

TRABAJO DE GRADO
Opción Seminario-Diplomado.

Inteligencia Emocional como Componente Fundamental en las Organizaciones

Edwin Jahir Hernández Chona

Nombre del Tutor del trabajo de grado:

Mateo López Betancourt

Opción de Trabajo de grado:

Seminario-Diplomado

Corporación Universitaria Remington

Facultad de Ciencias Empresariales

Administración de empresas

San José de Cúcuta

2026

Contenido

	pág.
Resumen	4
1. Pregunta orientadora de la búsqueda	5
2. Metodología de búsqueda de la información	6
3. Sustentación teórica de la pregunta	8
3.1 Inteligencia emocional	8
3.2 Liderazgo organizacional	9
3.3 La inteligencia emocional y liderazgo organizacional	9
3.4 Dimensiones de la inteligencia emocional aplicadas al liderazgo organizacional	11
4. Discusión	17
5. Conclusiones	18
Referencias bibliográficas	

Lista de Tablas

	pág.
Tabla 1. Dimensiones de la inteligencia emocional y su aporte de ideas al liderazgo organizacional	13
Tabla 2. Vinculación entre la inteligencia emocional y el liderazgo organizacional	15

Resumen

La inteligencia emocional ha alcanzado importancia dentro de las organizaciones, esto se debe a que la relación con la forma en que los líderes maneja sus emociones, plantean relaciones interpersonales y encaminan a sus equipos a cumplir sus objetivos. El presente trabajo trata la inteligencia emocional como componente estratégico para el mejoramiento del liderazgo organizacional, a través de una revisión bibliográfica académica correspondiente a la temática. Se revisaron conceptos fundamentales sobre la inteligencia emocional y el liderazgo, así mismo las dimensiones de la inteligencia emocional: motivación, autoconciencia, autorregulación y habilidades sociales. La revisión permitió detectar que estas competencias cuentan con una relación y aspectos importantes entre el liderazgo, la comunicación, la resolución de los conflictos, la motivación, el clima organizacional y el trabajo en equipo. Los documentos consultados concuerdan en indicar que todo líder que desarrolle correctamente sus competencias emocionales dispone de excelentes herramientas para interpretar las necesidades de sus colaboradores, manejar situaciones de presión y promover relaciones laborales positivas. Así mismo, se reconoce que las dificultades en estas competencias pueden perjudicar el liderazgo, la comunicación y el funcionamiento dentro de las organizaciones. En este sentido, la inteligencia emocional puede tomarse en cuenta como uno de los elementos estratégicos que enriquece las capacidades administrativas y técnicas de todo líder, aportando a una dirección mas efectiva de las personas y de los equipos de trabajo.

Palabras claves: Comunicación; Inteligencia Emocional; Clima Organizacional; Motivación; Liderazgo Organizacional.

1. Pregunta orientadora de la búsqueda

La inteligencia emocional se ha ido consolidando como una de las competencias más relevantes para el ejercicio del liderazgo en las empresas. En los últimos años varias investigaciones han llegado a demostrar las capacidades de comprender, gestionar y reconocer diferentes emociones propias y demás, ya contribuyen de forma positiva en aspectos importantes como lo es la comunicación, la resolución de conflictos y las diferentes formas de toma de decisiones en ambientes laborales favorables. Todos estos elementos han transformado la inteligencia emocional en uno de los componentes estratégicos principales para lograr objetivos en las organizaciones. Esta afirmación se ve reflejada en los artículos científicos, revisiones bibliográficas, y tesis para el desarrollo de este trabajo.

De igual manera, en la literatura académica se revisó que toda organización debe tener líderes capaces de incorporar los conocimientos técnicos e integrales en competencias emocionales principalmente con una adaptación al cambio, reforzar las relaciones interpersonales y el compromiso con todos sus colaboradores. Varios de los estudios y las investigaciones coinciden que el desarrollo de la inteligencia emocional ayuda a fortalecer el liderazgo en las empresas. Desde otro punto de vista, mejora la interacción entre los líderes y todo el equipo de trabajo ya da un impulso a un clima organizacional positivo y la facilidad de cumplimiento en la meta de todas las empresas. Esto, de va de acuerdo con lo expuesto por García (2020) quien señala que la inteligencia emocional se ha tomado impulso como un tema central en la gestión organizacional, de manera especial en el liderazgo y comunicación.

Con base en la revisión y las consultas de la literatura académica y científica. Este trabajo busca responder la siguiente pregunta: ¿Cómo contribuye la inteligencia emocional en el refuerzo del liderazgo organizacional?

2. Metodología de búsqueda de la información

Para el desarrollo de este trabajo se realizó una revisión de la literatura académica asociada con la inteligencia emocional y su impacto en el liderazgo organizacional. La búsqueda está encaminada en los documentos académicos que abordan de manera directa la relación entre dos parámetros y sus resultados en el contexto de las empresas.

Las fuentes de consulta que se seleccionaron, fueron quince documentos entre tesis, artículos científicos y trabajos universitarios de distintas instituciones. Esta selección se realizó teniendo en cuenta la relevancia de cada uno de los documentos con el tema que se propuso sobre el liderazgo y la inteligencia emocional, así como toda la ayuda en lo conceptual y los resultados que permitieron responder la pregunta orientada.

Los documentos que seleccione fueron revisados para lograr identificar conceptos, principales hallazgos y aportes teóricos específicamente con la inteligencia emocional y el liderazgo en las empresas. Entre los aspectos más frecuentes se destacó la resolución de los conflictos, el fortalecimiento de las relaciones interpersonales, la motivación y las diferentes tomas de decisiones. Estos elementos mencionados se relacionan con el papel que juega la inteligencia emocional en conjunto con el liderazgo.

De la misma manera, se tuvo en cuenta la revisión de bibliografías y estudios de documentos que me llevo a verificar varias perspectivas sobre este tema. Uno de estos documentos, por ejemplo, analiza una manera precisa las relaciones entre la inteligencia emocional, la comunicación, el rendimiento laboral y el liderazgo por medio de revisiones bibliográficas e investigaciones con un análisis crítico.

Para finalizar, la información que se obtuvo de los ocho documentos fue muy bien organizada y comprobada para lograr identificar cuáles son los principales aportes que hace la literatura y así poder construir una relación entre el fortalecimiento del liderazgo y la inteligencia emocional. De esta manera y mediante la revisión documental se integró una base para lograr el desarrollo de la sustentación teórica y llegar a la respuesta de la pregunta planteada.

3. Sustentación teórica de la pregunta

3.1 Inteligencia emocional

La inteligencia emocional se une con la capacidad de reconocer, gestionar las emociones propias y comprender a otras personas. En el entorno laboral esta aptitud logra importancia porque impacta el modo en que las personas asumen distintas situaciones, crean relaciones interpersonales y dan respuesta ante la demanda del entorno laboral.

Desde el enfoque punto de vista de Salovey y Mayer (1997), la inteligencia emocional, entiende la aptitud que están relacionadas con la valoración, la percepción y la expresión de las emociones, así como su normativa para favorecer el Pensamiento y el progreso personal. Este enfoque permite conocer la inteligencia emocional como un grupo de habilidades que actúan en el método que las personas utilizan y procesan la información emocional.

Por su parte, Goleman (1996) desde su punto de vista propone una perspectiva enfocada al ámbito laboral y reconoce cinco aspectos principales de la inteligencia emocional: autoconciencia, empatía, habilidades sociales, autorregulación y motivación. Estos aspectos permiten plantear tanto la gestión de las emociones propias como la relación con otras personas.

En consecuencia, la inteligencia emocional, representa una base para entender el comportamiento de las personas en las organizaciones. Su importancia en el siguiente trabajo consiste en que estas habilidades pueden mezclarse posteriormente con la manera en que los líderes indican a sus equipos y enfrentan las diferentes circunstancias que se muestran en el entorno laboral. En efecto, Aguilar (2015) concluye en su estudio que la Inteligencia Emocional es esencial para el éxito gerencial y la competitividad empresarial.

3.2 Liderazgo organizacional

El liderazgo organizacional puede interpretarse como la capacidad de dirigir e intervenir en los integrantes de un equipo para lograr sus objetivos comunes. Su estudio a dado espacio a diferentes estilos y panorama, entre ellos está el liderazgo autocrático, laissez-faire y democrático, los cuales simbolizan diferencias en cuanto al nivel de colaboración y la manera en que el líder practica su autoridad sobre el grupo.

Dentro del desarrollo de las teorías del liderazgo transformacional, el cual logra especial importancia para entender la capacidad de los líderes e impulsar cambios dentro de las organizaciones y equipos. Este enfoque muestra al líder como una persona capaz de motivar, inspirar y estimular a sus admiradores para atraer intereses únicos y dirigir sus esfuerzos hacia objetivos comunes.

La literatura revisada enlaza el liderazgo transformacional con componentes como la inspiración, la estimulación intelectual y el carisma. Bass (1990), tomado en los documentos consultados, propone que este tipo de liderazgo se presenta cuando el líder logra transportar a sus seguidores más allá de sus agradecimientos mediante estos elementos.

Esta perspectiva surge ser pertinente para este trabajo ya que permite entender que el liderazgo no se restringe a la dirección de los compromisos. También comprometer a las personas, producir motivación y dirigir los esfuerzos hacia metas compartidas. En este punto se instaure un enlace con la inteligencia emocional, ya que el ejercicio del liderazgo pide capacidades vinculadas con la interacción y los tramites de las relaciones humanas.

3.3 La inteligencia emocional y liderazgo organizacional

En el liderazgo organizacional, los líderes con alta inteligencia emocional pueden generar grandes resultados, bien sea motivando a su equipo, manejando conflictos de manera

constructiva, “creando un ambiente positivo” (Salguero y García, 2024, p.48) fomentando así una mayor productividad y cohesión en los equipos.

Así mismo, la Inteligencia emocional constituye una forma de inteligencia social que involucra la habilidad de supervisar y comprender las emociones propias y las de otros (Bender, 2013) regulando las emociones, lo cual es clave en cualquier contexto organizacional.

La relación entre el liderazgo organizacional y la inteligencia emocional establece el eje central de la actual revisión. Los documentos consultados permiten reconocer que la práctica del liderazgo no necesita únicamente de los conocimientos técnicos y administrativos, sino También la amplitud que permite al líder vincular adecuadamente con los miembros de la organización.

García (2020), en su búsqueda sobre la inteligencia emocional, liderazgo eficaz y comunicación organizacional, propone el vínculo entre las prácticas del liderazgo y las competencias emocionales. Su trabajo permite investigar que el desarrollo de estos enfrentamientos puede contribuir a una dirección más efectiva de los equipos y de los vínculos que se crean dentro de las organizaciones.

Uno de los principales ámbitos en los que se expone este informe es la comunicación. La amplitud del líder para investigar y gestionar sus propias emociones puede ayudar a obtener respuestas más adecuadas frente a diferentes cargo laborales. A su vez, la percepción de las emociones de sus colaboradores puede permitir la interacción y cooperar a relaciones laborales efectivas.

La empatía crea otro elemento importante. Los resultados de la indagación de Salguero y García (2024) reconoce esta competencia muy importante en el liderazgo y el sector de los servicios, ya que nos permite entender y responder a las necesidades de los colaboradores y los clientes, ayudando a la unión de los equipos.

De igual manera, las habilidades sociales se vinculan con la construcción de relaciones, la comunicación, la resolución de los conflictos y la negociación. Los documentos revisados indican que los líderes que aumentan estas capacidades pueden ayudar en los ambientes de trabajo más colaborativos y reforzar aspectos como la confianza y el trabajo en equipo.

La relación también puede estudiar la gestión de los equipos y la motivación. El estudio realizado por Salguero y García (2024) indican que los cinco aspectos de la inteligencia emocional están interrelacionados y pueden cooperar a una gestión más eficiente de los equipos y a la felicidad organizacional.

En este sentido, la inteligencia emocional puede estudiar un elemento estratégico del liderazgo organizacional, ya que complementa el espacio técnico y administrativo del líder. Su aporte se encuentra en la probabilidad de ejecutar adecuadamente las relaciones humanas, asumir situaciones difíciles, ayudar a la comunicación y dirigir los esfuerzos del equipo hacia metas comunes.

3.4 Dimensiones de la inteligencia emocional aplicadas al liderazgo organizacional

El estudio de la inteligencia emocional y el liderazgo, puede interpretarse a parte de cinco dimensiones fundamentales: la autorregulación, la empatía, la motivación, la autoconciencia y habilidades sociales. Estas características no funcionan de manera independiente, sino que encuentran relaciones y se integran en la aplicación del liderazgo.

La autoconciencia ayuda al líder a descubrir sus propias emociones e interpretar la manera en que estas pueden impactar en sus decisiones y comportamientos. La autorregulación, hace posible el manejo de las respuestas emocionales, principalmente en situaciones de exigencia o conflicto.

La motivación dirige los esfuerzos y favorece la obligación hacia el cumplimiento de sus objetivos y beneficia el compromiso con las responsabilidades adquiridas. La empatía permite entender las necesidades y sentimientos de los colaboradores, mientras que las habilidades sociales permiten la negociación, el trabajo colaborativo, la comunicación y la resolución de conflictos.

La vinculación entre estos aspectos es fundamental para el liderazgo. La revisión realizada en el sector de los servicios indica que la autoconciencia puede promover la autorregulación y que estas dos competencias aportan al desarrollo de capacidades sociales y empáticas.

Por lo anterior, el avance conjunto de estos aspectos proporciona al líder recursos para entender mejor las situaciones que asume, responde de manera correcta y determina relaciones productivas con sus colaboradores. Desde este enfoque, la inteligencia emocional simboliza un respaldo para el ejercicio de un liderazgo más eficiente. Por el contrario, la ausencia de la Inteligencia emocional en el liderazgo limita el desempeño organizacional, afectando negativamente la comunicación, el rendimiento laboral y un adecuado liderazgo, concluyen Rodríguez y Cristancho (2021).

Tabla 1.

Dimensiones de la inteligencia emocional y su aporte de ideas al liderazgo organizacional

Dimensión	Aporte al liderazgo organizacional
Autoconciencia	Facilita a los líderes reconocer sus emociones y captar como pueden afectar en las decisiones y sus comportamientos.
Autorregulación	Permite el manejo de las emociones y las motivaciones, principalmente ante escenarios complicados, ayudando a tomar unas decisiones más equilibradas.
Motivación	Guía al líder hacia la realización de las metas y le permite expresar su motivación y compromiso a su equipo.
Empatía	Facilita comprender las demandas y las emociones de los colaboradores, impulsando la confianza y mejorando el entorno laboral.
Habilidades sociales	Favorecen la comunicación, la creación de las relaciones, las decisiones de los conflictos, el trabajo colaborativo y la negociación.

La tabla anterior permite comprender algunas dimensiones de la inteligencia emocional. De acuerdo con Villa (2013), estas dimensiones vienen a ser pilares de liderazgo organizacional. Ahora bien, viéndolas como un conjunto articulado de competencias, estas influyen directamente en la manera en que se ejerce el liderazgo dentro de las organizaciones, pues para liderar se requiere la combinación de las habilidades sociales, empatía, motivación, autorregulación y autoconciencia. Desde esta perspectiva, no se trata únicamente de reconocer las propias emociones, sino de utilizarlas de manera consciente para orientar las decisiones dentro de las organizaciones, para controlar las relaciones interpersonales y la conducción de los equipos de trabajo. Es así que, se viene a fortalecer un aspecto importante de un líder, la autoconciencia, esta constituye el punto de partida ya que permite al líder identificar lo que siente y reconocer cómo

sus estados emocionales pueden incidir en sus decisiones y comportamientos. En este sentido, Salovey y Mayer (1997) sostienen que la percepción, valoración y comprensión de las emociones forman parte de las capacidades que permiten procesar la información emocional. En el ámbito administrativo, esta capacidad resulta relevante porque favorece una pausa reflexiva antes de responder ante situaciones que pueden generar tensión o incertidumbre.

Lo anterior no significa que la inteligencia emocional sustituya los conocimientos técnicos, profesionales o administrativos. Su aporte consiste en complementar esas capacidades y facilitar su aplicación en escenarios donde intervienen personas, intereses diversos, presión y situaciones cambiantes.

Desde esta perspectiva, el valor estratégico de la inteligencia emocional se encuentra en la posibilidad de establecer un puente entre la capacidad individual del líder y la construcción colectiva de resultados dentro de una organización. Por ejemplo, un administrador puede poseer conocimientos sólidos sobre procesos y recursos, pero la forma en que comunica sus decisiones gestiona los conflictos y relaciona sus objetivos con las necesidades del equipo, puede marcar una diferencia significativa en la ejecución, cuando domina sus emociones y aplica estas dimensiones en sus relaciones laborales.

A este proceso que se describe anteriormente se le identifica como liderazgo transformacional, pues favorece al progreso de competencias emocionales relevantes para la dirección de equipos y las interrelaciones organizacionales (Korakis & Poulaki, 2025)

Tabla 2*Vinculación entre la inteligencia emocional y el liderazgo organizacional*

Aspecto del liderazgo	Apoyo de la inteligencia emocional
Comunicación	Ayuda a una comunicación más eficiente y la interacción entre personas adecuadas internas en el equipo Datos
Manejo de conflictos	Colabora al líder a coordinar sus emociones y resolver conflictos de forma correcta.
Motivación	Hace posible que el líder oriente y motive a sus colaboradores en logro de sus metas.
Trabajo en equipo	Genera confianza, la integración y la colaboración entre los miembros del equipo.
Clima organizacional	Puede ayudar a crear espacios laborales positivos, favorables y de trabajo en equipo para su desarrollo.

Al revisar la Inteligencia Emocional y el liderazgo organizacional, es consiguió que Dimitriadis y Psychogios (2023) señalan la inteligencia emocional ayuda en las prácticas del liderazgo, logrando incluso resiliencia frente a los cambios organizacionales. Por su parte, contar con un personal capacitado en habilidades emocionales es una prioridad para las organizaciones de grandes dimensiones (Sarmiento, 2021, p.13) pues esto mejora la eficiencia organizacional. Además, se tiene que la inteligencia emocional fortalece el ejercicio y los resultados favorables en el liderazgo. (Coronado Maldonado y Benitez Marquez, 2023). Todo esto se logra al relacionar la inteligencia artificial con el liderazgo.

En este sentido, la relación de la inteligencia emocional con el liderazgo transformacional también resulta significativa. Desde la propuesta de Bass (1990), dirigir no consiste únicamente en asignar tareas o ejercer control, sino también en inspirar y movilizar a las personas hacia objetivos compartidos. Es así que, la inteligencia emocional puede contribuir a ese propósito al

proporcionar herramientas para comprender las dinámicas humanas que acompañan la consecución de las metas institucionales.

Al analizar las tablas 1 y 2, se tiene que si bien la inteligencia emocional apoya algunos factores que se manejan en el liderazgo, no obstante, asumir una postura académicamente equilibrada exige reconocer los límites del concepto. La inteligencia emocional no debe presentarse como una respuesta suficiente frente a todos los problemas de una organización. Las competencias individuales pueden verse condicionadas por factores como las estructuras administrativas, los estilos de dirección, los canales de comunicación, las condiciones laborales, la disponibilidad de recursos y la claridad de los objetivos institucionales.

Incluso un líder con un adecuado desarrollo emocional puede encontrar dificultades cuando trabaja dentro de sistemas organizacionales que sean poco flexibles o cuando existen problemas estructurales que no dependen exclusivamente de su comportamiento. Es por esta razón que, sería reduccionista atribuir los resultados organizacionales únicamente a las capacidades emocionales de quienes ocupan posiciones de liderazgo.

Como análisis concreto, se puede entender que la inteligencia emocional es un componente necesario y estratégico en las organizaciones, pero no suficiente. Su mayor utilidad se alcanza cuando se integra con conocimientos administrativos, competencias técnicas, comunicación organizacional y condiciones institucionales que permitan ponerlas en práctica en el contexto.

4. Discusión

De acuerdo con los resultados de Santa, Moros, Morante, Rodríguez y Scavarda (2023) la inteligencia emocional tiene un impacto fuerte y positivo en referencia a la eficacia operacional dentro de las organizaciones, en especial cuando viene a mediar el comportamiento de ciudadanía organizacional, esto coincide con otros autores señalados en el presente estudio, y con Dimitriadis y Psychogios (2023) quienes indicaron que cuando la inteligencia emocional se aplica en las prácticas del liderazgo, las empresas no solo logran resiliencia frente a los cambios, sino que fomentan la innovación, gestionan mejor a las personas y los procesos organizacionales.

Así mismo, Coronado Maldonado y Benitez Marquez (2023) indican que la inteligencia emocional está relacionada con el ejercicio y resultados favorables en el liderazgo. No obstante, si bien, la inteligencia emocional es un componente esencial en las organizaciones, no es suficiente, pues de acuerdo con Bass (1990) dirigir o liderar, también involucra asignación de funciones, tareas y ejercer control, así como inspirar y movilizar personas hacia objetivos comunes de la organización.

Por tanto, desde un punto de vista estratégico se puede entender que la inteligencia emocional apoya las capacidades individuales del líder, el cual impacta con el ejercicio de esta en los resultados colectivos de una organización.

5. Conclusiones

La revisión bibliografía desarrollada permite determinar que la inteligencia emocional representa un elemento relevante para el desarrollo del liderazgo organizacional, ya que su relación con la forma en que todos los líderes dirigen sus principales emociones, entiendan a sus colaboradores y asuman las diferentes situaciones que se vean reflejadas en el entorno laboral. En los documentos revisados se evidencia un señalamiento sobre la importancia de profundizar estas competencias para ayudar a una gestión más eficiente entre los equipos.

Así mismo, se reconoce que los aspectos de la inteligencia emocional como lo son: la autorregulación, empatía, motivación, autoconciencia y las diferentes habilidades sociales. No funcionan de manera separada, si no que se perfeccionan en la práctica del liderazgo. El crecimiento de estas habilidades mejora la comunicación, la resolución de los conflictos, la participación y la conformación de excelentes ambientes laborales.

La revisión también permitió entender que hay una relación entre la inteligencia emocional y creación de aspectos en el funcionamiento organizacional. Los análisis que se consultaron indican que cuando se hace un adecuado desarrollo de las habilidades emocionales, beneficia el trabajo en equipo, la motivación, y el clima laboral. La carencia de estas cualidades puede producir dificultades en el liderazgo, el desempeño laboral y la comunicación.

En este sentido, la inteligencia emocional se considera un factor estratégico para el liderazgo organizacional, no como reemplazo de los conocimientos administrativos y técnicos, sino como una habilidad que se complementa. Su integración en los procesos de preparación y crecimiento de los líderes puede participar en el fortalecimiento y las capacidades para lograr el liderazgo en equipos y así mismo afrontar los diferentes cambios y gestionar correctamente las relaciones humanas dentro de las organizaciones.

Finalmente, la revisión realizada da respuesta a la pregunta orientadora indicando que la inteligencia emocional mejora el liderazgo organizacional, sobre todo mediante el avance de competencias que ayudan al líder comprender y controlar sus emociones, vincularse de manera eficiente con sus colaboradores y guiar al equipo a resultados esperados. Es por eso, que su aplicación se constituye en una herramienta importante para impulsar un liderazgo efectivo, así como beneficiar las dinámicas organizacionales productivas y favorables para los resultados de la organización.

Referencias bibliográficas

- Aguilar, L. (2015). *La inteligencia emocional: un camino al éxito laboral en la alta gerencia*. Tesis de grado, Bogotá, Universidad Militar Nueva Granada.
- Amadei, R. (2022). La inteligencia emocional: herramienta para el abordaje gerencial de conflictos organizacionales. *Revista Gestión y Desarrollo Libre*, 7(14), 1-25.
https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/gestion_libre/article/view/9375/9977
- Bass, B. (1990). Del liderazgo transaccional al transformacional: aprender a compartir la visión. *Organizational Dynamics*, 19-31.
- Bender, B. (2013). *Inteligencia emocional en las organizaciones: Aplicaciones en empresas de la Argentina*. Tesis de grado, Buenos Aires, Universidad de San Andrés.
<https://dspaceapi.live.udesa.edu.ar/server/api/core/bitstreams/c0654fd8-abae-46e9-a669-1991d2e1ae46/content>
- Coronado-Maldonado, I., & Benítez-Márquez, M. D. M. (2023). Emotional intelligence, leadership, and work teams. *Heliyon*, 9(10), e20356.
<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e20356>
- Dimitriadis, N. y Psychogios, A. (2023). *Emotional intelligence and leadership in contemporary organizations: synergy for resilience and innovation*. Routledge.
- García, R. (2020). *La inteligencia emocional fuente del fortalecimiento de la comunicación organizacional y el liderazgo eficaz en las organizaciones multinacionales ubicadas en el complejo empresarial de Costa del Este en Ciudad de Panamá, Panamá*. Tesis de grado, Bogotá, Universidad EAN.
<https://repository.universidadean.edu.co/server/api/core/items/85dcd98c-d1c4-4457-8d3f-d9ddd2a41a7d>

- Goleman, D. (1996). *La inteligencia emocional*. Editorial Kairós.
- Korakis, G., & Poulaki, I. (2025). A systematic literature review on the relationship between emotional intelligence and transformational leadership—A critical approach. *Businesses*, 5(1), Article 4. <https://doi.org/10.3390/businesses5010004>
- Rodríguez, M. y Cristancho, A. (s.f.). *Inteligencia emocional en el entorno organizacional: liderazgo, comunicación y rendimiento laboral*.
<https://digitk.areandina.edu.co/server/api/core/bitstreams/986ed9d0-edb8-402d-b85f-0ad0bea01d79/content>
- Salguero, N. y García, C. (2024). Inteligencia emocional y liderazgo en las organizaciones. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 5(6), 44-53.
<https://revistalatam.redilat.org/index.php/lt/article/view/inteligencia-emocional-liderazgo-organizaciones/4972>
- Salovey, P. y Mayer, J. D. (1997). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), 185-211.
- Santa, R., Moros, A., Morante, D., Rodríguez, D. y Scavarda, A. (2023). The impact of emotional intelligence on operational effectiveness: The mediating role of organizational citizenship behavior and leadership. *PLOS ONE*, 18(8), e0284752.
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0284752>
- Sarmiento, A. (2021). *La inteligencia emocional y su influencia en el liderazgo*. Tesis de grado, Villavicencio, Universidad Cooperativa de Colombia.
<https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/8e0204a4-7bf8-45ee-98b9-f16489ff46f9/content>

Villa, M. (2013). La inteligencia emocional aplicada en las organizaciones. *Revista Questionar*, 1(1), 83-91. <https://repository.uamerica.edu.co/server/api/core/bitstreams/db32bc2b-6ebb-4ec6-a7c4-ee1f65298223/content>