

**TRABAJO REALIZADO COMO REQUISITO PARA OPTAR AL TÍTULO DE
ADMINISTRACION DE NEGOCIOS INTERNACIONALES / ADMINISTRACION DE
EMPRESAS**

**TRABAJO DE GRADO BAJO MODALIDAD SEMINARIO DE GRADO EN:
HABILIDADES PARA EL DESARROLLO DEL LIDERAZGO EN PERSONAS Y
EQUIPOS**

TITULO DEL TRABAJO:

LA INFLUENCIA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LAS ORGANIZACIONES

REALIZADO POR:

**JORGE HERNÁN VALLEJO OCAMPO – C.C. 1.053.833.994
VANESSA VALLEJO ARCILA – C.C 1.060.655.875**

ASESOR

PATRICIA ARENAS SANDOVAL – C.C. 52.960.068

JULIO, 2022

1. Introducción

En el presente trabajo se plantea una discusión acerca de la inteligencia emocional en los ámbitos empresariales donde se establecen entornos de interacción entre el ser humano y los factores intrínsecos y extrínsecos que le son inherentes a la especie humana; toda vez que, estas relaciones generan unos estados en el escenario laboral que afectan positiva o negativamente las metas institucionales proyectadas desde los distintos componentes organizacionales.

En este sentido, hay que anotar que las sociedades contemporáneas se movilizan a partir de mecanismos de producción propios del neoliberalismo y capitalismo en el cual se requieren establecer procesos administrativos y directivos que propendan por el bienestar socioemocional de todos los integrantes de las entidades empresariales; lo anterior, debido a que estos estados de bienestar generan el reconocimiento de los miembros de la empresa como seres humanos sensibles que poseen características de personalidad disímiles y que potencian las capacidades, habilidades y talentos al servicio de la entidad, propiciando un entorno que potencie los objetivos hacia los cuales transita la organización.

Esto implica desde la dependencia de talento humano, la disposición de estrategias que permitan tener discernimiento, buenos procesos de planificación y toma de decisiones acertadas para coordinar y organizar grupos de trabajo, fomentar actitudes y competencias que vayan dirigidas a favorecer la productividad en las organizaciones, así como la apertura a pensar no solo en los objetivos empresariales, sino en los sueños y expectativas individuales y colectivas de los miembros de la organización.

2. Planteamiento Temático

En las organizaciones empresariales en la actualidad, se requieren según Carmona-Fuentes et al, (2015) procesos de mejoramiento que lleven a alcanzar las metas trazadas en los planes de acción propuestos por las entidades, lo cual se ha desarrollado a partir de técnicas y estrategias aisladas del desarrollo de las habilidades socioemocionales en los miembros de las entidades como mecanismo generador de

bienestar general que potencie el alcance de los logros colectivos por medio del reconocimiento de las necesidades personales, familiares y sociales de los seres humanos que habitan el entorno empresarial.

Las estrategias que tradicionalmente se han empleado para identificar las competencias laborales, giran en torno a los mecanismos de producción sin importar las condiciones de bienestar de las personas que interactúan en las organizaciones (Molina, 2020); lo anterior hasta las apariciones discursivas de Goleman (1995 como se citó en Molina, 2020), definiendo que el éxito en las diferentes unidades societales (Rincón, 2006) donde se desempeña el ser humano, se encuentra asociado con la manera como se conducen las emociones, siendo este elemento considerado en los ámbitos laborales en las últimas décadas.

De acuerdo con Gamboa (2018), el desarrollo adecuado de las habilidades socioemocionales posibilita el mejoramiento en las actividades que ejecuta el ser humano, siendo las actitudes y el comportamiento (Laca, 2005) del empleado un recurso disponible favorablemente hacía la obtención de los propósitos diseñados. Esto indica que, si las organizaciones empresariales piensan en el bienestar del recurso humano, potencian el desarrollo del carácter sensible del ser y se cualifican las personas en el manejo adecuado y oportuno de las relaciones consigo y los demás, se podrán facilitar todos los procesos organizativos, incluidos los de producción que atienden a las expectativas generadoras de ingresos, sosteniendo desde esta aseveración que, si se fortalecen procesos como las habilidades de vida y bienestar, la competencia social, la autonomía emocional, la regulación emocional y la conciencia emocional (Bisquerra, 2011), se alinearán las estrategias organizacionales hacía el cumplimiento de la misión y visión de la entidad.

Ante este panorama, recomienda De La Cruz-Portilla (2020) que, se tenga en cuenta en las empresas el trabajo de la inteligencia emocional, toda vez que, repercute en el éxito empresarial; así mismo, plantea Gamboa (2018) que, las personas deben poseer control emocional para mantener reguladas las actitudes y comportamientos en el entorno laboral, ya que la interacción continua debe tornarse propositiva, participativa y con afectaciones positivas que encuadren de manera acertada en las intenciones organizacionales.

En este sentido, argumenta Goleman (1995 como se citó en Carmona-Fuentes et al, 2015) que, no basta con la inteligencia cognitiva para lograr el éxito empresarial, se requiere del conocimiento de sí, el otro y el medio como potenciales determinantes de la sensibilidad humana para acercarse al dominio de las emociones y accionar conforme la autorregulación, autogestión y autonomía que permitan a pesar de los avatares y angustias que pueda vivenciar el ser, mantener visión de foco en tanto los objetivos laborales.

Es sumamente influyente entonces la inteligencia emocional en el clima organizacional, ya que las experiencias de aplicabilidad de estrategias centradas en el desarrollo de las habilidades socioemocionales en el entorno laboral, hablan de la generación de desempeños significativos de orden individual y colectivo, los cuales según Tirado et al, (2006) son beneficiosos y productivos para la empresa a partir de la confianza en sí como mecanismo de autorregulación. Se torna influyente la inteligencia emocional en los entornos laborales, cuando se habla de esta a partir del reconocimiento en la estructura organizativa, identificando las posibilidades que se aperturan cuando se adopta esta filosofía empresarial en los procesos de diseño, ejecución y seguimiento de los planes de acción; por esto, dicen Galí y Alegre (2016) que, se debe contar con líderes institucionales que visualicen estas novedosas formas de crear y mantener en estados ideales las organizaciones, dando ruptura a paradigmas tradicionales donde se otorga mayor relevancia a las maquinarias y procesos por encima de quienes los ejecutan y reflexionan en torno el funcionamiento adecuado.

3. Metodología de búsqueda de información.

El trayecto metodológico obedece a una revisión documental que según Hernández et al, (2014) responde a un encuadre propio de la investigación cualitativa a través del cual se describen los elementos categoriales más significativos acerca de la influencia de la inteligencia emocional en los ámbitos laborales. El alcance de la revisión bibliográfica es de carácter descriptivo, en tanto permite analizar un fenómeno que se ha venido estudiando durante las últimas décadas y que se presenta como centro de interés en distintos escenarios de interacción del ser humano.

Se recurrió a la búsqueda documental en revistas indexadas y fuentes de información reconocidas por la academia, referenciando algunos artículos y libros que se

constituyen en el recurso epistémico de base para la tematización, el diálogo discursivo, la discusión académica y el cierre – apertura en la transformación de las miradas administrativas en los entornos laborales.

4. Conclusiones y/o Resultados.

Se concluye que, la inteligencia emocional aporta a las organizaciones para que se geste un clima laboral y organizacional que afecte positivamente todas las estructuras organizativas hacia la búsqueda y consolidación de las metas trazadas, no solo desde el carácter productivo naciente en las estrategias centradas en las políticas neoliberales y capitalistas, sino que se ocupe de asuntos que involucran objetivos de índole personal, familiar y social que beneficien a todos. Lo anterior anuncia de cierta manera que, las dinámicas empresariales requieren ir trascendiendo de las posturas racionales y tecnicistas hacia el reconocimiento del ser desde el carácter holístico, donde se reconozcan las habilidades, destrezas y talentos expresados y exteriorizados de manera diversa, altera y disímil, lo cual va a generar en los ámbitos laborales, bienestar general para toda la compañía.

Sin duda que, se requiere diseñar una estructura organizacional que propenda por la identificación de las características actitudinales y comportamentales de los seres humanos que interactúan en la entidad, ya que esto permitirá emprender acciones programáticas que ayuden en la atención integral, la cual como se ha insistido frecuentemente, redundará en la productividad de la empresa desde los distintos puntos de vista.

5. Bibliografía.

- Carmona-Fuentes, P. Rosas-Reyes, R. y Vargas-Hernández, J. (2015). Influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral. *Revista Sapienza Organizacional*, 2(3), pp. 53-68. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=553056601004>
- Bisquerra, R. (2011). Educación emocional. *Revista Padres y Maestro*, N° 337, pp. 5-8 <https://bit.ly/3RIZ3kE>
- De la Cruz-Portilla, A. C. (2020). Influencia de la inteligencia emocional sobre la satisfacción laboral: Revisión de Estudios. *Revista UNIMAR*, 38(2), pp. 63-92. DOI: <https://doi.org/10.31948/Rev.unimar/unimar38-2-art3>
- Galí, J. y Alegre, A. (2016). Los malos jefes: cómo progresar a pesar de ellos usando la inteligencia emocional. *Difusora Larousse - Ediciones Pirámide*. <https://elibro.net/es/ereader/ucuauhtemoc/115609?page=1>
- Gamboa, G. (2018). *Influencia de la inteligencia emocional en el mejoramiento del clima organizacional y reducción de índices de ausentismo laboral en M-MATEC S.A.S.* Fundación Universitaria Los Libertadores. Facultad de Psicología.
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill.
- Laca, F. (2005). Actitudes y comportamientos en las situaciones de conflicto. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 10(1), pp. 117-126 Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29210108>
- Molina, M. (2020). Influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral. Universidad EAFIT. Facultad Administración de Empresas.
- Rincón, A. (2006). El individuo y las organizaciones. Ecobook - Editorial del Economista. <https://bbibliograficas.ucc.edu.co:2280/es/ereader/ucc/59657?page=1>
- Tirado, L. Nava, Á. y De Pelekais, C. (2006). Inteligencia emocional y su influencia en el clima organizacional en los niveles gerenciales medios de las PYMES. *Revista Telos*, 8(2), pp. 266-288. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99318557008>