

Trabajo de Grado
Opción Seminario-Diplomado

La Inteligencia Emocional Como Habilidad Del Liderazgo Para Fortalecer El Desempeño
De Los Equipos De Trabajo

Opción de Trabajo de Grado: Seminario-Diplomado.

Autor.

Fernanda Camila Toro Salazar

Asesor.

Mateo López Betancourt

Corporación Universitaria Remington

Facultad de ciencias Empresariales

Administración de Negocios Internacionales

2026

Trabajo de Grado
Opción Seminario-Diplomado

Dedicatoria

Le dedico el presente trabajo primeramente a Dios por darme la fuerza y valentía de seguir adelante y cumplir uno de mis mayores sueños, a mi familia, amigos y personas queridas por los consejos y tiempo que dedicaron a formar parte de este gran proyecto, de igual manera a mis mentores por brindarme su conocimiento y su experiencia para lograr formar una gran profesional

Trabajo de Grado
Opción Seminario-Diplomado

Tabla de Contenido

Resumen.....	5
Pregunta que guía la búsqueda.....	8
Objetivos	10
Objetivo general.....	10
Objetivos específicos	10
Metodología de búsqueda de la información	11
Sustentación teórica de la pregunta.....	12
Conclusiones	24
Referencias.....	26

Trabajo de Grado
Opción Seminario-Diplomado

Listado de Tablas

Tabla 1 Acciones Gerenciales Basadas en Inteligencia Emocional y su Impacto en el Equipo .. 22

Trabajo de Grado
Opción Seminario-Diplomado

Listado de Figuras

Figura 1	Modelo de competencias emocionales del líder.....	16
-----------------	---	----

Trabajo de Grado Opción Seminario-Diplomado

Resumen

Este informe aborda la inteligencia emocional como una habilidad relevante para el ejercicio del liderazgo y analiza la manera en que puede influir en el desempeño de los equipos de trabajo. Dirigir un grupo de personas no consiste únicamente en tener conocimientos técnicos, ocupar un cargo de autoridad o asignar responsabilidades. En la práctica, el líder también necesita comprender sus propias emociones, saber manejarlas en diferentes situaciones y reconocer lo que ocurre con las personas que hacen parte de su equipo. Esto le permite relacionarse de una manera más cercana, generar confianza y mantener una comunicación adecuada.

A partir de la revisión de diferentes fuentes académicas, se identificó que la inteligencia emocional está relacionada con capacidades como la autoconciencia, la autorregulación, la motivación, la empatía y las habilidades sociales. Estas capacidades adquieren especial importancia cuando los equipos atraviesan momentos de presión, cambios, diferencias de opinión o situaciones que requieren mayor cooperación entre sus integrantes. La literatura consultada también muestra una relación entre las habilidades emocionales del líder y aspectos como el ambiente laboral, las relaciones interpersonales y el desempeño de los equipos.

El desarrollo de este documento se centra en tres aspectos principales: las habilidades emocionales que necesita un líder, la manera en que estas influyen en las relaciones y el ambiente de trabajo, y algunas acciones que pueden aplicarse para fortalecer el desempeño colectivo. A partir de este análisis se considera que la inteligencia emocional no reemplaza los conocimientos técnicos ni las capacidades estratégicas que requiere un gerente. Más bien, las complementa, porque puede ayudar al líder a comunicarse mejor, manejar los conflictos,

Trabajo de Grado

Opción Seminario-Diplomado

comprender a sus colaboradores y coordinar el trabajo de una manera más efectiva. Por esta razón, fortalecer la inteligencia emocional puede contribuir a formar líderes capaces de orientar a sus equipos hacia el cumplimiento de las metas sin dejar de lado la calidad de las relaciones humanas dentro de la organización.

Palabras clave

Inteligencia emocional; liderazgo; equipos de trabajo; desempeño; clima organizacional.

Trabajo de Grado Opción Seminario-Diplomado

Pregunta que guía la búsqueda

Las organizaciones están hechas de personas que interactúan todo el tiempo para lograr objetivos comunes. En este contexto, el liderazgo es importante porque guía la toma de decisiones, la coordinación de tareas, la comunicación y la forma en que los miembros de un equipo responden ante las dificultades, los cambios y las demandas del entorno. Por eso, no se puede ver el desempeño colectivo solo desde la distribución de funciones o el conocimiento técnico. También hay que pensar en las capacidades humanas y de relación de quienes ocupan cargos de dirección.

El informe de grado, que se toma como referencia institucional sobre comunicación asertiva, dice que manejar las emociones es clave en la relación entre líderes y equipos, sobre todo en momentos de estrés, problemas o dificultades para comunicarse. También señala que alcanzar las metas necesita una relación de trabajo en conjunto entre líderes y colaboradores. No es solo tarea de quien dirige. Estas ideas permiten mirar más allá y pensar en la inteligencia emocional como una habilidad que puede mejorar la calidad del liderazgo y el trabajo de los equipos.

Desde el campo académico, la inteligencia emocional se ha estudiado como un grupo de habilidades relacionadas con la percepción, comprensión y control de las emociones. Salovey y Mayer (1990) presentaron uno de los primeros conceptos del área al vincular la inteligencia emocional con la capacidad de observar los propios sentimientos y emociones y los de los demás, distinguirlos y usar esa información para guiar el pensamiento y la acción. Más tarde, Goleman (1995) hizo conocido el concepto y señaló habilidades como el conocimiento de uno mismo, el autocontrol, la motivación, la empatía y las habilidades sociales.

Trabajo de Grado

Opción Seminario-Diplomado

La relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo también tiene apoyo en revisiones recientes. Coronado-Maldonado y Benítez-Márquez (2023), después de revisar 104 trabajos, encuentran que los líderes con inteligencia emocional pueden influir de forma positiva en los comportamientos, los resultados empresariales y el desempeño de los equipos. Por otro lado, Gerhardt, Bauwens y Van Woerkom (2026) revisaron 101 estudios empíricos y hallaron relaciones positivas entre la inteligencia emocional del líder y varios resultados ligados a estilos de liderazgo, bienestar y efectividad.

En este sentido, es útil ver la inteligencia emocional no como una cualidad aislada. Es una habilidad que puede ayudar al líder en situaciones de todos los días, como la presión por resultados, las diferencias entre colaboradores, la retroalimentación, los conflictos, los cambios en la organización y la necesidad de mantener la motivación. Esta mirada lleva a plantear la siguiente pregunta guía:

¿Cómo afecta la inteligencia emocional del líder al desempeño de los equipos de trabajo en las organizaciones?

Trabajo de Grado
Opción Seminario-Diplomado

Objetivos

Objetivo general

Analizar cómo la inteligencia emocional del líder influye en el desempeño de los equipos de trabajo en las organizaciones.

Objetivos específicos

- Identificar las principales habilidades de inteligencia emocional que ayudan a fortalecer el liderazgo en los equipos de trabajo.
- Describir cómo la inteligencia emocional del líder influye en las relaciones interpersonales, la comunicación y el ambiente de trabajo.
- Analizar acciones de liderazgo basadas en la inteligencia emocional y su influencia en la mejora del desempeño en los equipos de trabajo.

Trabajo de Grado Opción Seminario-Diplomado

Metodología de búsqueda de la información

Este documento es un informe de revisión y profundización temática que se hizo como parte de la opción de grado Seminario-Diplomado. Según las directrices de la institución, no es una investigación experimental. Es una revisión de información académica y científica que busca responder la pregunta orientadora y construir un análisis claro sobre inteligencia emocional, liderazgo y desempeño de equipos.

La búsqueda se organizó con palabras clave en español e inglés relacionadas con el tema. Estas fueron: inteligencia emocional, liderazgo, liderazgo emocional, equipos de trabajo, desempeño de equipos, efectividad de equipos, clima organizacional, emotional intelligence, leadership, work teams, team performance y team effectiveness. Se usaron combinaciones de estos términos para encontrar publicaciones que trataran juntas las variables centrales del informe.

Se usaron como fuentes de consulta Google Académico, publicaciones científicas indexadas o disponibles en repositorios académicos. También se usó el material del seminario Habilidades para el Desarrollo del Liderazgo de Personas y Equipos y trabajos de grado institucionales, que sirvieron como ejemplos de estructura. Para asegurar que el análisis estuviera actualizado, se incluyeron revisiones recientes de la literatura y revisiones sistemáticas sobre inteligencia emocional, liderazgo y equipos. No se dejaron de lado autores clásicos que son necesarios para entender el origen y el desarrollo de este tema.

Los criterios de selección priorizaron libros de autores conocidos, artículos científicos revisados por pares, revisiones sistemáticas, metaanálisis y documentos académicos ligados directamente con la pregunta orientadora. Se dio preferencia a fuentes que ayudaran a explicar,

Trabajo de Grado

Opción Seminario-Diplomado

por un lado, el concepto y las dimensiones de la inteligencia emocional. También su relación con el liderazgo. Además, su influencia en las relaciones, el clima y la dinámica del equipo. Por último, su vínculo con el desempeño y la efectividad colectiva. Se dejaron fuera páginas de opinión sin respaldo académico y contenidos cuya procedencia o autoría no permitiera comprobar su confiabilidad.

La información seleccionada se organizó por temas. El primer eje trata la inteligencia emocional y las habilidades del líder. El segundo revisa cómo influyen en las relaciones entre personas y en el ambiente de trabajo. El tercero examina cómo se usa como herramienta para mejorar el desempeño de los equipos. Esta organización ayuda a mantener la coherencia entre la pregunta principal, los objetivos, el desarrollo teórico y las conclusiones.

Sustentación teórica de la pregunta

La base teórica reconoce que liderar significa influir en las personas y coordinar esfuerzos para lograr metas comunes. Las organizaciones necesitan planeación, estructura, conocimiento técnico y control. Sin embargo, el liderazgo ocurre en un entorno humano donde las emociones afectan la comunicación, la toma de decisiones, la cooperación y la manera de enfrentar problemas. De este modo, la inteligencia emocional es importante para entender por qué algunos líderes mantienen relaciones sanas y logran motivar a sus equipos incluso en situaciones de presión.

El trabajo institucional sobre comunicación asertiva señala que la falta de habilidades emocionales y de comunicación puede causar conflictos y afectar la eficiencia para lograr objetivos. En línea con esto, este informe analiza la inteligencia emocional como una habilidad

Trabajo de Grado

Opción Seminario-Diplomado

que ayuda al líder a reconocer sus propias reacciones, entender las necesidades de los colaboradores y elegir respuestas más adecuadas en situaciones organizacionales complejas.

Inteligencia emocional y habilidades del líder

El concepto de inteligencia emocional tiene antecedentes académicos que surgieron antes de que se hiciera popular en el mundo empresarial. Salovey y Mayer (1990) dijeron que las emociones pueden dar información útil al pensamiento y a la conducta. Esto abrió una línea de estudio que después se amplió con diferentes modelos. Desde este punto de vista, las emociones no son solo respuestas que hay que controlar. También son información que se puede reconocer, interpretar y usar de manera útil.

Goleman (1995) ayudó a llevar el concepto al análisis del desempeño personal y profesional. Su propuesta destaca capacidades como la autoconciencia, la autorregulación, la motivación, la empatía y las habilidades sociales. En el trabajo de liderazgo, estas competencias se ven cuando una persona reconoce su estado emocional antes de reaccionar, controla sus impulsos en un conflicto, sigue enfocada en los objetivos, entiende los puntos de vista de sus compañeros y crea relaciones que ayudan a la cooperación.

La autoconciencia constituye una base importante del liderazgo emocional, ya que permite reconocer emociones, fortalezas, limitaciones y formas habituales de reaccionar. En el trabajo cotidiano, conocer la propia respuesta frente a la presión puede ayudar al líder a corregir su conducta antes de trasladar tensión o frustración al equipo. Esto resulta relevante porque los colaboradores no solo reciben instrucciones: también interpretan la manera en que quien dirige responde ante los problemas, lo que puede influir en la confianza, la percepción de justicia y la seguridad dentro del grupo.

Trabajo de Grado

Opción Seminario-Diplomado

Junto con la autoconciencia aparece la autorregulación. Esta habilidad no supone ignorar o eliminar las emociones, sino reconocerlas y evitar que determinen de manera impulsiva la respuesta del líder. Puede observarse, por ejemplo, cuando una persona mantiene la calma durante un desacuerdo, revisa la información antes de emitir un juicio o adapta su forma de comunicarse a las circunstancias. El trabajo institucional de 2024 utilizado como referencia advierte que trasladar el estrés y la frustración a otras personas puede aumentar los problemas del ambiente empresarial. Desde esa perspectiva, regular las propias reacciones no es únicamente una cualidad personal: también tiene efectos sobre la manera en que se conduce al equipo.

La empatía añade otra dimensión al liderazgo, pues implica intentar comprender cómo piensan y se sienten otras personas antes de responder. En equipos diversos, esta capacidad permite considerar el contexto de cada situación y ajustar la comunicación sin perder claridad frente a las responsabilidades y los resultados esperados. Conviene aclarar que actuar con empatía no significa aceptar cualquier conducta ni reducir el nivel de exigencia. Más bien, supone incorporar información humana relevante al momento de orientar, corregir o acompañar a un colaborador.

Las habilidades sociales permiten llevar estas capacidades a la interacción cotidiana. Escuchar, ofrecer retroalimentación, negociar, manejar desacuerdos o construir relaciones de confianza exige atender tanto los hechos como la dimensión emocional de cada situación. En este sentido, la inteligencia emocional no reemplaza el conocimiento técnico del líder; puede hacerlo más útil al facilitar la manera en que ese conocimiento se comunica y se aplica cuando se trabaja con otras personas.

Trabajo de Grado

Opción Seminario-Diplomado

La literatura reciente apoya la importancia de esta relación. Coronado Maldonado y Benítez-Márquez (2023) hicieron una revisión híbrida de 104 artículos revisados por pares sobre inteligencia emocional, liderazgo y equipos. Los resultados muestran que los líderes con inteligencia emocional se relacionan con mejores comportamientos y resultados empresariales. También pueden influir en el desempeño de los equipos. La revisión identifica además una relación positiva entre la competencia emocional y las actitudes de los miembros hacia el trabajo.

Gerhardt et al. (2026) revisaron 101 estudios empíricos publicados entre 1990 y 2021 sobre inteligencia emocional del líder y resultados de liderazgo. Los autores señalan asociaciones positivas con estilos relacionales de liderazgo y con resultados ligados a la efectividad. Este hallazgo es importante porque muestra que la inteligencia emocional no se limita a la calidad de las relaciones. También puede relacionarse con dimensiones orientadas a tareas y resultados.

A partir de lo anterior, sería limitado asociar la competencia emocional únicamente con ser amable o comprensivo. Los estudios revisados permiten entenderla como una combinación de conciencia personal, regulación, comprensión de los demás y capacidad para responder de acuerdo con la situación. Su valor para el liderazgo se hace especialmente visible cuando existen presión, incertidumbre, desacuerdos o procesos de cambio, escenarios en los que la forma de ejercer la autoridad puede afectar directamente la dinámica del equipo.

Trabajo de Grado
Opción Seminario-Diplomado

Figura 1 Modelo de competencias emocionales del líder



Figura 1. Influencia de la inteligencia emocional en las relaciones y el ambiente laboral

La inteligencia emocional impacta de forma importante en las relaciones entre compañeros y en el de trabajo. Cuando las personas reconocen y controlan sus emociones, pueden comunicarse mejor y resolver conflictos sin que escalen. Además, entender las emociones de los demás ayuda a crear lazos de confianza y respeto. Esto genera un ambiente más positivo y cooperativo. Por el contrario, la falta de inteligencia emocional puede causar malentendidos, discusiones y un entorno tenso. En este sentido, desarrollar estas habilidades es clave para lograr relaciones sanas y mejorar el ambiente laboral.

Trabajo de Grado

Opción Seminario-Diplomado

El desempeño de un equipo depende de cómo interactúan sus integrantes. Aunque cuenten con los conocimientos técnicos necesarios, la cooperación puede empeorar si hay conflictos sin resolver, mala comunicación, desconfianza o reacciones emocionales exageradas. En este caso, el líder tiene un papel importante porque su comportamiento puede ayudar o dificultar las condiciones en las que las personas hacen su trabajo.

La comunicación es uno de los puntos principales que unen la inteligencia emocional y el liderazgo. Para dar instrucciones, comentar resultados o resolver diferencias, no es suficiente con tener la información correcta. También es necesario elegir el momento, el lenguaje y la forma de interactuar. El documento institucional sobre comunicación asertiva destaca la escucha activa y la retroalimentación como acciones que fortalecen la relación entre líder y equipo. Además, ayudan a evitar malentendidos. Estas acciones están ligadas directamente con la empatía y la autorregulación.

La escucha activa ayuda al líder a conseguir información sobre hechos, necesidades y percepciones antes de responder. No solo sirve para mejorar el ambiente. Una buena escucha puede ayudar a encontrar errores, prever conflictos y entender obstáculos que afectan el logro de una tarea. En este sentido, escuchar también es una práctica de gestión que mejora la calidad de la información usada para tomar decisiones.

La retroalimentación permite decirle al colaborador cómo va su desempeño, reconocer logros y señalar oportunidades para mejorar. Cuando se da desde una postura con control emocional, puede enfocarse en conductas observables y resultados en vez de volverse una reacción personal. Esto ayuda a que el mensaje mantenga su objetivo de mejora y baje respuestas defensivas que no hacen falta.

Trabajo de Grado

Opción Seminario-Diplomado

Otro punto importante es la confianza. Los equipos deben ver que lo que el líder dice coincide con lo que hace. Controlar las emociones ayuda a que esto ocurra porque reduce la posibilidad de reacciones inesperadas en situaciones parecidas. Además, la empatía ayuda a detectar cuándo alguien necesita guía, claridad o apoyo para cumplir con una tarea.

La gestión de conflictos pone a prueba las habilidades emocionales del líder. Los desacuerdos pueden aparecer por la distribución de recursos, prioridades, estilos de trabajo, diferentes interpretaciones o relaciones personales. La inteligencia emocional ayuda a diferenciar el problema que se debe resolver de la reacción emocional que lo acompaña. Separar estos aspectos permite tratar la situación con criterios objetivos, sin dejar de lado las emociones presentes.

En cuanto al clima laboral, la revisión de Coronado-Maldonado y Benítez Márquez (2023) incluye el clima de trabajo entre los conceptos relacionados con inteligencia emocional, liderazgo y equipos. La evidencia revisada muestra que la competencia emocional se relaciona con actitudes laborales y resultados del equipo. Aunque no todos los estudios permiten establecer causalidad, la consistencia de estas asociaciones apoya la importancia de tomar en cuenta la dimensión emocional en los procesos de liderazgo.

Gómez-Leal (2022) Señala que una revisión sistemática sobre líderes escolares también encontró que la inteligencia emocional es importante para un liderazgo efectivo y señaló como competencias frecuentes la autoconciencia, la autogestión y la empatía. Además, mostró que crear relaciones de confianza se relaciona con la satisfacción y el desempeño. Aunque este contexto es del sector educativo, sus resultados permiten ver mecanismos de relación que pueden tomarse en cuenta en otros tipos de organizaciones, respetando las diferencias de cada sector.

Trabajo de Grado

Opción Seminario-Diplomado

Por esto, la inteligencia emocional puede influir en el ambiente laboral por medio de acciones claras. Estas incluyen cómo se comunican las decisiones, cómo se responde a los errores, cómo se reconocen los aportes, cómo se resuelven las diferencias y cómo se acompaña en los procesos de cambio. Su papel no es evitar toda tensión. Más bien, ayuda a manejar esas situaciones sin dañar la relación de trabajo ni perder de vista los objetivos.

La inteligencia emocional como herramienta para mejorar el trabajo de los equipos

El desempeño de los equipos es la capacidad de cumplir objetivos juntos por medio de la coordinación, el uso correcto de los recursos, la calidad de las interacciones y la adaptación a lo que pide el entorno. Desde este punto de vista, la inteligencia emocional del líder ayuda al desempeño cuando se muestra en acciones que facilitan el trabajo y no solo como una característica personal.

El fortalecimiento de la autoconciencia puede comenzar con la revisión de situaciones difíciles vividas por el propio líder. Analizar qué emoción apareció, cómo se respondió y qué efecto tuvo esa conducta en otras personas permite convertir una experiencia cotidiana en una oportunidad de aprendizaje. Los comentarios de jefes, compañeros y colaboradores también pueden aportar información valiosa, siempre que exista un ambiente en el que la retroalimentación pueda recibirse de manera constructiva.

La regulación emocional adquiere especial importancia en momentos de presión. Antes de corregir a un colaborador, responder a un conflicto o tomar una decisión delicada, resulta útil distinguir entre la urgencia real del problema y la reacción emocional que este produce. Una pausa breve para revisar la información y definir qué se busca con la conversación puede disminuir respuestas impulsivas y favorecer decisiones más consistentes.

Trabajo de Grado

Opción Seminario-Diplomado

También es conveniente cuidar la manera en que se ofrece retroalimentación. Una conversación puede comenzar con la descripción de una conducta observable, continuar con su efecto sobre el resultado y abrir un espacio para escuchar la perspectiva del colaborador. A partir de allí es posible acordar acciones de mejora. Esta forma de conversar combina claridad y empatía, y evita que la retroalimentación se convierta simplemente en una crítica personal.

La cuarta acción es fomentar la escucha activa en reuniones y espacios de coordinación. Cuando el líder hace preguntas, revisa lo entendido y deja que se compartan distintas opiniones, el equipo cuenta con más información. La escucha activa también ayuda a notar preocupaciones que podrían volverse resistencia, conflicto o errores en la ejecución.

Los conflictos, por su parte, requieren atención oportuna. Ignorar un desacuerdo no necesariamente lo resuelve y, en algunos casos, permite que la tensión aumente hasta afectar la cooperación. El líder puede intervenir escuchando a las partes, diferenciando hechos de interpretaciones y orientando la conversación hacia acuerdos relacionados con el trabajo y los objetivos compartidos.

(Edmondson, 1999) Define que los equipos de trabajo pueden ser seguros para la toma de riesgos interpersonales por las ideas compartidas de los integrantes del equipo, es decir que un equipo con seguridad psicológica es donde los miembros no crean que serán castigados ni humillados por expresar sus ideas, dudas o errores. Desde este fundamento permite entender que un clima laboral basado en confianza y gestión a través de competencias como la empatía y autorregulación facilita que los errores se analicen como oportunidades de aprendizaje en lugar de ocultarse con temor, sino al contrario de esto puede incrementar la propuesta de nuevas ideas, creatividad y mejora continua para el desempeño de los equipos

Trabajo de Grado

Opción Seminario-Diplomado

Finalmente, las necesidades de acompañamiento no son iguales para todos los integrantes del equipo. La experiencia, la autonomía y las circunstancias 19 particulares pueden hacer necesario ofrecer distintos niveles de orientación sin modificar los criterios de desempeño. La empatía ayuda a reconocer esas diferencias, mientras que la autorregulación disminuye el riesgo de responder únicamente desde preferencias personales o estados de ánimo pasajeros.

La evidencia reciente respalda esta idea. Paredes-Saavedra et al. (2026) hicieron una revisión sistemática y un metaanálisis correlacional. Encontraron relaciones positivas y estadísticamente significativas entre inteligencia emocional y efectividad de equipos, entre liderazgo transformacional y efectividad de equipos, y entre inteligencia emocional y liderazgo transformacional. Los tamaños de efecto que reportaron fueron moderados a altos. Sin embargo, los autores señalan que hay diferencias entre los estudios y limitaciones para establecer relaciones causales.

Estos resultados muestran que la inteligencia emocional puede ser un recurso importante en el liderazgo. Sin embargo, no se debe ver como una solución automática. El desempeño también depende de recursos, procesos, habilidades técnicas, estructura, claridad de objetivos, sistemas de reconocimiento y condiciones del entorno. En este sentido, la inteligencia emocional debe formar parte de una visión amplia de la gestión.

En situaciones de cambio, la inteligencia emocional puede volverse más importante. Los cambios traen incertidumbre, pérdida de rutinas y distintos niveles de resistencia. Un líder que nota estas reacciones puede comunicarse con más claridad, explicar motivos, escuchar preocupaciones y mantener la atención en los objetivos. Esto no quiere decir que la resistencia

Trabajo de Grado

Opción Seminario-Diplomado

desaparezca, sino que se puede manejar para que el equipo entienda el proceso y participe en su puesta en marcha.

También, la motivación del equipo puede crecer cuando el líder reconoce los aportes, comunica expectativas realistas y conecta el trabajo diario con metas claras. La motivación no depende solo del líder, pero su forma de actuar puede influir en la experiencia de los miembros del equipo. La inteligencia emocional ayuda a saber cuándo es necesario corregir, apoyar, delegar, reconocer o poner límites.

En conjunto, la literatura revisada sugiere que la inteligencia emocional puede relacionarse con el desempeño cuando se traduce en comportamientos concretos de liderazgo. La autoconciencia permite reconocer el impacto de las propias reacciones; la autorregulación ayuda a responder con mayor equilibrio ante la presión; y la empatía aporta información para comprender mejor a los integrantes del equipo. A su vez, las habilidades sociales facilitan la comunicación, la retroalimentación, la coordinación y el manejo de conflictos. Estas capacidades parecen tener mayor utilidad cuando se integran con conocimientos técnicos, objetivos claros y condiciones organizacionales que permitan al equipo realizar su trabajo.

Tabla 1 Acciones Gerenciales Basadas en Inteligencia Emocional y su Impacto en el Equipo

Acción gerencial	Dimensión de IE	Aplicación en la gestión	Impacto medible
Diagnóstico de reacciones emocionales	Autoconciencia	Estado emocional del equipo	Reduce decisiones impulsivas
Pausas reflexivas ante la presión	Autorregulación	Regla de 90 segundos antes de responder	Disminuye conflictos y estrés

Trabajo de Grado
Opción Seminario-Diplomado

Retroalimentación	Habilidades	Feedback basado en	Mejora rendimiento
descriptiva	sociales	hechos observables	
Mediación de conflictos	empatía	Separa personas del	Acorta tiempo de
		problema	resolución y fortalece
			confianza

Tabla 1. Modelo de Inteligencia Emocional aplicado a la gestión, basada en Goleman (1995).

Trabajo de Grado Opción Seminario-Diplomado

Conclusiones

El análisis teórico permite deducir que la inteligencia emocional es una habilidad importante para ejercer el liderazgo. Aporta herramientas para reconocer y controlar las propias emociones. También ayuda a entender las reacciones de los compañeros y a manejar de manera más consciente las relaciones dentro de los equipos de trabajo. Su importancia se nota sobre todo en situaciones de presión, conflicto, retroalimentación, cambio y coordinación.

En relación con la pregunta orientadora, se ve que la inteligencia emocional del líder puede influir en el desempeño de los equipos por medio de mecanismos principalmente relacionales y conductuales. La autoconciencia y la autorregulación ayudan a dar respuestas más consistentes. La empatía permite comprender necesidades y puntos de vista. Las habilidades sociales apoyan la comunicación, la resolución de conflictos, la construcción de confianza y la coordinación.

La literatura académica revisada muestra que hay relaciones positivas entre la inteligencia emocional, el liderazgo y los resultados de los equipos. Revisiones recientes encuentran relaciones con comportamientos de liderazgo, actitudes en el trabajo, efectividad y desempeño. Sin embargo, también se reconoce que hay diferencias en los métodos usados entre estudios y que gran parte de la evidencia es solo correlacional. Por esto, no se puede decir que la inteligencia emocional, por sí sola, asegura un mejor desempeño.

También se concluye que fortalecer la inteligencia emocional debe verse en acciones concretas. Entre ellas están la reflexión sobre las propias reacciones, la regulación en situaciones de presión, la escucha activa, la retroalimentación 22 constructiva, la gestión temprana de conflictos y la adaptación del liderazgo a las características del equipo.

Trabajo de Grado
Opción Seminario-Diplomado

Finalmente, la inteligencia emocional complementa, pero no sustituye las competencias técnicas, estratégicas y administrativas de la gerencia. El liderazgo efectivo requiere juntar conocimientos, capacidad de decisión y orientación a resultados con habilidades para tratar con las personas. Desde esta perspectiva, fortalecer la inteligencia emocional puede ayudar a formar líderes que promuevan equipos más coordinados, flexibles y enfocados en lograr objetivos. Al mismo tiempo, mantienen relaciones laborales basadas en respeto, claridad y confianza.

Trabajo de Grado
Opción Seminario-Diplomado

Referencias

- Coronado-Maldonado, I., & Benítez-Márquez, M.-D. (2023). Emotional intelligence, leadership, and work teams: A hybrid literature review. *Heliyon*, 9(10), e20356.
<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e20356>
- Edmondson, A. C. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350–383. <https://doi.org/10.2307/2666999>
- Gerhardt, K., Bauwens, R., & van Woerkom, M. (2026). Emotional intelligence and leader outcomes: A comprehensive review and roadmap for future inquiry. *Human Resource Development Review*, 25(1). <https://doi.org/10.1177/15344843251342689>
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. Bantam Books.
- Gómez-Leal, R., Holzer, A. A., Bradley, C., Fernández-Berrocal, P., & Patti, J. (2022). The relationship between emotional intelligence and leadership in school leaders: A systematic review. *Cambridge Journal of Education*, 52(1), 1–21.
<https://doi.org/10.1080/0305764X.2021.1927987>
- Paredes-Saavedra, M., Huanca-Cruz, J. M., Mamani-De la Cruz, Z. R., Calsin-Pacompia, J., & Morales-García, W. C. (2026). Emotional intelligence, transformational leadership, and team effectiveness: A systematic review and correlational meta-analysis. *Administrative Sciences*, 16(3), 116. <https://doi.org/10.3390/admsci16030116>
- Restrepo Duque, C. A., & Acevedo Leal, J. (2024). *¿Cómo fortalecer la comunicación asertiva en los líderes de equipos?* [Trabajo de grado, opción Seminario-Diplomado, Corporación Universitaria Remington]. Repositorio Institucional Corporación Universitaria Remington. <https://repositorio.uniremington.edu.co/handle/123456789/2408>

Trabajo de Grado
Opción Seminario-Diplomado

Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), 185–211. <https://doi.org/10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG>

Sánchez-Gómez, M., Bresó Esteve, E., & Adelantado Renau, M. (Eds.). (2022). *Inteligencia emocional en entornos educativos: Evidencias científicas*. Publicacions de la Universitat Jaume I. <https://doi.org/10.6035/Psique.26>