



**TRABAJO DE GRADO  
Opción Seminario.**

**La Inteligencia social para Lideres**

Corporación Universitaria Remington  
Facultad de Ciencias Empresariales

Autoras

Juliana Gallego Cárdenas  
Sandra Viviana Guzmán Sierra.

Tutora.

Ana María Zapata Ospina  
Opción de Trabajo de grado Seminario.  
2024.

**TRABAJO DE GRADO**  
**Opción Seminario.**

**TABLA DE CONTENIDO**

TABLA DE CONTENIDO .....	2
RESUMEN .....	3
ABSTRACT .....	4
Pregunta orientadora.....	6
METODOLOGÍA DE LA BÚSQUEDA .....	6
SUSTENTACIÓN TEÓRICA DE LA PREGUNTA.....	11
La inteligencia social: concepto y aplicaciones.....	11
Características de un líder.....	14
Correlación entre la Inteligencia Social y el liderazgo para el éxito de las organizaciones..	17
CONCLUSIONES.....	21
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	22

**TRABAJO DE GRADO**  
**Opción Seminario.**

**RESUMEN**

La inteligencia social, es uno de los elementos determinantes en el desarrollo de los seres humanos, en tanto, al ser naturalmente sociales, las interrelaciones en un medio exigen el desarrollo de habilidades y capacidades, que hagan de esa convivencia escenarios de crecimiento, donde se referencia, desde la propia individualidad, es decir, establecer una relación simbiótica con el medio y con los otros que lo conforman. en virtud de que la condición de gregarios

Lo anterior, en el marco de una organización, donde el relacionamiento entre los colaboradores es inevitable, se convierte en un factor determinante para quien tenga las destrezas sociales, que le permita establecer relaciones fluidas. Es por ello, que siendo el líder una persona con capacidades particulares, de quien se espera una serie de habilidades, la inteligencia social es una de las más importantes, en tanto es la que le permite, de un lado no involucrar sentimientos irracionales que le hagan perder la perspectiva, lo que redundará en su capacidad analítica y resolutive en caso de presentarse un inconveniente; y de otro lado, la administración del medio, de manera que pueda tener en cuenta a cada uno de los colaboradores de manera empática, lo que finalmente tendrá efectos en la organización y en su proyección.

En tal virtud, se plantea una correlación entre la inteligencia social y el liderazgo, en tanto esta primera, le permite al líder una adecuada administración del medio social lo que le permitirá una correcta administración, donde podrá establecer relaciones empáticas, que fortalecerán su

**TRABAJO DE GRADO**  
**Opción Seminario.**

imagen y permitirán una proyección exitosa de la organización. Al respecto hay que valorar una reciprocidad que vas allá de cualquier jerarquía, en ese sentido, la inteligencia social, tiene que ver con los otros diferentes como un complemento, para catapultar el propio crecimiento. De manera que el presente ejercicio reflexivo, tiene que ver con la capacidad de interrelacionarse armónicamente, con un medio determinado en aras de un interés general, en el caso materia de análisis, para el crecimiento de la organización. En consecuencia, el presente trabajo indaga sobre la inteligencia social, como un atributo necesario en el liderazgo organizacional, redimensionando el rol del jefe.

**Palabras claves.**

Inteligencia social, Mundo social, Liderazgo, Organizaciones, Éxito.

**ABSTRACT**

Social intelligence is one of the determining elements in the development of human beings, since, being naturally social, the interrelationships in an environment require the development of skills and abilities, which make this coexistence scenarios of growth, where reference, from one's own individuality, that is, establishing a symbiotic relationship with the environment and with the others that make it up. by virtue of the fact that the condition of gregarious

The above, in the framework of an organization, where the relationship between collaborators is inevitable, becomes a determining factor for those who have the social skills that allow them to establish fluid relationships. That is why, since the leader is a person with particular abilities,

**TRABAJO DE GRADO**  
**Opción Seminario.**

from whom a series of skills is expected, social intelligence is one of the most important, as it is what allows him, on the one hand, not to involve irrational feelings that make him They make you lose perspective, which will result in your analytical and problem-solving capacity if a problem arises; and on the other hand, the administration of the environment, so that it can take into account each of the collaborators in an empathetic way, which will ultimately have effects on the organization and its projection.

In this virtue, a correlation is proposed between social intelligence and leadership, while the latter allows the leader adequate administration of the social environment, which will allow correct administration, where he will be able to establish empathetic relationships, which will strengthen his image and will allow a successful projection of the organization. In this regard, we must value a reciprocity that goes beyond any hierarchy, in that sense, social intelligence has to do with different others as a complement, to catapult one's own growth. So this reflective exercise has to do with the ability to harmoniously interrelate with a given environment for the sake of a general interest, in the case of analysis, for the growth of the organization. Consequently, this work investigates social intelligence, as a necessary attribute in organizational leadership, resizing the role of the boss.

**Keywords.**

Social intelligence, Social world, Leadership, Organizations, Success.

## **TRABAJO DE GRADO Opción Seminario.**

### **Pregunta orientadora**

La empatía, podría ser el atributo transversal, que es un rasgo característico de la inteligencia social que acompaña a una persona con perfil de líder, y es relevante en la medida en que un ser humano es la convergencia de factores físico-químicos, experienciales y sensoriales, que le forman su personalidad y que se quiera o no, inciden en todas sus interacciones (laborales, sociales, familiares, personales, etc.) y la capacidad de descubrir al otro en sus capacidades, en medio de tantos elementos, que es lo que palabras más palabras menos, puede definir la inteligencia social que necesariamente acompaña a un líder.

En tal virtud, no es posible olvidar, trascendiendo los recursos materiales, es un conjunto de personas cada uno con su propia historia de desarrollo (que es la formadora del perfil personal), que consensan para lograr un propósito, desde un rol que individualmente deben asumir y que idealmente, es la instrumentalización de una destreza o habilidad y por supuesto de una capacidad dispuestas a servir a ese propósito, sin que ello signifique que el resto de su acervo personal quede relegado. Partiendo de lo anterior, esta propuesta se motiva en el siguiente interrogante: La inteligencia social, ¿es un elemento relevante en un líder para dirigir una organización con éxito?

### **METODOLOGÍA DE LA BÚSQUEDA**

Teniendo en cuenta los parámetros metodológicos que se requieren para un estudio de esta naturaleza, el fenómeno social analizado admite un método documental, que se surte en investigaciones y estudios previos, que conllevan a inferir resultados, en consecuencia, se

## **TRABAJO DE GRADO**

### **Opción Seminario.**

plantea un diseño cuantitativo en coherencia. De tal suerte, que se hace referencia a un “análisis sistémico de un objeto de estudio”, la misma que surge de la búsqueda y depuración documental.

La misma es definida como:

Se entiende por Investigación Documental, el estudio de problemas con el propósito de ampliar y profundizar el conocimiento de su naturaleza, con apoyo, principalmente, en fuentes de bibliográficas y documentales. La originalidad del estudio se refleja en el enfoque, criterios, conceptualizaciones, conclusiones, recomendaciones y, en general, en el pensamiento del autor (Bautista, 2009, p 26).

La metodología de búsqueda de información consistió en establecer los criterios de búsqueda que fueron los siguientes: “Inteligencia social”, “liderazgo”, “Organizaciones exitosas”, “éxito”. Una vez establecidos, se utilizaron bases de datos de google académico y repositorios, con la verificación que puede surgir de su indexación lo que las convierte en fuentes confiables y actualizadas.

Y siendo tal método (documental) consecuente con el diseño cualitativo, dada su tendencia a profundizar en el fenómeno desde los recursos documentales, en particular aquellos que señalan sus características, en tal sentido Bonilla y Rodríguez (2000), citado por Bernal y Torres, plantean un significado de este diseño:

De acuerdo con Bonilla y Rodríguez (2000), se orienta a *profundizar* casos específicos y no a generalizar. Su preocupación no es prioritariamente medir, sino cualificar y describir el fenómeno social a partir de rasgos determinantes, según sean percibidos por

## **TRABAJO DE GRADO**

### **Opción Seminario.**

los elementos mismos que están dentro de la situación estudiada. (Bernal, Torres, C.A. 2010. P. 76).

En la investigación cualitativa, se trata de interpretar un fenómeno en sus cualidades, particularmente si se trata de una anomalía social, entendiendo que es necesario identificar sus causas, que pueden ser multifactoriales, y sus consecuencias, cuyas repercusiones, pueden afectar a individuos o colectivos, socialmente activos y a unos escenarios, verbigracia las organizaciones.

Los investigadores que utilizan el método cualitativo buscan entender una situación social como un todo, teniendo en cuenta sus propiedades y su dinámica. En su forma general, la investigación cuantitativa parte de cuerpos teóricos aceptados por la comunidad científica, en tanto que la investigación cualitativa pretende conceptuar sobre la realidad, con base en la información obtenida de la población o las personas estudiadas. (Bernal, Torres, C.A. 2010. P. 76).

En ese orden de ideas y en el marco de un diseño metodológico cualitativo, la indagación y depuración documental, determinan un análisis posterior, no solo en la generalidad de los hallazgos, sino en la particularidad minuciosa de los estudios, en los que es factible hallar elementos relevantes para la comprensión del análisis en cuestión, esto significa una exegesis sobre el tema en cuestión, análisis que solo es posible, mediante el enfoque hermenéutico, definido por Restrepo (2011), como:

## **TRABAJO DE GRADO** **Opción Seminario.**

Cuestionarse es uno de los pilares de la experiencia hermenéutica, tema que Gadamer ha desarrollado cuidadosamente. “Preguntar permite siempre ver las posibilidades que quedan en suspenso [...] comprender la cuestionabilidad de algo es en realidad siempre preguntar [...] el que quiera pensar tiene que preguntarse” (Gadamer, 1984, p.453). Preguntar es más difícil que contestar porque quien está seguro de saberlo todo no puede preguntar nada. No hay método que enseñe a preguntar, a ver qué es lo cuestionable. (Restrepo, M. 2011. P. 10).

Cabe presumir en la una investigación de cualquier índole un trasfondo motivacional, que requiere en todo caso una sistematización de información, en especial en los estudios de tipo social, dos componentes se fundamentales, independientes uno de otro, pero esenciales, según el tipo de abordaje, en tal virtud, las pesquisas en estudios anteriores, las tendencias teóricas de algunos especialistas y la descripción de experiencias, son insumos que se traducen en material bibliográfico, la hermenéutica, como enfoque, en su práctica, exige exploración meticulosa en los detalles de tales insumos, para alcanzar sus propósitos.

El objetivo del empeño hermenéutico es hacer visible los contornos de un “marco”, un “horizonte” que, precisamente por permanecer invisible, por eludir la captación del sujeto, determinar de antemano su campo de visión: lo que podemos ver, así como lo que no podemos ver, siempre nos es dado a través de un marco históricamente transmitido de preconceptos. Desde luego, no hay aquí nada peyorativo en el uso del

## **TRABAJO DE GRADO**

### **Opción Seminario.**

término “preconcepto”: su estatus es trascendental, es decir, organiza nuestra experiencia en una totalidad significativa. (Zizek, 2021, p.51).

En tales circunstancias, una preconcepción del fenómeno, es útil en la medida en que en ella se cimentan las bases de su naturaleza, teniendo en cuenta que tal connotación<sup>1</sup> no puede interpretarse como prejuicio. Es decir, sin bien el estudio admite unas presunciones, el alcance de los objetivos planteados en él, solo son posibles cuando se agota el proceso metodológico de investigación en sus resultados y en la posibilidad de extraer inferencias reveladoras.

Es cierto, implica una limitación irreductible de nuestra visión, pero esta finitud es en sí misma ontológicamente constitutiva: el mundo se abre ante nosotros solo dentro de una finitud radical. En este nivel, la imposibilidad del metalenguaje equivale a la imposibilidad de un punto de vista neutral que nos permita ver las cosas “objetivamente”, “imparcialmente”: no hay perspectiva que no esté modelada por un horizonte históricamente determinado de “entendimientos previos”. (Zizek, 2021, p.51).

En síntesis, método, enfoque y diseño se complementan, en la ejecución de las etapas del proceso investigativo con el único fin de alcanzar un propósito, que no necesariamente se tiene que ajustar a las expectativas del o de los investigadores.

---

<sup>1</sup> Preconcepción

**TRABAJO DE GRADO  
Opción Seminario.**

**SUSTENTACIÓN TEÓRICA DE LA PREGUNTA**

**La inteligencia social: concepto y aplicaciones**

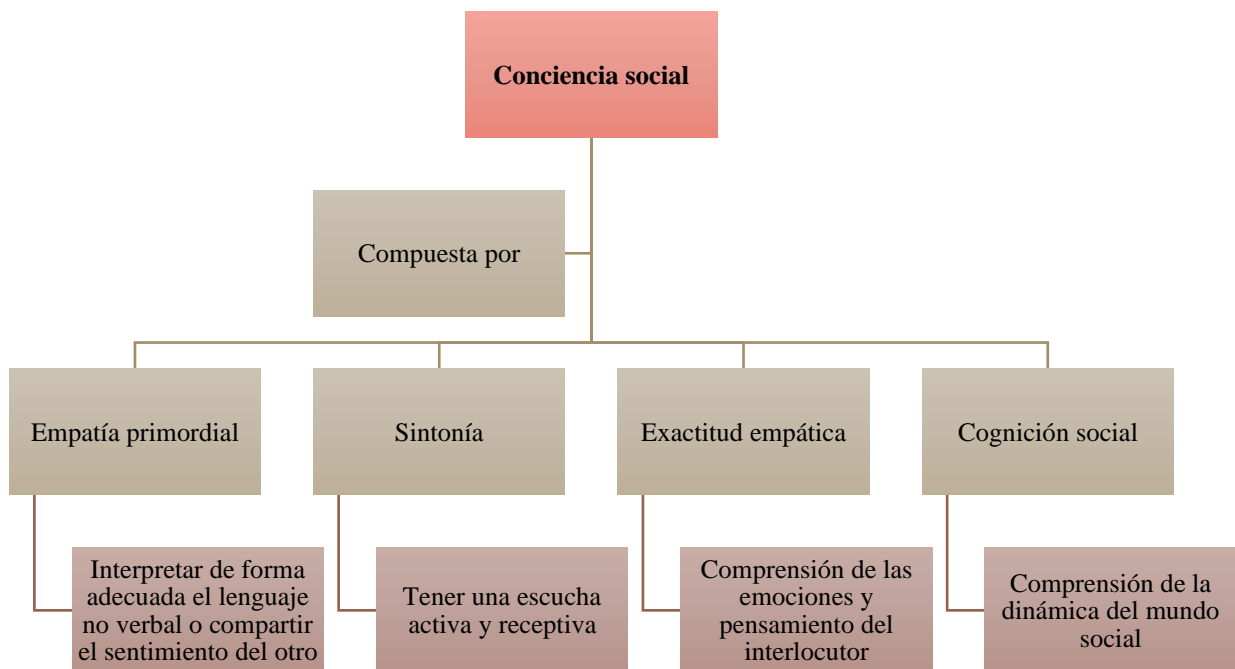
La inteligencia social fue un concepto que data aproximadamente desde 1920, y fue referido por Edward Thorndike psicólogo de Columbia University, mediante un artículo periodístico, y al respecto Goleman (2006), precisa: “... *en el que afirmó claramente la importancia de las relaciones interpersonales en multitud de campos, especialmente el liderazgo*” (Goleman, 2006, p.90). No obstante, es la invasión de Irak, por parte de Estados Unidos, la que ilustra de manera anecdótica, la dimensión integral, en la reacción de un oficial, ante un inminente riesgo de asonada, cuando pretendía buscar el apoyo de los locales, para el abastecimiento de su tropa. (Goleman, 2006, p 8).

En síntesis y pese al poder que el confería su condición de militar y la posesión de material bélico, el oficial en cuestión (teniente coronel Christopher Hughe), buscó la manera de que sus hombres se mostraran indefensos. En resumen, tuvo la habilidad de leer en esa comunidad un temor racional y justificado y reaccionó en consecuencia. En ese sentido puede colegirse en el desarrollo de este tipo de inteligencia, como la inteligencia aplicada en escenarios sociales, como lo indica Chaves (2011): “... *la inteligencia social estableció las características definitivas de una mente capaz de reflexionar sobre sí misma y sobre el objeto de su principal predilección: la mente de los otros*” (Chaves, 2011, p. 83).

Para Goleman (2006): “*Los ingredientes fundamentales de la inteligencia social pueden agruparse, en mi opinión, en dos grandes categorías, la conciencia social (es decir, lo que*

**TRABAJO DE GRADO**  
**Opción Seminario.**

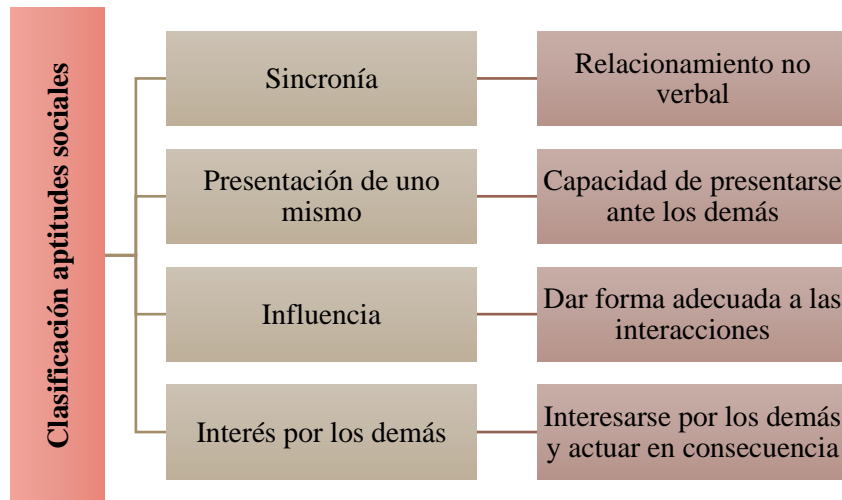
*sentimos sobre los demás) y la aptitud social (es decir, lo que hacemos con esa conciencia)”* (Goleman, 2006, p.90). A su vez, el autor citado, considera que la conciencia social está compuesta por diferentes elementos así:



Fuente: Goleman, 2006, p.91.

Y en relación con la aptitud social, indica que es un insumo indispensable, en tanto la conciencia de los otros, es el primer peldaño de una interacción idónea. Ésta, indica: “... *se basa en la conciencia social que posibilita interacciones sencillas y eficaces*” (Goleman, 2006, p.91); al respecto presume que esa condición gregaria, inherente al ser humano, es utilizada racionalmente, para considerar al otro, en lo que tendría que ser en todo caso, un bienestar colectivo, en virtud de lo cual, las clasifica así:

## TRABAJO DE GRADO Opción Seminario.



Fuente: Goleman, 2006, p.91.

Se parte del hecho, que el congénere, en cualquier contexto, tiene que ser un complemento que concita al crecimiento propio y colectivo. De manera que connatural al ser humano, existe la necesidad de agruparse para lograr objetivos, esto requiere en todo caso, una conciencia de lo colectivo, con todo lo que pueda implicar el otro diferente, pero vinculado a una causa común. Eso requiere en todo caso, una aptitud, entendida como la capacidad predeterminada y una actitud como la disposición de la voluntad de ofrecer esa cualidad. *“Tanto el dominio de la conciencia social como el de la aptitud social van desde las competencias básicas características de la vía inferior hasta las articulaciones más complejas propias de la vía superior”* (Goleman, 2006, p.91).

Y si bien, se podría inferir la inteligencia social, desde una perspectiva general como parte de una estrategia saludable, psicológicamente hablando, es factible admitir que, siendo un atributo connatural al ser humano, puede ser adquirido, luego de un proceso de aprendizaje, en

## **TRABAJO DE GRADO**

### **Opción Seminario.**

el que el otro implicado, coadyuva a construir. Para Guerrero (2022), por ejemplo, esa connotación de inteligencia, en la capacidad de relacionarse con otros asertivamente, tiene el siguiente enfoque:

Al abordar las perspectivas de diversos autores y conocer desde un punto general la inteligencia social, y todo lo que conlleva mantener relaciones saludables, nos podemos percatar la necesidad de manejar los factores que moldean a la persona actuar en beneficio de los demás y través de ellos establecer relaciones sanas y duraderas que implique tener la capacidad de detectar lo que sienten, atender sus necesidades, y teniendo en cuenta el dominio de la conciencia social y la aptitud social logrando obtener un mejor desenvolviendo ante los demás, y cada uno guarda una relación con el otro. (Guerrero, 2022, p.12).

De lo anterior, es posible inferir, que en el ser humano persiste un atributo, cuya utilidad, es extensiva a las organizaciones, en la medida en que se racionalice apropiadamente. En virtud de lo cual, se construye un propósito común, desde las capacidades individuales, complementadas.

### **Características de un líder**

Con respecto a las organizaciones en la coyuntura actual, donde conceptos difieren sustancialmente, el primero, el de **jefe**, está sustentado en una concepción jerárquica en la que la relación se establece con base en el dominio y/o la sumisión, esto significa que un individuo como cabeza visible y en una suerte de pedestal imaginario, da órdenes y el otro o los otros se limitan a cumplir dócilmente las mismas. El segundo por su parte, tiene que ver con el

## **TRABAJO DE GRADO** **Opción Seminario.**

significante de **Líder**, en que se complementa el conocimiento y la capacidad de dirigir, con una habilidad innata o adquirida de darle el valor de interlocutor válido a quien eventualmente vaya a dirigir, concibiendo al otro como parte activa de una relación y no como un individuo útil, o susceptible de adiestramiento. Al respecto, se ha establecido una gran diferencia entre un jefe y un líder, comprendiendo que ambos, tienen a su cargo la responsabilidad de la dirección y la gestión de las organizaciones, de la que hace parte el talento humano.

Por lo tanto es sustancial la diferencia entre estos dos conceptos, siendo la primera una persona autoritaria que anula a las personas que hacen parte de su equipo, que no se involucra dentro de un grupo de trabajo y que carece de capacidades como la motivación para conseguir las metas propuestas; contrario a lo anterior, el líder, se ha concebido como una persona con capacidades destacadas, donde una de sus mayores virtudes es la capacidad de involucrarse de manera personal y positiva con su equipo de trabajo, identificando sus necesidades, respetando su individualidad, y ayudando a proyectarse en conjunto en pro de unas metas. Giraldo y Naranjo (2022), ha definido el liderazgo como: “... *una interacción entre el líder y sus seguidores para lograr cumplir los logros, objetivos y metas propuestos ...*” (Giraldo, 2022, p. 15). Y establecen de forma general los componentes del liderazgo en el siguiente gráfico:

## TRABAJO DE GRADO Opción Seminario.

Figura 3: Componentes del Liderazgo



Fuente: Giraldo, 2022, p.16.

Y si se trata de establecer los términos puntuales del líder, este se erige sobre las relaciones humanas en primera instancia, cuando reconozco en el otro un ser integral, en el que confluyen características particularísimas que le otorgan una identidad, en consecuencia, en el líder se desarrolla una destreza social que le permite identificar a su congénere subalterno, desde una dimensión complementaria. En virtud de lo que la definición de Vásquez, Bernal y Liesa (2014), puede ilustrar mejor esta connotación:

En líneas generales, se puede decir, que el liderazgo es un proceso de influencia cuyos componentes son quien la ejerce y quienes son sujetos a ella, hablamos del líder y de sus seguidores; la influencia ejercida implica que debe producirse algún cambio en los seguidores, ya sea en su motivación, competencias, carácter... todo ello provocado como

## **TRABAJO DE GRADO**

### **Opción Seminario.**

consecuencia de algún acto realizado por el líder. Etling (2005) define al líder como una persona que influye sobre los demás, puede describirse como inteligente, persuasivo, emprendedor y con poder de convencimiento. (Vásquez, 2014, p.81).

Y así como al ser humano visto desde una perspectiva general, lo identifican unas características diferenciadoras y comunes a sus pares, el liderazgo se reconoce en algunas particularidades de las que Sierra (2018), puede dar razón:

... De igual forma la condición de saber escuchar y ser escuchado le permite al líder fortalecer la estrategia de cambio adoptada a partir de los puntos de vista de los colaboradores y de los involucrados en general. Es igualmente imperativo el empleo de una forma adecuada de motivar a los colaboradores frente a los propósitos del cambio y para ello el establecimiento de expectativas adiciona motivación para que el empleado se vincule con las actividades requeridas. (Sierra, 2018, p. 19).

### **Correlación entre la Inteligencia Social y el liderazgo para el éxito de las organizaciones**

Básicamente el líder identifica las características inherentes al ser humano con el que se relaciona en todos los escenarios y desde la perspectiva laboral, obtiene su cooperación, a partir de la comprensión integral de esas características, para transformarlas en productividad, no obstante, hay que considerar que el líder nato, como un metaproceso natural de retroalimentación se que reconoce es sus propias particularidades. Tiene la capacidad de establecer una relación complementaria y utilitaria desde su propia personalidad, para el

## **TRABAJO DE GRADO**

### **Opción Seminario.**

beneficio recíproco, es por eso que los cargos que requieran responsabilidades de “mando” y dirección, requieren en la coyuntura actual este rasgo distintivo en sus procesos de selección.

Finalmente, el liderazgo es una aptitud que debe ser buscada en los participantes de las convocatorias de las empresas y ser fortalecida en sus empleados actuales. Las habilidades que vienen intrínsecas a esta aptitud permitirán mejorar el clima organizacional de las organizaciones y mejorar los resultados frente a los objetivos propuestos. (Ramírez, 2022, p.14).

En consecuencia, esta actualidad organizacional, en la que prevalece un modelo social basado en la dinámica de mercado, es urgente retomar el camino de la humanidad que de alguna manera se ha relegado, cuando prevalece el proceso, los insumos, las herramientas y los fines del producto o servicio, sobre las cualidades de individuo trabajador, operario, administrador. La perspectiva que considera al congénere para potencializarlo en sus destrezas, de manera tal que se cohesionen en un quehacer productivo.

El nuevo milenio ha transformado las prácticas de las organizaciones y con ello las habilidades y características que el nuevo entorno empresarial demanda de los líderes. Las características que he descrito en este ensayo nos señalan que el líder de hoy debe poseer un perfil muy distinto del líder de hace varias décadas, cuyo patrón se ajustaba en mayor medida al control y la supervisión (Noriega, 2008, p.29)

## TRABAJO DE GRADO Opción Seminario.

Tabla 2-Dimensiones de la Inteligencia Emocional en el Liderazgo

Dimensión	Definición	Aplicabilidad en el Liderazgo
Autoconocimiento emocional	Consiste en comprender como las acciones o situaciones a las que nos enfrentamos en nuestro día a día nos llevan a interpretar los sentimientos, en emociones, y como dichas emociones repercuten en nuestro actuar, sea de manera consciente o inconsciente. El reconocer nuestros sentimientos al momento en el que aparecen, nos proveen de la capacidad de entenderlos, y comprender como pueden influir en nuestro vida.	Si un líder es capaz de identificar tanto sus puntos fuertes, como los débiles, puede usar dichos conocimientos para planificar mejor las actividades que él y su equipo deben realizar para conseguir los distintos objetivos planteados, teniendo en cuenta que sus fortalezas sean capaces de sobreponer sus debilidades.
Autorregulación	No basta con reconocer nuestras emociones, si no hacemos algo para manejarlas de la manera correcta. La autorregulación se da al momento en el que la persona siendo consciente de sus emociones y de lo que estás implican, opta por redirigirlas, lidiando con ellas para tomar las mejores decisiones.	Un líder debe ser capaz de entender el porqué de las situaciones, si un proyecto fracaso, o los resultados no fueron los esperados, es responsabilidad del líder comprender cuales fueron las falencias del equipo y cómo puede mejorar la situación sin dejar que sus emociones tomen el control.
Automotivación	El establecimiento de metas y objetivos puede llevar a la persona a la búsqueda de nuevos retos que le supongan fuentes de motivación propias y en donde sus acciones se dirijan a alcanzar dichas metas que lo ayuden a crecer personalmente.	A nivel de liderazgo, el líder debe poder incentivar al resto del equipo a cumplir los retos de la organización; empezando por su propia motivación, y “contagiando” a los demás de que lo que hacen es importante, esto lleva a generar mejores ambientes de trabajo.
Empatía	La empatía permite a la persona percibir las emociones de otras personas, así como sus necesidades y gustos. Por medio de la empatía es posible ver la situación desde el punto de vista de otros, y con esto tomar decisiones que beneficien a ambas partes.	El uso de la empatía para los líderes les permite comprender a sus colaboradores y a lo que estos piensan de su labor, con lo cual, al interesarse en las emociones de los colaboradores, el líder puede crear vínculos de confianza que generen

**TRABAJO DE GRADO**  
**Opción Seminario.**

		mejores ambientes de trabajo y resultados.
Relaciones sociales	La socialización es parte fundamental de la naturaleza humana, por lo tanto, las personas emocionalmente inteligentes tienden a establecer mejores vínculos sociales con las demás personas, creando fuertes relaciones que les permiten gozar de un mayor apoyo social.	Entre más fuertes sean las relaciones sociales, los líderes gozarán de un mayor nivel de liderazgo con sus equipos, ya que los objetivos grupales se vuelven una meta para todos, y el líder contará con el compromiso y aprecio de sus colaboradores en las tareas diarias.

*Nota: Esta tabla contiene las cinco dimensiones claves de la inteligencia emocional, en sus dimensiones personales y sociales.*

Fuente: Sarmiento, 2021, p.30.

**TRABAJO DE GRADO**  
**Opción Seminario.**

**CONCLUSIONES**

Generalmente se alude a globalización, economía de mercado, productividad, consumo, utilidades y todos aquellos términos alusivos a las empresas u organizaciones, cuyas dinámicas giran en torno a un objeto productivo y que de alguna manera marca la pauta de la coyuntura social actual. El fenómeno que cierne sobre esta actualidad es que se olvida disponer en el acento en el ser humano, el que finalmente, es proceso, medio y propósito de todas las connotaciones anteriores en una instrumentalización de, para y por humanos. La necesidad de identificar líderes en la gestión de personal, es redimensionar los métodos productivos, para garantizar una permanencia exitosa.

En consecuencia, la inteligencia social, efectivamente es una de las competencias que debe desarrollar un líder, que redundarán en pro del talento humano que es uno de los factores esenciales de una organización, lo que indudablemente tendrá efectos positivos en ésta y la llevarán al éxito.

Y como el éxito es el ideal común, este se logra cuando se humanizan los procesos en los que, si bien otros recursos son muy importantes, el humano, las personas que laboran y sus condiciones, son esenciales para alcanzarlo, desde esos factores psicosociales que solo se pueden determinar cuando los dirigentes tienen ese perfil particular del líder, con un desarrollo superlativo de su inteligencia emocional.

**TRABAJO DE GRADO  
Opción Seminario.**

**REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

Bautista, M.E. (2009). “Manual de metodología de investigación”. Tercera edición. Caracas.

[www.freelibros.org](http://www.freelibros.org)

Bernal, Torres, C.A. (2010). “Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales”. Libro. Tercera edición. Pearson Educación de Colombia Ltda. Bogotá D.C.

Chaves Castaño, L. (2011). “La inteligencia social y sus implicaciones en la evolución de la mente”. Artículo. Revista de Psicología. Vol. 3, N° 1. Pp 73-84. Universidad de Antioquia. Medellín. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4865233.pdf>

Giraldo González, D; Naranjo Agudelo, J.A. (2014). “Liderazgo: Desarrollo del concepto, evolución y tendencias”. Estudio monográfico. Universidad del Rosario. Bogotá D.C. <https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/026c3f15-af0c-4622-a0c0-deadb05741fa/content>

Goleman, D. (2006). “Inteligencia social. La nueva ciencia de las relaciones humanas”. Libro digital. Minneapolis. <https://etikhe.files.wordpress.com/2013/08/goleman-daniel-inteligencia-social.pdf>

Guerrero Rivera, K.L. (2022). “La inteligencia social y el impacto en las relaciones humanas: una revisión teórica”. Trabajo de investigación. Universidad Católica Santo Toribio de

**TRABAJO DE GRADO**  
**Opción Seminario.**

Mogrovejo. Facultad de Medicina. Escuela de Psicología. Chiclayo.

[https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/5752/1/TIB\\_GuerreroRiveraKarin.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/5752/1/TIB_GuerreroRiveraKarin.pdf)

Noriega Gómez, M.G. (2008). “La importancia del liderazgo en las organizaciones”. Ensayos.

Revista temas ed Ciencia y Tecnología. Vol. 12. N| 36. Pp 25- 29. México.

[https://www.utm.mx/edi\\_anteriores/temas036/ENSAYO3-36.pdf](https://www.utm.mx/edi_anteriores/temas036/ENSAYO3-36.pdf)

Ramírez Molina, R. J; Ramírez Molina, R. I.; Villalobos Antúnez, J. V; Et.al. (2021).

“Inteligencia social y liderazgo resonante”. Libro. Editorial Corporación Cimted.

Medellín. [http://memoriascimted.com/wp-content/uploads/2021/01/Inteligencia-social-](http://memoriascimted.com/wp-content/uploads/2021/01/Inteligencia-social-y-liderazgo-resonante.pdf)

[y-liderazgo-resonante.pdf](http://memoriascimted.com/wp-content/uploads/2021/01/Inteligencia-social-y-liderazgo-resonante.pdf)

Ramírez Peña, J.C. (2022). “El liderazgo es el éxito de las organizaciones”. Trabajo de grado.

Universidad Militar Nueva Granada. Administración de empresas. Desarrollo de habilidades directivas y gestión de proyectos. Bogotá D.C.

[https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/43863/RamirezPe% C3% B  
1aJuanCamilo2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/43863/RamirezPe%C3%B1aJuanCamilo2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Restrepo, M. (2011). “Representación interpretante, enlace hermenéutico”. Ponencia presentada

en las IV Jornadas Internacionales Peirceanas. Semiótica y Hermenéutica en las Ciencias

Sociales y las Humanidades. Memoria. México D.F.

<https://www.unav.es/gep/MRestrepoPonenciaMexico.pdf>

**TRABAJO DE GRADO**  
**Opción Seminario.**

Sarmiento González, A.J. (2021). “La inteligencia emocional y su influencia en el liderazgo”.

Informe de grado. Universidad Cooperativa de Colombia. Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables. Programa de Administración de Empresas. Villavicencio. <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/8e0204a4-7bf8-45ee-98b9-f16489ff46f9/content>

Sierra Jiménez, L.P. (2018). “Elementos de liderazgo esenciales para que el gerente pueda poner

en marcha la gestión e cambio en la organización minimizando impactos negativos”.

Trabajo de grado. Universidad Militar Nueva Granada. Facultad de estudios a distancia FAEDIS. Programa de Administración de Empresas. Diplomado en lata gerencia.

Bogotá

D.C.

[https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/18116/SIERRAJIMENEZ\\_LILIANAPAOLA2018.pdf?sequence=2](https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/18116/SIERRAJIMENEZ_LILIANAPAOLA2018.pdf?sequence=2)

Vásquez Toledo S; Bernal Agudo, J.S; Liesa Orús, M. (2014). “La conceptualización del

liderazgo: una aproximación desde la práctica educativa”. Artículo. Revista

Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación. Vol. 12. N° 5. Pp 79-

97. Madrid. <https://www.redalyc.org/pdf/551/55132460004.pdf>

Zizek, S. (2021). “¡Goza tu síntoma! Jacques Lacan dentro y fuera de Hollywood”. Libro.

Ediciones Godot. Buenos Aires.