



TRABAJO DE GRADO
Opción Seminario-Diplomado.

Liderazgo Emocional en la Toma de Decisiones

Corporación Universitaria Remington.
Facultad de Ciencias Empresariales
Administración de Empresas y Finanzas

Jaime Alexander Londoño Clavijo

Tutor: Estefany Salazar Castaño

Opción de Trabajo de grado Seminario-Diplomado

2023

Dedicatoria

Y aunque no están aquí, su recuerdo siempre está en mi corazón Familia Londoño Clavijo.

Agradecimientos

Agradezco a mis compañeros de carrera, a los docentes de la Universidad e instructores del SENA, que me dieron su grano de área que forjaron un sueño con su paciencia su amor por la labor

Tabla de Contenidos

Resumen.....	5
Palabras clave.....	5
Inteligencia Emocional:	5
Liderazgo Consciente:	6
Toma de Decisiones:.....	6
Conciencia Emocional:	6
Psicología Organizacional:	7
Pregunta orientadora de la búsqueda	8
Pregunta de Investigación:.....	8
Metodología de búsqueda de la información	9
Sustentación teórica de la pregunta.....	10
Clima organizacional	11
Satisfacción laboral.....	12
Autores.....	14
Conclusiones.....	16
Referencias.....	17
Anexos	18

Resumen

En el siguiente trabajo, se busca conocer la importancia del manejo de las emociones y la inteligencia emocional, desde el rol del “líder”, como estas pueden favorecer o generar impacto en el desarrollo de y toma de decisiones, favoreciendo o no el clima organizacional.

Esta investigación se realiza a partir de la consulta en bases de datos y el respaldo de autores como Goleman, Mayer y Lüscher, quienes realizan aportes realmente significativos, que encaminan y contribuyen a la respuesta de la pregunta de investigación, ¿Cómo puede un líder ser consciente de sus propias emociones al tomar decisiones?

Palabras clave

Inteligencia Emocional:

La inteligencia emocional se refiere a la capacidad de reconocer, comprender y gestionar las emociones propias y de los demás de manera efectiva. Este concepto proviene de la obra pionera de Daniel Goleman, particularmente de su libro "Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ" (Inteligencia Emocional: Por qué puede importar más que el coeficiente intelectual), donde desarrolla la idea de que las

habilidades emocionales son fundamentales para el éxito en la vida, incluido el ámbito profesional.

Liderazgo Consciente:

El liderazgo consciente: implica la capacidad de los líderes para estar plenamente presentes, conscientes de sí mismos y de su entorno, incluidas sus propias emociones. Este concepto está enraizado en la filosofía del liderazgo transformacional y se ha desarrollado a través de investigaciones en psicología organizacional y estudios sobre prácticas de liderazgo efectivas.

Toma de Decisiones:

La toma de decisiones se refiere al proceso mediante el cual una persona elige entre varias opciones posibles. En el contexto del trabajo de grado, se explora cómo las emociones y la inteligencia emocional influyen en este proceso. Este concepto es fundamental en la teoría de la toma de decisiones y se ha abordado en diversas disciplinas, incluyendo la psicología, la Economía y la gestión.

Conciencia Emocional:

La conciencia emocional implica la capacidad de reconocer y comprender las propias emociones. En el contexto del trabajo de grado, se investiga cómo los líderes pueden desarrollar esta capacidad para ser conscientes de sus emociones al tomar decisiones. Este concepto está vinculado estrechamente a la inteligencia emocional y se encuentra en la literatura especializada en psicología y liderazgo.

Psicología Organizacional:

La psicología organizacional es una rama de la psicología que se enfoca en comprender el comportamiento humano en el entorno laboral. En el trabajo de grado, se recurre a este campo para examinar cómo los principios psicológicos, como la inteligencia emocional, se aplican al liderazgo y a la toma de decisiones en organizaciones. Este concepto se encuentra en libros, artículos académicos y estudios de psicología organizacional.

Pregunta orientadora de la búsqueda

Este es el cuerpo de su trabajo de grado en esta opción, es decir que es el espacio en el cual usted dará la sustentación teórica relacionada con la pregunta orientadora, basado en la bibliografía que consultó relacionada con el tema.

La toma de decisiones es una función crítica del liderazgo, y las emociones desempeñan un papel crucial en este proceso. La capacidad de un líder para ser consciente de sus propias emociones al tomar decisiones puede influir significativamente en la calidad y la efectividad de esas decisiones. La literatura académica sobre liderazgo e inteligencia emocional proporciona la base teórica para comprender cómo estas dos dimensiones están intrínsecamente vinculadas.

Pregunta de Investigación:

La pregunta que orienta este trabajo de grado es: ¿Cómo puede un líder ser consciente de sus propias emociones al tomar decisiones? Esta pregunta busca explorar los mecanismos y las estrategias que permiten a los líderes desarrollar y aplicar la inteligencia emocional de manera específica al proceso de toma de decisiones en el contexto organizacional.

Metodología de búsqueda de la información

La búsqueda de información se llevó a cabo utilizando unas estrategias para asegurar que la investigación fuera correcta y asertiva, por lo cual se utilizaron una variedad de fuentes relevantes en el ámbito de la inteligencia emocional y el liderazgo. Se siguieron los siguientes pasos metodológicos:

- 1.** Identificación de términos claves relacionados con la inteligencia emocional, liderazgo y toma de decisiones. Ejemplos de palabras clave incluyen "inteligencia emocional", "liderazgo consciente", "toma de decisiones", "conciencia emocional", entre otros.
- 2.** Utilización de bases de datos académicas confiables como PubMed, PsycINFO, Google Scholar y EBSCOhost para acceder a revistas científicas, libros, tesis y otros recursos académicos.
- 3.** Exploración de bibliotecas virtuales de instituciones académicas y organizaciones especializadas en psicología, liderazgo y desarrollo organizacional para acceder a recursos específicos. Consulta de libros fundamentales y artículos de revisión en el campo de la inteligencia emocional, liderazgo y toma de decisiones para obtener una visión panorámica del tema.
- 4.** Elegir el tema que envolvía la necesidad de conocer el entorno laboral en el que me encuentro y los retos que se enfrenta al tomar una decisión conociendo y asumiendo las emociones.

Sustentación teórica de la pregunta

“La inteligencia emocional tiene un gran impacto a nivel personal y profesional. La esfera laboral representa una parte fundamental en la vida de las personas, siendo uno de los indicadores de éxito en el trabajo la satisfacción laboral” (De La Villa, 2018) según lo expuesto por la autora la esfera laboral debido a la carga y el despliegue de emociones que genera en los sujetos, debe siempre en la medida de lo posible ser mediada por el debido manejo de las emociones, es decir, la construcción emoción emocional debe tener cimientos fuertes que soporten la agresividad de las industrias y dinámicas sociales que generadas a raíz de ello, es así como carga laboral, que no representa más que la economía, esta a su vez, la calidad y dignificación de la persona, sumado a esto los condicionamientos y presiones sociales, se convierten en un círculo, difícil de cortar.

Ahora bien, es así como direccionamiento o comportamiento de nuestras emociones se vuelve casi imperceptible, debido a que las ajetreadas vidas se convierten en marionetas de los momentos, de las situaciones y las eventualidades, que surgen sin ninguna restricción, superando las posibilidades del control del sujeto sobre sí mismo.

En el marco laboral, las aplicaciones prácticas de la inteligencia emocional y su desarrollo tienden sobre manera a la optimización del rendimiento laboral. Numerosos son los factores que interactúan en el mundo de la empresa y que representan las claves del éxito organizacional, tanto individuales (rendimiento laboral, estilo de liderazgo, estilo de resolución

de conflictos, satisfacción laboral, motivación, etc.) como organizativos (clima organizacional, justicia organizativa, remuneración recibida). (De La Villa, 2018).

Tal como lo señala la autora, es importante comprender que dentro del proceso de decodificación emocional y sus efectos, hay una serie de condiciones y factores que intervienen, gestando aquello que puede resultar en desastre, no solo para el sujeto individual, si no también lo que este puede generar desde su situación.

Para hablar de ello, sin duda, es importante considerar factores como:

Clima organizacional

“El clima organizativo se presenta como mecanismo regulador de la satisfacción en el trabajo. La percepción de un ambiente colaborativo redundará en una mejor actitud del trabajador ante las tareas que desempeña, tal y como demostraron” (Fernandez, 2016).

El clima organizacional debe contar con parámetros que favorezcan la estabilidad de su equipo de trabajo y que no recaigan en las presiones externas, sin embargo, efectuarlo resulta mucho más complicado de lo que parece, es de recordar que en medio de ello se encuentran las metas, cumplimientos y retos de carácter económico, anexo a esto, las inflexiones de carácter social.

En respuesta a esto y paradójicamente las organizaciones deben velar y disponer los recursos necesarios para contrarrestar las posibles afectaciones, estimar los daños, conocer y reconocer a su equipo de trabajo, dinamizar las propuestas y metas laborales, redimensionar y ajustar los planes de trabajo a fin de generar ambientes más sanos.

Satisfacción laboral.

En este caso las reacciones y sentimientos del colaborador que trabaja en la organización frente a su situación laboral se consideran, por lo general, como actitudes. Sus aspectos afectivos y cognitivos, así como sus disposiciones de conducta frente al trabajo, al entorno laboral, a los colaboradores, a los superiores y al conjunto de la organización son los que despiertan mayor interés (la satisfacción en el trabajo como reacciones, sensaciones y sentimientos de un miembro de la organización frente a su trabajo) (Hanuon, 2019).

Tal como se relaciona, la satisfacción laboral va encaminada a la organización y disposición de las relaciones, en marcadas en aspectos armónicos que generen balances en las dinámicas de colaboración laboral, partiendo fundamentalmente del reconocimiento del sujeto como un sujeto que participa de diferentes ámbitos y que estos son a construcción del individuo como tal, y que estas construcciones sociales previas tendrán un impacto en la organización, es por tal lo imperante generar espacios que garanticen la participación activa desde su área de conocimiento o función.

¿Cómo puede un líder ser consciente de sus propias emociones al tomar decisiones?

Puede la lectura de la pregunta parecer algo sencillo, pero ha de considerarse los factores anteriormente mencionados y como estos generar de manera paulatina un desgaste en la construcción organizacional, si no son atendidos a tiempo y si las medidas propuestas no son a conciencia y con objetivos claros, que tengan como factor base a cada sujeto que conforma o hace parte de la productividad empresarial.

Ahora bien, desde este aspecto, no puede olvidar que el líder sigue siendo un individuo más, con ciertas habilidades o fortalezas, que no son el todo, si no una parte del todo, que también debe ser sometido a reconocimiento y autoconocimiento, permitiéndose, entender desde su experiencia la percepción del otro.

Cuando los sujetos se sitúan en el lugar del otro, se genera empatía y si existe la empatía las soluciones fluyen por caminos más seguros, es decir la gestión o auto gestión de emociones, amplía la perspectiva, permitir saber que se piensa, que se siente, que respuestas se tienen frente a diferentes eventualidades, proveen de posibilidades de acción al líder, posibilitando un clima positivo de trabajo.

Estos principios, el reconocimiento, la comprensión y el manejo son sin lugar a duda una manera de promover la concientización del líder frente a sus emociones, vale mencionar que la interacción y el escuchar a su equipo de trabajo, es también un principio determinante.

Autores

Para 1983 el reconocido psicólogo Howard Gardner, ve la necesidad de introducir en el concepto de inteligencias múltiples, la inteligencia intrapersonal e interpersonal, siendo estas dos de vital relevancia e impacto en la inteligencia emocional, ya que estas hacen referencia a la importancia de conocerse y conocer a los demás, desde el sentir y como experimentan y resuelven frente a esas emociones.

Seguidamente en 1990, Salovey y Mayer hace un aporte al campo de la psicología, con su postulado donde manifiesta que “la inteligencia emocional consiste en la habilidad para gestionar los sentimientos y emociones, discriminar entre ellos y utilizar estos conocimientos para dirigir los propios pensamientos y acciones” (karreth, 2020), esto aporte genera una nueva forma de entender la inteligencia emocional, permitiendo que el colectivo se acerca y comprenda la concepción e importancia de la inteligencia emocional, no solo des de la psicología, si no también que se permite la aplicabilidad en otras áreas sociales.

Así también llega el reconocido Daniel Goleman, quien, en 1995, propone: la Inteligencia emocional consiste en conocer las propias emociones, manejarlas, motivarse a uno mismo, reconocer las emociones de los demás y finalmente, establecer relaciones. Y en 1998 la redefine como “la capacidad para reconocer nuestros propios sentimientos y los de los

demás, para motivarse y gestionar la emocionalidad en nosotros mismos y en las relaciones interpersonales. (karreth, 2020).

Goleman no solo señala esta definición, sino que además expone la ideas que la inteligencia emocional es una construcción de la experiencia humana, donde se puede ir “puliendo” aquellos aspectos comportamentales o acciones que resultan no tan favorecedoras, desde la relación con el “yo” y su proyección con el “otro”.

Otro de los grandes aportes en el área es el del argentino Pablo Roman Lüscher, quien, en el 2022, revoluciona con otro gran aporte, donde básicamente establece una relación entre la inteligencia emocional y la inteligencia intrapersonal e interpersonal, con compendios de la inteligencia ejecutiva. Es aquí como estos aportes demuestran la importancia y la conexión existente, inherentemente necesaria frente a las posibilidades de un líder, y como estas deben ser reorientadas al conocimiento y autoconocimiento desde la autogestión, ya que ha de contemplarse el líder, no solo como quien direcciona, además, como quien resuelve y asume roles incluso de mediadores.

Conclusiones.

Se ha encontrado que estrategias como la autoevaluación emocional, la práctica del mindfulness y la búsqueda de retroalimentación externa son eficaces para que los líderes desarrollen una mayor conciencia de sus propias emociones y puedan tomar decisiones mas acertadas.

La participación en formaciones y el desarrollo de la inteligencia emocional se ha identificado como una estrategia efectiva para mejorar la conciencia emocional de los líderes. Estos programas ofrecen herramientas prácticas y enfoques específicos para aplicar la inteligencia emocional en situaciones de toma de decisiones.

La investigación realizada perspectivas y buenas prácticas para aquellos líderes que buscan perfeccionar su capacidad de ser conscientes con sus emociones al tomar decisiones. Los conocimientos provenientes de diversas fuentes académicas y científicas proporcionan un fundamento amplio para la comprensión y la aplicación de la inteligencia emocional en el liderazgo, contribuyendo así al desarrollo de líderes más hábiles, resilientes y efectivos.

Referencias

"Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ" (Goleman, 1995): Daniel Goleman es pionero en la conceptualización de la inteligencia emocional y explora su importancia en diversos aspectos de la vida, incluido el liderazgo.

"Emotional Intelligence" (Salovey y Mayer, 1990): Este artículo seminal establece el

De La Villa, M. (2018). Influencia de la inteligencia emocional en la satisfacción laboral en trabajadores españoles. *Universidad De Oviedo*, 12.

Fernandez, m. (2016). *La inteligencia emocional y sus principales modelos: propuesta de un modelo integrador*. Madrid: Madrid, LEL.

Hanuon, G. (2019). satisfaccion labora. *Redalyc*, 29.

karreth, k. (2020). Evolucion del comportamiento. *Redalyc*, 12.

<https://www.capazita.com/2018/09/11/lider-en-piloto-automatico/Comprueba si eres un líder en piloto automático. Tabla>

Astellas, Didi, Adecco,Pagegroup,Deel/Gráfico: LR-MN, figura.

Anexos

Tabla 1. Tabla comparativa de patrones de pensamiento, sentimiento y conducta

ACTUAMOS COMO LÍDER EN PILOTO AUTOMÁTICO SI...	ACTUAMOS COMO LÍDER CONSCIENTE SI...
○ Reaccionamos automáticamente por hábito	○ Respondemos conscientemente
○ Vivimos en el pasado continuamente	○ Vivimos plenamente el presente
○ No estamos pendientes de la realidad	○ Aceptamos la realidad
○ No nos interesan los detalles (o directamente no somos conscientes de ellos)	○ Conocemos los detalles
○ Representamos los mismos patrones una y otra vez	○ Tenemos visión global en cada situación
○ Nuestras opciones siempre son limitadas	○ Disponemos de múltiples opciones
○ Nuestras emociones son las mismas que en el pasado	○ Abiertos a nuevas emociones
○ <u>Desperdiciamos nuestro potencial</u>	○ Conocemos y trabajamos en nuestro potencial
○ Disfrutamos poco de los placeres de la vida	○ Disfrutamos lo posible de los placeres de la vida

Fuente: Capazita, Comprueba si eres un líder en piloto automático.

LAS CUALIDADES QUE DEBE TENER UN DIRECTIVO EN 2024



Fuente: Astellas, Didi, Adecco, PageGroup, Deel / Gráfico: LR-MN

Figura 1. Cualidades que debe tener un directivo en 2024.