## LA GERENCIA UN ENFOQUE CONSCIENTE Y HUMANISTA

**AUTORA: SORRENTINO ATIENZO, EDUVIGIS MARÍA**

El devenir de la historia establece que la gerencia tiene su origen en la antiguas civilizaciones del medio oriente y Europa, sin embargo desde mi punto de vista la gerencia se da en el ser humano desde el mismo momento que inicia a organizar sus pensamientos para el logro de una meta u objetivos, qué existieron civilizaciones más avanzada en el pensamiento y se puede observar en sus obras y avances tecnológico es cierto; sin embargo cada rincón del mundo es creado desde la primicia del razonamiento y no deja de ser una forma de gerenciar, ejemplo de ellos son los aborígenes qué con ingenio y creatividad organizan y construyen sus aldeas administrando sus recursos para el uso de un bien común, con esta deducción doy a conocer lo que es la gerencia desde mi punto de vista. A través del tiempo la gerencia se ha desarrollado y estudiado sobre tres grandes vertientes el individuo, los procesos y el ambiente, comprender el desarrollo de la historia de la gerencia desde el enfoque del desarrollo del talento humano permite contextualizar la razón de ser de la presente investigación.

En la edad media Nicolás Maquiavelo (1531), padre de la ciencias políticas moderna, enfoca su compresión en la estrategia mental sobre políticas gerenciales para el momento qué el autor vivía, describe el arte de conquistar el poder bajo premisas de manipulación, ingenio y engaño, el autor adoctrina estas características a las actitudes políticas para mantenerse en el poder y declara aspectos importantes sobre la gerencia que en la actualidad siguen vigente dentro de estas el autor señala qué un gerente débil puede seguir a uno fuerte, pero no un fuerte a un débil pues la línea mando desaparece y muchos menos un débil a un débil sin caer en un caos, los aporte de Maquiavelo en la historia del desarrollo del talento humano en la gerencia, han servido para desarrollar el liderazgo y asumir con decisión y responsabilidad los roles adquiridos, en la actualidad gerencial este enunciado continua vigente, es imposible seguir la planificación estratégica de un gerente que divaga en sus acciones y no muestre liderazgo.

Sin embargo en el transcurrir del tiempo el desarrollo el liderazgo del talento humano en la organizaciones viene enlazándose con la idea de lo empático y lo espiritual, cambio que se percibe muy sutilmente en la línea media de la gerencia pero muy pocas corporaciones lo han asumido en su alta gerencia, son varios los autores en el ámbito del desarrollo del talento humano que han asumidos posturas humanísticas para el incremento de las potencialidades y productividad dentro de las

empresas, Fayol (1971), dentro de sus 13 principios generales de la administración declara 3 principios importantes para el desarrollo del talento humano para el enfoque de la investigación:

- El principio de la equidad, lo declara como una combinación de justicia y generosidad, asertivo principio que trae posturas conciliatorias y de crecimiento dentro de las organizaciones.
- Principio de la unión personal ó espíritu del cuerpo: La armonía, la solidaridad y la unión personal constituyen la mayor fuerza de una empresa el autor expresa qué se requiere de un verdadero talento para mantener la unión, en cambio no se requiere mucha inteligencia para dividir un principio de verdad absoluta, no solamente aplica al gerente aplica a todo el personal que hace vida en una empresa.
- Principio de la remuneración personal: el autor la define de la siguiente manera, la compensación del principio prestado debe equitativa y satisfactoria tanto para quien la recibe para quien lo otorga, en este punto difiero un poco del autor ya que deja vacios en el principio, con el devenir del tiempo no basta que la compensación sea aceptada por ambos términos es necesario también que la compensación declare términos de libertad y justicia.

Continuando el enfoque del desarrollo del talento humano desde la perspectiva del ser, la escuela humanista comprueba a través de un estudio científico realizado en la Western Electric Company que la productividad de una persona no está determinada sólo por sus capacidades físicas o mentales sino también por las normas sociales y las expectativas personales, el comportamiento obedece a causas que el mismo hombre puede ignorar como aspectos fisiológicos, psicológicas y sociales, en este punto el filosofo el sociólogo austriaco Schütz (1929), establece un postulado sobre la importancia de la subjetividad y exceptivas de las personas, explica que las expectativas responde de acuerdo a su realidad social y para ello construye tres conceptos filosóficos:

- Cómo reacciona el individuo de acuerdo a su realidad social que se conceptualiza como la suma de todas de la realidades vista por el individuo.
- Cómo interviene y modifica la realidad el mundo de la vista
- La postura de la moral e ideología del individuo de acuerdo al entorno, esta la denomino situación biográfica.

Aquí realizo un paréntesis sobre la importancia del postulado de Schutz (1929), para el desarrollo de la investigación, el filosofó logra explicar el rol que asume el individuo dentro de la sociedad de acuerdo a su subjetividad la cual es directa con las expectativas que asume un individuo, entendiendo que la subjetividad es el resultado de un cumulo de experiencias experimentadas que les permite

actuar de una manera determinada. Mientras tanto Maslow (1943), en sus estudios del comportamiento gerencial señala que el comportamiento está influido por dos factores principales: el nivel cultural que forman las personas de una organización y el estilo de dirección que reciben, este enunciado tiene un factor determinante y no pretendo ser excluyente, pero muchas veces se observa que no todo gerentes ó empleado está preparado para cierta empresa, ni toda empresa está preparada para ciertos gerente ó empleado, esto se debe a la incongruencia de estilos de valores culturales que posee el empleado la empresa.

Sobre lo anteriormente expuesto se establece que la gerencia tiene bases históricas en el desarrollo del talento humano, no solamente como elemento clave en el desarrollo de los procesos administrativo y productivo de una organización, sino también como elemento humano qué busca la esencia del ser dentro de la gerencia, para ellos se vuelve indispensable entender el contenido semántico de la consciencia. Filosóficamente la consciencia es la facultad humana para realizar acciones y hacerse responsable de sus consecuencias, la conciencia en sí es el autoconocimiento, Cabrales.O(2008), expresa que el autoconocimiento es muy importante para todos y especialmente para los directivos el autor señala el mandato délfico de Sócrates: Conócete a ti mismo; difícilmente podríamos mejorar nuestro perfil competencial si no fuéramos bien consciente de lo que nos falta y de aquello que nos sobra (Cabrales,2008).

En este orden de ideas, me pregunto qué sucede cuando la consciencia se silencia para cumplir intereses que esta fuera del bien común y la existencialidad del ser comienza a cuestionarse, en este punto la ontología de la analítica existencial de Heidegger(1954), explica como la temporalidad le permite al ser cambiar de percepción de la visión de la vida y con ellos lograr redescubrirse para encontrar el punto cero de cualquier situación para volver comenzar, interpretando la analogía del autor puedo inferir que los estados de conciencia pueden ser temporales y con ellos a portar los cambios de visión que sugiere Heidegger (1954).

De acuerdo a mi experiencia gerencial puedo sostener que la gerencia es el acto diligente de hacer cumplir las funciones y lograr los objetivos y metas de una empresa ó institución, con la administración correcta del recurso y del talento humano. El acto de la gerencia misma es donde convergen situaciones, que pueden ir desde lo sencillo a lo complejo, en este sentido la variable fundamental es la persona, "el ser" de acuerdo al pensador alemán Martín Heidegger (1954) el ser humano, ser-ahí (Daseín) es el único ente que entiende el ser, ya que sabe que existe y es por ello

su subjetividad se relacionan con su entorno.

Las situaciones que se puede vivir en el entono gerencial van a depender de la subjetividad del ser, que a su vez están inmerso dentro la analítica existencial del humano, para Heidegger (1954), esta analítica se conceptualiza como el significado de la vida para cada ser humano de acuerdo a sus experiencias vividas que dependerá de la cultura, tiempo, época histórica y sobre todo en la familia donde nace. De acuerdo a este enunciado podemos entender que cada sujeto representa un mundo y con ello diferentes formas de percibir y recrear historias mentales que vienen acompañado de la consciencia, Antonio Damasio (2021) reputado neurocientifico define la conciencia como sentir y saber, darse cuenta de la existencia de los hechos y sus consecuencia emocionales es estar consciente.

El filósofo Santo Tomas de Aquino proclama que el recto ordenamiento de la razón lo cual parece ser la solución, interpretar la gerencia como el arte de manejar las circunstancias de una forma equitativa, justa, transparente, humana y productiva, se convierte en un reto en los sistemas operacionales de las corporaciones mundiales, la gerencia se ha convertido en un canal donde descansan todas las directrices que deberían ser necesarias para convertir lo imposible en posible de acuerdo al ingenio, compromiso, eficacia y eficiencia de un gerente. Si buscamos el punto de partida de estas habilidades cognitivas empáticas de una gerencial ideal, se puede discernir que está basada en la formación cognitiva basada en valores, indispensable para abordar la analítica existencial del entorno gerencial. Sin embargo esto sería el ideal pero la realidad es diferente, entonces cómo lograr que la gerencia funcione en una organización con diferentes criterios existenciales, cómo lograr que la gerencia funcione en una organización con diferentes tipos de consciencias.

De acuerdo a Cohen (1993), cada sujeto puede reaccionar de forma distinta a un mismo condicionante o estresor dependiendo de sus características y complejidad individual, en una interpretación de Moscoso (2012), explica que Heidegger clasifica la analítica existencial en tres tiempos lógicos (pasado, presente, futuro), en otras palabras, nuestra interpretación secuencial de la existencia seria basada en una proveniencia de nuestro pasado, o de la colectividad histórica en la que estamos insertos que determinaría las posibilidades de sentido al futuro.

Con referente a lo anterior podemos entender que en la medida que el hombre represente un impacto de existencialidad dentro de las organizaciones, será necesario develar sus causas y consecuencias entonces la analítica existencial viene a ser la percepción del

individuo de acuerdo a las reacciones que genere la gestión gerencial, Heidegger (1954) padre de la analítica existencial lo concluye de la siguiente manera:

El mundo está constituido y es constitutivo del ser, los seres humanos tienen un mundo que es diferente al ambiente de donde ellos viven, los mundos en los que viven, no son universales y atemporales más bien dependerán de la cultura, tiempo, época histórica y en la familia donde nace.

En referencia al contexto que plantea Heidegger y cuando se observan un mundo globalizado, entendiendo por el termino como la integración económica de los países, podemos observar que existen patrones que a pesar de qué las economías y las culturas tengan brechas diferenciadas al final tienen en su ecuación una "x" en común la cual denomino como intereses, ahora bien que sucede cuando esos interés están por encima de cualquier estructura conciliatoria entre la gerencia y los empleados, las grandes corporaciones a nivel mundial en su afán de perseguir índices, cubrir demandas, establecer posicionamiento y conseguir diferenciales han adoptando una gerencia en donde el termino de ganar- ganar esta muy lejos de la realidad y en este punto la analítica existencial de cada individuo actúa se manifiesta en diferentes formas de inconformidades, apatías pero sobre todo de experiencias de estallidos existenciales dentro de la organizaciones creando un sin fin de situaciones que al final impactan directamente en la productividad de las organizaciones.

Para concluir se tiene qué cada sujeto representa un mundo y con ello diferentes formas de percibir y recrearse historias mentales, desde la experiencia gerencial infiero que en este punto el protagonismos del mando de la de la gerencia se torna imperante, necesitamos en la dirección gerentes conscientes, humanos con un enfoque del bien común, no solo debe centrar los objetivos en las metas señaladas sino saber trabajar equitativamente y bajo el amparo de la justicia para lograr dichas metas, un gerente consciente reconocerá el cómo lograr esos objetivos sin atropellar el camino, solo bastaría reconocer y reconocerse escuchando la verdad en cada situación.

PALABRAS CLAVES: GERENCIA, CONSCIENTE, HUMANO

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Heidegger, Martin (2003), Ser y Tiempo, Editorial Trota, Madrid, España, 2006

Fayol, H. (1971). Administración industrial y general: previsión, organización, mando, coordinación, control. Chile: Editorial Universitaria.

Schutz.A (2003). La estructura del mundo de la vida. Amorrortu Editores. Argentina

# LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL LIDERAZGO GERENCIAL EN LAS ORGANIZACIONES

**AUTORA: IRAIMA REBECA TRÓMPIZ SÁNCHEZ**

## RESUMEN

El presente estudio tiene como objetivo analizar la inteligencia emocional y el liderazgo gerencial en las organizaciones, destacando la importancia de la empatía y la capacidad de entender las emociones de los demás en el liderazgo empresarial efectivo, promoviendo la idea de que los líderes efectivos tienen la capacidad de inspirar y motivar a los demás a través de su propia energía emocional positiva. Esta investigación se sustenta en las teorías de Goleman (2000), Boyatzis (1982), Blanchard (2010) y Gardner (1993) basadas en la inteligencia emocional en las empresas y el liderazgo de valores. Dentro de los aspectos metodológicos se empleó el paradigma interpretativo, con enfoque cualitativo tipo documental emplean la hermenéutica para el desarrollo del hilo conductor. En el análisis desarrollado se incluye la inteligencia emocional como una forma importante de inteligencia por lo que promueve el éxito en las organizaciones en tiempos actuales de constantes cambios, razón por la cual los líderes con inteligencia emocional pueden ser más efectivos en la toma de decisiones y en la solución de conflictos en el lugar de trabajo, gestionando la capacidad de ser un buen mediador ante situaciones emocionales críticas y capaz e despertar la confianza y establecer una adecuada relación interpersonal, desarrollando así las competencias humanas. En conclusión, la inteligencia emocional en la gerencia es esencial para el liderazgo efectivo en el mundo actual siendo parte de las estrategias que promueven el éxito y la permanencia de las organizaciones en el tiempo.

Palabras clave: inteligencia emocional, liderazgo gerencial, organizaciones.

## ABSTRACT

The present study aims to analyze emotional intelligence and managerial leadership in organizations, highlighting the importance of empathy and the ability to understand the emotions of others in effective business leadership, promoting the idea that effective leaders they have the ability to inspire and motivate others through their own positive emotional energy. This research is based on the theories of Goleman (2000), Boyatzis (1982), Blanchard (2010) and

Gardner (1993) based on emotional intelligence in companies and leadership values. Within the methodological aspects, the interpretive paradigm was used, with a qualitative documentary-type approach, using hermeneutics for the development of the common thread. In the analysis developed, emotional intelligence is included as an important form of intelligence, which is why it promotes success in organizations in current times of constant change, which is why leaders with emotional intelligence can be more effective in decision-making and in resolving conflicts in the workplace, managing the ability to be a good mediator in critical emotional situations and capable of awakening trust and establishing an adequate interpersonal relationship, thus developing human skills. In conclusion, emotional intelligence in management is essential for effective leadership in today's world, being part of the strategies that promote the success and permanence of organizations over time.

Keywords: emotional intelligence, managerial leadership, organizations.

## Introducción

En la actualidad, la gerencia se enfrenta a desafíos cada vez mayores, y una de las habilidades más importantes que los líderes necesitan es la inteligencia emocional. La inteligencia emocional se refiere a la capacidad de comprender y manejar las emociones propias y de los demás, lo cual es esencial para el liderazgo efectivo en un entorno empresarial. Es así como la inteligencia emocional refleja la forma de gestionar las emociones de manera consciente para sintonizar de manera armónica con las demás personas.

Diversos autores han contribuido al estudio de la inteligencia emocional en la gerencia, entre ellos Goleman (2000), Boyatzis (1982), Blanchard (2010) y Gardner (1993). En este sentido, Goleman (2000) y Boyatzis (1982) enfatizan la importancia de la empatía y la capacidad de entender las emociones de los demás en el liderazgo empresarial efectivo, además destacan la idea de que los líderes efectivos tienen la capacidad de inspirar y motivar a los demás a través de su propia energía emocional positiva.

Blanchard (2010) por su parte, argumenta que los líderes con inteligencia emocional pueden influir positivamente en la cultura de la empresa y mejorar el rendimiento de los empleados. Mientras que, Gardner (1993) incluye la inteligencia emocional como una forma importante de inteligencia, lo que sugiere que los líderes con inteligencia emocional pueden ser más efectivos en la toma de decisiones y en la solución de conflictos en el lugar de trabajo.

En todas las organizaciones se hace presente la influencia de las emociones sobre los pensamientos, acciones y comportamientos en los gerentes, esto involucra la toma de decisiones, gestión del cambio y manejo de conflicto en los equipos de trabajo. Además promueve la motivación al logro y la capacidad cognitiva que debe estar orientada al coeficiente intelectual el individuo, su interacción y su autenticidad.

Por esta razón, la inteligencia emocional es una habilidad crucial en la gerencia del mundo actual y ha sido estudiada y desarrollada por diversos autores. En este sentido, comprender y manejar las emociones propias y de los demás se convierte en una competencia imprescindible para los líderes empresariales que buscan un desempeño exitoso y sostenible en un mercado cada vez más cambiante y exigente.

## Marco Teórico Conceptual

### Inteligencia Emocional

El término inteligencia emocional fue usado por primera vez de manera amplia por Salovey y Mayer (1990) quienes lo definieron como "el subconjunto de la inteligencia social que envuelve la capacidad de monitorear los sentimientos y emociones propias y la de los otros, para discriminar entre ellos y para usar esta información para guiar los pensamientos y emociones de uno mismo" (p. 189). En este sentido, la

inteligencia emocional permite desarrollar las competencias del ser humano, su interacción con las personas y su capacidad de gestionar emociones propias y comprender las de los demás.

La teoría de la inteligencia emocional de Daniel Goleman

Goleman (2000), sostiene que la inteligencia emocional relaciona las habilidades que permiten a las personas reconocer, comprender y manejar sus propias emociones y las de los demás. Estas habilidades incluyen la autoconciencia, la autogestión, la empatía y las habilidades sociales. La inteligencia emocional es relevante en la gerencia porque ayuda a los líderes a tomar decisiones más efectivas, construir relaciones más sólidas con los empleados y motivar al personal. Las emociones discurren en los estados de ánimo y revelan comportamientos internos y externos combinando aspectos complejos fisiológicos, sociales y psicológicos dentro de la misma situación múltiple como respuesta única al logro de un objetivo, necesidad o motivación.

De acuerdo a lo expuesto, para Goleman la inteligencia emocional es una habilidad clave para el éxito en la vida personal y profesional, y que puede ser desarrollada a través de la educación y la práctica en cada individuo. En el contexto laboral, la inteligencia emocional puede ser especialmente importante para los gerentes y líderes en el ambiente de trabajo, y puede contribuir a la construcción de relaciones saludables y fomentar la toma de decisiones ya que les permite gestionar de manera efectiva a sus equipos, resolver conflictos y mejorar la cultura organizacional. Por ora parte, destacada la importancia de la inteligencia emocional en el liderazgo, argumentando que los líderes emocionalmente inteligentes son capaces de inspirar y motivar a sus equipos, construir relaciones saludables con los empleados y clientes, y tomar decisiones efectivas en situaciones complejas.

La teoría de la inteligencia emocional y el liderazgo según Boyatzis

Su teoría se centra en el desarrollo de las habilidades emocionales en el liderazgo, como la empatía, la autoconciencia y la gestión emocional. Boyatzis (1982), sostiene que la inteligencia emocional es especialmente importante en el liderazgo, ya que permite a los líderes comprender mejor a las personas, motivarlas y desarrollar relaciones efectivas. También describe la importancia de la resonancia emocional en el liderazgo, la capacidad de los líderes para conectar emocionalmente con su equipo y crear un ambiente emocional positivo que fomente la motivación, la creatividad y el compromiso, el autoconocimiento y el desarrollo de la conciencia emocional en el liderazgo para la buena comprensión de las propias emociones y cómo éstas influyen en

el comportamiento desarrollando más efectivos el liderazgo.

Es por esta razón que Boyatzis se centra en el concepto de resonancia emocional, la cual refiere a la capacidad de conectarse emocionalmente con los demás y construir relaciones significativas, siendo esta esencial para el liderazgo efectivo y el desempeño en el ambiente de trabajo. Sostiene además que la resonancia emocional se basa en la autoconciencia emocional y la conciencia social, ya que estas habilidades permiten a los líderes conectarse emocionalmente con los demás y comprender sus necesidades y motivaciones, lo cual implica la habilidad social, ya que los líderes deben ser capaces de construir relaciones efectivas y comunicarse de manera asertiva para lograr los objetivos organizacionales.

En este sentido, Boyatzis (1982) ha propuesto un modelo de inteligencia emocional que consta de cuatro habilidades principales:

Autoconciencia emocional: la capacidad de reconocer y comprender las propias emociones, necesidades y motivaciones.

Autorregulación emocional: la capacidad de controlar y regular las propias emociones y comportamientos.

Conciencia social: la capacidad de reconocer y comprender las emociones, necesidades y motivaciones de los demás.

Habilidad social: la capacidad de construir relaciones saludables y efectivas con los demás, comunicarse de manera efectiva y trabajar en equipo.

Además, Boyatzis ha destacado la importancia de la retroalimentación y el coaching en el desarrollo de la inteligencia emocional. La retroalimentación efectiva puede ayudar a los líderes a reconocer y comprender sus fortalezas y debilidades emocionales, mientras que el coaching puede ayudar a los líderes a desarrollar sus habilidades emocionales y construir la resonancia emocional.

La teoría de la inteligencia emocional de Boyatzis se enfoca en la resonancia emocional y las habilidades emocionales esenciales para el liderazgo efectivo y el desempeño en el ambiente de trabajo. La autoconciencia emocional, la autorregulación emocional, la conciencia social y la habilidad social son habilidades clave en este modelo, y la retroalimentación y el coaching pueden ser herramientas efectivas para el desarrollo de la inteligencia emocional

La teoría del liderazgo emocional según Blanchard

Para Blanchard (2010), los líderes que tienen un alto grado de inteligencia emocional son capaces de crear un ambiente de trabajo positivo y motivador para su equipo.

La teoría de la inteligencia emocional y el liderazgo según Blanchard, destaca la importancia de la conciencia emocional y la gestión emocional en el liderazgo efectivo, así como la necesidad de adaptar el estilo de liderazgo a la

situación y al nivel de madurez del equipo.

Además, Blanchard ha enfatizado la importancia del liderazgo emocional, que implica el reconocimiento y la gestión de las propias emociones y las emociones de los demás para lograr objetivos y mejorar el bienestar de los empleados. El liderazgo emocional también puede involucrar el uso de emociones positivas para motivar a los empleados y construir relaciones saludables. Blanchard también ha destacado la importancia del coaching en el liderazgo y la gestión, que implica el uso de técnicas de conversación y retroalimentación para mejorar el desempeño de los empleados. Destaca que el coaching puede ser una herramienta efectiva para mejorar la inteligencia emocional, ya que puede ayudar a los empleados a comprender y gestionar sus emociones en el ambiente de trabajo.

Para Blanchard, su trabajo en liderazgo y gestión tiene implicaciones importantes en la gestión emocional y el desarrollo de habilidades emocionales en los empleados. Su teoría de liderazgo situacional, el liderazgo emocional y el coaching son herramientas valiosas para mejorar la inteligencia emocional y la efectividad de la gestión en el ambiente de trabajo y en la vida personal de todo individuo.

La teoría de la inteligencia emocional y el liderazgo según Gardner

Según Gardner (1993), la inteligencia emocional es la capacidad de entender y manejar las emociones propias y ajenas. Por ello, se centra en cuatro aspectos importantes: la autoconciencia, la autogestión, la conciencia social, la gestión de relaciones y la empatía. Gardner sostiene que los líderes transformacionales son aquellos que son capaces de inspirar y motivar a su equipo a través de un enfoque en valores y un compromiso compartido con una visión común.

En su teoría, Gardner sostiene que las personas no tienen una sola forma de inteligencia, sino que tienen varias formas de inteligencia, entre las que se encuentra la inteligencia emocional.

De acuerdo a lo anterior, se pueden especificar los cuatro aspectos importantes para Gardner:

La autoconciencia emocional: la capacidad de reconocer y entender las propias emociones, así como las causas y consecuencias de esas emociones.

La autorregulación emocional: la capacidad de controlar las propias emociones y comportamientos, especialmente en situaciones estresantes o desafiantes.

La empatía: la capacidad de entender las emociones de los demás y responder de manera adecuada a esas emociones.

La habilidad social: la capacidad de construir relaciones saludables y efectivas con los demás, así como de comunicarse de manera efectiva y trabajar en equipo.

Gardner argumenta que la inteligencia emocional es una

habilidad clave para el éxito en la vida personal y profesional. Los individuos con alta inteligencia emocional son capaces de reconocer sus propias emociones y las emociones de los demás, lo que les permite gestionar de manera efectiva las situaciones emocionales en el ambiente de trabajo y en la vida en general.

En el contexto laboral, la inteligencia emocional puede ayudar a los líderes gerenciales a mejorar su capacidad para gestionar a sus equipos, resolver conflictos, motivar a los empleados y mejorar la cultura organizacional. Los empleados con alta inteligencia emocional pueden ser más efectivos en el manejo del estrés, la construcción de relaciones saludables con los demás, y en la comunicación efectiva con los colegas y clientes.

Según lo anterior, la teoría de la inteligencia emocional de Gardner sostiene que la inteligencia emocional es una habilidad clave para el éxito en la vida personal y profesional, y que las personas pueden desarrollar sus habilidades emocionales para mejorar su capacidad de gestionar las emociones n todos los aspectos de la vida desde lo intelectual y lo integral como ser humano.

## Metodología

Esta investigación se desarrolló bajo un enfoque cualitativo de tipo documental empleando la hermenéutica señalada por Gadamer (1960) como "el proceso interpretativo que involucra al interprete" siendo una relación ente el texto y el contexto. El hilo conductor para orientar el análisis del paradigma interpretativo permitió extraer aportes de diversos autores relacionados con la inteligencia emocional y el liderazgo gerencial tales como: Goleman (2000) Boyatzis (1982), Blanchard (2010) y Gardner (1993), desarrollando así un análisis crítico reflexivo de la importancia que tiene el adecuado manejo de la emociones en las organizaciones a nivel del liderazgo gerencial.

## Discusión y resultados

La inteligencia emocional es una habilidad clave para la gerencia en el mundo actual. Los líderes empresariales necesitan ser capaces de entender y manejar sus propias emociones y las emociones de los demás para ser efectivos en la toma de decisiones, la motivación de los empleados, la resolución de conflictos y el establecimiento de relaciones saludables y productivas en el lugar de trabajo.

Varios autores han destacado la importancia de la inteligencia emocional en el liderazgo gerencial, incluyendo a Goleman, Boyatzis, Blanchard y Gardner, quienes han desarrollado teorías y enfoques sobre cómo desarrollar la inteligencia emocional y aplicarla en el liderazgo empresarial.

En este estudio se procedió a la búsqueda, selección y organización de las fuentes documentales para su posterior análisis. En este sentido se tiene que, mediante el sondeo realizado puede analizarse la inteligencia artificial y la importancia

que tiene en el liderazgo gerencial, donde el gerente puede ser capaz de percibir, comprender y gestionar sus propias emociones y las de su equipo. Al respecto Goleman señala que la inteligencia emocional "es la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y los ajenos", esto nos lleva a interactuar con las demás personas bajo un clima armónico de interacción, lo cual propicia la motivación y el logro de objetivos comunes.

Por esa razón, es importante que los líderes empresariales puedan cultivar su inteligencia emocional y desarrollar habilidades como la empatía, la autoconciencia, la autorregulación emocional y la capacidad de motivar a los demás para tener éxito en un entorno empresarial cada vez más desafiante. La inteligencia emocional es una competencia esencial para la gerencia en el mundo actual y su aplicación puede tener un impacto significativo en el rendimiento de la empresa, la cultura organizacional y el bienestar general de los colaboradores.

Es así como, la inteligencia emocional y el liderazgo gerencial son dos áreas de gran importancia en el ámbito empresarial. Por su parte, la inteligencia emocional está alineada con la capacidad para manejar emociones así como para reconocer y responder adecuadamente a las emociones de los demás. Mientras que el liderazgo gerencial está orientado con la capacidad de un líder para dirigir, motivar y guiar a su equipo hacia el logro de objetivos y metas planteadas.

De acuerdo a lo anterior, la inteligencia emocional es una habilidad que amerita estar inmersa en el liderazgo gerencial efectivo, esto permitirá que el líder pueda comprender las necesidades y preocupaciones de su equipo estableciendo así relaciones fuertes y positivas con ellos. Con esto podrá manejar situaciones de conflicto de manera efectiva, tomando decisiones acertadas.

Los líderes emocionalmente inteligentes son capaces de motivar a su equipo de trabajo, fortaleciendo los valores, propiciando el apoyo y la orientación que necesitan sus empleados para alcanzar sus etas y objetivos, además propician un ambiente de trabajo productivo y armónico, lo que aumenta la satisfacción laboral y la competitividad en las organizaciones.

## Conclusiones

La inteligencia emocional en la gerencia se basa en la comprensión de cómo funcionan las emociones en el ser humano y cómo pueden ser manejadas para mejorar la productividad y el bienestar del personal. Los líderes que desarrollan habilidades de inteligencia emocional pueden ser más efectivos en la toma de decisiones, el respeto a la autoestima, la construcción de relaciones interpersonales y la motivación del personal. Por esta razón es importante que las

empresas inviertan en el desarrollo de habilidades de inteligencia emocional en sus líderes gerenciales para mejorar la productividad y el éxito de la organización.

El papel del gerente en la gestión de las emociones es esencial para la productividad y el éxito de una organización, por tal razón el liderazgo gerencial amerita la gestión de la inteligencia emocional, cuya capacidad le permitirá reconocer y gestionar sus propias emociones, así como las emociones de los demás. Los gerentes con alta inteligencia emocional pueden ser más efectivos en la gestión de sus equipos, ya que pueden comprender mejor las necesidades emocionales de sus empleados y responder adecuadamente a ellas.

Estas competencias están alineadas con el liderazgo transformacional cuyo enfoque está planeado hacia la motivación de los empleados, la inspiración y la construcción de relaciones sólidas entre los colaboradores y el gerente. Los gerentes transformacionales se centran en el desarrollo personal y profesional de sus empleados, y pueden ser más efectivos en la creación de un ambiente de trabajo positivo y motivador. Dentro de estas cualidades intervienen algunos elementos importantes que se encuentran intrínsecos en la gestión de las emociones, a continuación es preciso señalar:

La gestión del estrés, ya que los gerentes son responsables de gestionar y reducir el estrés en el ambiente de trabajo. El estrés puede tener un impacto negativo en las emociones y por ende en productividad y el bienestar de los empleados. Los líderes gerenciales pueden proporcionar recursos para que los empleados gestionen el estrés, como programas de bienestar o capacitación en técnicas de relajación.

La empatía o capacidad de entender y compartir los sentimientos de los demás, así los gerentes empáticos pueden ser más efectivos en la gestión de conflictos y en la construcción de relaciones saludables entre los empleados. La empatía también puede ayudar a los gerentes a comprender mejor las necesidades emocionales de los empleados y a responder adecuadamente a ellas.

La comunicación efectiva, esencial para la gestión de las emociones en el ambiente de trabajo. Los líderes gerenciales deben ser claros y concisos al comunicar las expectativas, los objetivos y los problemas a sus empleados. La comunicación también debe ser abierta y honesta, lo que puede ayudar a construir la confianza y la credibilidad entre el gerente y los empleados, afianzando cada vez más los valores y las interrelaciones con los equipos de trabajo.

Por lo anterior expuesto, la gestión de las emociones es un factor esencial para la productividad y el éxito de toda organización. Los líderes gerenciales pueden mejorar su capacidad para gestionar las emociones de sus equipos a través de la inteligencia emocional y el liderazgo gerencial transformacional, fomentando el

desarrollo de su personal para alcanzar el éxito y la permanencia en el tiempo.

## Referencias bibliográficas


Blanchard, K. (2010). El ejecutivo al minuto. Economía y Empresas. Ediciones Grijalbo. Barcelona.

Boyatzis, R. (1982). Las competencias gerenciales: Un modelo para el desempeño efectivo. New York: Johm Wiley Sons.

Gadamer, H. (2013). Verdad y métodos. Ediciones Paidós. España.

Gardner, H. (1993). Inteligencias múltiples. La teoría en la práctica. Editorial BasicBooks.

Goleman, D. (2000). La práctica de la inteligencia emocional. Editores Kairos. España.