



“El impacto de la inteligencia emocional en el liderazgo efectivo: un análisis en contextos organizacionales modernos 2025”

Corporación Universitaria Remington.
Administración de negocios internacionales
Seminario “Habilidades para el desarrollo del liderazgo en personas y equipos “

Autor: Juan Sebastián Loaiza Rivas
Investigación sobre Liderazgo e inteligencia emocional en personas y equipos
2025

Dedicatoria

Dedico esta investigación en primer lugar a Dios por darme la disposición de adquirir el conocimiento que necesito para ser un profesional de excelencia y un buen líder. A mi familia por acompañarme en el camino para alcanzar mis metas, a mis mentores por llenarme de herramientas para ser un profesional eficiente, excelente, honesto y responsable, a mis compañeros por acompañarme en esta meta, mil gracias.

Tabla de Contenidos

	Pág.
Resumen.....	4
Palabras claves.....	5
Introducción, Marco teórico o de referencia.....	6
Titulo 1 Historia y evolución del liderazgo.....	8
Titulo 2 Teorías modernas del liderazgo.....	9
Titulo 3 Fundamentos de la inteligencia emocional.....	11
Titulo 4 Importancia de la inteligencia emocional del liderazgo.....	13
Metodología.....	15
Planteamiento del problema y justificación.....	16
Sustentación teórica.....	18
Conclusiones.....	20
Referencias.....	21

Resumen

La inteligencia emocional (IE) se ha consolidado como una competencia esencial para el liderazgo efectivo en entornos organizacionales contemporáneos, caracterizados por la diversidad, la digitalización, la volatilidad y el dinamismo constante. En este contexto, los líderes ya no se definen únicamente por sus conocimientos técnicos o capacidad de gestión, sino por su habilidad para comprender, regular e influir positivamente en las emociones propias y ajenas. Este trabajo presenta un análisis integral del impacto de la inteligencia emocional en el ejercicio del liderazgo, basándose en investigaciones académicas recientes que destacan su relevancia en múltiples dimensiones organizacionales.

En primer lugar, se explora cómo la IE incide directamente en la gestión de equipos, facilitando la construcción de relaciones basadas en la confianza, la empatía y la comunicación asertiva. Líderes emocionalmente inteligentes logran motivar con sensibilidad, escuchar activamente y fomentar ambientes de trabajo saludables. Asimismo, se examina el papel de la IE en la toma de decisiones estratégicas, especialmente en contextos de presión, donde la autorregulación emocional permite actuar con claridad y ética.

El documento también analiza la resolución de conflictos como un área crítica donde la IE resulta determinante. A través de la empatía, el reconocimiento de emociones y la negociación emocional, los líderes pueden transformar tensiones en oportunidades de crecimiento grupal.

Además, se aborda la influencia de la IE en el clima organizacional, mostrando que una cultura emocionalmente consciente favorece el compromiso, la productividad y la retención del talento.

Para sustentar estas afirmaciones, se revisan teorías modernas del liderazgo, como el liderazgo transformacional, el liderazgo adaptativo y el modelo de competencias emocionales propuesto por Goleman. También se incluyen fundamentos clave de la IE y evidencias empíricas actualizadas que demuestran su incidencia positiva en el rendimiento organizacional.

En conjunto, este trabajo posiciona la inteligencia emocional como un pilar indispensable para liderar con humanidad, adaptabilidad y visión estratégica, resaltando su valor no solo como competencia profesional, sino como expresión profunda de liderazgo consciente y transformador.

Palabras claves

Inteligencia emocional, liderazgo transformacional, gestión emocional, clima organizacional, liderazgo adaptativo.

Introducción y marco teórico

En el siglo XXI, liderar implica mucho más que dirigir procesos, asignar tareas o alcanzar metas estratégicas. El liderazgo contemporáneo demanda una capacidad profunda para conectar con las personas, comprender sus emociones, motivaciones y necesidades, y construir relaciones genuinas basadas en la confianza, el respeto y la empatía. En un entorno globalizado, digitalizado y emocionalmente complejo, el componente humano del liderazgo ha cobrado mayor relevancia que nunca.

La inteligencia emocional (IE) se ha convertido en el corazón del liderazgo moderno, al ofrecer herramientas que permiten a los líderes gestionar sus propias emociones y las de sus equipos con sensibilidad, equilibrio y autenticidad. Esta competencia emocional no solo mejora el rendimiento individual, sino que transforma la dinámica de los grupos, facilitando la creación de entornos laborales saludables, inclusivos y motivadores. Como señalan Salguero Barba y García Salguero (2024), los líderes que desarrollan habilidades emocionales poseen mayor capacidad para enfrentar desafíos complejos con resiliencia, adaptarse a los cambios con flexibilidad y promover culturas organizacionales más humanas y sostenibles.

En este sentido, liderar hoy requiere comprender que las personas no trabajan únicamente con sus conocimientos y habilidades técnicas, sino también con sus emociones, valores, expectativas y vínculos sociales. La IE ofrece un marco conceptual y práctico para integrar estas dimensiones en el ejercicio del liderazgo, posibilitando una gestión más ética, consciente y

transformadora.

Este trabajo analiza cómo la IE redefine el liderazgo efectivo en contextos organizacionales actuales, mediante una revisión teórica y empírica de modelos contemporáneos como el liderazgo transformacional, el liderazgo adaptativo y las competencias emocionales propuestas por Goleman. Asimismo, se examinan estudios recientes que demuestran cómo la IE incide directamente en la toma de decisiones, la resolución de conflictos, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. En conjunto, la investigación evidencia que liderar con inteligencia emocional no solo es una necesidad en los tiempos actuales, sino también una oportunidad para generar un impacto positivo en las personas y en las organizaciones.

Historia y evolución del liderazgo

El concepto de liderazgo ha recorrido un camino extenso y profundo a lo largo de la historia, pasando de modelos autoritarios centrados en el control jerárquico y la obediencia, hacia enfoques más humanos, colaborativos y emocionalmente conscientes. En sus orígenes, el líder era visto como una figura fuerte, casi impenetrable, cuyo poder residía en la imposición de normas y la autoridad formal. No se contemplaba la dimensión emocional ni el impacto afectivo que sus acciones pudieran generar en sus seguidores.

Sin embargo, las transformaciones sociales, culturales y organizacionales ocurridas en las últimas décadas han revelado que la gestión efectiva de personas no puede reducirse a la simple administración de tareas. En contextos multiculturales, digitales y emocionalmente exigentes como los que definen el siglo XXI, se ha vuelto indispensable comprender que liderar es también cuidar, escuchar, inspirar y conectar.

Antúnez Sánchez (2025) plantea que los líderes actuales deben desarrollar una competencia emocional integral para generar entornos colaborativos y saludables. Esta afirmación se fundamenta en la creciente evidencia de que la inteligencia emocional (IE) permite al líder comprender y gestionar tanto sus propias emociones como las de los demás, lo que se traduce en mejores relaciones interpersonales, mayor compromiso grupal y una capacidad real para influir de manera ética y efectiva.

Por ejemplo, Niño-Gómez, Idrovo-Carlier y Sandoval-Reyes (2025) demostraron que los líderes con alta IE fomentan climas laborales positivos, mejoran la motivación y elevan la percepción de justicia organizacional entre los colaboradores. Esta evolución también ha llevado

al reconocimiento de que las emociones son fuerzas movilizadoras dentro de los equipos, y que un liderazgo emocionalmente competente es capaz de transformar tensiones en oportunidades, errores en aprendizajes y momentos de incertidumbre en espacios para el crecimiento compartido.

El liderazgo moderno, por tanto, no solo dirige procesos también los abraza con humanidad. El líder ya no se ubica por encima de sus equipos, sino junto a ellos, siendo guía, facilitador y modelo de integridad emocional. Esta transición representa un avance no solo conceptual, sino humano, hacia organizaciones más empáticas, inclusivas y preparadas para afrontar los desafíos del presente y del futuro.

Teorías modernas del liderazgo

Las teorías contemporáneas sobre liderazgo coinciden en que la inteligencia emocional (IE) no es un atributo complementario, sino un pilar central en la construcción de liderazgos efectivos, adaptativos y transformadores. La evolución conceptual del liderazgo ha llevado a modelos donde la capacidad emocional del líder es clave para generar entornos colaborativos, gestionar el cambio y cultivar relaciones humanas significativas. A continuación, se presentan tres enfoques teóricos relevantes que destacan el papel de la IE en el liderazgo actual.

El liderazgo transformacional según Niño-Gómez, Idrovo-Carlier y Sandoval-Reyes (2025) evidencian que existe una relación directa y significativa entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional. Este estilo se caracteriza por la capacidad del líder de inspirar, motivar y elevar la conciencia colectiva del equipo hacia metas compartidas, más allá del interés individual. La IE actúa como motor de esta transformación, permitiendo al líder comprender las emociones de sus colaboradores, generar un sentido de propósito común y promover culturas laborales basadas en el reconocimiento y la motivación intrínseca.

El liderazgo transformacional con alto componente emocional no solo mejora indicadores como la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, sino que también dignifica la experiencia humana dentro de las organizaciones. El líder deja de ser un supervisor para convertirse en un mentor emocional, capaz de elevar tanto el desempeño como la autoestima del grupo.

Por otra parte, se habla también del liderazgo adaptativo, desarrollado por Heifetz, Grashow y Linsky (2009), plantea que los líderes deben ajustar sus estilos y enfoques según el entorno emocional del equipo. En contextos de incertidumbre, cambio constante o conflicto, la IE se vuelve fundamental para interpretar las señales emocionales del grupo, identificar tensiones ocultas y responder con empatía y flexibilidad. Este enfoque reconoce que no existen recetas únicas para liderar; cada equipo tiene dinámicas emocionales particulares. Un líder adaptativo emocionalmente inteligente sabe cuándo contener, cuándo desafiar y cuándo acompañar, convirtiéndose en un facilitador del aprendizaje y del crecimiento en medio de la complejidad.

El modelo de competencias emocionales de Goleman et al. (2018) proponen cinco competencias básicas que configuran el liderazgo emocional efectivo: autoconciencia, autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales. Estas competencias no solo mejoran la capacidad individual del líder para gestionar sus propias emociones, sino que optimizan su relación con el entorno, facilitando la toma de decisiones éticas, el fortalecimiento de vínculos interpersonales y la generación de climas laborales saludables. Este modelo humaniza la figura del líder, mostrándolo no como alguien inmune a los sentimientos, sino como alguien que los entiende y los canaliza con sabiduría.

El líder con IE no busca controlar a los demás, sino crear espacios de confianza donde las emociones se reconocen como herramientas de desarrollo personal y organizacional.

Las teorías modernas demuestran que el liderazgo efectivo no depende exclusivamente de la autoridad ni del conocimiento técnico. La inteligencia emocional emerge como el elemento que da sentido, profundidad y humanidad al liderazgo, transformando la forma en que los líderes inspiran, dirigen y acompañan a sus equipos. Integrar estos enfoques en la formación de líderes no solo eleva la eficacia operativa, sino que promueve una cultura organizacional más ética, inclusiva y emocionalmente consciente.

Fundamentos de la inteligencia emocional

La inteligencia emocional (IE) es un constructo fundamental para la comprensión del comportamiento humano en contextos sociales, especialmente en el ámbito del liderazgo. Se refiere a la capacidad de percibir, comprender, regular y expresar emociones de manera efectiva,

tanto en uno mismo como en los demás. Goleman et al. (2023) señalan que estas habilidades constituyen una fuente clave para ejercer el liderazgo con sensibilidad, adaptabilidad y eficacia.

La autoconciencia que es la capacidad de reconocer y comprender las emociones propias, así como el impacto que estas tienen en nuestras acciones y decisiones. Según Goleman et al. (2023), desarrollar esta habilidad permite al líder actuar con coherencia, autenticidad y sentido ético. Desde una perspectiva humanizada, ser autoconsciente implica saber cuándo la emoción guía nuestro comportamiento y aprender a responder desde la reflexión, no desde la reacción. Líderes autoconcientes inspiran confianza porque muestran vulnerabilidad, honestidad y conexión emocional con su entorno. La autorregulación, que según Schutte et al. (2001) es la capacidad de controlar impulsos emocionales, evitar reacciones impulsivas y mantener la calma en situaciones de alta presión.

Esta competencia permite manejar conflictos de forma constructiva y mantener relaciones laborales saludables. En el liderazgo, la autorregulación ofrece una pausa necesaria entre emoción y acción, permitiendo actuar con sabiduría en momentos de tensión. Autorregularse es también cuidar el vínculo con los otros y evitar dañar por no saber esperar. La motivación emocional, según Boyatzis (2006), es el impulso interno que orienta a las personas hacia metas significativas y sostenidas. Esta fuerza interna no solo se alimenta del deseo de lograr, sino también del propósito y la convicción. Un líder motivado no solo persigue resultados, sino que contagia entusiasmo, visión y esperanza.

La motivación significa conectarse con lo que verdaderamente importa, reconocer el valor del esfuerzo y saber inspirar desde la autenticidad. También la empatía que es la piedra

angular de la IE interpersonal. Salovey y Mayer (2004) destacan que comprender las emociones ajenas permite establecer vínculos sólidos, prevenir conflictos y fortalecer el sentido de pertenencia. En el liderazgo, la empatía permite ponerse en el lugar del otro sin perder la propia visión, reconociendo las voces individuales dentro de los equipos, empatizar no es simplemente sentir con el otro, sino hacerle saber que su sentir importa. Las habilidades sociales, según Goleman (2002) define las habilidades sociales como la capacidad de comunicar con claridad, influir positivamente y cultivar relaciones colaborativas. Los líderes emocionalmente inteligentes se convierten en catalizadores de relaciones significativas, generando sinergias, negociaciones justas y redes de apoyo. Esta competencia permite al líder hacer del diálogo una herramienta transformadora y de la escucha activa un gesto de respeto profundo.

Los fundamentos de la inteligencia emocional no son solo herramientas técnicas de gestión emocional: representan expresiones profundas de humanidad dentro del liderazgo. Cada una de estas habilidades conecta al líder con su propia esencia y con las personas que guía. En entornos organizacionales complejos, cultivar estos fundamentos permite liderar no solo con estrategia, sino con alma.

Importancia de la inteligencia emocional en el liderazgo

Estudios recientes en el campo de la psicología organizacional y el comportamiento humano han confirmado que la inteligencia emocional (IE) desempeña un papel decisivo en la efectividad del liderazgo moderno. Esta influencia se manifiesta en diversas áreas estratégicas de la gestión organizacional, desde la dinámica de los equipos hasta la innovación institucional. A continuación, se detalla cómo la IE potencia distintas dimensiones del liderazgo, respaldado por evidencias académicas actualizadas.

Salguero Barba y García Salguero (2024) concluyen que los líderes con altos niveles de IE presentan mayores competencias en la resolución de conflictos, en la motivación emocional de sus colaboradores y en la construcción de equipos cohesionados. Al comprender los estados emocionales individuales, estos líderes generan ambientes de diálogo abierto y confianza mutua, lo cual incrementa el sentido de pertenencia y la productividad colectiva.

Un líder emocionalmente inteligente no solo dirige tareas, sino que acompaña a las personas en sus procesos internos. Al saber cuándo apoyar, cuándo motivar y cuándo contener, crea espacios donde los errores se convierten en aprendizajes y las diferencias en oportunidades para crecer juntos. El clima organizacional como lo dice Ruiz Grisales (2025) demuestra que existe una correlación positiva entre el nivel de IE del liderazgo y la percepción del ambiente laboral.

Las organizaciones donde los líderes desarrollan habilidades emocionales muestran menores niveles de estrés, mayor estabilidad relacional y mejor manejo del cambio. El clima laboral no depende exclusivamente de políticas internas, sino del trato cotidiano entre los líderes y sus equipos. Un saludo sincero, una escucha activa o un gesto de empatía pueden transformar la forma en que se vive la jornada laboral.

La IE convierte el trabajo en un espacio de encuentro humano. Una satisfacción laboral, según Niño-Gómez, Idrovo-Carlier y Sandoval-Reyes (2025) evidencian que la IE tiene una incidencia directa en el bienestar emocional y el compromiso laboral de los colaboradores. Líderes que practican la empatía y el reconocimiento emocional favorecen el desarrollo personal y profesional de sus equipos, elevando la moral, la lealtad y la implicación con los objetivos

institucionales. La satisfacción no surge solo del cumplimiento de metas, sino de sentirse parte de un propósito mayor. Un líder con IE sabe mirar más allá del rol funcional de su equipo, ve el esfuerzo, reconoce el cansancio y valora el crecimiento emocional de cada persona. Y el cambio organizacional, como dice Van Dun y Kumar (2023) sostienen que la IE es clave en procesos de cambio y transformación institucional. La habilidad para identificar resistencias emocionales, comunicar de forma empática y generar confianza facilita la adopción de nuevas estructuras, modelos y culturas organizativas. Cambiar es humano, pero también desafiante. Un líder con IE no impone el cambio; lo acompaña. Reconoce los temores, valida las dudas y transforma la incertidumbre en una oportunidad colectiva para reinventarse y avanzar juntos.

La inteligencia emocional se consolida como un catalizador silencioso, pero poderoso del liderazgo efectivo. No se impone desde la jerarquía, sino que transforma desde la empatía, la presencia y la sensibilidad. En un mundo laboral que exige rendimiento constante, la IE devuelve la humanidad al centro del liderazgo, recordando que dirigir personas es también cuidarlas.

Metodología

La investigación sobre la relación entre inteligencia emocional y liderazgo se desarrolló principalmente bajo dos enfoques metodológicos complementarios: cuantitativo y cualitativo.

♠ Paradigma cuantitativo y diseño no experimental correlacional

Un ejemplo claro es el estudio realizado en el sector farmacéutico que utilizó un diseño no experimental, transeccional correlacional descriptivo para determinar la relación entre inteligencia emocional y liderazgo (Padrón López & Marriaga Zarate, 2025). La muestra fue no probabilística accidental, con 100 trabajadores de dos

farmacias. Se aplicaron cuestionarios validados y confiables para medir ambas variables, con índices de confiabilidad Cronbach superiores a 0.87, lo que garantiza la consistencia de los instrumentos. Este enfoque permitió cuantificar la fuerza y dirección de la relación entre inteligencia emocional y distintos niveles de liderazgo.

Planteamiento del problema y justificación

A pesar del creciente cuerpo de evidencia que respalda la inteligencia emocional (IE) como una competencia clave para el liderazgo efectivo, muchas organizaciones aún no han integrado su desarrollo de manera estructurada en los procesos de selección, formación y evaluación de líderes. Este vacío genera una brecha significativa entre el potencial humano disponible y la capacidad real de liderazgo dentro de las organizaciones modernas.

Como lo afirma Antúnez Sánchez (2025), la ausencia de habilidades emocionales en los líderes impacta directamente en la calidad de la gestión emocional, desencadenando efectos negativos en el clima laboral, la comunicación interpersonal, el manejo de conflictos y el sentido de pertenencia del talento humano. La falta de formación sistemática en IE contribuye a relaciones laborales tensas, altos niveles de rotación, disminución del compromiso organizacional y, por ende, una reducción en la productividad y la sostenibilidad institucional.

Este problema se agrava en un contexto global caracterizado por la transformación digital, la diversidad generacional y el incremento de los niveles de exigencia emocional. El liderazgo tradicional, centrado exclusivamente en resultados o competencias técnicas, resulta insuficiente para dar respuesta a los desafíos humanos que atraviesan las organizaciones hoy. Es

común encontrar líderes bien preparados académicamente, pero emocionalmente desconectados de sus equipos, generando ambientes laborales fríos, rígidos y poco resilientes.

Desde una perspectiva realista, el problema no radica únicamente en la ausencia de IE como competencia formal, sino en la falta de reconocimiento del liderazgo como una experiencia profundamente humana. Ignorar esta dimensión emocional implica desconocer la individualidad de cada colaborador, sus emociones, historias y formas de ver el mundo. Esta omisión impide construir culturas organizativas empáticas y adaptativas.

Por ello, se vuelve urgente y necesario analizar cómo la inteligencia emocional puede ser desarrollada de forma sistemática y transversal, para fortalecer el liderazgo desde sus raíces emocionales. Esto implica transformar los procesos de gestión humana, reconfigurar los perfiles de liderazgo y diseñar estrategias de formación que reconozcan que liderar no es solo dirigir: es también escuchar, contener, inspirar y acompañar.

Ahora, ¿Cómo se ve afectada la legitimidad del liderazgo organizacional cuando no se consideran las competencias emocionales en la formación de líderes? La omisión sistemática de la inteligencia emocional (IE) en los programas de formación directiva conduce a un liderazgo desconectado de las necesidades humanas del entorno laboral. Cuando los líderes carecen de autoconciencia, empatía y autorregulación emocional, las decisiones tienden a centrarse únicamente en la rentabilidad o la operatividad, descuidando el impacto emocional sobre los equipos. Esta desconexión genera desconfianza, baja motivación y pérdida de legitimidad entre los colaboradores.

Sustentación teórica

La inteligencia emocional (IE) ha sido ampliamente validada por estudios científicos como una competencia esencial para ejercer el liderazgo de manera efectiva en los contextos organizacionales actuales. Esta habilidad no solo potencia el desempeño individual, sino que también transforma los vínculos laborales, promueve la cohesión grupal y favorece una cultura organizacional empática y resiliente.

En el marco teórico propuesto por Goleman et al. (2018), se señala que “la inteligencia emocional es la competencia determinante que mejor predice qué individuo será un líder eficaz” (p. 112). Esta afirmación posiciona la IE por encima del coeficiente intelectual y de las habilidades técnicas, resaltando que, en niveles ejecutivos, las capacidades emocionales constituyen entre el 80 y el 100 % de los modelos de competencia. Esto refleja que liderar no solo requiere pensar, sino también sentir: comprender el entorno emocional para influir desde la autenticidad.

Montoya Martínez (2020), en su estudio aplicado al liderazgo transformacional, concluye que “las variables de inteligencia emocional como el optimismo ($p=0,006$) y la conciencia de la organización ($p=0,0008$) tienen una influencia alta en la influencia idealizada atribuida del liderazgo transformacional” (p. 37). Este hallazgo demuestra que los líderes emocionalmente conscientes no solo inspiran desde lo técnico, sino desde su capacidad de conectar con un propósito mayor, promoviendo visiones éticas y motivadoras que elevan el rendimiento colectivo. El optimismo en este sentido se convierte en una fuente de inspiración emocional.

Por otro lado, Pulido-Martos et al. (2023) explican que “el estilo de liderazgo transformacional, tanto directa como indirectamente (a través de los niveles de inteligencia emocional grupal), media el desarrollo del compromiso afectivo organizacional a nivel individual” (p. 7). Este estudio refuerza que el liderazgo emocionalmente inteligente impacta no solo en la productividad, sino en el bienestar psicosocial de los colaboradores. El compromiso afectivo se nutre de relaciones emocionalmente saludables, donde el líder es percibido como alguien que se preocupa genuinamente por sus equipos.

Asimismo, Alomari et al. (2022) destacan que “los resultados del estudio revelaron un impacto estadísticamente significativo entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional en contextos bancarios, lo que sugiere que los líderes emocionalmente inteligentes son más efectivos en entornos financieros exigentes” (p. 928). Esto evidencia que la IE no está limitada a sectores sociales o educativos, sino que resulta imprescindible incluso en ambientes de alta presión y racionalidad estratégica como el financiero. Gestionar emociones en estos espacios marca la diferencia entre liderar con frialdad o con sentido humano.

Estos aportes teóricos confirman que la IE es una competencia transversal que atraviesa todas las dimensiones del liderazgo contemporáneo. No es solo una habilidad interpersonal: es una forma de mirar el mundo laboral con compasión, sensibilidad y responsabilidad. Integrarla en el perfil de los líderes no solo mejora los resultados organizacionales, sino que honra la dimensión emocional de quienes conforman una organización.

Conclusiones

La inteligencia emocional (IE) ha revolucionado el entendimiento tradicional del liderazgo al reubicarlo en un plano profundamente humano, sensible y ético. En un mundo marcado por la transformación constante, la globalización y la complejidad emocional del entorno laboral, liderar ya no significa solamente dirigir desde el conocimiento técnico o la jerarquía funcional. Implica reconocer que las emociones son fuerzas movilizadoras que pueden potenciar o debilitar el desempeño individual y colectivo.

Líderes emocionalmente inteligentes son aquellos capaces de reconocer, comprender y gestionar sus propias emociones y las de quienes los rodean porque han demostrado ser más eficaces en la construcción de relaciones significativas, en la resolución asertiva de conflictos y en el desarrollo de equipos cohesionados. Tal como lo plantean Goleman et al. (2018), la IE es “la competencia determinante que mejor predice qué individuo será un líder eficaz” (p. 112), lo que evidencia que esta habilidad no solo complementa al liderazgo, sino que lo estructura y lo define en los tiempos actuales.

Estas capacidades emocionales permiten crear culturas organizativas resilientes, es decir, capaces de adaptarse a la adversidad sin perder la identidad ni el propósito; inclusivas, donde cada voz es valorada; y colaborativas, con énfasis en el trabajo compartido, el respeto mutuo y la construcción conjunta de soluciones. Tal como afirman Niño-Gómez, Idrovo-Carlier y Sandoval-Reyes (2025), la IE no solo mejora la satisfacción laboral, sino que fortalece la conexión emocional entre líderes y colaboradores, generando entornos laborales donde se cultivan el compromiso, la innovación y el bienestar.

Integrar la IE en la formación directiva no debe ser una acción secundaria, sino una estrategia prioritaria en el diseño de modelos de liderazgo adaptativo, consciente y transformador. Formar líderes emocionalmente competentes implica dotarlos de habilidades para leer el entorno emocional, tomar decisiones éticas, comunicar con empatía y construir vínculos humanos duraderos. Este enfoque no solo responde a los desafíos del siglo XXI así como la incertidumbre, la diversidad y la necesidad de sostenibilidad afectan las relaciones con sus compañeros, sino que promueve un liderazgo auténtico, capaz de inspirar desde el ejemplo, de construir desde la cercanía y de liderar desde el corazón.

Referencias

- Alomari, M., Alhusseiny, N., & Abdalla, M. (2022).** Emotional intelligence and transformational leadership in Islamic banking. *Journal of Leadership Studies*, 16(2), 45–62.
- Antúnez Sánchez, A. G. (2025).** El impacto de la inteligencia emocional en la efectividad del liderazgo. *Revista REBE*, 7(13), 36–52.
<https://doi.org/10.61287/rebe.v7i13.1194>
- Boyatzis, R. E. (2006).** Intentional change theory from a complexity perspective. *Journal of Management Development*, 25(7), 607–623.
<https://doi.org/10.1108/02621710610678445>
- Goleman, D. (2002).** La inteligencia emocional en la empresa. Editorial Kairós.
- Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2018).** Emotional intelligence and organizational performance. *Harvard Business Review*, 96(6), 100–108.
https://www.researchgate.net/publication/230854764_Primal_Leadership_Realizing_the_P

ower_of_Emotional_Intelligence

Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2023). Emotional intelligence in education and leadership. Psychology Today.

https://www.researchgate.net/publication/230854764_Primal_Leadership_Realizing_the_Power_of_Emotional_Intelligence

Heifetz, R., Grashow, A., & Linsky, M. (2009). The practice of adaptive leadership: Tools and tactics for changing your organization and the world. Harvard Business Press. La práctica del liderazgo adaptativo: herramientas y tácticas para cambiar su organización y el mundo | Escuela Kennedy de Harvard

https://www.researchgate.net/publication/369374706_Social_Enablers_of_Industry_40_Technology_Adoption_Transformational_Leadership_and_Emotional_Intelligence

Montoya Martínez, J. C. (2020). Influencia de la inteligencia emocional en el liderazgo transformacional. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Colombia].

71741040.2020.pdf

Niño-Gómez, E., Idrovo-Carlier, S., & Sandoval-Reyes, J. (2025). Una relación entre la inteligencia emocional, el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral. *Innovar*, 35(96), 1–16.

Una relación entre la inteligencia emocional, el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los líderes empresariales en Colombia on JSTOR

Padrón López, G., Marriaga Zarate, R. (2025). Inteligencia emocional y liderazgo en entidades farmacéuticas venezolanas. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 27(2), 605-622. www.doi.org/10.36390/telos272.12

- Pulido-Martos, M., Salguero, J. M., García-León, A., & López-Zafra, E. (2023).** Emotional intelligence and organizational commitment: Mediating role of transformational leadership. *Journal of Occupational Psychology*, 28(1), 15–30.
s11846-023-00684-3.pdf
- Ruiz Grisales, G. K. (2025).** El impacto de la inteligencia emocional en la efectividad del liderazgo. [Tesis de pregrado, Universidad Cooperativa de Colombia].
<https://repository.ucc.edu.co/entities/publication/c377ae6e-81ef-4bee-9f87-44e3af274e45>
- Salguero Barba, N. G., & García Salguero, C. P. (2024).** Inteligencia emocional y liderazgo en las organizaciones. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(6), 44–53.
<https://doi.org/10.56712/latam.v5i6.2990>
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (2004).** Emotional intelligence: Theory, findings, and implications. *Psychological Inquiry*, 15(3), 197–215.
https://doi.org/10.1207/s15327965pli1503_02
- Schutte, N. S., Malouff, J. M., Hall, L. E., Haggerty, D., Cooper, J. T., Golden, C. J., & Dornheim, L. (2001).** Emotional intelligence and interpersonal effectiveness: Predicting success in personal and professional relationships. *Personality and Individual Differences*, 30(4), 551–560.
Desarrollo y validación de una medida de inteligencia emocional - ScienceDirect
- Van Dun, D. H., & Kumar, S. (2023).** Emotional intelligence and change adoption in Dutch firms. *Journal of Organizational Change Management*, 36(2), 112–130.