

La inteligencia emocional y su relación con el liderazgo en una institución de educación superior

Emotional intelligence and its relationship with leadership in a higher education institution

Nancy Córdoba

Universidad de Panamá. Centro Regional Universitario de San Miguelito. Facultad de Psicología
nancy.cordoba@up.ac.pa

 <https://orcid.org/0000-0003-1989-0907>

Amy Arosemena

Universidad de Panamá. Centro Regional Universitario de Santiago. Facultad de Psicología. Panamá
amy.rosemena@up.ac.pa

 <https://orcid.org/0000-0003-3251-376X>

Carlos Gálvez-Córdoba

Universidad de Panamá. Centro Regional Universitario de San Miguelito. Panamá
carlos.galvez@up.ac.pa

 <https://orcid.org/0009-0007-9081-8859>
DOI <https://doi.org/10.48204/contacto.v3n2.4426>

Recibido: 04/06/2023

Aceptado: 23/08/2023

RESUMEN

El presente artículo tiene como objetivo establecer la relación de la inteligencia emocional y el liderazgo institucional en una organización de Educación Superior en Santiago de Veraguas, Panamá. La investigación se enmarca en el diseño no experimental, de campo y nivel descriptivo – transversal. La población de estudio estuvo constituida por sesenta (60) profesionales universitarios que ejercen cargos administrativos y docentes con funciones directivas dentro de la Institución de Educación Superior. La muestra fue de tipo no probabilístico intencional aleatoria de selección simple, pues correspondió a la cantidad de treinta y dos (32) administrativos y profesores que además tienen cargos directivos dentro de la Institución de Educación Superior. Para la recolección de información se utilizó la técnica de la encuesta con el apoyo instrumental del cuestionario, la cual se estructuró en cuatro (4) apartados: a. situación actual de liderazgo empresarial; b. características propias de la inteligencia emocional que impulsan el liderazgo empresarial; c. elementos de la inteligencia emocional que inciden en el liderazgo empresarial; d. debilidades en el rol de la inteligencia emocional ante al desempeño del liderazgo empresarial. Al respecto, el estudio concluye que en la actualidad falta el interés de llevar a cabo nuevas acciones o alternativas

donde se involucren proyectos de crecimiento e interés colectivo, para mejorar el desarrollo de los trabajadores y con ello fortalecer el liderazgo actual; de esta manera, es evidente que a pesar de que los líderes tengan una adecuada inteligencia emocional para orientar al trabajador o grupo de estos, esta carece de objetividad cuando no se busca el desarrollo personal o colectivo de los mismos.

Palabras Clave: Inteligencia Emocional, Relación, Liderazgo institucional, Organización.

ABSTRACT

This article aims to establish the relationship between emotional intelligence and institutional leadership in a Higher Education organization in Santiago de Veraguas, Panama. The research is part of the non-experimental design, field and descriptive - cross-sectional level. The study population consisted of sixty (60) university professionals who hold administrative and teaching positions with management functions within the Institution of Higher Education. The sample was of a random intentional non-probabilistic type of simple selection, since it corresponded to the number of thirty-two (32) administrators and professors who also have management positions within the Institution of Higher Education. For the collection of information, the survey technique was used with the instrumental support of the questionnaire, which was structured into four (4) sections: a. current situation of business leadership; b. characteristics of emotional intelligence that drive business leadership; c. elements of emotional intelligence that affect business leadership; d. weaknesses in the role of emotional intelligence before the performance of business leadership. In this regard, the study concludes that there is currently a lack of interest in carrying out new actions or alternatives where projects of growth and collective interest are involved, to improve the development of workers and thereby strengthen the current leadership; In this way, it is evident that despite the fact that the leaders have adequate emotional intelligence to guide the worker or their group, this lacks objectivity when their personal or collective development is not sought.

Keyword: Emotional Intelligence, Relationship, Institutional Leadership, Organization.

Introducción

El recurso humano dentro de las organizaciones es la pieza clave para el éxito o fracaso de estas, pues es el encargado de volver una realidad todos los proyectos o planes que se hayan establecido; por lo mismo es necesario velar por el bienestar físico y psicológico de los colaboradores, debido a que son el único recurso dinámico capaz de decidir el rumbo de la organización.

Con regularidad las organizaciones buscan un nivel adecuado de desempeño laboral que les asegure el sostenimiento en el mercado laboral; aunque tanto el desempeño laboral como la efectividad pueden estar condicionadas a diversos elementos, uno de ellos es la inteligencia emocional la cual se relaciona a la capacidad de entender y manejar las diferentes emociones producto de cualquier estímulo, esta inteligencia es aplicada por el ser humano en cualquier rol que desempeñe, y el escenario laboral no

es la excepción, pues en este lugar se dan factores sociales, emocionales y personales que requieren que el ser humano se conozca a sí mismo de tal forma que esté en condiciones de dominar sus sentimientos.

Bajo este precepto, las normas que gobiernan al mundo laboral están cambiando. En la actualidad el capital humano no sólo se juzga por la inteligencia académica, formación o experiencia, sino también por la forma de relacionarse consigo mismo y con los demás; es por ello por lo que, en el ámbito empresarial o institucional, los procesos de selección de personal incluyen criterios de evaluación de inteligencia emocional.

La frecuencia en la que un individuo demuestra o hace uso de sus competencias y capacidades inherentes a la inteligencia emocional determina el modo en el que dicho individuo lidia consigo mismo, con el trabajo, con la vida en general y con los demás (Boyatzis et al, 2000). En otras palabras, la inteligencia emocional es algo que llevamos dentro, de carácter intangible y que influye en cómo manejamos nuestro comportamiento, en cómo atravesamos las complejidades sociales y en cómo tomamos decisiones personales que nos permiten alcanzar resultados positivos (Bradberry, 2009).

Para Salovey y Mayer (1990) describen el concepto como “la capacidad de supervisar emociones y sentimientos tanto propios como los de los demás, así como poder discriminar entre ellos y usar dicha información para dirigir su pensamiento y sus acciones” (p.189). Asimismo, podemos entender la inteligencia emocional como habilidad que permite identificar, evaluar y controlar las emociones de uno mismo y de los demás, así como la capacidad de poder motivarlos y cooperar (Goleman, 1995).

De hecho, la inteligencia emocional, es una capacidad que poseen los individuos y pueden desarrollarla para sensibilizarse con su entorno, a través del conocimiento e interpretación de los sentimientos propios y de los demás. En el ámbito laboral, humanizar las organizaciones significa construir una comunidad donde las personas se sitúan en la razón de ser de la organización y establecen relaciones de calidad, es decir, donde se reconoce a las personas por su singularidad y se otorga el espacio necesario para expresarse con libertad y ser reconocidas por su aporte al sostenimiento de la organización.

En este contexto, Goleman (2018) manifiesta que el líder asume un verdadero compromiso con el crecimiento de la organización, considerando la manera de gestionar y canalizar sus emociones para alcanzar sus objetivos, es decir que un líder emocionalmente inteligente genera impactos muy positivos en su entorno laboral, como el grado de bienestar que, y colaboración mutua finalmente permiten asumir decisiones grupales y, en suma, que las cosas funcionen. Es por esto, que la inteligencia emocional puede tornarse clave para las organizaciones, pues interviene en las relaciones interpersonales, en las decisiones, en la calidad del desempeño, en el liderazgo, entre otros, por ello, para las empresas e instituciones debe ser importante conocer sobre la inteligencia emocional como elemento interviniente para el éxito de la organización; pues esta, predispone a los colaboradores a tomar determinada actitud dentro de la empresa.

Sin duda, la inteligencia emocional debe ser manejada en los diferentes niveles de cargos que componen la estructura organizacional, en virtud de que muchos directivos tienen a su disposición un

grupo determinado de trabajadores que deberán guiar para la consecución de los objetivos, haciéndose necesario que un líder tenga la capacidad de propiciar un ambiente de armonía donde las emociones sean canalizadas de forma efectiva con el fin de generar sinergia positiva y la cooperación entre los colaboradores.

En ese mismo contexto para el sector laboral el liderazgo se ha convertido en motivo de interés, pues con mayor frecuencia se busca implementar el trabajo en equipo por los múltiples beneficios que esta conlleva, tomando en cuenta que un equipo requiere de un líder al igual que la organización en su estructura general. Los líderes aportan grandes ideas, soluciones y propuestas que contribuyen a mejorar la fuerza laboral, con el fin ulterior de lograr una mayor productividad.

En continuidad a lo expuesto, el liderazgo es una relación entre las estrategias de trabajo y los miembros de un grupo, donde el líder dirige las actividades para llevar a cabo tareas cooperativas hasta completarlas, ha sido y será, el eje de gran importancia para contar con líderes emocionalmente inteligentes, que influyan positivamente en el desempeño de su equipo de trabajo y de esta manera alcanzar los objetivos organizacionales (Robbins, 2019).

En efecto, “el liderazgo es la capacidad de influir, motivar, organizar y llevar a la acción para el libre logro de sus fines y objetivos, a las personas, grupos y sociedades, en un marco de valores” (Yarce, 2012). Igualmente, Kruse (2013) afirma que el liderazgo como el proceso de influencia social que maximiza los esfuerzos de los demás hacia el logro de una meta.

En la actualidad, las organizaciones enfrentan grandes retos, como ser competitivas, debido a las exigencias de los clientes y la economía global, por esa razón se buscan líderes que contribuyan a mejorar el trabajo individual que luego se refleje en los resultados del trabajo en equipo; esto es debido que el liderazgo comprende una serie de valores, habilidades, conocimientos y manejo de emociones, para brindar resultados satisfactorios tanto para el líder, los seguidores y la organización.

Visto de esta forma, la inteligencia emocional hoy en día se ha convertido en un concepto ampliamente reconocido y valorado en el ámbito empresarial y de liderazgo. Con el paso del tiempo, se ha comprendido que no solo se trata de tener habilidades técnicas y conocimientos, sino también de ser capaz de gestionar adecuadamente las emociones propias y las de los demás.

En el contexto del liderazgo empresarial, la inteligencia emocional se ha vuelto esencial debido a los cambios en la forma de trabajar y relacionarse en las organizaciones. Los líderes ya no pueden basarse únicamente en su autoridad formal, sino que deben inspirar y motivar a sus equipos. Aquí es donde la inteligencia emocional desempeña un papel crucial. Según Daniel Goleman, quien popularizó el término, la inteligencia emocional es la capacidad de reconocer, comprender y gestionar las emociones propias y las de los demás; esto implica ser consciente de las propias emociones, tener empatía hacia los demás, saber controlar los impulsos y mantener relaciones sociales saludables.

Una de las principales ventajas de la inteligencia emocional en el liderazgo empresarial es su capacidad para fomentar la empatía y la comprensión entre líderes y seguidores; un líder emocionalmente inteligente es capaz de ponerse en el lugar de los demás, comprender sus preocupaciones y necesidades, y actuar en consecuencia. Esta habilidad facilita el establecimiento de relaciones sólidas y de confianza, lo que a su vez mejora la comunicación y la colaboración dentro de la organización.

Por su parte, los líderes emocionalmente inteligentes son capaces de gestionar eficazmente las emociones propias y las de los demás en situaciones de estrés y presión. Esto les permite mantener la calma y tomar decisiones racionales en momentos difíciles, evitando reacciones impulsivas o desproporcionadas. Sin duda, esta capacidad de autorregulación emocional es especialmente valiosa en entornos empresariales cambiantes y competitivos.

No obstante, es importante señalar que la inteligencia emocional no es la única habilidad necesaria para ser un líder efectivo. Aunque puede contribuir en gran medida al éxito del liderazgo empresarial, también existen otros factores a considerar, como el conocimiento técnico, la capacidad de toma de decisiones estratégicas y la visión a largo plazo. La inteligencia emocional por sí sola no garantiza el liderazgo exitoso, pero puede ser un factor diferenciador entre líderes competentes.

En este orden de ideas, el presente estudio tiene la finalidad de establecer la relación de la inteligencia emocional con el liderazgo laboral en una institucional del nivel superior ubicada en Santiago de Veraguas, se enfatiza que actualmente los directivos y jefes inmediatos (mandos medios) tienen una alta responsabilidad para la dirección de la organización (cumplimiento de las metas propuestas), lo cual se ha evidenciado que los mandos medios poseen la experticia necesaria para este fin; sin embargo, en la práctica sus destrezas emocionales no son canalizadas de una manera asertiva, exteriorizando comportamientos negativos como el mal humor (ausencia de auto conocimiento emocional y auto control), poca tolerancia a las situaciones que generan estrés (ausencia de empatía) que finalmente ocasiona dificultad y pérdida de tiempo en conflictos que no los pueden controlar (pocas habilidades sociales).

Por otra parte, los mandos medios exigen a su personal centrarse en su trabajo y priorizar sus actividades laborales, considerando muy poco la participación en las actividades de integración. Además, se ha percibido que la medición y evaluación de la inteligencia emocional no ha tomado lugar en la gestión organizacional. Hecho significativo, que ha conllevado a diferencia de las habilidades técnicas, que estas no sean objetivas y mensurables, pues, al tomar en cuenta las emociones dificulta la identificación precisa de las fortalezas y debilidades de un líder en términos de inteligencia emocional y la implementación de programas de desarrollo efectivos.

Al respecto, para inferir sobre la Inteligencia Emocional y su relación con el Liderazgo en una organización de Educación Superior ubicada en Santiago de Veraguas Panamá como referencia teórica es importante mencionar que el estudio se fundamenta, en las teorías del desempeño laboral que impulsa el liderazgo a través de la Inteligencia Emocional, ya que, esta se refiere a la capacidad de un empleado para

cumplir con sus responsabilidades y tareas en el lugar de trabajo de manera efectiva y eficiente; siendo un indicador clave de la productividad y el éxito de una organización

Felman (2019) indica que la inteligencia emocional es el conjunto de habilidades que sustentan la valoración, evaluación, expresión y regulación precisas de las emociones. La inteligencia emocional impulsa la capacidad para llevarse bien con los demás. Nos permite comprender lo que sienten y experimentan, y responder apropiadamente a sus necesidades. La Inteligencia Emocional es el fundamento de la empatía hacia los demás, la conciencia personal y las habilidades sociales.

Cabe hacer mención que la inteligencia emocional es un elemento de estudio reciente para el área psicológica, pues fue hasta el año de 1900 cuando Peter Salovey y Jack Mayer utilizaron este término, quienes a su vez definieron la inteligencia emocional como la habilidad para percibir, evaluar, comprender y expresar emociones, y la habilidad para regular estas emociones que promueven el crecimiento intelectual y emocional.

Por otro lado, Huerta y Rodríguez (2019) definen la inteligencia emocional como la capacidad para captar las emociones de un grupo y conducir las hacia un resultado positivo. También cabe aclarar que este talento se puede aprender y cultivar en las organizaciones y es tarea de cualquier persona, muy en especial la de un líder, determinar si posee dichas habilidades. La inteligencia emocional es un punto clave en todo ser humano pues hace que el individuo sea capaz no solo de apreciar y expresar sus propias emociones sino también reconocer y valorar la de los demás, lo cual es indispensable para la calidad de las relaciones interpersonales, sin embargo, es evidente que todos los seres humanos son diferentes por lo mismo no se puede esperar una reacción igual en dos o más individuos a un mismo estímulo, sino más bien la inteligencia emocional debe conducir a la comprensión de esas diferencias que hacen única a toda persona.

De esta manera, en lo que respecta al Liderazgo, según Koontz y Weihrich (2020) es la influencia, el arte o proceso de influir en las personas para que se esfuercen con buena disposición y entusiastamente hacia la consecución de metas grupales. Actualmente el liderazgo ha tomado más auge debido a la calidad de los resultados que pueden brindar los seguidores, por ello es más común que dentro de las organizaciones se busque a individuos que cumplan esta función, quienes con regularidad necesitan de adiestramiento para desarrollar todos aquellos talentos que le sean útiles en el ejercicio del liderazgo.

Meister (2020) hace referencia a que quizás una de las características más importantes de la última década ha sido el énfasis en el desarrollo del liderazgo en el sector empresarial, por ello se busca la implementación de programas de desarrollo de liderazgo que en un principio sea de vanguardia, en el cual el aprendizaje siempre esté ligado a un aspecto real de los negocios e incluya análisis de desarrollo de la gestión, que incluye un diseño para capacitar a los gerentes, que en más de una empresa cumplen también la función de líderes.

El liderazgo puede ser un factor que se vaya desarrollando a través de programas de capacitación, sin embargo, es preciso tener en cuenta que no todas las habilidades de los líderes pueden ser aprendidas, en virtud que algunas de estas son innatas al ser humano.

Partiendo de esta premisa, se podría decir que el liderazgo se define como la habilidad para influir en un grupo hacia el logro de una visión o establecimiento de metas; sin embargo, se puede inferir, que la misma es una interacción entre dos o más miembros de un grupo que a menudo implica una estructuración o reestructuración de la situación y de la percepción y las expectativas de los miembros.

He aquí, que el liderazgo ocurre cuando un miembro del grupo modifica la motivación o competencias de otros en el grupo; siendo así una determinante que puede ser concebido como dirigir la atención de los miembros hacia las metas y los caminos para lograrlas.

En correspondencia a lo manifestado con anterioridad, la inteligencia emocional y su relación con el liderazgo laboral en una organización de Educación Superior ubicada en Santiago de Veraguas está dada en la capacidad que deben tener los directivos para reconocer, comprender y manejar sus emociones como también de entender y comprender las emociones de los trabajadores y así interactuar empáticamente con ellos. En efecto, el liderazgo empresarial como la inteligencia emocional son fundamentales para lograr una comunicación efectiva, motivar al equipo, resolver conflictos y tomar decisiones estratégicas adecuadas.

Un líder con una alta inteligencia emocional es capaz de manejar sus emociones de manera efectiva, lo que le permite mantener la calma en situaciones de alta presión y tomar decisiones racionales y basadas en hechos. También es capaz de reconocer y comprender las emociones de sus empleados, lo que le permite motivar y guiar a su equipo con mayor efectividad.

La inteligencia emocional también es fundamental en la construcción de relaciones interpersonales sólidas y efectivas, lo que permite a un líder empresarial establecer relaciones de confianza con sus empleados, clientes y otros actores clave en el entorno empresarial.

Una vez enmarcado los aspectos teóricos del estudio, es imperativo reconocer que la inteligencia emocional es un concepto que ha ganado reconocimiento y relevancia en el ámbito del liderazgo empresarial en las últimas décadas; refiriéndose a este como a la capacidad de reconocer, comprender y manejar las propias emociones y las emociones de los demás de manera efectiva. En el entorno empresarial, esta habilidad es fundamental para el éxito de los líderes, ya que les permite establecer relaciones sólidas, tomar decisiones inteligentes y fomentar un ambiente de trabajo positivo y productivo.

En este sentido, el presente estudio se justifica al reconocer la relación de la inteligencia emocional con el liderazgo en una organización de Educación Superior en Santiago de Veraguas Panamá, pues, la inteligencia emocional permite a los líderes comprender y gestionar sus propias emociones. Esto implica ser conscientes de cómo nos sentimos en determinadas situaciones y cómo esas emociones pueden influir

en las acciones y decisiones. En efecto, un líder emocionalmente inteligente es capaz de reconocer y controlar sus propias reacciones emocionales, lo que les permite mantener la calma y tomar decisiones racionales incluso en momentos de presión o estrés. Esta capacidad de autorregulación es esencial para el liderazgo, ya que los líderes deben ser modelos por seguir y mantener la estabilidad emocional en situaciones desafiantes.

En este orden de la narrativa, el estudio beneficiará a la organización de referencia, ya que, permitirá dar énfasis a la adecuada gestión de las emociones de sus líderes, para así lograr la capacidad de comprender y empatizar con las emociones de los demás. Esto es debido que los líderes que son capaces de reconocer las emociones de sus empleados y comprender sus perspectivas y preocupaciones son más propensos a establecer relaciones sólidas y de confianza. Esto facilita la comunicación efectiva, la resolución de conflictos y la colaboración en equipo. Un líder emocionalmente inteligente es capaz de fomentar un clima laboral positivo, donde los empleados se sienten valorados y motivados para alcanzar sus metas.

Materiales y métodos

El estudio está basado en un diseño no experimental, de tipo campo y nivel descriptivo – transversal. La población de estudio está constituida por sesenta (60) profesionales universitarios que ejercen cargos administrativos y docentes con funciones directivas dentro de la organización de educación superior ubicada en Santiago de Veraguas, Panamá. La muestra correspondió a la cantidad de treinta y dos (32) profesionales administrativos y profesores con funciones directivas aplicando un muestreo de tipo no probabilístico intencional aleatoria de selección simple, pues, se tomaron en cuenta los administrativos y profesores con cargos directivos dentro de la organización de educación superior para ser partícipes del estudio.

La variable independiente se fundamenta “Inteligencia Emocional”, la cual es entendida como la capacidad de una persona para reconocer, comprender y manejar sus propias emociones, así como para reconocer y comprender las emociones de los demás y para interactuar efectivamente con ellos (Condori, 2017). En segundo lugar, para la variable dependiente se tomó en cuenta “Liderazgo Institucional”, los cuales hacen referencia al proceso de guiar y dirigir a un grupo de personas para alcanzar metas y objetivos específicos en una organización. El líder en una institución es responsable de tomar decisiones estratégicas, motivar a su equipo, establecer objetivos y planes, y trabajar para lograr el éxito de la organización (Condori, 2017).

Para la recolección de datos, se tomó en cuenta la técnica de la encuesta con el apoyo instrumental del cuestionario el cual está estructurado en cuatro (4) apartados: a. situación actual de liderazgo empresarial; b. características propias de la inteligencia emocional que impulsan el liderazgo empresarial; c. elementos de la inteligencia emocional que inciden en el liderazgo empresarial; d. debilidades en el rol de la inteligencia emocional ante al desempeño del liderazgo empresarial.

Resultados

El análisis de datos se lleva a cabo bajo la estadística descriptiva, con el apoyo de la tabulación, gráfica y tablas con datos estadísticos.

Tabla 1

El liderazgo ante el desarrollo de la organización interna como externa

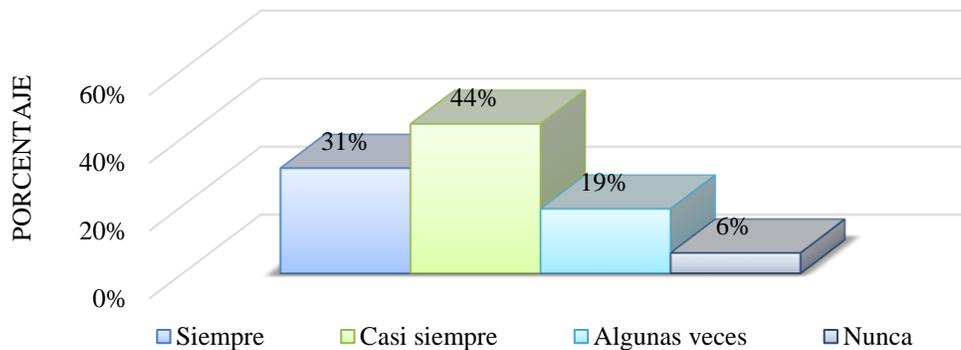
Alternativas	Nº	%
Totales	32	100%
Siempre	10	31%
Casi siempre	14	44%
Algunas veces	6	19%
Nunca	2	6%

Fuente. Encuesta. La inteligencia emocional y su relación con el liderazgo laboral.

Los datos presentados en la Tabla 1, se presentan de forma grafica en la Figura 1, expresando en términos porcentuales datos sobre el liderazgo ante el desarrollo de la organización interna como externa.

Figura 1

Porcentaje del liderazgo ante el desarrollo de la organización interna como externa



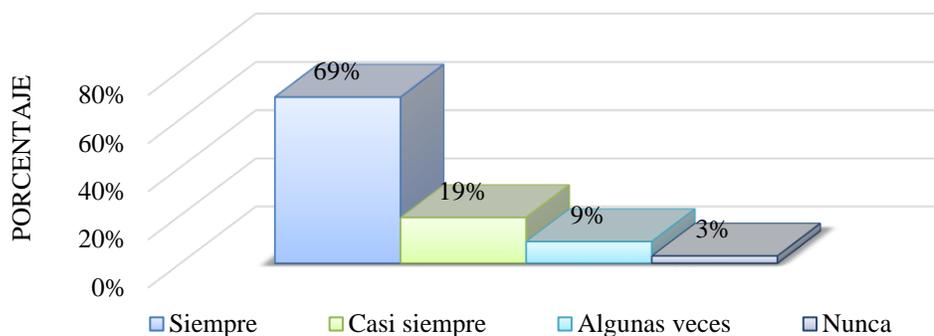
Fuente. Elaborado por los autores.

Al realizar la encuesta, la muestra en estudio respondió en un 44% que casi siempre el liderazgo que ejerce ha permitido desarrollar a la organización internamente como externamente, mientras que el 31% respondió siempre, el 19% opino que algunas veces y el restante 6% considero que nunca. En efecto, la mayoría de los encuestados reconocen que la gestión que se lleva a cabo está abocada a alcanzar las metas propuestas para la organización de Educación Superior, no obstante, es evidente que existen fallas que deben ser mejoradas para así consolidar el desarrollo interno y externo de la misma. Sin duda, reconocer esta situación es un hecho que fortalece a la organización, pues, para lograr los cambios es necesario atender las debilidades, pero, sobre todo, reconocerlas.

Tabla 2*Reconocimiento de la labor cuando se está haciendo un buen trabajo*

Alternativas	N.º	%
Totales	32	100%
Siempre	22	69%
Casi siempre	6	19%
Algunas veces	3	9%
Nunca	1	3%

Fuente. Encuesta. La inteligencia emocional y su relación con el liderazgo laboral

Figura 2*Porcentaje del reconocimiento de la labor cuando se está haciendo un buen trabajo*

Fuente: Elaborado por los autores.

La muestra en estudio respondió en un 69% que como directivo siempre se reconoce la labor cuando están haciendo un buen trabajo, mientras que el 19% considera que casi siempre, el 9% algunas veces y el restante el 3% opino que nunca. En efecto, la mayoría de los encuestados al momento de observar que se está haciendo una labor acorde a las exigencias que amerita la tarea asignada, reconocen y dan por entendido a la persona o grupo de personas la labor que están haciendo, todo ello, para mejorar y valorar las acciones que se llevan a cabo en aras de lograr el desarrollo de la organización de Educación Superior. En este sentido, es apreciable que los líderes están consiente de las labores que llevan a cabo los trabajadores, lo que condiciona una inteligencia emocional que estimula el buen liderazgo Institucional.

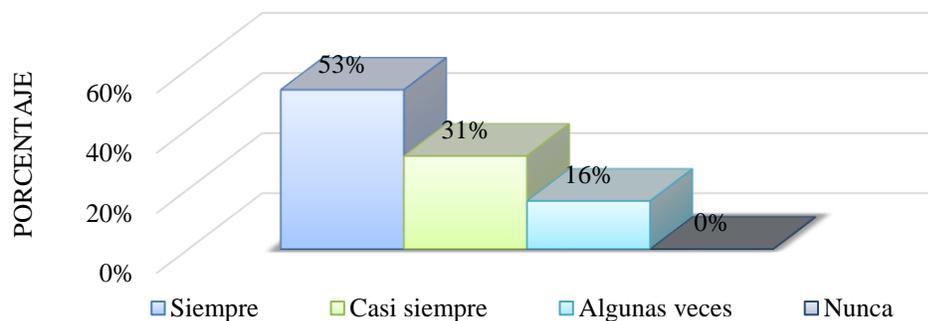
Tabla 3*Cambio de expresión emocional según la persona para evitar desánimos y baja autoestima laboral*

Alternativas	Nº	%
Totales	32	100%
Siempre	17	53%
Casi siempre	10	31%
Algunas veces	5	16%
Nunca	0	0%

Fuente: Encuesta. La inteligencia emocional y su relación con el liderazgo laboral.

Figura 3

Porcentaje del cambio de expresión emocional según la persona para evitar desánimos y baja autoestima laboral



Fuente. Elaborado por los autores.

Al realizar la encuesta, la muestra en estudio en un 53% siempre procura cambiar su expresión emocional según la persona con quien esté para evitar desánimos y baja autoestima laboral, mientras que el 31% considera que casi siempre y el restante 16% algunas veces. En efecto, la mayoría de los encuestados tienen presente que cada trabajador es único, por ende, tienen un comportamiento y forma de pensar diferente ante las labores que desempeña; por lo tanto, al momento de dirigirse para establecer una orden o incluso para una corrección, estos procuran tener una expresión emocional de manera tal que impulse al trabajador a seguir desarrollando sus labores de mejor manera, todo ello, para evitar desánimos que a corto o a largo plazo afecte al desarrollo de la organización de Educación Superior.

Tabla 4

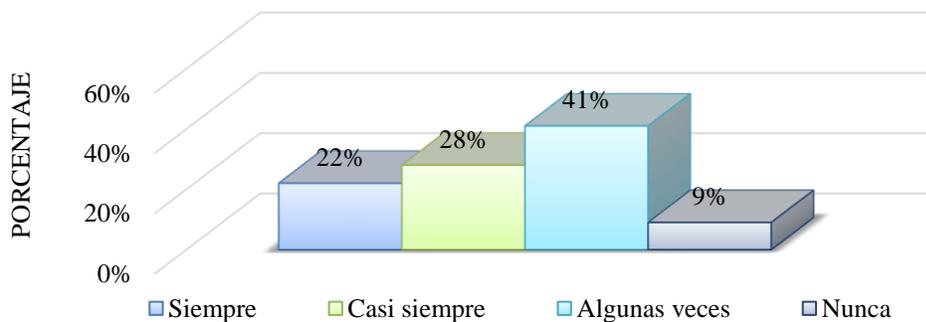
Implementación de proyectos novedosos en la organización en aras de consolidar el liderazgo en el entorno laboral

Alternativas	Nº	%
Totales	32	100%
Siempre	7	22%
Casi siempre	9	28%
Algunas veces	13	41%
Nunca	3	9%

Fuente: Encuesta. La inteligencia emocional y su relación con el liderazgo institucional

Figura 4

Implementación de proyectos novedosos en la organización en aras de consolidar el liderazgo en el entorno laboral



Fuente. Elaborado por los autores.

La muestra en estudio respondió en un 41% que algunas veces en la actualidad ha implementado proyectos novedosos en la organización en aras de consolidar su liderazgo en el entorno laboral, mientras que el 28% considera que casi siempre, el 22% siempre y el restante 9% opino que nunca. En este sentido, es apreciable que en la actualidad carece el interés de llevar a cabo nuevas acciones o alternativas donde se involucren proyectos de crecimiento e interés colectivo, para mejorar el desarrollo de los trabajadores y con ello fortalecer el liderazgo actual dentro de la institución de educación superior; de esta manera, es evidente que a pesar de que los líderes tenga una adecuada inteligencia emocional para orientar al trabajador o grupo de estos, esta carece de objetividad cuando no se busca el desarrollo personal o colectivo de los mismos.

Conclusiones

Los hallazgos encontrados en los resultados de esta investigación permitieron establecer la relación de la inteligencia emocional y el liderazgo en el entorno laboral de una organización institucional de Educación Superior ubicada en Santiago de Veraguas, Panamá.

Con respecto a la gestión que se lleva a cabo actualmente, esta se encuentra abocada a alcanzar las metas propuestas por parte de la organización, no obstante, es evidente que existen fallas que deben ser mejoradas para así consolidar el desarrollo interno y externo de la misma. Por su parte, el directivo o líder al momento de observar que se está haciendo una labor acorde a las exigencias que amerita la tarea asignada, reconocen y dan por entendido a la persona o grupo de personas la labor que están haciendo; todo ello, para mejorar y valorar las acciones que se llevan a cabo con el propósito de lograr el desarrollo de la organización de Educación Superior. En este sentido, es apreciable que los líderes están conscientes de las labores que llevan a cabo los trabajadores, lo que condiciona una inteligencia emocional que estimula el buen liderazgo organizacional.

Los líderes tienen presente que cada trabajador es único, por ende, tienen un comportamiento y forma de pensar diferente ante las labores que desempeña; por lo tanto, al momento de dar las directrices o hacer correctivos, estos procuran ser empáticos y muestran autorregulación de sus emociones impulsando al trabajador a seguir desarrollando sus labores de manera efectiva. Sin embargo, los hallazgos también indican que a pesar de que los jefes o líderes tengan una adecuada inteligencia emocional para

orientar al trabajador o grupo de estos, en algunos casos carecen de empatía al no conducir a los trabajadores al desarrollo personal o colectivo dentro de la organización de la institución educativa de Educación Superior.

Referencias bibliográficas

- Boyatzis, R. y McKee, A. (2015). *Liderazgo resonante: renovarse y conectarse con los demás a través de la atención plena, la esperanza y la compasión*. Boston: Ediciones Escuela de Negocios de Harvard
- Bradberry, T. (2019). *Inteligencia Emocional 2.0*. San Diego, California: Ediciones Talent Smart
- Caruso, D. y Salovey, P. (2019). *El gerente emocionalmente inteligente: cómo desarrollar y utilizar las cuatro habilidades emocionales clave del liderazgo*. San Francisco: Ediciones Jossey Bass
- Condori, S. (2017). *Cómo los líderes extraordinarios duplican las ganancias: decodificando las tendencias de liderazgo para descubrir los patrones*. Madrid, España: Editorial Zenger Folkman C.A.
- Cooper, D. y Sawaf, R. (2018). *Liderazgo primario: darse cuenta del poder de la inteligencia emocional*. Boston, Mass: Editorial Harvard Business School Press.
- Felman, D. (2019). *Inteligencia emocional: implicaciones de la disonancia entre el intelecto y el afecto*. México: Editorial Educación, Capacitación y Desarrollo,
- Goleman, D. (2018). *Trabajando con Inteligencia Emocional*. Nueva York: Bantam Books.
- Huerta, J. y Rodríguez, A. (2019). *Aplicando Habilidades de Inteligencia Emocional al Liderazgo y Toma de Decisiones en Organizaciones sin Fines de Lucro*. Ciencias administrativas,
- Koontz, Z. y Weihrich, C. (2020). *Inteligencia Emocional y Liderazgo Efectivo en la organización*. México: Editorial McGraw-Hill Interamericana.
- Meister, B. (2020). *¿Lo que hace a un buen líder?* Cengage Learnig editores, S.A.
- Robbins, P. (2019). *Evidencia de que la inteligencia emocional está relacionada con el desempeño laboral y el afecto y las actitudes en el trabajo*. España: Editorial PSICOTEMA.

Conflicto de interés

Los autores de este trabajo declaran no tener conflicto de interés.

Información adicional

La correspondencia y las solicitudes de materiales sobre este escrito deben dirigirse al autor al correo electrónico proporcionado.

Las impresiones y la información sobre permisos están disponibles en el siguiente enlace:

https://www.revistas.up.ac.pa/index.php/contacto/acceso_reuso

