

INCIDENCIA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL E INTELIGENCIA ESPIRITUAL EN EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL.

INCIDENCE OF EMOTIONAL INTELLIGENCE AND TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP SPIRITUAL INTELLIGENCE.

Autor: Dr. Jorge L. Salazar Vélchez

RESUMEN:

El objetivo del presente trabajo fue: “Determinar la incidencia de la Inteligencia emocional y la Inteligencia espiritual en el Liderazgo transformacional en las organizaciones, con la finalidad de poner en relieve los valores que debe poseer un verdadero líder y de esta manera alcanzar los objetivos y metas de la organización”.

El problema de investigación exige responder a las siguientes interrogantes: ¿Existe carencia de Liderazgo transformacional en las organizaciones? ¿La falta de Liderazgo transformacional afecta el alcance de los objetivos organizacionales?

A lo largo del trabajo se irá explicando los aspectos más importantes del liderazgo, así como la conceptualización, clasificación, estilos, entre otros.

El estudio se realizó con una muestra de 30 líderes de organizaciones públicas y privadas, que tienen a diario la

responsabilidad de dirigir, capacitar, evaluar el desempeño y motivar personas, para cumplir con los objetivos y metas organizacionales.

Los resultados muestran que en todos los casos el estilo de Liderazgo transformacional, está íntimamente ligado con el aspecto emocional (Inteligencia emocional) y los valores éticos y morales (Inteligencia espiritual).

Palabras claves: Carencias, Liderazgo, objetivos organizacionales.

ABSTRAC:

The aim of this work is: “Determinate the influence of Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence in Transformational Leadership in organizations, with the porpouse of highlight the values that a true leader must have, and with this method get the goals of the organization”.

Besides, to have the problems demands answer all the follow questions: Does exist lack of transformational leadership in organization? Does the lack of transformational leadership affect the scope of organizational goals?

Throughtout this work you will find the explanation of the more important aspects about leadership, like conceptualization, classification, styles, among others.

This investigation took a simple of leaders in organizations that daily they have the responsibility of direct, assess development, motivate people to get the goals of the organization.

The results shows that all the cases with Transformational Leadership are linked to emotional (Emotional Intelligence), ethic and moral values (Spiritual intelligence) aspect.

Key words: lack, Leadership and organizational objectives.

INTRODUCCIÓN:

En la actualidad, el Liderazgo es la competencia más buscada por las organizaciones (45%), sobre otras competencias como Visión global de negocios (40%), Priorizar capital humano (38%), Mentoring y Coaching (37 %), Pasión y compromiso (25%). Uno de los problemas fundamentales del liderazgo para las empresas es encontrar verdaderos líderes, en el mercado laboral. Una de las últimas clasificaciones del liderazgo es: Liderazgo transaccional y Liderazgo transformacional. Con relación al primero, este es presentado como el intercambio de recompensas constructivas o correctivas; en contraposición, el segundo tiene éxito al cambiar la base motivacional del individuo, desde una motivación regular hasta llevarla al compromiso. Los líderes transformacionales elevan los deseos de logros y autodesarrollo de los seguidores, mientras que a la vez promueven el desarrollo de grupos y organizaciones.

Con relación a los factores de incidencia, la Inteligencia Emocional, es *“la capacidad de reconocer nuestros propios*

sentimientos, los sentimientos de los demás, motivarnos y manejar adecuadamente las relaciones que sostenemos con los demás y con nosotros mismos”, como una técnica necesaria en la Administración de los recursos humanos, influyendo mucho en la estructura interna de la organización y la relación con otros organismos, facilitando así, el que hacer del liderazgo.

El otro factor de incidencia es la Inteligencia Espiritual, que no es otra actividad que la capacidad de ser feliz, y con ello se genera en los subordinados una mayor satisfacción, en su retención, productividad y desempeño; en otras palabras, el deseo máximo de todo líder. Para entender un poco más sobre este tema, citaré a David Fischman, cuando dice: *“El ser humano tiene a su alcance el plano espiritual. ¿Cómo hacer para estar más seguido en el plano espiritual y traer al trabajo estas cualidades que nos ayudarían a mejorar como equipo?”*, aquí entra el concepto de Inteligencia espiritual. Asimismo, afirma que el primer paso para desarrollar este tipo de Inteligencia, es tomar conciencia de cómo el ego maneja nuestra vida. Por ejemplo el ego se manifiesta entre otras formas cuando nos ponemos a la defensiva ante una crítica. O cuando juzgamos a otras personas, ya que inconscientemente es una comparación para que el ego se sienta mejor”. Esto es característico en muchos líderes.

ANTECEDENTES QUE FUNDAMENTAN EL ESTUDIO:

Como un primer antecedente, tenemos el caso de cómo los errores de liderazgo contribuyeron a la caída del Wall Street, durante la crisis inmobiliaria en los EEUU.

Las sorprendentes sucesiones de fracasos empresariales apuntaron a un masivo fracaso de liderazgo en todo el panorama de los servicios financieros, según profesores de Wharton University of Pennsylvania, este tipo de equivocación del liderazgo data de los años 80 cuando las empresas empezaron a coordinar los incentivos de los ejecutivos con los intereses de los accionistas. Se cree que un enfoque excesivo en los objetivos financieros individuales, a costa de gestionar en el mejor interés de la empresa en su conjunto, es la raíz de la debacle de liderazgo que ha golpeado al sector de los servicios financieros.

Esto se dio porque se contrató gente inteligente y les proporcionaron incentivos financieros enormes por sus resultados individuales, la gerencia de las empresas sabría cuidarse; a estos se les llamó Gerentes duros, de enfoque estrecho, poco efectivos. Estos gerentes proporcionan poca información, esperan que se trabaje largas jornadas no productivas, que destruyen el equilibrio entre trabajo y vida personal de los empleados. Las largas jornadas laborales compensan la falta de disciplina y planificación de los gerentes. Todos los problemas eran aliviados por los numerosos *bonus*, basados en el rendimiento individual.

Podría entonces inferirse que, este tipo de liderazgo encaja bien con la clasificación de Transaccional, que no surte el efecto deseado.

Por otro lado, un cambio organizacional consiste en llevar una organización de una situación actual a una situación futura, la cual solo existe en la visión de los directivos. Por lo tanto, el líder que se requiere para dirigirlo no es el tradicional, es del tipo "transformacional", en contraposición con el estilo tradicional, el cual denominaron "transaccional".

Este último, prevaleciente en la actualidad en nuestro país, era percibido como efectivo si lograba los resultados esperados a través de la administración de recompensas o castigos, y se denomina así por el intercambio existente entre el jefe y el subordinado. Por otra parte, un líder transaccional clarifica los objetivos, y una vez cumplidos estos debe aplicar los adecuados reforzamientos a través de premios, reconocimiento o, en caso de incumplimiento, las sanciones o castigos. Se espera también que ejerza un monitoreo para intervenir oportunamente en caso de desviaciones o fallas, reaccionando con rapidez para aplicar las acciones correctivas.

En el sentido contrario, con la introducción del concepto de liderazgo transformacional, empezó a prestarse atención a cómo ciertos líderes parecían estar más preparados para elevar el nivel de motivación y desempeño de sus colaboradores a niveles muy altos, incluso en contextos de escasez u hostilidad.

Estos líderes carismáticos-transformacionales son capaces de despertar sentimientos de compromiso, unión, potencia y alta performance en sus colaboradores, gracias a su estilo de comunicar su visión, de desenvolverse en sus interrelaciones con humildad, respeto y apertura.

OBJETIVO DEL ESTUDIO:

Lograr un verdadero Liderazgo transformacional en las organizaciones.

MATERIAL Y MÉTODO:

El instrumento utilizado en este trabajo ha sido el Cuestionario, el mismo que se aplicó al personal de gerencia, que asumen roles de liderazgo en distintas organizaciones. Con ello se logró contrastar las hipótesis planteadas, para luego llegar a los resultados y conclusiones como veremos más adelante.

RESULTADO:

La Inteligencia emocional y la Inteligencia espiritual, facilitarían el logro de un Liderazgo transformacional en las organizaciones.

Un 97.2 % de los encuestados, al tener claro lo que significa Inteligencia emocional y la Inteligencia espiritual, manifiestan que efectivamente estas dos variables tienen un impacto positivo en el

liderazgo, particularmente en el Liderazgo transformacional. Este estilo o tipo de liderazgo, crea un cambio muy importante en los subordinados y un líder de esta naturaleza, se centra en transformar a otros, a apoyarse de manera mutua, a interesarse por los demás, motivar en todo momento a trabajar en armonía, creando un clima apropiado para el trabajo. Esto difícilmente se podría lograr, si es que el líder no demuestra una *capacidad de reconocer sus propios sentimientos, los sentimientos de los demás, motivarlos y manejar adecuadamente las relaciones que sostiene con los demás y con ellos mismos (Inteligencia emocional); por otro lado tampoco podría ejercer este tipo de liderazgo, si no es capaz de desarrollar el aspecto espiritual en él mismo y en su entorno inmediato*, resolviendo sus propios conflictos y alcanzar las metas en su diario vivir (Inteligencia espiritual).

Un Liderazgo transformacional permitiría alcanzar los objetivos organizacionales, de manera más fácil.

El 99.1 % de los encuestados opina que el Liderazgo transformacional, facilita el alcance de los objetivos y metas organizacionales. Esto se explica porque a través de este Liderazgo, se busca que todos deben tener una motivación inspiradora para aceptar los nuevos desafíos, con un alto nivel de motivación, comunicando o transfiriendo optimismo acerca de los objetivos de la empresa.

Asimismo, vale la pena mencionar que en nuestro medio, tienen cada vez más presencia las empresas multinacionales y una forma efectiva de hacerles frente es la calificación del capital humano y no sólo a través del conocimiento, sino también “con la transmisión de valores, de ideales y de responsabilidades; no hay ventaja competitiva más importante que un recurso humano nacional que asuma el proceso de globalización con una mentalidad ganadora y de búsqueda de liderazgo”

DISCUSIÓN:

Definitivamente, el Liderazgo transformacional, debe ser el estilo que deben adoptar los líderes modernos, porque como ya lo explicamos antes, se centra de transformar las bases motivacionales, apoyarse de manera mutua, a interesarse por los demás y motivar en todo momento a trabajar en armonía. En contraposición del Liderazgo transformacional, que es percibido como efectivo si logra los resultados esperados a través de la administración de recompensas o castigos y el intercambio existente entre el jefe y el subordinado.

La Inteligencia emocional, sería un buen componente del Líder transformacional, ya que ello implicaría que él aplique nuevas formas de ejercer su liderazgo, con capacidad de manejo de sentimientos y mejoramiento de las relaciones humanas.

La Inteligencia espiritual, sería el otro componente que le daría a este tipo de Líder, un atributo especial de influencia en los subordinados, ya que una persona que supera sus propios conflictos y se sobrepone a sus problemas, es alguien que irradia felicidad, alegría, paz y confianza en los demás.

No sólo el conocimiento, es componente esencial en el desarrollo humano, no se puede creer que por vivir la era del conocimiento, este lo es todo. Estas creencias, han hecho que en nuestro medio, los futuros líderes o sea nuestra niñez, pase más tiempo en los colegios, adquiriendo conocimientos en desmedro de los valores éticos y morales, que tanto necesita nuestra sociedad y las organizaciones.

CONCLUSIONES:

El Liderazgo transformacional, debe ser el estilo de liderazgo que deben adoptar los líderes modernos, en cualquier tipo de organización.

La Inteligencia emocional, sería un buen componente en este estilo o tipo de liderazgo.

La Inteligencia espiritual, sería el otro componente que le daría a este tipo de Líder, un atributo especial de influencia.

No sólo el conocimiento de la persona, es lo que lo conduce al aprendizaje para ser buen líder.

BIBLIOGRAFÍA

1. Goleman D. (1997). *Inteligencia emocional*. USA: Ed. Bantam Books.
2. Fischman D. Artículo: La Inteligencia espiritual en los negocios. Suplemento Día 1, diario “El Comercio” del 14 de abril del 2014. Lima.
3. <http://www.wharton.universia.net/index.cfm?fa=viewArticle&id=1582&specialId=97>
4. <http://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2012/10/09/liderazgo-cambio-organizacional/>
5. Aznarán G. (2005) *Globalización, competencia y cooperación*. Lima Perú: Ediciones todo impreso S.A.C.