

TRABAJO DE GRADO
Opción Seminario

Emociones Inteligentes en las Organizaciones

Corporación Universitaria Remington.

Ciencias Empresariales

Administración de empresas y finanzas

Yeni Forero Piedrahita

Carolina Andrea Rojas Miranda

Tutor

Mateo López Betancourt

Seminario liderazgo de equipos e inteligencia emocional

2026

Tabla de contenido

Resumen.....	3
Palabras clave.....	3
Pregunta orientadora.....	4
Historia.....	4
Ambiente Laboral.....	6
Rotación	6
Permanencia	8
Metodología	10
Conclusiones.	10
Bibliografía	11

Resumen

Este informe investiga cómo la inteligencia emocional (IE) se ha convertido en un elemento clave para comprender el comportamiento del talento humano dentro de las organizaciones y para impulsar ambientes laborales más saludables, haciendo patente este concepto desde la historia y la realidad que infieren diferentes autores sobre esta. La IE influye tanto en la forma en que los colaboradores gestionan sus emociones, como en la calidad de las relaciones que construyen en su entorno laboral; así se analiza el modo en que esta habilidad incide directamente en el clima laboral, también se destaca en cómo los vínculos entre compañeros y la manera en que los líderes orientan a sus equipos, crean ambientes más agradables. Así mismo, se plantea que la estabilidad del personal representa una ventaja estratégica para las organizaciones. Cuando los trabajadores permanecen en sus cargos y dominan sus procesos, se reducen los costos, los esfuerzos asociados a la capacitación continua, la adaptación y la posterior deserción. Por ello, las empresas actualmente buscan retener a sus colaboradores más valiosos, reconociendo factores como el apoyo emocional, el liderazgo empático y la calidad de las relaciones dentro del equipo, esto se han convertido en un elemento determinante para asegurar la permanencia del talento humano.

Palabras clave

Inteligencia emocional, talento humano, liderazgo, organización, clima, comunicación, organizaciones, estabilidad, felicidad, productividad, rotación, personal, colaboradores.

Pregunta orientadora

¿Hasta qué punto la inteligencia emocional contribuye a generar un clima laboral saludable y a que las organizaciones logren retener a su talento humano?

Historia

Aunque para muchos la inteligencia emocional (IE), suele ser un concepto medianamente nuevo, es cierto resaltar que este ya ha sido usado por décadas y en los últimos tiempos se ha convertido en una pieza clave a la hora de entender el comportamiento de las personas en las organizaciones; Mayer y Salovey fueron de los primeros en introducir este concepto, citado de un estudio de Martínez como “una habilidad para percibir, asimilar, comprender y regular las propias emociones y las de los demás, promoviendo un crecimiento emocional e intelectual. De esta manera se puede usar esta información para guiar nuestra forma de pensar y nuestro comportamiento”. (Salovey, 1990); el cual fue popularizado posteriormente por Goleman. Esta habilidad influye no solo en el desarrollo personal, sino que también presenta consecuencias directas con la dinámica laboral, así como con la convivencia organizacional y el rendimiento. En el contexto de la empresa, la IE se ha tratado de conectar con los climas laborales, entendidos como el conjunto de percepciones comunes de las personas que constituyen su medio laboral, las relaciones interpersonales y los tipos de liderazgo que están presentes en la organización. Varios autores como Litwin y Stringer apuntan que “el clima organizacional es una propiedad del ambiente organizacional descrita por sus miembros” (Sánchez Murillo, Nieto Martínez, & Anzola Castillo, 2015), con lo anterior podríamos deducir que los climas laborales inciden en la motivación, es decir cuando tenemos variables positivas como la confianza, la comunicación, la

cooperación o el sentido de pertenencia las organizaciones se ven favorecidas en el bienestar o incluso en la toma de compromiso en el trabajo.

Numerosos estudios han corroborado que la inteligencia emocional puede predecir un clima de trabajo favorable, tal como es el caso del estudio realizado por Wong y Law (2002) en empresas de servicios en Hong Kong encontró que “los líderes con alta IE tenían empleados más satisfechos y comprometidos. Estos líderes fueron mejores en la gestión del estrés y en la creación de un ambiente de trabajo positivo” (Wong, 2002) y es que se estima que tanto los empleados como los líderes con elevadas puntuaciones en IE pueden gestionar adecuadamente los conflictos, saben reducir las tensiones, construyen lazos interpersonales más empáticos y desarrollan espacios de trabajo emocionalmente seguros, lo que redundará en una mayor estabilidad y menor egoísmo o estrés en el trabajo o agotamiento extremo.

La IE ha estado relacionada a procesos tácticos de la atracción del talento humano; así como en un contexto competitivo al cual las organizaciones han de aferrarse a los trabajadores más importantes, los factores como el reconocimiento emocional, el liderazgo empático, la buena calidad de las relaciones en el grupo, pasan a ser aspectos clave. Según investigaciones de Carmeli “sugiere que las habilidades gerenciales en general, y la inteligencia emocional en particular, desempeñan un papel significativo en el éxito de los altos directivos en el ámbito laboral” (Carmeli, 2003). La inteligencia emocional tanto de los supervisores como de los integrantes de los equipos incrementa el compromiso organizacional, disminuye la rotación, mejora la satisfacción laboral, lo que se traduce en la toma de decisiones de los trabajadores por una estancia prolongada en una compañía.

Ambiente Laboral

Según la teoría, la inteligencia emocional permite tener relaciones más estables y una mejor comunicación, lo que a lo largo se traduce dentro de una organización como un ambiente laboral amable y cálido, contribuyendo no solo a la permanencia si no a la estabilidad del personal.

Si lo vemos desde la realidad presente y todo lo que emana dentro de las organizaciones, muchas de estas tienen muy buenos beneficios, estatus, sueldo y posiciones. Sin embargo, su rotación de personal es alta dado que las condiciones de ambiente laboral y comunicación no son las más idóneas.

El colombiano indica en un artículo que **“el 93% de los jóvenes colombianos buscan permanecer más de dos años en las empresas.** El estudio revela además que **el salario y un buen ambiente laboral son dos de los factores más importantes** a la hora de considerar un empleo.” “Mientras los hombres le dan más importancia a un buen ambiente laboral (60%)” (EL COLOMBIANO, 2025)

Lo que nos lleva a especular que si es un factor importante para que un colaborador permanezca por mucho más tiempo dentro de una empresa.

Rotación

la rotación de empleados en una alarma actual que afecta mucho a las compañías, ya que su tasa es muy alta, el personal es cada vez más exigentes y poseen menos temores a la hora de cambiar empleo; cada vez están en la búsqueda constante de mejores condiciones.

la Organización para lo Cooperación y el Desarrollo Económicos, OCDE, en su informe titulado “Retener el talento a todas las edades”, en promedio, **una de cada cinco personas cambia su situación laboral cada año dentro de los países que hacen parte de este bloque**, en el que se incluye a Colombia. (LA REPUBLICA, 2025)

De acuerdo con International Labour Organization, Ilostat, en países de América Latina, como Argentina, Brasil, Ecuador, México, Paraguay y Perú, **la tasa de rotación se mueve entre 24% y 45%; una proporción alarmante que habla de una inestabilidad creciente.** (REVISTA DE PRENSA, 2024)

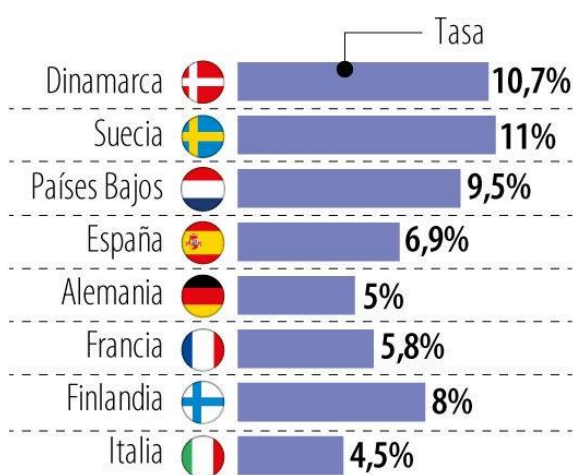
“Las empresas están perdiendo semanas para cerrar vacantes críticas y luego enfrentan una alta fuga de talento”, dijo Julián Melo, CEO y cofundador de Ubits. (Entorno VC, 2025)

Realmente es una situación preocupante para las organizaciones, ya que estas rotaciones constantes de los colaboradores, la inducción e ingreso de personal se convierte en un alto costo; que al largo plazo podría ser difícil de incluir en los gastos mensuales o en el presupuesto. Razón por lo cual es muy importante el lograr ese acercamiento, dar valor agregado y conquistar el alma de quienes componen el núcleo de la empresa; con el fin de lograr un recorte de gastos, mantener una productividad, personas mejor formadas en las diferentes áreas, empleados más entregados y felices.

RADIOGRAFÍA SOBRE LA ROTACIÓN DE TALENTO

Aproximación desde los indicadores de las entidades

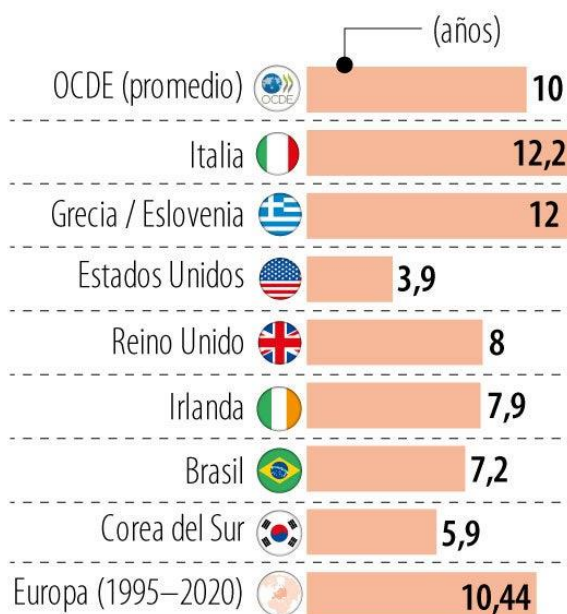
(Transición de trabajo a trabajo)



Rotación estimada en países de América Latina



Duración promedio en el trabajo



Fuente: Sondeo LR / Gráfico: LR-AA



(LA REPUBLICA, 2025)

Permanencia

La permanencia laboral no está solo adjunta al tema salarial, aunque es un factor importante, esta va más asociada a tener relaciones sanas, familiares y una buena comunicación.

Entonces si lo llevamos al contexto emocional, podemos transformar estas cifras en números menos críticos, ya que está comprobado que aunque un salario no sea el más alto; si en un lugar el ambiente laboral es amable, los jefes son personas que saben delegar, que transmite confianza y tienen inteligencia emocional, el empleado decide permanecer, por el temor de pasar a otro espacio donde no sienta esa calidez, donde no se sienta en su zona de confort,

adicionalmente cuando están en este espacio de sentimiento emocional, tienden a presentar gratitud y lealtad.

Si estos lo llevamos al contexto económico, como lo nombrábamos anteriormente, para las organizaciones es de gran ayuda tener un personal estable, pues el hecho de que todo funcione, no se deba estar capacitando a los trabajadores, la persona conozca a su perfección una posición y proceso, hace que llegue a las puertas de la organización una parte del anhelado éxito y evite la gran pérdida que produce la capacitación, ingreso y luego una deserción.

Por tanto, podemos inferir que la salud mental, el clima laboral, la comprensión, la empatía, la motivación y la inclusión son factores claves de retención. Por tanto, es importante que los líderes comprendan que avanzar con IE es importante, que exaltar, reconocer cuando se hacen las cosas bien, motivar el esfuerzo, delegar funciones, brindar oportunidades de crecimiento, proporcionar confianza, generar seguridad, es una forma de hacer sentir al equipo que es significativo y ocupa un lugar importante. Estos son componentes que hacen que los integrantes quieran permanecer en sus puestos, que quieran competir por ese lugar, que también se interesen por hacer crecer la compañía, porque el sentido de pertenencia imparte proyección y al final esto da como resultado personal estable, seguro, eficiente, que tendrá razones para mirar hacia ese lugar, antes de pensar en un cambio o migración laboral, personal que tal vez podrá estar por muchos años y hasta hacer parte de la historia de la compañía.

La IE influye en la manera decisiva con la que las organizaciones trabajan para retener su talento humano, cuando los equipos gestionan adecuadamente sus emociones, reducen los conflictos, fortalecen la cooperación y generan un clima de confianza.

Metodología

Documental y exploratorio:

La metodología utilizada para esta investigación se obtuvo a través de documentos académicos, artículos, informes y teorías enfocadas en la inteligencia emocional, clima, rotación y permanencia en las organizaciones. Adicionalmente, es exploratoria ya que indaga, compara, identifica relaciones, perspectivas e influencias que puede tener la IE interviene en la estancia y deserción laboral. No se utilizaron encuestas u entrevistas, ya que todo se obtuvo de fuentes ya existentes. En la investigación se encontraron artículos de los autores como: Salovey y Mayer, Goleman, Litwin, Wong y Law y Carmeli.

Conclusiones.

La evidencia presentada nos lleva a concluir que la inteligencia emocional, no es solo una percepción de teoría, sino que es un elemento muy importante en el área laboral y las organizaciones.

Cuando un líder cambia su direccionamiento, comenzando por priorizar, reconocer que lo más importante es su capital humano; comprende que con la inteligencia emocional podrá gestionar adecuadamente los conflictos, reduce tensiones, construye lazos interpersonales más empáticos y desarrolla espacios de trabajo emocionalmente seguros; cambia la sintonía del personal, se hacen colaboradores más felices, con motivación para asistir a su lugar de trabajo y es que no solo basta con ofrecer buenos salarios, cuando realmente lo que muchas personas buscan es un lugar donde puedan sentir confianza, empatía y ser reconocidos. Idealmente el empleado decide más permanecer en entornos saludables, lo cual solo se logra cuando hay líderes empáticos, que tienen una comunicación fluida con el grupo, que son transparentes y que crean relaciones fuertes dentro de un equipo.

Cuando las organizaciones enfocan su visión en la inteligencia emocional, se refleja la estabilidad, equilibrio y solidez. Las empresas que invierten en emociones son empresas que le están apostando a mejores resultados porque cuando hay colaboradores felices el nivel de productividad es igualmente feliz para una organización; ya que es mayor y de una mejor calidad.

Bibliografía

Carmeli. (2003). "The relationship between emotional intelligence and work attitudes, behavior and outcomes: An examination among senior managers". *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 18 No. 8, 788–813. Retrieved from <https://doi.org/10.1108/0268394031051188>

EL COLOMBIANO. (2025, FEBRERO 23). *EL COLOMBIANO*. Retrieved from EL COLOMBIANO: <https://www.elcolombiano.com/negocios/empresas-paisas->

son-las-que-tienen-menos-de-rotacion-de-trabajadores-en-colombia-cual-ha-sido-la-clave-MK26689533

Entorno VC. (2025, AGOSTO 6). *Ubits adquiere Valu, automatizando el reclutamiento con IA*. Retrieved from Entorno VC: <https://entorno.vc/ubits-adquiere-valu-automatizando-el-reclutamiento-con-ia/>

Juan Camilo Quiceno. (2025, agosto 29). *LA REPUBLICA*. Retrieved from LA REPUBLICA: <https://www.larepublica.co/alta-gerencia/las-tasas-de-rotacion-laboral-en-colombia-son-de-las-mas-altas-que-hay-en-el-mundo-4212218>

LA REPUBLICA . (2025, AGOSTO 29). *LA REPUBLICA*. Retrieved from LA REPUBLICA: <https://www.larepublica.co/alta-gerencia/las-tasas-de-rotacion-laboral-en-colombia-son-de-las-mas-altas-que-hay-en-el-mundo-4212218>

Narita, R. (2024, AGOSTO 2). *REVISTA DE PRENSA*. Retrieved from ALMENDRON: <https://www.almendron.com/tribuna/la-alta-rotacion-laboral-alimenta-la-desigualdad-en-america-latina/#:~:text=A%20pesar%20de%20la%20existencia%20de%20regulaciones,e1%2030%2D50%25%20de%20ellos%20se%20queda%20fuera>

Salovey, P. &. (1990). Inteligencia Emocional. In J. M. P Salovey, *Inteligencia emocional. Imaginación, conocimiento y personalidad*, 9(3) (pp. 185-211.). Retrieved from resources: <https://resources.inei.edu.mx/>

Sánchez Murillo, A. J., Nieto Martínez, H. D., & Anzola Castillo, I. (2015). *www.redalyc.org*. Retrieved from Cuadernos Latinoamericanos de Administración, vol. XII, núm. 21, 2015, pp. 27-37: <https://www.redalyc.org/pdf/4096/409643604004.pdf>

Wong, C. S. (2002). *emotional intelligence scale*. *The leadership quarterly*. APA PsycTests. Retrieved from <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2F07398-000>