiento individual y grupal. En este contexto, la función principal del líder consiste en asegurar el cumplimiento de estos elementos.

Adicionalmente, el líder de equipos de alto rendimiento debe adoptar una visión más integral, ya que es crucial conocer a cada miembro del equipo para generar sinergias en beneficio de la organización facilitando estrategias que mantengan presente la visión, respaldadas por responsabilidad y redes de apoyo estructurales y funcionales, es esencial para fomentar la innovación, priorizando el sentido, las relaciones y el trabajo simultáneo. Como resultado, la formación de equipos de alto rendimiento exige que el líder adopte una perspectiva estratégica de la gestión, abordando tres niveles de actuación: individual, grupal y organizacional. A nivel individual, el líder debe desarrollar competencias personales y profesionales que le permitan establecer relaciones interpersonales interdependientes. La comunicación, la negociación y el acuerdo deben ser elementos clave en esta dinámica, construyendo así un ambiente organizacional cohesivo.

1.1. Características principales de los equipos de alto desempeño

- **Propósito y valores:** un equipo de alto rendimiento debe compartir propósito, valores y visión. “El propósito y los valores son el pegamento que mantiene unido al equipo y forma el fundamento

de su alto desempeño”.(Blanchard,2009, p.223). De aquí se derivan las metas y se generan las estrategias

- **Empoderamiento:** se les otorga la autonomía para expresar la autoridad como un equipo de alto rendimiento, para gestionar y lograr resultados, es decir, emprender acciones y tomar decisiones dentro de límites claramente definidos.
- **Relaciones y comunicación:** la comunicación debe ser asertiva entre los miembros del equipo, teniendo respeto por las diferencias y la importancia dentro del equipo.
- **Flexibilidad:** todos los miembros del equipo son responsables de mantener el liderazgo del equipo y comprender la importancia del cambio para adaptarse a los cambios que se presentan día a día.
- **Óptima productividad:** El equipo de alto desempeño ya están capacitados para obtener los resultados propuestos con parámetros establecidos de alta calidad en todo lo que se realice.
- **Moral:** Los miembros del equipo siempre están dispuestos a comprometerse a lograr los objetivos propuestos con optimismo y entusiasmo teniendo una perspectiva hacia el futuro y unidad de todo el equipo.

Conclusiones.

En base a la información presentada, se puede concluir que los equipos de alto desempeño, la inteligencia emocional es una herramienta muy importante, ya que los líderes deben ser capaces de comprender y responder a las emociones de los miembros de su equipo, motivarlos y crear un ambiente de trabajo positivo y colaborativo.

la inteligencia emocional emerge como un pilar fundamental en la dinámica organizacional, sobresaltando tanto las interacciones interpersonales como el rendimiento laboral. La efectividad del liderazgo se revela como un elemento clave para fomentar equipos hacia su máximo potencial, evidenciando su impacto en la consecución de objetivos y la resolución eficiente de desafíos que puedan surgir en el entorno laboral contribuye significativamente a la cohesión y eficacia del equipo.

Finalmente, este análisis respalda la idea de que la inteligencia emocional no solo es una herramienta valiosa, sino un componente esencial en el contexto de los equipos de alto desempeño porque los líderes que comprenden y aplican eficazmente la inteligencia emocional no solo mejoran la dinámica del equipo, sino que también desempeñan un papel determinante en el alcance de los objetivos organizacionales y la superación de desafíos con éxito.

Referencias

- Goleman, D., & Cherniss, C. (2013). *Inteligencia emocional en el trabajo: cómo seleccionar y mejorar la inteligencia emocional en individuos, grupos y organizaciones*. Editorial Kairós.
- Goleman, D. (1996). *La práctica de la inteligencia emocional*. Barcelona: Kairós. S.A
- Gardner, H. (2005). *Inteligencias múltiples: la teoría en la práctica*. Barcelona: Paidós.
- Uribe R, A. F., Molina L, J. M., Contreras T., F., Barbosa R, D., & Espinosa M, J. C. (2013). Liderar Equipos de alto desempeño: un gran reto para las organizaciones actuales. *Universidad & Empresa*, 15(25), 53-71.