UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

DIRECCIÓN DE POSGRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TRABAJO DE TITULACIÓN

MODALIDAD: ARTÍCULO PROFESIONAL DE ALTO NIVEL

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TEMA:

EL USO DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL LIDERAZGO EMPRESARIAL EN EMPRENDIMIENTOS DE GUARANDA

AUTORA:

ING. MARÍA AUGUSTA SERRANO BONILLA

TUTOR:

ING. EDDY STALIN ALVARADO PACHECO M.S.C.

2024

REINCISOL
ISSN 2953 - 6421

El uso de la inteligencia emocional en el liderazgo empresarial en emprendimientos de Guaranda

The use of emotional intelligence in business leadership in enterprises within Guaranda

Para citar este trabajo:
Serrano, M., y Alvarado, E., (2024). El uso de la inteligencia emocional en el liderazgo empresarial en emprendimientos de Guaranda. *Reincisol*, 3(6), pp.4082-4102. https://doi.org/10.59282/reincisol.V3(6)4082-4102

Autores:

María Augusta Serrano Bonilla
Universidad Estatal de Bolívar
Ciudad: Guaranda, País: Ecuador
Correo Institucional: maria.serrano@ueb.edu.ec
Orcid: https://orcid.org/0009-0004-9800-8429

Eddy Stalin Alvarado Pacheco
Universidad Estatal de Bolívar
Ciudad: Guaranda, País: Ecuador
Correo Institucional: ealvarado@ueb.edu.ec
Orcid: https://orcid.org/0000-0002-6366-8329

RECIBIDO: 2 agosto 2024 **ACEPTADO**: 28 septiembre 2024 **PUBLICADO** 29 octubre 2024

REINCISOL
ISSN 2953 - 6421

Resumen

La presente investigación analizó los elementos principales de la inteligencia emocional en relación con el liderazgo empresarial en los emprendimientos de la ciudad de Guaranda. Dada la creciente importancia de las habilidades socioemocionales para el éxito en los negocios, el estudio buscó comprender cómo el manejo de las emociones del líder influye en el entorno laboral. Los objetivos específicos incluyeron identificar las competencias emocionales clave y las estrategias aplicadas por los líderes en sus equipos de trabajo. Se utilizó, un enfoque cuantitativo mediante un cuestionario estructurado de 25 preguntas. De estas, 9 evaluaron aspectos de la inteligencia emocional, mientras que las preguntas subsiguientes se enfocaron en las prácticas de liderazgo, explorando cómo se conectan entre sí. Los resultados revelaron un uso significativo de la gestión emocional en las organizaciones, reconocida por los líderes como un factor positivo que influye en la motivación y el bienestar de los colaboradores. El análisis determinó que la habilidad emocional ayuda a manejar mejor los conflictos, aumentando la satisfacción y compromiso. Además, se halló una correlación positiva entre los niveles de inteligencia emocional y la efectividad en el liderazgo, sugiriendo que los emprendedores con mayores competencias emocionales implementan estrategias efectivas, contribuyendo a la construcción de equipos más resilientes y adaptables. En conclusión, este artículo destaca el impacto favorable de integrar acciones de inteligencia emocional en la gestión emprendedora. Futuras investigaciones podrían evaluar intervenciones específicas para abordar los desafíos en el manejo de las emociones en el contexto organizacional.

Palabras claves: inteligencia emocional; gestión de personal; motivación; liderazgo; emprendimientos.

Abstract

This research analyzed the main elements of emotional intelligence in relation to business leadership in entrepreneurship in the city of Guaranda. Given the growing importance of socioemotional skills for business success, the study sought to understand how the leader's management of emotions influences the work environment. Specific objectives included identifying key emotional competencies and strategies applied by leaders in their work teams. A quantitative approach was used, using a structured questionnaire of 25 questions. Of these, 9 assessed aspects of emotional intelligence, while subsequent questions focused on leadership practices, exploring how they are connected to each other. The results revealed a significant use of emotional management in organizations, recognized by leaders as a positive factor influencing employee motivation and well-being. The analysis determined that emotional skills help to better manage conflicts, increasing satisfaction and commitment. In addition, a positive correlation was found between emotional intelligence levels and leadership effectiveness, suggesting that entrepreneurs with higher emotional competencies implement effective strategies, contributing to building more resilient and adaptable teams. In conclusion, this article highlights the favorable impact of integrating emotional intelligence actions in entrepreneurial management. Future research could evaluate specific interventions to address the challenges in managing emotions in the organizational context.

Keywords: emotional intelligence; personnel management; motivation; leadership; entrepreneurs.

INTRODUCCIÓN

El comportamiento de los individuos en las organizaciones modernas a nivel mundial está cada vez más moldeado por los beneficios que aportan los avances tecnológicos y de comunicación al conocimiento y conexión de las personas que conforman una empresa. Las personas comparten información e intercambian conocimientos expresando sus emociones (Newstrom, 2011). La inteligencia emocional (IE) es un término cada vez más popular en la sociedad actual, debido a la creciente importancia que ha adquirido en los últimos años. Sin embargo, cualquier tema relacionado con el cerebro y la mente suele ser de alta complejidad y carácter abstracto (Goleman, 2013), lo que no facilita la comprensión de conceptos como la IE, a pesar de los avances científicos y psicológicos recientes. Entonces, surge la pregunta: ¿Qué es la inteligencia emocional? ¿Para qué sirve la inteligencia emocional en los emprendimientos? ¿Por qué se dice que tiene un gran impacto en el liderazgo empresarial?, parece que aún queda mucho por descubrir y aprender sobre este tema que ha adquirido un peso considerable, lo que la ha convertido en un concepto creíble y digno de estudio.

La IE, entendida como la capacidad para reconocer y gestionar tanto las emociones propias como las de los demás, es una habilidad que está adquiriendo una importancia creciente en el ámbito empresarial (Goena, 2015). En un entorno laboral caracterizado por cambios continuos y altos niveles de incertidumbre, es esencial que los líderes empresariales sean capaces de comprender y regular sus emociones y las de sus equipos para alcanzar el éxito. La IE permite a los líderes desarrollar una mayor empatía, autoconciencia, autorregulación, motivación y habilidades sociales, lo que contribuye a establecer una cultura de trabajo saludable y productivo (Goleman, 1999). La IE es la capacidad de procesar información emocional con precisión y eficacia, incluyendo la capacidad para percibir, asimilar, comprender y regular las emociones (Goleman, 2013).

La habilidad para manejar las emociones está íntimamente relacionada con el desempeño en el trabajo, influenciando aspectos como la colaboración en equipo, la fidelidad, el cumplimiento de responsabilidades y la promoción de un ambiente emocionalmente favorable para la eficiencia en las tareas laborales. La capacidad del líder para influir positivamente con los mecanismos de motivación, los canales de comunicación, las condiciones para el trabajo en equipo y el empoderamiento que genera entre los gerentes y los integrantes de emprendimientos (Parrales & Rodríguez, 2018).

Uno de los elementos empresariales más importantes, es el liderazgo, puesto que representa la forma en que los líderes influyen en sus empleados con el propósito de alcanzar los objetivos organizacionales (Romero, 2021), por eso, se ven envueltos en entornos cada vez más competitivos y cambiantes, lo cual representa desafíos para los gerentes que deben afrontarlos desarrollando habilidades que permitan resolver adecuadamente. En este sentido el líder debe tener la capacidad de interpretar, orientar y asesorar a su equipo, lo que le facilitará comprender y valorar sus opiniones (Lotito, 2022). Además, es fundamental que genere confianza para que, en momentos de tensión emocional, pueda eliminar o reducir los conflictos, creando un entorno de trabajo armonioso y equipos motivados y seguros para lograr sus objetivos. Analizar como la IE influye en el liderazgo es de suma importancia, puesto que es necesario para el mejoramiento de la productividad y eficacia (Sarmiento, 2022).

En Ecuador, algunas investigaciones han señalado una problemática en cuanto a la deficiencia de inteligencia emocional en el liderazgo de medianas empresas (World Economic Forum, 2023). Ciertos líderes carecen de la habilidad para contratar personal competente, comprender las emociones de sus colaboradores y motivar adecuadamente a sus equipos, lo que resulta en un ambiente laboral estresante y poco eficiente. Han dado como resultado que la influencia de la IE en el liderazgo empresarial. Por ejemplo, una investigación llevada a cabo en una empresa del sector comercial en la ciudad de Machala determinó que la capacidad para comprender y gestionar emociones tiene un impacto positivo en el liderazgo, aunque se observaron diferencias en la certeza de este reconocimiento entre los encuestados (Benavides Karen- Enríquez Michelle, 2024). Otro estudio realizado

en la empresa CORENA S.A., reveló que la inteligencia emocional de los mandos medios afecta directamente el liderazgo y la comunicación organizacional.

En la ciudad de Guaranda los principales obstáculos que enfrentan los líderes empresariales al intentar desarrollar la inteligencia emocional son a menudo, porque tienen múltiples responsabilidades que les impiden dedicar el tiempo necesario al aprendizaje y práctica de habilidades de IE, la falta de apoyo y recursos puede dificultar sustancialmente este proceso. Los emprendimientos desempeñan un papel fundamental en el crecimiento económico y sostenible en la ciudad de Guaranda (Jaya Escobar et al., 2021).

Uno de los mayores retos es ayudar a los líderes guarandeños a desarrollar la autoconciencia, es decir, la capacidad de reconocer y comprender sus propias emociones y cómo éstas afectan su comportamiento Esto requiere un esfuerzo constante de introspección y práctica. Otro desafío clave es asistir a los líderes en el desarrollo de la empatía y las habilidades interpersonales necesarias para comprender y gestionar las emociones de sus equipos (López & Martínez, 2014). Esto implica crear un ambiente laboral que propicie la comunicación abierta y la comprensión mutua (Goleman, 2015). Algunos líderes pueden ser reacios a implementar prácticas de inteligencia emocional, ya que pueden percibirlas como "blandas" o poco profesionales. Superar esta resistencia al cambio es fundamental para promover el desarrollo de la inteligencia emocional en el liderazgo empresarial (Aguirre, 2012).

Sobre la base de estas consideraciones el objetivo fundamental de esta investigación fue analizar los elementos de la inteligencia emocional que se desarrollan en los negocios, las estrategias que los líderes emplean para fomentar habilidades emocionales en sus colaboradores; identificar las más significativas, para que el líder emprendedor guarandeño adapte y sirva de influencia positiva en su equipo de trabajo. De esta forma, se podrá promover el desarrollo de la IE y un liderazgo efectivo en los emprendimientos de Guaranda.

MATERIALES Y METODOS

La investigación propuesta tuvo una finalidad básica, puesto que se buscó analizar los elementos de la inteligencia emocional en el contexto empresarial y las estrategias que los líderes emplean para fomentar habilidades emocionales en sus colaboradores (Goleman, 2015), buscando resolver problemas prácticos y mejorar el desempeño en el escenario organizacional (Goleman, 1999). Este conocimiento pudo ser utilizado para promover el desarrollo de la IE y un liderazgo efectivo en los emprendimientos de Guaranda. Este trabajo se basó en un análisis inductivo porque se trata de caracterizar, analizar y entender los elementos de la IE en el liderazgo empresarial (Pérez, 2014), y en consecuencia el éxito de los emprendimientos, un fenómeno relativamente nuevo en el entorno guarandeño.

El estudio arrancó desde un diseño de campo porque se recopiló información directamente de los líderes emprendedores. Adicionalmente, se empleó un componente documental como la revisión de literatura científica existente del tema, considerando que el artículo fue de tipo no experimental (Scharager, 2001), observando el fenómeno en su contexto natural para entender la relación, dado que esta exploración inquirió analizar y comprender los elementos de la inteligencia emocional en el liderazgo empresarial, así como las estrategias utilizadas por los líderes; el enfoque más apropiado fue el cuantitativo, el cual permitió recopilar y analizar datos a través de encuestas enriqueciendo la comprensión y la visión del análisis.

Por otra parte, examinar el desarrollo de la inteligencia emocional y el liderazgo en emprendimientos de Guaranda, permitió que se colabore con los gerentes propietarios para identificar y aplicar estrategias de mejora en el desarrollo de la IE, además la compilación de información sobre las habilidades emocionales y su impacto en el liderazgo.

Según los registros de la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros (2023), el universo de emprendimientos activos en la ciudad de Guaranda asciende a 234 unidades; debido a la naturaleza de la investigación, se aplicó un muestreo no probabilístico por conveniencia, técnica justificada por la necesidad de contar con la participación voluntaria y el acceso a los líderes emprendedores más representativos de la ciudad. Se optó por una muestra considerable que cumple

con las características clave que garantizan la validez del estudio. Específicamente, los participantes son líderes emprendedores con al menos un año de experiencia en su rol actual, abarcando diversas actividades económicas y con una sólida trayectoria.

El cuestionario consistió en 25 preguntas, de las cuales las primeras evaluaron los datos demográficos de la población, tales como edad, género, nivel educativo y experiencia laboral. Las preguntas restantes se orientaron a medir las capacidades socioemocionales de los líderes, incluyendo la conciencia de sí mismos, la autorregulación, la motivación, las habilidades en el manejo de conflictos, la toma de decisiones, la comunicación efectiva y la gestión de equipos; identificando así, el nivel de madurez emocional relacionado con el liderazgo empresarial.

La evaluación de estilos de liderazgo, la efectividad y la satisfacción, mostró cómo los enfoques de los líderes emprendedores influyen en su capacidad para motivar a los equipos y en el bienestar que generan en los colaboradores. Por último, se valoró la correlación entre los niveles de inteligencia emocional y la efectividad de las prácticas de liderazgo, con el fin de determinar cómo estas competencias se asocian con un desempeño sobresaliente en los negocios, elementos clave para el éxito organizacional.

A partir de la recolección de datos y de acuerdo con la aplicación del instrumento a la muestra seleccionada, se realizó el procesamiento de la información mediante un sistema de organización, clasificación y tabulación. Posteriormente, se llevó a cabo el análisis e interpretación de los resultados de manera precisa, lo que permitió verificar el cumplimiento de los objetivos de la investigación.

El cuestionario se encuentra disponible para consulta, en el siguiente enlace: https://drive.google.com/file/d/1dADOtPVrv5Z08a05n9mKMbL2UI1uhqp/view?usp=drive_link

RESULTADOS

Los resultados del estudio de datos demográficos, inteligencia emocional y liderazgo en el contexto empresarial de Guaranda, revelan patrones significativos que destacan la interrelación entre estas variables. En primer lugar, se observó que la mayoría de los gerentes propietarios en la muestra exhiben niveles variados de IE, lo que sugiere que esta habilidad puede influir en la capacidad para liderar de manera efectiva. El análisis demográfico indicó que la población estudiada es diversa en términos de edad, género y nivel educativo, lo que puede enriquecer la dinámica de liderazgo en las organizaciones. Por otro lado, la correlación entre la inteligencia emocional y el liderazgo efectivo identificó que aquellos con mayores competencias emocionales tienden a tener impacto real en sus equipos, fomentando un ambiente laboral más colaborativo y productivo.

Además, la investigación pone de manifiesto que la IE no solo es crucial para el desarrollo personal de los líderes, sino que también se traduce en un liderazgo trascendental y de resultados positivos. Esto es especialmente importante en la ciudad de Guaranda, donde las características culturales y sociales pueden influir en la manera que se usa la inteligencia emocional en el ejercicio del liderazgo en los emprendimientos.

Tabla 1

Correlación 1. Datos Demográficos

Edad		Género		Nivel Educativo		Años de experiencia	
20-30 años	10%	Masculino	65%	Secundaria	0%	1-3 años	30%
31-40 años	45%			Bachillerato	15%		
41-50 años	25%	Femenino	35%	Licenciatura	25%	4-6 años	25%
51-60 años	10%			Ingeniería	20%	7-10 años	15%
Más de 60 años	10%	No binario	0%	Maestría	25%	Más de 10 años	30%
				Doctorado	15%		

Nota. El estudio demográfico es el análisis de las características más importantes de una población, variable como: edad, género, educación, experiencia.

La Tabla 1 indica resultados preliminares que revelan una diversidad demográfica entre los líderes empresariales que participaron en el estudio. En términos de edad, el (45%) se encuentra en el grupo de 31 a 40 años, seguido por un (25%) que tiene entre 41 y 50 años. Los gerentes propietarios de 20 a 30 años, aquellos de entre 51 a 60 años y mayores de 60 años, constituyen cada uno el (10%) de la muestra.

En lo que respecta al género, hay una predominancia de líderes masculinos, que representan el (65%) de los encuestados, mientras que el (35%) son mujeres. No se identificó a ningún participante como no binario. En cuanto al nivel educativo la distribución es más equilibrada: el (25%) posee un título de licenciatura y otro (25%) tiene estudios de maestría. Un (20%) cuenta con un título en ingeniería, el (15%) ha alcanzado el nivel de doctorado, y el (15%) solo tiene el bachillerato (formación especializada). No se registraron gerentes que únicamente han alcanzado estudios secundarios (base educativa general).

Por tanto, en relación con la experiencia laboral en sus respectivos cargos, el (30%) tiene más de 10 años de trayectoria, mientras que otro (30%) se encuentra en el rango de 1 a 3 años. El (25%) entre 4 y 6 años, y el (15%) se sitúa en posiciones de liderazgo entre 7 y 10 años.

Tabla 2

Inteligencia Emocional

Impacto IE		Autoconciencia emocional		Autorregulación emocional	
Totalmente en desacuerdo	0%	Totalmente en desacuerdo	0%	Nunca	0%
En desacuerdo	0%	En desacuerdo	0%	Raramente	0%
Neutral	0%	Neutral	15%	A veces	20%
De acuerdo	40%	De acuerdo	60%	Frecuentemente	70%
Totalmente de acuerdo	60%	Totalmente de acuerdo	25%	Siempre	10%
Motivación		**Resolución de conflictos**		**Toma de decisiones**	
Nunca	0%	Nunca	0%	Totalmente en desacuerdo	0%
Raramente	0%	Raramente	0%	En desacuerdo	0%
A veces	0%	A veces	15%	Neutral	0%
Frecuentemente	35%	Frecuentemente	65%	De acuerdo	55%

Siempre	65%	Siempre	20%	Totalmente de acuerdo	45%

Nota. La inteligencia emocional es la capacidad de reconocer, entender y gestionar las emociones, así como de influir en las emociones de los demás.

Los datos presentados en la Tabla 2 informan un notable impacto de la IE en los líderes emprendedores, un (60%) está "Totalmente de acuerdo" en relación con la influencia, a diferencia de un (40%) que marcó un "De acuerdo".

Un contundente (60%) se declaró "De acuerdo" en poseer autoconciencia emocional, el (25%) restante estuvo "Totalmente de acuerdo". Se registró un (15%) en la categoría neutral, y en las opciones de totalmente en desacuerdo, desacuerdo no hubo manifestación por parte de los participantes. No se mostraron respuestas en, "Totalmente en desacuerdo y Desacuerdo".

En esta dimensión, el (70%) también declaró que "Frecuentemente" tiene la capacidad para manejar adecuadamente sus estados emocionales, un (20%) "A veces" que sí tiene autorregulación, y el (10%) manifestó que siempre la gestiona. No existió registros en las opciones: "Nunca, Raramente, A veces".

Por su parte, la motivación sobresale como un pilar importante entre los líderes encuestados. Un destacado (65%) afirmó sentirse siempre motivado, por otra parte, el (35%) declaró estarlo frecuentemente. En lo referente a la resolución de conflictos, un (65%) indicó que frecuentemente son capaces de manejar situaciones conflictivas de manera eficaz, un (20%) señaló que siempre lo logra y un (15%) a veces resuelve. No se validaron respuestas en "Nunca, Raramente, A veces".

En cuanto a la toma de decisiones, el (55 %) de los encuestados se mostró "De acuerdo" con su habilidad en este ámbito, un (45%) estuvo "Totalmente de acuerdo"; estos resultados reflejan una confianza aceptable en la capacidad para elegir la mejor alternativa. No hay evidencias de respuesta en "Totalmente en desacuerdo, Desacuerdo o Neutral".

Tabla 3

Liderazgo

Estilos de liderazgo		Liderazgo efectivo		Satisfacción del liderazgo	
Transformacional	40%	Transmitir una visión clara	15%	Totalmente en desacuerdo	0%
Transaccional	10%	Estimular a los colaboradores a ser creativos	5%	En desacuerdo	0%
Líder de equipo	50%	Prestar atención a los colaboradores	10%	Neutral	10%
Otro	0%	Equipo de trabajo entusiasmado	40%	De acuerdo	45%
		Ser líder modelo	30%	Totalmente de acuerdo	45%

Nota. El liderazgo se mide a través de aspectos clave como: estilos, liderazgo efectivo y satisfacción del liderazgo.

Según los datos analizados, el estilo de liderazgo predominante entre los emprendedores encuestados es el liderazgo en equipo, con un (50%) identificándose con este enfoque. Por otra parte, un (40%) se consideran a sí mismos como líderes transformacionales quienes empoderan e inspiran a sus trabajadores, mientras que solo (10%) se clasificaron en la línea transaccional, cuyo foco se centra en estimular la creatividad de su personal. En la evaluación de la efectividad del liderazgo, los resultados muestran que un (40%) de líderes logra generar entusiasmo en sus equipos, el (30%) tiene una percepción propia como un modelo a seguir, un (15%) considera la importancia de comunicar una visión clara como clave para guiar a sus equipos, y tan sólo un (5%) de ellos lo asocia con la capacidad de estimular la creatividad en sus colaboradores.

Al tratarse de la satisfacción de liderazgo, la mayoría de los gerentes tiene una visión efectiva y positiva, el (45%) se encuentra “De acuerdo” y otro (45%) “Totalmente de acuerdo”.

Tabla 4

Correlación 2. Relación entre Inteligencia Emocional y Liderazgo empresarial

Importancia de la IE en el liderazgo		Enseñanza de la IE en el liderazgo empresarial		Estrategias utilizadas para fomentar lE en el liderazgo	
Si	100%	Totalmente en desacuerdo	5%	Totalmente en desacuerdo	0%
		En desacuerdo	0%	En desacuerdo	5%
		Neutral	30%	Neutral	30%
No	0%	De acuerdo	15%	De acuerdo	60%
		Totalmente de acuerdo	50%	Totalmente de acuerdo	5%

Capacitación de IE al personal		Programas de desarrollo en IE	
Totalmente en desacuerdo	5%	Nunca	5%
En desacuerdo	0%	Rara vez	15%
Neutral	30%	A veces	30%
De acuerdo	15%	Frecuente	45%
Totalmente de acuerdo	50%	Siempre	5%

Nota. La inteligencia emocional es la clave para un liderazgo efectivo y sostenible

El análisis de datos presentados en la Tabla 4, identificó novedades importantes sobre la relación entre las dimensiones de la inteligencia emocional y los estilos de liderazgo adoptados por los participantes del estudio. El (100%) de los gerentes propietarios, declararon que sí, es verdaderamente importante el uso de la IE en los emprendimientos, lo que demuestra que es de gran reconocimiento su práctica.

Un (50%) de los encuestados está "Totalmente de acuerdo" en que la enseñanza de la inteligencia emocional es determinante para un liderazgo efectivo. Además, un (15%) está "De acuerdo". Sin embargo, el (30%) se mantiene neutral. Es importante destacar que el (5%) está "Totalmente en desacuerdo" con la enseñanza de la IE en sus organizaciones. No se anotaron respuestas en "Desacuerdo".

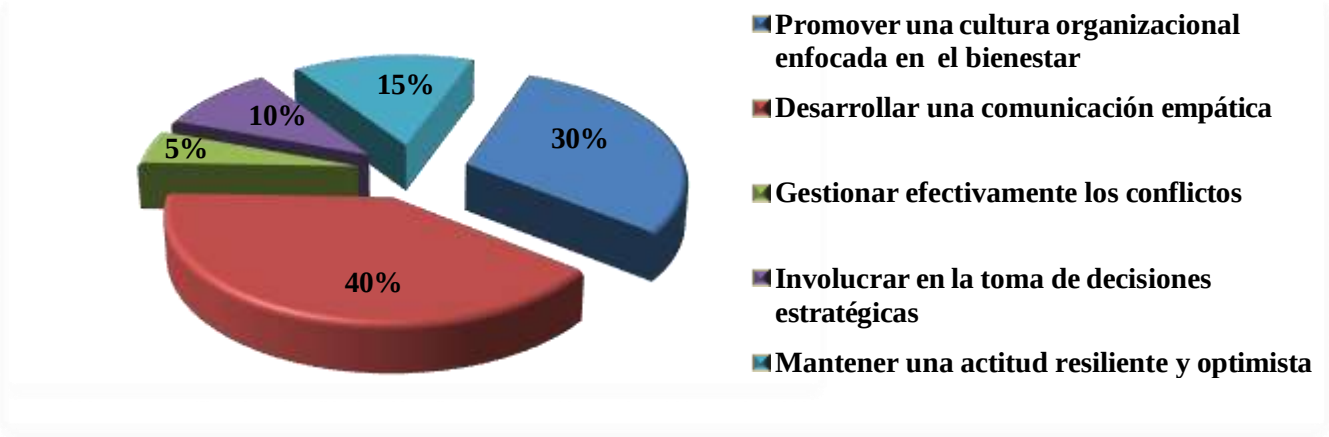
Con referencia a las estrategias utilizadas por los líderes para inculcar la IE en sus equipos, el (60%) está "De acuerdo", no obstante, el (30%) se posiciona en la categoría "Neutral", en "Totalmente de acuerdo" y "Desacuerdo" cada uno el (5%). Mientras que no existe respuestas en "Totalmente en desacuerdo".

En cuanto a la capacitación en IE, el (50%) de los encuestados indicó, que está "Totalmente de acuerdo", el (30%) se mantuvo neutral, el (15%) "De acuerdo" y el (5%) se posicionaron en el parámetro "Totalmente en desacuerdo".

El (45%) de los líderes afirmaron que reciben programas de capacitación en IE frecuentemente en sus empresas. El (30%) confirmó que "a veces" toma cursos o seminarios, un (15%) anotó que la llevan a cabo "Raramente", el (5%) "Siempre y Nunca" (5%).

Figura 1

Uso de la Inteligencia emocional en el liderazgo empresarial



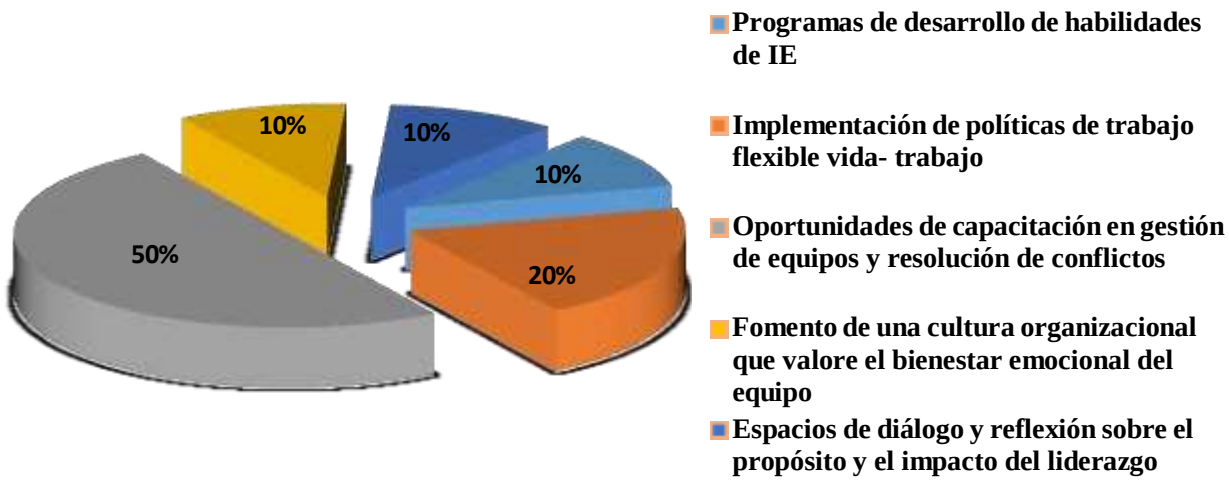
Nota. Elaboración de los autores.

Los emprendedores encuestados aplicaron la inteligencia emocional en su liderazgo principalmente a través del desarrollo de una comunicación empática con su

equipo (40%) y la promoción de una cultura organizacional enfocada en el bienestar y crecimiento personal (30%). En menor medida, mantienen una actitud resiliente y optimista frente a los retos (15%) involucran al equipo en la toma de decisiones estratégicas (10%) y gestionan efectivamente los conflictos (5%) estos resultados resaltan el valor de la IE en el liderazgo empresarial.

Figura 2

Iniciativas para usar la inteligencia emocional en el liderazgo

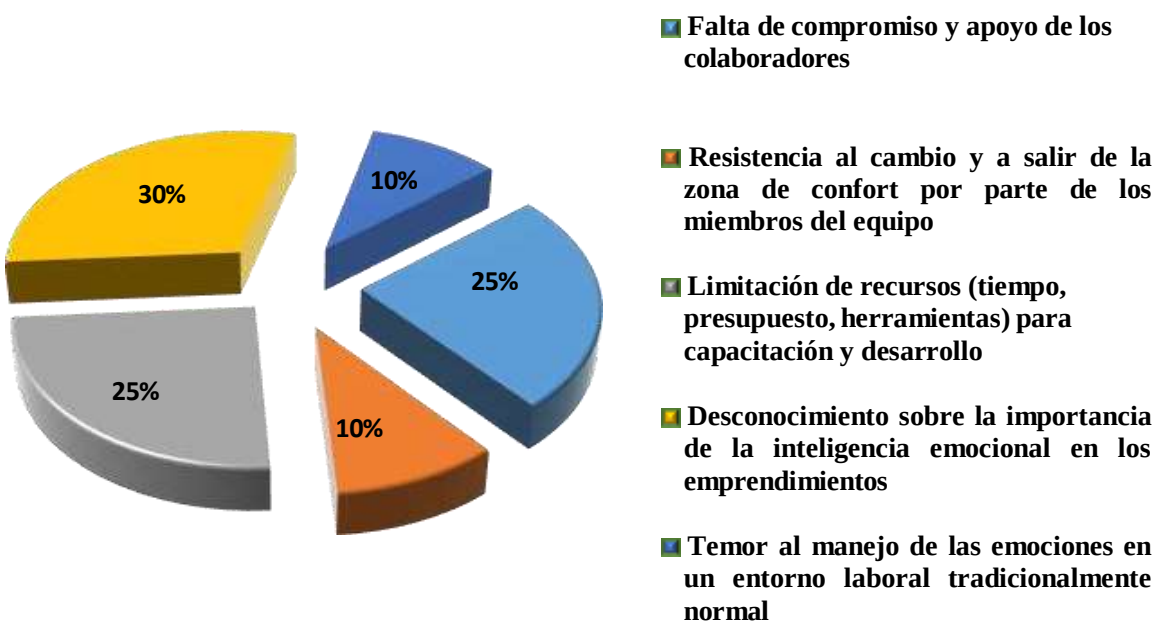


Nota. Elaboración de los autores.

Los líderes guarandeños desearían incorporar en primera instancia oportunidades de capacitación en gestión de equipos y resolución de conflictos (50%) para fomentar la inteligencia emocional en sus emprendimientos. Además, manifestaron interés por implementar políticas de trabajo flexible que promuevan el equilibrio vida-trabajo (20%). Otras iniciativas incluyen el fomento de una cultura organizacional que valore el bienestar emocional (10%) espacios de diálogo sobre el propósito del liderazgo (10%) y programas de desarrollo de habilidades de IE (10%).

Figura 3

Desafíos para el desarrollo de la inteligencia emocional en el liderazgo



Nota. Elaboración de los autores.

Los resultados evidenciaron que los líderes guarandeños enfrentaron varios desafíos al desarrollar la IE en sus equipos. Un (30%) identificó el desconocimiento sobre la importancia de su uso en los emprendimientos; como el principal obstáculo lo que sugiere una falta de conciencia sobre su impacto positivo en el rendimiento de las empresas.

El (25%) señaló la falta de compromiso y apoyo de los colaboradores lo que dificultó la implementación de iniciativas de IE. También un (25%) destacó las limitaciones de recursos, como tiempo y presupuesto para la capacitación y desarrollo de habilidades emocionales. El (10%) especificó la resistencia al cambio y la reluctancia a salir de la zona de confort como un desafío adicional y el (10%) restante expresó temor al manejo de las emociones en un entorno tradicionalmente normativo.

DISCUSIÓN

La inteligencia emocional (IE) es un tema de gran relevancia en el campo del liderazgo. Su creciente producción científica ha demostrado ampliamente la importancia de la gestión emocional en diversos ámbitos, incluido el liderazgo empresarial (Samaniego & Páez, n.d.). Según Daniel Goleman (2015) quien resalta cómo la habilidad del líder para inspirar a su equipo y facilitar un entorno laboral propicio es fundamental para el éxito organizacional. El manejo adecuado de las emociones no solo mejora el rendimiento individual, sino que también fomenta el sentido de pertenencia y propósito dentro del equipo, elementos esenciales para alcanzar los objetivos (Goleman, 2020).

Basándose en la información recopilada de los emprendimientos estudiados en la ciudad de Guaranda, se afirma que los líderes reconocen que la IE tiene un impacto positivo y altamente valioso en el liderazgo, considerándola una habilidad clave para su desempeño. Por ejemplo, un emprendedor menciona: "La inteligencia emocional me ha permitido conectar mejor con mi equipo y generar un ambiente de trabajo más saludable y comprometido". La literatura existente va acorde con el informe obtenido, resaltando que cuando se genera equipos más comprometidos y motivados se alcanza el éxito empresarial (Ayoví, 2019).

Además, características como estilos de liderazgo efectivo, satisfacción, experiencia, visión clara y estratégica se identifican como los principales factores influyentes en el direccionamiento laboral (Zárate, 2012). Estos elementos fomentan la colaboración, la motivación y el desarrollo de los equipos. Los datos cuantitativos muestran que el 100 % de los emprendedores consideran que la IE, sí, es importante en el liderazgo. Los hallazgos revelan que, aunque los emprendedores guarandeños comprenden que la comunicación empática y la promoción de una cultura organizacional que priorice el bienestar emocional de los colaboradores, son prácticas potenciales, su implementación no es sencilla. Como señala una emprendedora: "Implementar prácticas de inteligencia emocional es un desafío, ya que se necesita de cambios en el ambiente laboral y una inversión de tiempo y recursos".

Efectivamente, se descubren algunas de las principales barreras, que incluyen la falta de recursos, el desconocimiento sobre cómo integrar la inteligencia emocional en los programas de formación y una identidad corporativa que no prioriza la

gestión emocional (Fernández Berrocal, n.d.). Los datos muestran que el 50% de los líderes desean implementar programas de desarrollo en sus negocios, el 20 % están interesados en implementar políticas de trabajo flexible que promuevan el equilibrio vida-trabajo, mientras que el 30% restante incluirían el fomento de una cultura de bienestar emocional, espacios de diálogo y programas que contribuyan con el fortalecimiento de habilidades emocionales en sus emprendimientos.

A pesar de los desafíos, los líderes están comprometidos por adoptar prácticas de inteligencia emocional en sus organizaciones, puesto que las consideran herramientas de motivación y, sobre todo, generan productividad y posicionamiento en su entorno (Herrera, 2016). Esta perspectiva se alinea con investigaciones que destacan, cómo el apoyo organizacional a la estabilidad de las emociones de los equipos puede potenciar su compromiso, creatividad e innovación y un considerable beneficio mutuo (Mayer et al., 2008).

Finalmente, se deduce que los líderes emprendedores guarandeños se encuentran satisfechos y motivados con el equipo de trabajo, debido a que son capaces de liderar efectivamente aplicando la inteligencia emocional en sus emprendimientos.

CONCLUSIÓN

Los resultados de esta investigación ponen de manifiesto la importancia fundamental que la inteligencia emocional reviste para un liderazgo efectivo en el contexto emprendedor de Guaranda. En primer lugar, como objetivo específico se identificaron las habilidades emocionales más relevantes para el liderazgo empresarial. Los hallazgos revelaron que los líderes son profesionales con una madurez notable, que poseen conocimientos y experiencia para dirigir estratégicamente sus negocios. Se observó un equilibrio entre la experiencia y la innovación, en cuanto al género, si bien predominan los hombres, también se identificó una presencia significativa de mujeres en roles gerenciales, reflejando una tendencia hacia una mayor diversidad en el liderazgo, resaltando la importancia de contar con líderes con una sólida formación académica y un amplio bagaje profesional para afrontar los desafíos del entorno empresarial.

En segundo lugar, el estudio evaluó la aplicación de la inteligencia emocional por parte de los gerentes propietarios en sus emprendimientos, el hecho de que su estilo de liderar, la satisfacción percibida refleje una capacidad considerable para transmitir una visión estratégica clara pone de relieve su valor, sumado a esto, para generar un buen clima laboral y lograr un liderazgo más eficiente y satisfactorio. Los datos obtenidos marcaron la necesidad de que los líderes implementen programas sólidos de capacitación, políticas flexibles y espacios de diálogo que promuevan el desarrollo emocional. De igual manera, el incentivar a salir de la zona de confort y enfrentar el temor a demostrar emociones en su entorno laboral, beneficiaría a sus equipos y, a su vez, mejoraría su propio desempeño.

La investigación analizó el impacto del uso de la inteligencia emocional en el liderazgo empresarial en emprendimientos de la ciudad de Guaranda, como objetivo general, concluyendo que existe un óptimo compromiso por parte de los gerentes propietarios, con respecto a la autoconciencia emocional, regulación emocional, la motivación, la resolución de conflictos y la toma de decisiones, que se traduce en un direccionamiento efectivo orientado al logro de objetivos organizacionales. Estos hallazgos tienen implicaciones prácticas significativas porque sugieren que la IE no es simplemente una habilidad “blanda” sino que es una competencia crucial para el liderazgo en el siglo XXI.

Las evidencias en este estudio indicaron que la inteligencia emocional y liderazgo empresarial es efectivo y se correlacionan positivamente en los diferentes contextos, inspiradores, adaptables y orientados a alcanzar los objetivos. Estas respuestas recalcan la relevancia que las organizaciones deben otorgar a la integración de la IE en sus estrategias de liderazgo y desarrollo de sus talentos, con el fin de fomentar un desempeño superior y una ventaja competitiva sostenible.

Como líneas de investigación futuras, se sugiere considerar varios parámetros: como ampliar el alcance geográfico a otros contextos, enfoques cualitativos y desarrollar programas de enseñanza de inteligencia emocional dirigidos a líderes y colaboradores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aguirre, H. (2012). *El Liderazgo Estratégico. Revisión De Las Teorías Más Relevantes Acerca De La Dirección Y Propuesta Del Liderazgo Estratégico: Buscando La Excelencia En La Administración De La Empresa. 1–23.* www.UNESCO.org.uy.inform

Ayoví, J. (2019). Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de La Investigación y Publicación En Ciencias Administrativas, Económicas y Contables). ISSN : 2588-090X. Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP)*, *4*(10), 58–76. *https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i10.39*

Benavides Karen- Enríquez Michelle. (2024). *Inteligencia emocional y su influencia en el liderazgo de las medianas empresas del sector comercial de la ciudad de Machala*.

Fernández Berrocal, P. (n.d.). *La Inteligencia Emocional y la educación de las emociones desde el Modelo de Mayer y Salovey*.

Goena, A. (2015). *Universidad Pontificia Comillas Facultad De Ciencias Económicas Y Empresariales La Inteligencia Emocional Y Su Impacto En El Liderazgo*.

Goleman, D. (1999). *La práctica de la inteligencia emocional*. Kairós.

Goleman, D. (2013). *El Cerebro Y La Inteligencia Emocional*.

Goleman, D. (2015). *Cómo ser un líder*.

Goleman, Daniel. (2020). *Emotional intelligence*. Bantam Books.

Herrera, C. (2016). *Inteligencia emocional en la empresa*.

Jaya Escobar, A. I., Gavilema Vistín, O. A., & Iza López, K. J. (2021). Liderazgo estratégico como factor clave en el desarrollo sostenible de los emprendimientos en el cantón Guaranda, Provincia de Bolívar (Ecuador). *Apuntes Contables*, *28*, 113–125. https://doi.org/10.18601/16577175.n28.07

López, R., & Martínez, M. (2014). *Inteligencia emocional y "La ventana del líder" en los directivos turísticos*. 1–11.

Lotito, F. (2022). Liderazgo e inteligencia emocional: las emociones como parte relevante del negocio. *RAN. Revistas Academia y Negocios*, *8*(1), 71–86. https://doi.org/10.29393/ran8-2lifl10002

Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2008). Inteligencia emocional: ¿Nueva habilidad o rasgos eclécticos? *American Psychologist*, *63*(6), 503–517. https://doi.org/10.1037/0003-066X.63.6.503

Newstrom, J. W. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*.

Parrales, D., & Rodríguez, A. (2018). *Fundamentos de Emprendimiento*.

Pérez, R. (2014). *Motivación y Compromiso Organizacional en Personal Administrativo de Universidades Limeñas.* 1–52.

Romero, K. (2021). *Inteligencia emocional y liderazgo de la fuerza de ventas de las empresas de venta directa*. Universidad Técnica de Ambato.

Samaniego, R., & Páez, X. (n.d.). *Liderazgo e inteligencia emocional a nivel gerencial*.

Sarmiento, A. (2022). La Inteligencia Emocional y su Influencia en el Liderazgo. In *La inteligencia emocional y su influencia en el liderazgo.* Universidad Cooperativa de Colombia.

Scharager, J. (2001). *Muestreo no probabilístico*. 1–3.

World Economic Forum. (2023). *The future of jobs 2023*. *www.weforum.org*

Zárate, R. (2012). *Inteligencia emocional y prácticas de liderazgo en las organizaciones colombianas*. 1–15.

Conflicto de intereses

Los autores indican que esta investigación no tiene conflicto de intereses y, por tanto, acepta las normativas de la publicación en esta revista.

Con certificación de:

