

Capítulo I

EL IMPACTO DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LA EFECTIVIDAD DEL LIDERAZGO

Joaquín Rodolfo Casanova Canul

casanova_joaquin@hotmail.com

Tecnológico Nacional de México/ITS de Escárcega Campeche

Resumen

La inteligencia emocional es clave en el liderazgo, ya que impacta directamente en el desempeño organizacional. Este estudio analiza su influencia en la efectividad del liderazgo, haciendo énfasis en sus dimensiones y su aplicación en el entorno laboral. Se utilizó un enfoque metodológico mixto, resultado de la integración de los enfoques cuantitativo y cualitativo, con una muestra segmentada demográficamente en Escárcega, Camp. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y el cuestionario su herramienta, mismo se basado en la escala Likert de cinco puntos, lo que permitió evaluar las percepciones sobre inteligencia emocional y liderazgo. Los resultados indicaron que la autoconciencia y habilidades sociales son áreas desarrolladas entre los encuestados, mientras que la empatía requiere mayor atención. Los líderes exhibieron fortalezas en toma de decisiones y resolución de conflictos. Al comparar los hallazgos con otros estudios previos, se ratificó que la inteligencia emocional es esencial para el liderazgo efectivo y la motivación de los equipos. La investigación concluye que fortalecer esta capacidad mejorará la gestión organizacional y la competitividad empresarial.

Palabras clave: Inteligencia Emocional, Liderazgo, Efectividad de liderazgo.



Introducción

La inteligencia emocional en la efectividad del liderazgo es un área de estudio que ha ganado considerable atención en los últimos años y a pesar de esta creciente atención, aún existen áreas sobre cómo ciertas competencias emocionales impactan en el liderazgo.

En el entorno laboral actual, la efectividad del liderazgo representa un factor crucial para el éxito organizacional. Sin embargo, muchos líderes enfrentan desafíos significativos al intentar gestionar sus equipos de manera efectiva. Uno de los factores que influye en la capacidad de liderazgo, es la inteligencia emocional. Los líderes necesitan cierto grado de capacitación técnica e intelectual, si solo se mueven en el ámbito del intelecto soslayarán un elemento realmente fundamental (Goleman, Boyatzis, & McKee, 2016).

La problemática radica en que, aunque se reconoce la importancia de la inteligencia emocional, no siempre se le da la debida atención, agravándose a un más en organizaciones donde los líderes carecen sobre la importancia sobre este tema, limitando su capacidad para gestionar equipos de manera más efectiva (retención de empleados, productividad y competitividad) debido a la baja moral. Según Sarmiento (2021) una persona emocionalmente consciente de sí misma, por lo general tiende a desenvolverse mejor en los ámbitos laborales, ya que el manejo y control de sus emociones, le permite “aprovechar” dichas habilidades para aumentar su desempeño laboral y por consecuente, el de sus compañeros y organización (pág. 88).

Esta investigación tiene como principal objetivo, analizar el impacto de la inteligencia emocional en la efectividad e influencia en el liderazgo, justificándose en la necesidad de comprender aún mejor sobre este tema a través de la evaluación de diversas dimensiones de la Inteligencia Emocional. Siendo crucial este estudio para desarrollar nuevas estrategias que mejoren la efectividad de los líderes y, por ende, la competitividad organizacional.

Metodología

Esta investigación se realizó a través de análisis de estudios sobre inteligencia emocional y liderazgo que han demostrado que los líderes con alta inteligencia emocional tienden a tener equipos más competitivos, comprometidos y productivos.

El diseño de esta investigación permite analizar la relación entre la inteligencia emocional de los líderes y la efectividad de su liderazgo basándose en los enfoques de investigación como:

Cuantitativo. Enfocado en recolección y análisis de datos numéricos, que permite la medición objetiva y la cuantificación de variables, facilitando el análisis estadístico y la generalización de los resultados (Creswell & Creswell, 2018).

Cualitativo. Centrado en la comprensión de fenómenos complejos desde una perspectiva holística, utilizando métodos como entrevistas, grupos focales y observaciones para recolectar datos no numéricos, proporcionando una comprensión profunda y contextualizada de los fenómenos estudiados (Denzin & Lincoln, 2011).

Por lo que este trabajo se desarrolló aplicando el enfoque Mixto, el cual es la combinación de los métodos cuantitativos y cualitativos para obtener una comprensión más completa del fenómeno estudiado, permitiendo validar y complementar los hallazgos de ambos métodos, proporcionando una perspectiva más rica y robusta (Creswell & Plano, 2018).

Como técnica de recolección de datos se eligió la encuesta e instrumento el cuestionario ya que como menciona el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2013), es un tipo de instrumento de captación que presenta preguntas y/o enunciados dirigidos a los informantes, para obtener datos específicos acerca de las variables que serán objeto de captación. Siendo este un conjunto de preguntas estructuradas diseñadas para recopilar información específica de los encuestados, siendo una herramienta eficaz porque permite una recopilación sistemática y organizada de datos, facilita el análisis estadístico y puede ser completado de manera autónoma por los encuestados. Por lo que las respuestas pueden ser fácilmente cuantificadas y analizadas estadísticamente y los encuestados pueden completarlo por sí mismos, lo que facilita la recolección de datos.

Y ya que el objetivo es analizar como la inteligencia emocional impacta en la efectividad del liderazgo, se realizó una matriz de congruencia en el cual se identifican dos variables, la variable Independiente “Inteligencia emocional” y la variable Dependiente “Efectividad del Liderazgo”. Cada una de estas variables se divide en dimensiones específicas que reflejan diferentes aspectos de la inteligencia emocional, asimismo, para cada dimensión, se seleccionó indicadores que representan comportamientos y habilidades. Estos indicadores se derivan de la literatura existente sobre inteligencia emocional y que se adaptan al contexto de la efectividad del liderazgo.

Los indicadores se miden mediante ítems específicos. Los ítems son afirmaciones que los participantes deben evaluar en una escala Likert de 5 puntos (Totalmente en desacuerdo, En desacuerdo, Ni de acuerdo ni en desacuerdo, De acuerdo, Totalmente de acuerdo), ya que como menciona Matas (2018) es un instrumento

psicométrico utilizado para medir actitudes, opiniones o percepciones. Consiste en una serie de afirmaciones o ítems, donde los encuestados indican su nivel de acuerdo o desacuerdo en una escala ordinal, generalmente de 5 o 7 puntos. Este método es ampliamente utilizado en investigaciones sociales y de mercado debido a su capacidad para captar matices en las respuestas. Lo anterior se aplicó a una muestra de 31 personas, elegidos aleatoriamente en la Ciudad de Escárcega, Camp. que realizan o desempeñan actividades de líderes de equipo

Resultados

El estudio se realizó en la Ciudad de Escárcega, Camp., las cuales fueron segmentadas por criterios demográficos, los cuales se presentan en la tabla 1.

Tabla 1

Distribución Demográfica

Elemento	Valor real	Porcentaje	Moda	Frecuencia
Genero	Femenino	52%	2	16
Rango de edad	18-24 años: Joven adulto	35%	1	11
Nivel de estudios alcanzados	Bachillerato	48%	3	15
Sector laboral	Comercio y administración	32%	1	10

Nota. Elaboración propia.

Como se observa, la muestra fue segmentada por los criterios demográficos básicos. Esta segmentación permite que el estudio cumpla con los requisitos de aleatoriedad necesarios para garantizar el rigor metodológico de la investigación. Al analizar estos datos, podemos obtener una visión clara de las características predominantes de la población estudiada, lo que facilita la identificación de patrones y tendencias relevantes. Además, esta estructura demográfica asegura que los resultados sean representativos y aplicables a un contexto más amplio, proporcionando una base sólida para futuras investigaciones y decisiones estratégicas.

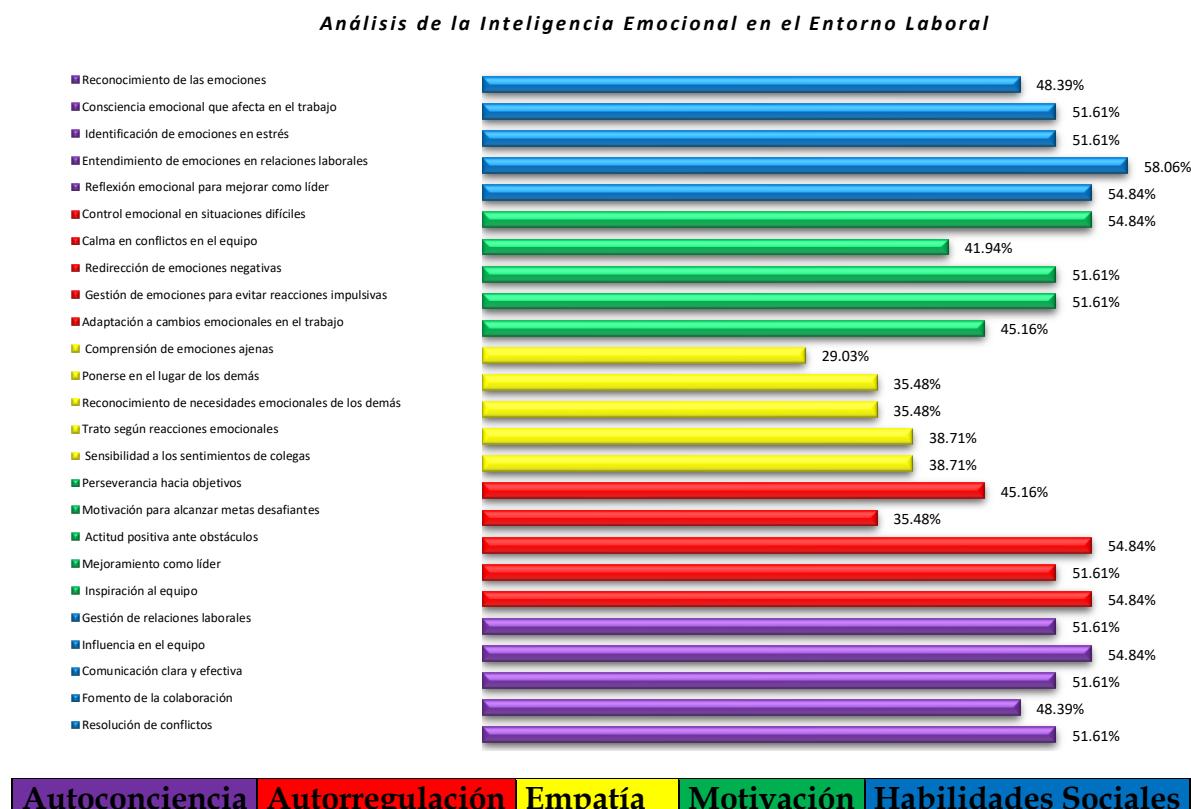
Impacto de la Inteligencia Emocional en el Entorno Laboral

La inteligencia emocional juega un papel crucial en el entorno laboral, facilitando la interacción y colaboración entre los empleados. En el estudio realizado, se encontró que la autoconciencia y las habilidades sociales son las áreas más desarrolladas, con un promedio de 51.61% y 52.90% respectivamente. Esto indica que los empleados son conscientes de sus propias emociones y gestionan eficazmente las relaciones

laborales. Sin embargo, la empatía, con un promedio de 35.48%, es un área que requiere mayor atención, ya que la comprensión y sensibilidad hacia las emociones de los demás son fundamentales para un ambiente de trabajo armonioso.

Figura 1

Análisis de la Inteligencia Emocional en el Entorno Laboral



Nota. Elaboración propia.

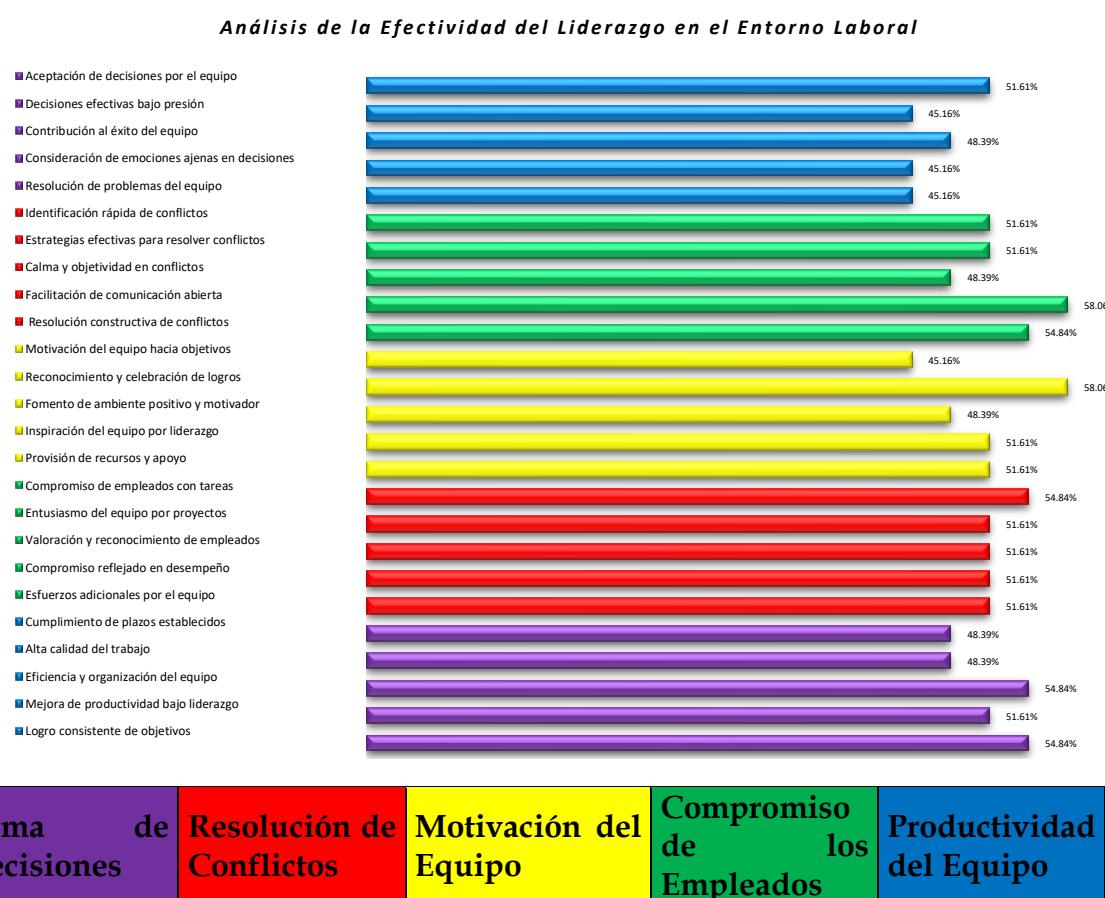
También se encontró que, en cierto nivel, la población considera que la inteligencia emocional es esencial para mejorar el ambiente laboral. La capacidad de autorregulación permite a los empleados manejar sus emociones en situaciones difíciles, lo que contribuye a mantener la calma y reducir conflictos. Sin embargo, la gestión de emociones para evitar reacciones impulsivas y la adaptación a cambios emocionales en el trabajo son áreas que necesitan más desarrollo. La empatía, aunque menos desarrollada, es reconocida como fundamental para comprender y responder adecuadamente a las necesidades emocionales de los colegas. La motivación y las habilidades sociales también juegan un papel importante, ya que fomentan la colaboración y la comunicación efectiva, inspirando al equipo a alcanzar metas desafiantes.

Impacto de la Efectividad del Liderazgo en el Entorno Laboral

La efectividad del liderazgo en el entorno laboral se ve influenciada por varios factores clave. En el estudio realizado, se encontró que la toma de decisiones y la resolución de conflictos son áreas donde los líderes muestran una capacidad moderada, con promedios de 51.61% y 52.26% respectivamente. Esto indica que los líderes son capaces de tomar decisiones efectivas y resolver conflictos de manera constructiva. La motivación del equipo y el compromiso de los empleados también son cruciales, con promedios de 50.97% y 52.90%, lo que sugiere que los líderes inspiran y mantienen a sus equipos motivados y comprometidos.

Figura 2

Análisis de la Efectividad del Liderazgo en el Entorno Laboral



Nota. Elaboración propia.

También se encontró que la productividad del equipo, con un promedio de 47.10%, es un área que podría beneficiarse de una mayor atención para mejorar la eficiencia y el logro de objetivos bajo el liderazgo. La provisión de recursos y apoyo, así como la celebración de logros, son aspectos que pueden potenciar la productividad y el compromiso del equipo. En general, aunque los líderes muestran fortalezas en

varias áreas, hay oportunidades para mejorar la efectividad del liderazgo mediante el desarrollo de estrategias que aborden las áreas menos desarrolladas.

Discusión

El impacto de la inteligencia emocional en la efectividad del liderazgo

El papel de la inteligencia emocional y el liderazgo dentro de las organizaciones ha sido ampliamente estudiado. Salguero & García (2024) destacan que la inteligencia emocional es un factor determinante para la gestión efectiva de equipos y la resolución de conflictos, ya que los líderes con un alto nivel de esta capacidad son percibidos como más empáticos y estratégicos en su toma de decisiones. Según su estudio, “los líderes con altos niveles de inteligencia emocional tienden a ser más efectivos en la gestión de equipos, la resolución de conflictos y la motivación del personal”, lo que sugiere que un liderazgo basado en la inteligencia emocional es clave para el éxito organizacional. El liderazgo entra en cualquier ámbito del trabajo, de la vida estudiantil o hasta de la vida cotidiana (Ortíz y Sánchez, 2021)

La inteligencia emocional permite gestionar mejor las emociones, lo que optimiza la comunicación y reduce conflictos dentro de un equipo de trabajo. De acuerdo con Goleman (2016), la inteligencia emocional se fundamenta en cinco dimensiones: autoconciencia, autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales. En el estudio de Salguero & García (2024) se encontró que la autoconciencia y las habilidades sociales son las áreas más desarrolladas en el entorno laboral, con promedios de 51.61% y 52.90%, respectivamente. Esta evidencia sugiere que los empleados tienen una percepción clara de sus emociones y logran establecer relaciones interpersonales efectivas. Po lo que se revela que la autorregulación es fundamental para manejar el estrés y evitar reacciones impulsivas en situaciones difíciles.

La efectividad en el liderazgo está directamente vinculado al desarrollo de la inteligencia emocional, Blanco (2023) señala que el liderazgo transformacional es un elemento esencial para el éxito empresarial, ya que permite generar cambios positivos mediante la motivación y el desarrollo personal de los empleados. Este tipo de liderazgo, basado en la motivación, ha demostrado ser efectivo en la mejora del compromiso laboral y la innovación organizacional. De manera similar, Salguero & García (2024) destacan el papel de la inteligencia emocional en el liderazgo, ya que los líderes con altos niveles de esta habilidad son percibidos como más empáticos y estratégicos en la toma de decisiones y la gestión de equipos.

Conclusiones

Este estudio sobre el impacto de la inteligencia emocional en la efectividad del liderazgo demuestra que los líderes que poseen habilidades emocionales desarrolladas logran gestionar sus equipos de manera más eficiente, promoviendo la colaboración y el compromiso. Se identificó que la autoconciencia y las habilidades sociales son los aspectos más sólidos entre los líderes, lo que permite establecer relaciones laborales efectivas. Sin embargo, para la empatía y la autorregulación se requiere una mayor atención, ya que desarrollándolos contribuye a la resolución de conflictos.

La toma de decisiones y la gestión de conflictos dieron como resultado ser competencias moderadamente efectivas, lo que sugiere oportunidades de mejora mediante estrategias de comunicación y reconocimiento laboral. Po lo que la productividad y motivación pueden desarrollarse a través de mecanismos que valoren el desempeño individual proporcionando recursos adecuados.

Como recomendación para tener una buena efectividad del liderazgo, se sugiere la implementación de programas de desarrollo de inteligencia emocional que fortalezcan la empatía, la autorregulación y la comunicación. Además, establecer espacios de diálogo abierto y reconocimiento laboral que fomenten la motivación.

Siendo estos resultados y recomendaciones una referencia para futuras investigaciones y para la formulación de estrategias que busquen mejorar el liderazgo mediante la inteligencia emocional

Referencias

Blanco Ayala, L. F. (2023). Liderazgo transformacional y su impacto en el desempeño empresarial: una revisión sistemática. *TALENTO. Revista de administración*, 26-42. Obtenido de <https://revistatalento.org/index.php/talento/article/view/1495/3033>

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (Fifth ed.). Thousand Oaks, California: SAGE Publications, Inc. Obtenido de https://extranet.ogs.edu/ogsdial/upload/OXFORD/2024/2643/resources/Creswell_2018.pdf

Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2018). *Designing and conducting mixed methods research* (Third ed.). Thousand Oaks, California: SAGE Publications, Inc. Obtenido de <https://books.google.com.mx/books?id=eTwmDwAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>

- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2011). *The SAGE Handbook of Qualitative Research Design: Being Creative with Resources in Qualitative Research* (cuarta ed.). 55 City Road: SAGE Publications Ltd. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/359898621_The_SAGE_Handbook_of_Qualitative_Research_Design_Being_Creative_with_Resources_in_Qualitative_Research
- Goleman, D. (2016). *La inteligencia emocional. Por qué es mas importante que el coeficiente intelectual.* epublibre. Obtenido de <https://archive.org/details/la-inteligencia-emocional/page/n1/mode/2up>
- Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2016). *El poder de la inteligencia emocional. El líder Resonante crea más.* Debolsillo clave. Obtenido de https://itsescarcegaedumx-my.sharepoint.com/:b/g/personal/210205029_itsescarcega_edu_mx/EbAt85Ea0HRKon13-fRcVdEBmR_fCpq8E8ICU6jsnZUk5g?e=94bl3q
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2013). *Diseño de cuestionarios.* Aguascalientes, México: INEGI. Obtenido de https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/metodologias/varios/Dise%C3%B1o_Cuest.pdf
- Matas, A. (2018). *Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión.* Ensenada, México: Revista Electrónica de Investigación Educativa. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/323133821_Diseno_del_formato_de_escalas_tipo_Likert_un_estado_de_la_cuestion
- Salguero Barba, N. G., & García Salguero, C. P. (2024). Inteligencia emocional y liderazgo en las organizaciones. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, Asunción, Paraguay.*, 44-53. Obtenido de <https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/2990/4972>
- Ortiz, J. R. C., & López, J. A. S. (2021). ALGUNAS REFLEXIONES TEÓRICAS SOBRE LIDERAZGO EMPRESARIAL. *Revista Observatorio de las Ciencias Sociales en Iberoamérica*, (17).
- Sarmiento González, A. J. (2021). La inteligencia emocional y su influencia en el liderazgo. *Encuentro Interinstitucional de Seminarios de Investigación*(4), 76-112. Obtenido de <https://itsescarcegaedumx->

my.sharepoint.com/:b/g/personal/210205029_itsescarcega_edu_mx/EfG0gGCScoNAuKHIS63LsXUBP6gkVs2v30GgtsEU8IN64g?e=PDa6xF

Ficha curricular del autor

Joaquín Rodolfo Casanova Canul, Actualmente, estudiante de la Licenciatura en Administración en el Instituto Tecnológico Nacional de México/ITS de Escárcega Campeche, nacido el 2 de julio de 1989 en Mérida, Yucatán, México, profesional con una sólida formación como Sargento Segundo Oficinista en la Escuela Militar de los Servicios de Administración e Intendencia del Ejército y Fuerza Aérea. Cuya trayectoria laboral se ha desarrollado en la SDN 11/o. Regimiento de Caballería en Escárcega, Campeche, adquiriendo una valiosa experiencia en gestión y administración militar. Dirección de contado es en el 11/o Rgto. Cab. Mtz. Regimiento, Carretera Federal Escárcega a Villahermosa Km. 1, S/N, C.P. 24350, Escárcega, Campeche, y correo electrónico es Casanova_Joaquin@hotmail.com