



# ALTA DIRECCION Y GOBIERNO CORPORATIVO

Ensayo

Argus Abraham De Los Santos Hernández

Administración y estrategias de negocios

9º CUATRIMETRE

CATEDRATICO:  
Gerardo Garduño Ortega

25/05/2020

## ¿Cómo ser un buen líder?

Para este ensayo tenemos a un referente de la inteligencia emocional que es Daniel Goleman y el mismo ha tocado el tema sobre el liderazgo en un artículo publicado por él en Harvard Business Review en 1998

Pero vamos poco a poco y tenemos que entender primero lo primero... ¿Qué es el liderazgo?

Idalberto Chiavenatto lo define de la siguiente manera : *“La influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos”*

Aquí podemos ver claramente que una característica fundamental para el era la comunicación ya que sin ella el proceso de liderazgo no resultaba... sin embargo Goleman hizo una investigación en la que entre casi 200 grandes empresas globales, descubrió que ,si bien las cualidades asociadas tradicionalmente a liderazgo (como comunicación,inteligencia, firmeza, determinación y visión) son necesarias para el éxito, son insuficientes. Los líderes verdaderamente efectivos también se distinguen por un alto grado de inteligencia emocional, que incluye la autoconciencia, la autorregulación, la motivación, la empatía y las habilidades sociales...

Toda la gente de negocios conoce la historia de algún ejecutivo altamente inteligente y preparado que asumió una posición de liderazgo y fracasó. Y también conoce el caso de alguien con sólidos, aunque no extraordinarios, conocimientos intelectuales y técnicos que asumió un puesto similar y llegó muy alto.

La verdad es que no hay ningún secreto, y es que la inteligencia emocional es muy diferente como por ejemplo al coeficiente intelectual que se mide de cierta manera y hasta ahí.... La inteligencia emocional nos permite trabajar en ella, y de la misma manera poder llegar a ser buenos líderes dentro de una organización o en cualquier ámbito que nosotros lo consideremos necesario.

A continuación iremos analizando cada uno de los componentes de la inteligencia emocional...

Primeramente va la autoconciencia

La autoconciencia es el ingrediente primordial de la inteligencia emocional, algo que cobra sentido si se tiene en cuenta que hace miles de años el oráculo de Delfos aconsejaba "conócete a ti mismo". ¿Cómo se puede reconocer la autoconciencia? Por encima de todo, se deja ver como sinceridad y capacidad para autoevaluarse de manera realista.

Pero esto no quiere decir que debemos ser negativos, tampoco quiero decir lo entiendo como ser optimista, mas bien seria como ser neutral entre una y otra.

Las personas que se evalúan honestamente (es decir, las autoconscientes) están bien preparadas para hacer lo mismo por las organizaciones que dirigen.

El segundo componente es la autorregulación que es como una constante conversación interior, es el componente de la inteligencia emocional que nos libera de ser prisioneros de nuestros sentimientos, las señales de autorregulación emocional, por lo tanto, son fáciles de ver: propensión a la reflexión y la contemplación; comodidad con la ambigüedad y con el cambio; e integridad, la capacidad de decir que no a los deseos impulsivos... desde mi punto de vista es a lo que muchas veces llamamos autocontrol y muchas veces batallamos con eso.

La tercer parte de la inteligencia emocional es la motivación, un componente de la inteligencia emocional que ya hemos escuchado en muchos otros procesos psicológicos e incluso administrativos. Si hay un rasgo que comparten generalmente todos los líderes eficaces, es la motivación. Se sienten impulsados a obtener logros más allá de las expectativas (de las propias y de los demás). La palabra clave es lograr. A muchas personas les motivan factores externos, tales como un buen salario o el estatus que implica un título imponente o formar parte de una empresa de prestigio. Por el contrario, a las personas con potencial para el liderazgo les motiva un profundo deseo interno de lograr el éxito por el simple hecho de lograrlo.

El cuarto componente tiene lugar para la empatía que en pocas palabras es ponerte en el lugar del otro y entenderlo, aunque muchas veces resulta difícil

empatizar cuando es una situación por la que no hemos pasado y no tenemos idea como se puede sentir la otra persona.

Para un líder, no es cuestión de adoptar las emociones de los demás como propias y tratar de complacer a todo el mundo, como dice el dicho “no soy monedita de oro”... Más bien, empatía significa tener en consideración los sentimientos de los empleados, junto con otros factores, en el proceso de toma de decisiones inteligentes.

El quinto y último componente es la de habilidades sociales que se le define como Capacidad para encontrar puntos comunes y estrechar lazos y sus características son; Eficacia en liderar cambios, Capacidad de persuasión y Pericia en crear y liderar equipos

Más bien, las habilidades sociales son simpatía con un propósito: dirigir a las personas en la dirección deseada, ya sea hacia el consenso ante una nueva estrategia de marketing o hacia el entusiasmo por un nuevo producto.

### **Conclusión**

La inteligencia emocional nos permite mejorar como personas y líderes, estos son temas que habíamos visto anteriormente, pero ahora se le da el enfoque del liderazgo y me ha parecido muy bien, ya que este proceso no es nada fácil porque se necesita tiempo y sobre todo compromiso. Pero los beneficios que tiene una inteligencia emocional bien desarrollada, tanto para el nosotros como para la organización, valen la pena.

### **Bibliografía**

- Antología UDS
- Liderazgo: El poder de la inteligencia emocional (Daniel Goleman 2011)