



AUTOLIDERAZGO CON INTELIGENCIA EMOCIONAL

Virginia Dávalos Osorio

Instituto Politécnico Nacional

davalos6@gmail.com

Sylvia Martha González Velasco

Instituto Politécnico Nacional

sygove@hotmail.com

Silvia Ruiz Vargas

Instituto Politécnico Nacional

orientadora01@hotmail.com

Resumen

*Desde que el ser humano tomó las riendas de la vida, la naturaleza y de factores a su alrededor, han existido personas 'inteligentes' que tienen la dirección y se encuentran al frente de grupos o equipos. Esta situación les ha permitido establecer parámetros en el mundo en que vivimos y convivimos todos los días: estructuras sistémicas como la familia, la política, la educación o la economía. La trascendencia de sus aportaciones las ha etiquetado como líderes en campos del desarrollo económico, político, social y/o empresarial. Así surge el concepto de **liderazgo** que, por su origen, todavía existe la creencia de ser exclusivo de ámbitos empresariales y de países desarrollados. Argumento falso en la actualidad. Lo mismo ha sucedido con la acepción **inteligencia**, en sus diferentes acepciones, cuyo enfoque inicial se dirigió al conocimiento estrictamente académico (responsabilidad de los hemisferios izquierdo o derecho del cerebro). Y las emociones, simplemente han sido ignoradas. El análisis científico del factor emocional consigue su inclusión en otros campos. La evolución e innovación de conceptos rompe paradigmas y pone al descubierto la trascendencia y éxito que se logra con la fusión de liderazgo, inteligencia y emociones como la triada perfecta. Nace liderazgo e inteligencia emocional como una vinculación intrínseca. Estudios y contribuciones del desarrollo humano, educativo y organizacional han demostrado que los liderazgos efectivos conllevan grandes dosis de inteligencia emocional y cómo este enfoque trasciende a nivel personal y profesional.*

Palabras clave: líder, liderazgo, autoliderazgo, inteligencia emocional.



La dinámica de vida actual con los diversos cambios que experimentan las grandes y pequeñas ciudades ha obligado a peritos y organizaciones a buscar estrategias viables y objetivas que promuevan la productividad y mejora continua individual y laboral de las personas. Estudios y análisis han descubierto que el crecimiento económico de una empresa, una institución, un país o un entorno, requiere del desarrollo integral de factores (a nivel interno y externo), tanto del proceso de producción como de la interacción humana que se lleve a cabo. Y es ese factor humano (motivo de este escrito) que ha despertado interés en entornos claves de la economía por la trascendencia detectada. Puede ser el puntero de éxito o fracaso.

La propuesta-sugerencia factible es el manejo de liderazgos y autoliderazgos con inteligencia emocional. Es idónea por el enfoque introspectivo y análisis de circunstancias y contextos. Es una estrategia prometedora, ya que posibilita las relaciones humanas interpersonales con armonía, el desarrollo humano con bienestar y la autorrealización, de todos y cada uno de los participantes. Por ende, la productividad laboral. Su conocimiento y aplicación es útil para cualquier persona en proceso de desarrollo, o quienes están próximos a egresar de una carrera o quienes ya incursionan en el ámbito profesional y laboral.

Líder y Liderazgo

El análisis y estudio de los conceptos líder y liderazgo, en su acepción etimológica, toma fuerza en el siglo XX (años 70 - 80). Se inspira en algunas teorías sobre la etimología de los vocablos. Una teoría antigua pero interesante, fue la del filósofo Confucio (año 500 antes de Cristo). Confucio

buscaba persuadir a sus compatriotas y señores feudales chinos acerca de cómo liderar sus reinos siendo benevolentes, humanos, justos y moderados. Otra hipótesis famosa, fue la Teoría del Gran hombre (fines del siglo XIX y principios del XX), que proponía estudiar a personalidades que habían trascendido, a través de la historia, por su energía, inteligencia, determinación y/o asertividad en algún campo del conocimiento o arte. Según esta teoría, se nace siendo líder: gente élite.

El término líder proviene de la palabra **leader** y ésta, a su vez, del verbo **to lead** (guiar y/o dirigir). De ahí que el líder dignifica a quien guía para avanzar y lograr objetivos o metas de bien común. Esta labor de guiar implica conocer bien el camino, así como distinguir las aptitudes y capacidades propias y ajenas. Además, es capaz de corresponder a los preceptos que predica. Es ejemplo que perdura a través de las generaciones y de la historia. Rodríguez, et al. (2000).

En concordancia con la concepción de líder, el liderazgo (**leadership**) refiere a **la habilidad (arte)** de impactar, influenciar y dirigir la conducta de otras personas, quienes se convierten en seguidores o seguidoras por la pretensión de lograr objetivos y metas de bien común. El liderazgo es un ejercicio y proceso paulatino de acontecimientos, acciones y tareas relacionadas; logra la influencia y el cambio de actitud en los demás porque combina comunicación e interrelación humana armónica y productiva, en todas y cada una de las situaciones o circunstancias que surgen en los diversos contextos. Landolfi. Rodríguez (2015).

La inquietud por constituir líderes que ejerzan liderazgos de impacto ha existido en todas las épocas. Esa búsqueda por caracterizar cualidades y habilidades idóneas en personalidades que representen y ejerzan liderazgos trascendentes y



propositivos en grandes grupos (monarquías, gobiernos, la guerra, sistemas de cambio tecnológico, organizaciones empresariales...) ha sido un proceso evolutivo de posturas y controvertidas teorías. Dentro de algunas hipótesis distintivas están: la de rasgos físicos (estereotipo anglosajón de belleza), de comportamiento (el bien hacer) y la situacional (apego al buen manejo de circunstancias y contextos de bien común). En ese devenir aparecen los conceptos autoliderazgo e inteligencia emocional.

Autoliderazgo e Inteligencia Emocional

Confucio, en su momento histórico, ya hablaba del concepto que actualmente se conoce como introspección. Confucio lo refería como aquel proceso para rectificar la mente y cultivarse en sí y para sí como persona. Una conocida narrativa de su indiscutible y elocuente sabiduría para instruir a sus súbditos es: *“Los ancianos que desean mostrar al mundo sus caracteres refinados, primero deben ordenar sus estados. Aquéllos que desean ordenar sus estados deberían primero regular sus hogares. Aquéllos que desean regular sus hogares, deberían primero cultivar su persona. Aquéllos que desean cultivar su persona, primero rectificarían sus mentes. Aquéllos que querían rectificar sus mentes, primero buscarían la sinceridad de sus voluntades. Aquéllos que buscaban la sinceridad de sus voluntades, primero ampliarán sus conocimientos. La ampliación de los conocimientos depende de la investigación de las cosas. Cuando se investigan las cosas, el conocimiento se amplía, cuando el conocimiento se amplía, se adquiere la seguridad de la voluntad; cuando se adquiere la seguridad de la voluntad, la mente se rectifica; cuando la mente se rectifica, se cultiva la persona”*.

Para efecto, cabe resaltar la frase confuciana: *“Cuando se adquiere la seguridad de la voluntad,*

la mente se rectifica; cuando la mente se rectifica, se cultiva la persona”.

El Autoliderazgo es la introspección hacia el interior personal: implica identificar, analizar, reflexionar y tomar conciencia sobre pensamientos, emociones y conductas propias. Es un proceso metódico que permite el encuentro consigo mismo y de ahí surge la conciencia e inquietud por cultivarse como persona e ir en busca de caminos nuevos. La grandeza, lo valioso de la humanidad, está dentro de cada ser. Las explicaciones del exterior infinito, casi siempre, están en el interior de las personas.

El verdadero, auténtico y original liderazgo surge de ese interior del ser y se proyecta hacia el exterior social. Es un liderazgo autodirigido donde fluye la energía de la persona líder y nace el deseo de servir y trascender.

Investigadores sobre liderazgo organizacional, como Daniel Goleman (2003), han aportado y aplicado técnicas que ayudan a desarrollar un autoliderazgo efectivo. Una de ellas, muy de vanguardia, es la inteligencia emocional: área empleada en diversos estudios del desarrollo humano y empresarial. Su importancia radica en el apoyo que ha proporcionado al equilibrio intrapersonal, al éxito en relaciones interpersonales y al rendimiento profesional a nivel productivo. Su enlace con la preparación académica y la experiencia, son una excelente combinación de superación individual y en conformación o manejo de equipos de proyecto con mayor facilidad.

La inteligencia emocional es un proceso mental que centra su estudio y análisis en las áreas intrapersonal e interpersonal, las cuales se desarrollan y perfeccionan con la práctica y entusiasmo constantes. Según Goleman, consiste



en ejercitar habilidades innatas o adquiridas: “ser capaz de motivarse y persistir frente a las decepciones, controlar impulsos, regular el humor, evitar que los trastornos obstruyan la capacidad de pensar y mostrar empatía.” Cuando estas habilidades se dominan, se logra reconocer y tomar conciencia de las emociones propias y ajenas. Para este propósito, Daniel Goleman escudriña ocho factores clave, cuyo estudio y análisis introspectivo prometen el autoliderazgo a todo ser humano comprometido consigo mismo: autoconocimiento, autorrealización, autorregulación, proactividad, experiencia y hechos, valores básicos, empatía y habilidades sociales.

Factores de Inteligencia Emocional

1. *Autoconocimiento, conciencia de las emociones propias.* Identificación de cómo afecta o beneficia una emoción; capacidad de autoevaluación crítica que reconozca estados de ánimo y la influencia de estos en los comportamientos; observar virtudes y puntos erróneos al actuar. Hecho esto genera confianza en sí, para sí y hacia sí mismo.
2. *Autorrealización, refiere esa dinámica congruente entre el saber, el sentir y el hacer.* Proyección y motivación propia; la identificación de aptitudes y actitudes superiores facilita el descubrimiento de logros de metas e iniciativas o nuevas habilidades.
3. *Autorregulación, Meta-capacidad de análisis (capacidad superior),* que permite rechazar impulsos (por ejemplo, conseguir un premio al azar). Al identificar sentimientos impulsivos momentáneos se reconocen enojos pasajeros o crisis reales. Es ideal para la adaptación e innovación en cualquier campo.
4. *Proactividad, conducta activa, espontánea y vital de una persona.* Aquellas actitudes de autorregulación y autocontrol. Aplica a la creatividad por la toma de iniciativa y decisiones espontáneas en ambientes, a veces inciertos. Las incertidumbres se convierten en oportunidades. La persona que la ejercita es digna de confianza por su motivación de logro, compromiso, optimismo y responsabilidad que demuestra en proyectos innovadores.
5. *Experiencia y hechos, personales o ajenos.* Las vivencias pueden ser los mejores ejemplos para tomar decisiones de acción o prevención. Suelen enriquecer la cooperación en los trabajos de equipo. Conviene recordar que las experiencias, los éxitos y fracasos serán siempre de gran utilidad.
6. *Valores básicos, aptitudes y actitudes sociales de respeto, responsabilidad y honradez (RRH)* hacia sí mismo y hacia los demás. Con sus hermanas honestidad y ética garantizan el proceso de construcción de un Autoliderazgo eficaz y auténtico. Más aún, son herramientas fundamentales para desarrollar la empatía.
7. *Empatía, reconocimiento de emociones ajenas (verbales y no verbales), identificación del sentir de los demás.* Es base para comprender e identificarse con las personas de alrededor. Tomar conciencia de sus sentimientos y necesidades. La empatía exige calma,



sensibilidad y un alto grado de observación. Con ella, el cerebro capta las señales más sutiles para relaciones interpersonales duraderas y positivas.

8. *Habilidades sociales básicas*, aquellas relaciones interpersonales positivas con los entornos humanos mediatos e inmediatos. Se reconocen en la capacidad que tienen las personas para identificarse e influenciar a los demás. La estrategia es el desarrollo y aplicación de técnicas de persuasión, comunicación, manejo de conflictos, alianzas y lazos afectivos. Las habilidades sociales son el reflejo de la adecuada conjugación de los factores anteriores.

¿Se puede lograr un Autoliderazgo con Inteligencia Emocional?

Definitivamente sí...

Cuando realmente la persona se lo propone. No depende de genes, ni del pasado, mucho menos de la química del cerebro, ni del ambiente. Es una más de las habilidades potenciales que puede desarrollar el ser humano. La dedicación y desearlo como un sueño a cumplir, son la clave. Un sueño aplicable a cualquier persona, ésta represente o no a un equipo y/o grupo social. Es un ejercicio de autoformación de quienes están convencidos de su autenticidad y éxito personal, de la organización, o del proyecto o ámbito donde se desenvuelvan. Resultado: acciones y decisiones asertivas.

Técnicas y estrategias de apoyo, hay una gran variedad. Las empresas e instituciones han venido desarrollando, cada vez más, herramientas y recursos que implementan y aplican a sus comunidades con buenos resultados.

Es bien sabido cómo las metáforas son buena estrategia para analogías y reflexiones sobre actitudes humanas. Descubren características personales y de la vida, a veces desconocidas. Sirva la narrativa *Y tú... ¿pollo o águila?* para este cometido:

“Un hombre encontró un huevo de águila y lo puso en el nido de una gallina, en un corral. El aguilucho fue incubado junto con la nidada de polluelos y creció con ellos. Toda su vida el águila hizo lo que hacían los pollos del corral, creyendo que era uno de ellos. Escarbaba la tierra en busca de gusanos e insectos. Piaba y cacareaba. Y movía las alas y volaba unos pocos metros. Pasaron los años y el águila envejeció. Un día vio un ave magnífica volando por encima de ella, en el cielo sin nubes. Se deslizaba con graciosa majestad entre las poderosas corrientes de aire, moviendo sus fuertes alas doradas. La vieja águila miraba hacia arriba con asombro. – ¿Quién es ése? – preguntó. – Es el águila, el rey de las aves –le dijo su vecino–. Él pertenece al cielo. Nosotros pertenecemos a la tierra; somos pollos. Así, el águila vivió y murió como un pollo, porque creía que era un pollo.” Parafraseando a Ortiz (2009)

Esta narración de A. Melo invita a recapacitar y reflexionar sobre el concepto de Autoliderazgo: Cuántas personas son colocadas en puestos de mando: gerencias, supervisiones o jefaturas y no se dan cuenta del rol fundamental de liderazgo que implica esos cargos. Las incubaba una empresa-gallina que los cría, desarrolla y jubila como dirigentes-pollo, sin entender que deberían ser líderes-águilas. No descubren que el futuro nunca está escrito y que la capacidad de asombro por nuevas aventuras les permitiría identificar que podrían ser los arquitectos de prometedores destinos (el suyo y el de sus súbditos).



Los factores para lograr un autoliderazgo con inteligencia emocional (autoconocimiento, autorrealización, autorregulación, proactividad, experiencia y hechos, empatía, valores básicos y habilidades sociales) que propone Goleman son buena alternativa para ejercer, de manera práctica, las implicaciones y habilidades (técnica, humana y conceptual) del liderazgo de vanguardia. A la par del argumento teórico, existen técnicas personales como el “*Test de inteligencia emocional. Descubre tus fortalezas y debilidades*”¹ (convendría realizarlo) son de gran apoyo en análisis de introspección y toma de conciencia de acciones propias, positivas y negativas y poder corregir y/o mejorar como personas y profesionales. Guerri, Marta (2024).

Reconocer, recapacitar y ejercitar la Introspección, es el punto de partida para tomar la decisión de desarrollar un autoliderazgo con inteligencia emocional. Las técnicas mencionadas son sólo un ejemplo de conocimiento y búsqueda constante de elementos confiables como la vida y obra de Mohandas Karamchand Gandhi. Fue un ejemplo real y viviente. Sirva una de sus emotivas frases de invitación al descubrimiento de sí mismo.

“He tomado sobre mis espaldas el monopolio de mejorar sólo a una persona, y esa persona soy yo mismo y sé cuán difícil es conseguirlo”

Mahatma Gandhi

Conclusiones

El mundo actual, tan demandante, tan voluble y al mismo tiempo, interdependiente, ya no se conforma con planeaciones u organizaciones tradicionales. Requiere premisas y personas con grandes dosis de inteligencia emocional que promuevan y logren autoliderazgos que

promuevan encuentros intrapersonales y establezcan relaciones interpersonales. Equilibrio humano y productividad laboral en diversos contextos. El análisis del ámbito emocional que propone Goleman, se enfatizan factores clave viables para lograr un autoliderazgo con inteligencia emocional. Propicia un ejercicio por mérito propio, al satisfacer las necesidades propias, mismas que involucran [satisfacer a otras personas. Implica armonía y preparación individual y social. Es una labor día a día, minuto a minuto, buscando con tenacidad la perfectibilidad, hacer la reingeniería continua del pensamiento y del actuar.

Asimismo, la aplicación de técnicas personales o recursos desarrollados por gente experta son de gran apoyo en los análisis de introspección que nos dirigen a tomar conciencia de nuestras acciones, positivas y negativas, corregir y mejorar conductas.

¿Cuántas veces se ha escuchado los términos líder o liderazgo para nombrar a personas de la política, gobiernos u otras instituciones que, a veces, están muy lejanas de los conceptos reales?

¿Cuántas veces se habla de relaciones humanas afectivas y están muy distantes de la comunicación asertiva que refleje empatía, respeto, ética, honradez, honestidad...?

Sirvan estas modestas líneas como base para enfrentar diferentes problemáticas que surgen en la vida misma y en múltiples contextos.

Referencias

Adair, John (2013). *El Liderazgo El liderazgo según Confucio: Principios Eternos y Universales Para Liderar Mejor* Gestión del Conocimiento.

¹<https://www.psicoadactiva.com/test/test-de-inteligencia-emocional.htm>



<https://elblogdeisabelaranda.wordpress.com/2016/09/07/autoliderazgo-el-arte-de-elegirse/>

Goleman, D. (2003). *La inteligencia emocional*. Ediciones B México.

Guerri, Marta (20 de junio de 2024). *Test de Inteligencia Emocional. Descubre tus fortalezas y debilidades*. PsicoActiva.

<https://www.psicoactiva.com/test/test-de-inteligencia-emocional.htm>

Landolfi, Hugo. (2016). *La esencia del liderazgo*. Recuperado el 24 de agosto de 2016 [Etimología de la palabra líder | Sabiduria.com](#)

Ortiz, Freddy (2009). *Liderazgo situacional* <http://freddyortizmagallanes.blogspot.com/2009/08/>

Rodríguez, Mauro. (2000). Tomo 6 *Desarrollo de habilidades directivas. Liderazgo*. Capacitación integral,

Rodríguez, Mauro (2015), vol. 6 *Desarrollo de habilidades directivas*. Capacitación integral.