

**TRABAJO DE GRADO
Opción Seminario**

¿PUEDE LA EMPATÍA TRANSFORMAR EL LIDERAZGO EN PLENO SIGLO XXI?

Corporación Universitaria Remington

Ciencias Empresariales

Administración de Empresas

Jheinner Jhefrey Steven Corredor Pinto

Jennifer del Carmen Martinez Goez

Mateo López Betancourt

Opción de Trabajo de grado Seminario-Diplomado.

2025

Dedicatoria

Este trabajo se lo dedicamos principalmente a nuestros compañeros sentimentales, nuestros hijos, familia en general también a todas esas personas que nos acompañaron en el transcurso de nuestra carrera enfrentando todas las adversidades y por supuesto también los docentes que estuvieron de la mano con nosotros.

Agradecimientos

Un cordial agradecimiento a nuestra gran universidad corporación universitaria Remington por el apoyo incondicional en este proceso de formación, ya que gracias a la dedicación y esfuerzo constante logramos culminar este gran proceso de nuestras vidas.

Tabla de Contenidos

Resumen.....	1
Palabras clave.....	2
Pregunta orientadora de la búsqueda	3
Sustentación teórica de la pregunta.....	4
• La evolución del liderazgo: de la jerarquía a la conexión humana.....	4.1
• La inteligencia emocional: el fundamento de la capacidad empática.....	4.2
• El siglo XXI y la reafirmación de lo humano en las organizaciones.....	4.3
• La tecnología como habilitador, no sustituto.....	4.4
• Los títulos como puerta de entrada, no garantes del éxito sostenible.....	4.5
• La transformación organizacional impulsada por personas.....	4.6
Metodología de búsqueda de la información	5
Conclusiones	6
Referencias.....	7
Anexos	8
Valores aplicados en el equipo	8.1

1. Resumen

La empatía puede ser una base fundamental para ejercer un buen liderazgo en el mundo actual, que cada vez es más cambiante, diverso y complejo. Empezamos desde la premisa de que la empatía más que una simple característica personal, puede convertirse en una herramienta fundamental para dirigir con más humanidad y cercanía.

A lo largo de este trabajo se muestra cómo un liderazgo empático puede ayudar a crear mejores ambientes de trabajo donde las personas se sientan valoradas, escuchadas y comprendidas. Cuando un líder se pone en los zapatos del otro y entiende lo que llega a sentir o necesita, es más fácil tomar decisiones justas y motivar a su equipo. Lo que no solo mejora la comunicación, sino que también fortalece los lazos y ayuda a que las personas trabajen con más compromiso.

También se mencionan algunos ejemplos y teorías actuales que respaldan la idea de que liderar con empatía puede reducir el estrés, evitar conflictos innecesarios y lograr que todos trabajen mejor en equipo. Aunque en la actualidad va todo muy rápido por la tecnología, eso no significa que no se pueda liderar con calidez y cercanía; de hecho, la empatía se vuelve aún más importante.

La empatía no es solo algo bueno o deseable, sino algo necesario. Un buen líder no debe solo dar órdenes o tomar decisiones, también debe saber escuchar, comprender y

conectar con los demás. Es lo que marca la diferencia y lo que puede hacer que un grupo funcione de verdad, tanto en lo laboral como en lo humano.

2. Palabras clave

Liderazgo empático, organizaciones, inteligencia emocional en el trabajo,
transformación organizacional, liderazgo y tecnología.

3. Pregunta orientadora de la búsqueda

¿Y si la clave del liderazgo del futuro no está en la tecnología ni en los títulos, sino en la capacidad de sentir al otro?

4. Sustentación teórica de la pregunta

4.1 La evolución del liderazgo: de la jerarquía a la conexión humana. Por mucho tiempo se creía que liderar era solo mandar, dar instrucciones o corregir errores. Con el tiempo, esa idea fue quedando atrás ya que hoy se entiende que un buen líder no se impone, sino que se relaciona, escucha y crea vínculos de confianza. La empatía se volvió clave en esta transformación. Gunther et al., (2007) explican que cuando los líderes desarrollan esta habilidad, las relaciones laborales mejoran y el compromiso de los equipos se fortalece, sobre todo en contextos donde lo emocional tiene un papel importante como es el trabajo con personas.

4.2 La inteligencia emocional: el fundamento de la capacidad empática. Para poder conectar de verdad con otros, es necesario primero saber manejar los sentimientos. De eso se trata la inteligencia emocional. No es solo entender las emociones, sino saber qué hacer con ellas. Lotito (2022) dice que cuando un líder desarrolla esta habilidad, logra crear entornos laborales más sanos y de colaboración donde se evitan o previenen conflictos y se fortalecen los lazos entre compañeros. No se trata de “ser buena gente”,

sino de tener herramientas existentes que permiten guiar mejor a los demás para construir confianza.

4.3 El siglo XXI y la reafirmación de lo humano en las organizaciones. Las empresas tienen el reto de avanzar sin perder de vista a las personas. Aunque la tecnología avanza a pasos agigantados, el valor de lo humano sigue siendo no reemplazable. Las personas no son piezas que se cambian, son el corazón de toda organización. Salguero Barba y García Salguero (2024) plantean que el liderazgo moderno necesita una mezcla equilibrada entre destrezas técnicas y emocionales, porque ahí es donde se logra inspirar y acompañar verdaderamente. Humanizar el entorno laboral ya no es un lujo, es una necesidad actualmente para sobrevivir y crecer.

4.4 La tecnología como habilitador, no sustituto. Lo digital como las herramientas actuales han transformado la manera de trabajar, pero no pueden reemplazar lo que hace único al ser humano. Las emociones, la empatía, la capacidad de guiar a otros... eso sigue siendo tarea del líder. Lotito (2022) señala que, aunque la tecnología es útil, no puede tomar decisiones con sensibilidad ni generar vínculos reales. Por eso, el liderazgo efectivo se apoya en las máquinas, pero nunca las pone por encima de las personas.

4.5 Los títulos como puerta de entrada, no garantes del éxito sostenible. Estudiar y tener formación académica es importante, pero no garantiza que alguien sepa liderar. Hay habilidades que no se enseñan en un aula, como escuchar, comprender o motivar a otros.

Gunther et al., (2007) y Salguero Barba y García Salguero (2024) coinciden en que los líderes que realmente dejan huella son los que combinan su conocimiento técnico con una gran sensibilidad humana. En resumen, el título abre la puerta, pero es la forma de tratar a los demás lo que determina si esa puerta se mantiene abierta.

4.6 La transformación organizacional impulsada por personas. No se puede hablar de cambio organizacional sin hablar de quienes lo hacen posible: las personas. Son ellas las que dan forma a la cultura, las que innovan, resisten y hacen avanzar a la organización. Un liderazgo que escucha, que valora y que apoya es capaz de transformar realidades. Salguero Barba y García Salguero (2024) explican que los líderes con inteligencia emocional no solo impactan individualmente, sino que generan efectos colectivos duraderos. Al final, una empresa no cambia porque lo diga una estrategia, cambia porque su gente lo impulsa.

5. Metodología de búsqueda de la información

La construcción del marco teórico y conceptual de esta investigación se fundamentó en una búsqueda sistemática, crítica y ética de fuentes académicas actuales, centradas en

los ejes temáticos de liderazgo, inteligencia emocional, empatía y transformación organizacional. Para ello, se diseñó una metodología compuesta por las siguientes etapas:

Definición de palabras clave y términos relacionados: Se identificaron conceptos centrales para orientar la búsqueda, como: Liderazgo empático, inteligencia emocional en el trabajo, transformación organizacional, liderazgo y tecnología, habilidades blandas en entornos laborales. Además, se usaron sinónimos y variantes en inglés para ampliar el espectro, como emotional intelligence, empathetic leadership, organizational change, entre otros.

Selección de bases de datos académicas confiables: La búsqueda se realizó en plataformas reconocidas por su rigurosidad científica, tales como PubMed, Nursing Outlook, Latam - REDILAT y Google Scholar.

Criterios de inclusión y exclusión: Se priorizaron artículos que abordaran específicamente la relación entre liderazgo, emociones y entorno organizacional, escritos en español o inglés dependiendo la puntualidad de la información, con enfoque aplicado a entornos laborales. Se excluyeron trabajos sin respaldo metodológico o artículos que no estén sustentados.

Análisis crítico de la información recolectada: Cada documento seleccionado fue leído y analizado en función de su: pertinencia temática, solidez teórica, actualidad y relación con los objetivos del trabajo.

Sistematización y aplicación: Finalmente, los contenidos relevantes se organizaron entorno a los siguientes ejes para el desarrollo del trabajo: evolución del liderazgo, rol de la inteligencia emocional, impacto de la tecnología y los títulos en el liderazgo, transformación impulsada por el factor humano.

6. Conclusiones.

A lo largo de este trabajo se pudo ver que el liderazgo contemporáneo demanda mucho más que formación académica o competencias. Si bien los títulos y la tecnología siguen siendo herramientas valiosas, no son suficientes por sí solos para enfrentar los desafíos humanos que surgen en las organizaciones actuales.

Las investigaciones consultadas coinciden en que la inteligencia emocional y particularmente la empatía se están marcando como competencias clave para un liderazgo eficiente y transformador. No se trata de dirigir procesos solamente, sino de conectar con las personas, comprender sus realidades y generar espacios donde se valore lo humano

por encima de lo productivo que seas. Por lo tanto, al reflexionar un poco sobre la pregunta orientadora de este trabajo. La verdadera clave del liderazgo del futuro no está solamente en los títulos profesionales o quién seas, sino en la capacidad del líder de sentir al otro, de acompañar con sensibilidad, y de construir desde la conexión emocional. Esa es, quizá la transformación más profunda y necesaria que hoy reclaman nuestras organizaciones.

7. Referencias

Gunther, M., Evans, G., Mefford, L., & Coe, T. R. (2007). *The relationship between leadership styles and empathy among student nurses*. *Nursing outlook*, 55(4), 196–201. <https://doi.org/10.1016/j.outlook.2007.01.013>

Lotito, F. (2022). *Liderazgo e inteligencia emocional: Las emociones como parte relevante del negocio / Leadership and emotional intelligence: Emotions as a relevant part of business*. *Revista Academia & Negocios*, 8(1), 71–86.

Universidad de Concepción.

https://www.redalyc.org/journal/5608/560869828007/?utm_source.com

Salguero Barba, N. G., & García Salguero, C. P. (2024). *Inteligencia emocional y liderazgo en las organizaciones: Emotional intelligence and leadership in organizations*. *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 5(6), 44 – 53. <https://doi.org/10.56712/latam.v5i6.2990>

8. Anexos

8.1 Tabla 1. Empatía: la clave para entender el corazón humano.

<i>Valores</i>	<i>Aplicados en el equipo</i>
Honestidad	No le ocultes nada a nadie.
Respeto	Cero maltrato con tu equipo de trabajo.
Puntualidad	Un buen manejo del tiempo en todo.
Compromiso	Entregar todo de ti en tus labores.
Colaboración	Excelente trabajo en <u>grupo</u> .
Optimismo	Siempre positivo ante las circunstancias.
Humildad	Ante todo, sigue siendo tú.
Confianza	Cree en tu equipo.
Lealtad	Cumple con lo que prometes.
Amistad	Dar un buen consejo nunca sobra.