



TRABAJO DE GRADO
Opción Seminario-Diplomado.

**Influencia de la inteligencia emocional en la comprensión, el desarrollo y la práctica del
liderazgo en distintos contextos humanos**

Corporación Universitaria Remington.

Facultad: Ciencias Empresariales.

Programa Académico: Administración de Empresas.

Estudiante autor: Eliana María Plaza Martínez.

Tutor: Mateo López Betancourt.

Opción de Trabajo de grado Seminario-Diplomado.

Año 2026-1

Agradecimientos

Agradezco a Dios por brindarme la fortaleza, la sabiduría y el desarrollo necesario para culminar esta importante etapa de mi formación profesional, guiando cada uno de mis pasos a lo largo de este proceso. A mi madre Maria Martínez Romero, mi padre Edin Plaza Arteaga, por la vida, su amor incondicional y su apoyo inquebrantable, los cuales han sido elementos esenciales para alcanzar este logro. Sus consejos, confianza y fe son mi principal impulso para continuar avanzando en mi vida. A mi esposo Yovani Ramos Sáenz, le estoy muy agradecida por su paciencia, comprensión y su apoyo constante e incondicional durante este camino, su acompañamiento mutuo y motivación permanente fueron indispensables para no rendirme ante los momentos difíciles. Asimismo, agradezco al docente Mateo López Betancourt tutor de seminario de grado por su conocimiento y su acompañamiento académico, que contribuyeron de manera significativa para ponerlos al desarrollo en practica y la exitosa culminación del presente informe de grado.

Tabla de Contenido

Resumen.....	4
Pregunta orientadora de la búsqueda	5
Pregunta orientadora de la búsqueda	7
Metodología de búsqueda de la información	8
Sustentación teórica de la pregunta.....	10
Conclusiones	13
Referencias.....	14

Resumen

El liderazgo y la inteligencia emocional fueron abordados como elementos clave para comprender las dinámicas humanas en distintos contextos sociales y laborales, especialmente frente a los desafíos actuales relacionados con la comunicación, la toma de decisiones y la gestión de personas. Este trabajo tuvo como propósito analizar cómo la inteligencia emocional influyó en la práctica del liderazgo, reconociendo su papel en el fortalecimiento de las relaciones interpersonales y en el ejercicio consciente de la influencia. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cualitativo, con un diseño de tipo documental descriptivo. Se realizó una revisión sistemática de literatura académica y científica sobre liderazgo e inteligencia emocional, utilizando técnicas de análisis de contenido y clasificación temática. Las fuentes consultadas incluyeron libros especializados y artículos científicos provenientes de bases de datos académicas reconocidas, lo que permitió construir un marco teórico sólido y coherente. Los hallazgos evidenciaron que la inteligencia emocional incidió de manera significativa en la práctica del liderazgo, favoreciendo la toma de decisiones equilibradas, la gestión efectiva de equipos y la creación de ambientes más colaborativos. Asimismo, se identificó que las habilidades emocionales pudieron desarrollarse y fortalecerse, convirtiéndose en un componente central del liderazgo contemporáneo.

Palabras clave: Liderazgo, Inteligencia emocional, Toma de decisiones, Gestión de equipos, Habilidades emocionales

Pregunta orientadora de la búsqueda

El liderazgo y, la inteligencia emocional, lo son hoy los dos ejes entre los cuales se entenderá la forma de influir, entusiasmar y guiar a otras personas en situaciones sociales, laborales y educativas cada vez más complicadas. En un mundo marcado por la presión y la incertidumbre, donde las personas necesitan adaptarse de forma sistemática a la complejidad del entorno, ya no basta que un líder sea un experto en conocimientos técnicos o tenga una posición jerárquica, sino que se espera que conciba la habilidad de comprender los sentimientos ajenos y propios y canalizarlos de forma útil; es aquí donde aparece un problema bien conocido. Muchos procesos de liderazgo no fracasan por falta de mejores estrategias o recursos, sino por la falta de habilidades emocionales que permitan empatizar, gestionar las oposiciones y conectar de verdad con las personas. Esta distancia entre el liderazgo y la necesidad de entender nos ha conducido a preguntas cada vez más pertinentes sobre qué tipo de liderazgo es el que las personas del presente necesitan y cómo la inteligencia emocional puede ayudar a desarrollar este tipo de liderazgo (Azpiazu et al., 2025).

Las investigaciones que hace Bardales et al. (2022) reflejan que la inteligencia emocional tiene un impacto considerable sobre la efectividad del liderazgo, dado el hecho de que fomenta habilidades y competencias como, por ejemplo, la empatía, la autodisciplina, la toma de decisiones, la comunicación asertiva, etcétera. Existen evidencias provenientes de distintos estudios que demuestran que los líderes emocionalmente competentes ayudan a establecer climas de trabajo más saludables, a generar mayor motivación en el grupo y, al mismo tiempo, a reducir los niveles de conflicto personal, lo que implica que las aportaciones pueden llegar a ser significativas en el bienestar colectivo y los resultados organizacionales (Bonilla & Gonzalez, 2022). No obstante, a pesar de los avances obtenidos, la literatura aún tiene importantes carencias: por un lado, la mayoría de los estudios han investigado contextos de trabajo muy concretos, quedando desatendidos contextos más amplios donde confluyen distintos tipos de liderazgo; por otro lado, se producen diferentes posturas metodológicas en relación a cómo medir la inteligencia emocional y la forma de concebir su impacto, lo

que dificulta poder encontrar puntos de comparación y consensuar hallazgos y conclusiones más amplios.

Este trabajo tiene como finalidad contrarrestar tales limitaciones al ampliar la mirada desde la óptica del liderazgo y la inteligencia emocional desde un prisma general sin circunscribirse a un sector o perfil de organización concreto. Desde una postura no evaluativa de la eficacia del líder en el ámbito empresarial, se pretende analizar cómo surgen estas habilidades emocionales a partir de contextos humanos que van desde los espacios de formación hasta los de la comunidad, estableciendo que el liderazgo es un fenómeno relacional que escapa a lo convencional de las estructuras. En este sentido, el trabajo se llevó a cabo a partir de una revisión documental y el análisis crítico de la literatura en el ámbito académico, utilizando los trabajos de otros investigadores de abordajes recientes como base y teniendo como ejes los modelos de liderazgo y las competencias emocionales destacadas. En la selección de fuentes se recurrió a autores como Córdoba et al. (2023), no constan sujetos humanos pues la metodología estuvo basada en el análisis teórico, aunque se establecieron criterios de inclusión, exclusión y categorización temática para llegar a determinar patrones, vacíos y convergencias de los trabajos revisados.

Los hallazgos de esta revisión permiten comprender que la relación entre liderazgo e inteligencia emocional es más amplia y profunda de lo que suelen mostrar los estudios tradicionales. Se evidencia que las competencias emocionales no solo favorecen la interacción y la gestión de equipos, sino que transforman la manera en que los líderes interpretan la realidad, toman decisiones y construyen ambientes humanos más equilibrados. Además, se identificó que un liderazgo emocionalmente consciente no depende exclusivamente de rasgos innatos, sino de procesos formativos y experiencias que fortalecen la autopercepción, la empatía y la regulación emocional. Estos resultados amplían el conocimiento existente al integrar miradas más holísticas y transversales, mostrando que la inteligencia emocional constituye un elemento central para comprender el liderazgo en cualquier contexto social, educativo o laboral (García Ríos, 2020). Así, el estudio contribuye a superar visiones fragmentadas y abre la posibilidad de nuevas

exploraciones que profundicen en este vínculo desde una perspectiva más humana y universal.

Pregunta orientadora de la búsqueda

¿Cómo influye la inteligencia emocional en el ejercicio de habilidades clave del liderazgo?

Metodología de búsqueda de la información

Enfoque de investigación

El trabajo se desarrolló desde un enfoque cualitativo, ya que el objetivo principal fue analizar los significados, interpretaciones y aportes teóricos relacionados con el liderazgo y la inteligencia emocional. Este enfoque permitió comprender cómo diferentes autores explican estos fenómenos, interpretar coincidencias y divergencias en la literatura y construir una visión amplia y argumentada sin recurrir a mediciones numéricas o experimentales.

Tipo de estudio

La investigación se enmarcó en un estudio documental descriptivo, dado que se fundamentó exclusivamente en la revisión, clasificación y análisis de textos académicos, libros, artículos científicos y documentos teóricos sobre liderazgo e inteligencia emocional. El carácter descriptivo permitió identificar cómo han sido abordados estos conceptos, qué modelos predominan, qué hallazgos se repiten en la literatura y cuáles son las limitaciones reconocidas por diferentes investigadores. De esta manera, se elaboró un panorama detallado y organizado del conocimiento existente sin intervenir ni modificar ninguna realidad externa.

Técnicas y fuentes

Para el desarrollo del estudio se emplearon técnicas de revisión documental, análisis de contenido y selección sistemática de información. Las fuentes incluyeron artículos científicos indexados, libros especializados, revisiones sistemáticas, capítulos académicos y reportes institucionales provenientes de bases de datos de acceso académico como Google Scholar, Scielo, RedALyC, EBSCO, Dialnet y bibliotecas digitales universitarias. Cada fuente fue evaluada bajo criterios de pertinencia, actualidad y rigurosidad teórica, garantizando que la información analizada representara aportes sólidos y validados dentro del campo del liderazgo y la inteligencia emocional.

Estrategia y metodología de búsqueda de la información

La búsqueda de información se llevó a cabo mediante una estrategia sistemática que permitió localizar fuentes relevantes y alineadas con la pregunta orientadora del estudio. Para ello, se definieron palabras clave como: *“liderazgo”*, *“inteligencia emocional”*, *“competencias emocionales”*, *“liderazgo transformacional”*, *“gestión emocional”*, *“habilidades socioemocionales”*, *“relación liderazgo–inteligencia emocional”* y *“modelos de liderazgo”*. Estas palabras se combinaron con operadores booleanos como AND, OR y NOT para refinar los resultados y obtener documentos más precisos. Las búsquedas se realizaron en plataformas académicas como Google Scholar, Scielo, EBSCOhost, RedALyC, Dialnet, así como en catálogos digitales universitarios. Adicionalmente, se revisaron bibliografías de artículos relevantes para identificar fuentes complementarias.

Sustentación teórica de la pregunta

La inteligencia emocional como competencia fundamental del liderazgo contemporáneo

Barba & Salguero (2024), la inteligencia emocional incluye una serie de habilidades la autoconciencia, la autorregulación, la motivación, la empatía y las habilidades sociales, las cuales son determinantes del ejercicio del liderazgo. Coinciden diferentes autores en que estas capacidades inciden directamente en la forma en que se expresa, en cómo decide, en cómo enfrenta situaciones de presión, o de conflicto. En un contexto de cambios permanentes, de incertidumbre y de diversidad del ser humano, el liderazgo apoyado exclusivamente en la autoridad formal o en el saber puede resultar poco apropiado, lo que promueve un cambio del perfil del líder hacia uno más consciente, empático y emocionalmente equilibrado.

Desde este enfoque, la inteligencia emocional no se entiende como elemento adjunto, sino como un pilar del liderazgo efectivo. Estudios anteriores han demostrado que los líderes con altos niveles de IE son exitosos en la creación de climas de confianza, en la cooperación y promueven un buen compromiso de sus equipos (Botia, 2024). Se hace evidente que estas competencias emocionales permiten al líder adaptarse a diferentes situaciones, identificar las necesidades individuales y grupales y poder dar respuestas asertivas a los diferentes retos del entorno (Narváez, 2025)

En consecuencia, el liderazgo contemporáneo se orienta hacia un modelo más humano y relacional, donde la inteligencia emocional actúa como un facilitador clave para el ejercicio consciente del poder, la influencia positiva y la construcción de relaciones sostenibles, superando enfoques tradicionales centrados exclusivamente en el control o la jerarquía.

Influencia de la inteligencia emocional en la toma de decisiones y la gestión de equipos

Cuando se habla de toma de decisiones y liderazgo, la inteligencia emocional pasa de ser un concepto abstracto a uno absolutamente práctico. Un líder emocionalmente inteligente no decide sólo empezando por la fría lógica, la tiranía del momento o la posibilidad de experimentar cierta presión, sino desde la capacidad de saber qué está sintiendo, por qué lo está sintiendo y cómo eso le puede influir a la hora de tomar decisiones. Como plantean, Pico & Cordovilla (2025), lo que sirve para poder entender mejor las emociones es ello, pues ayuda a procesar mejor qué está pasando y poder reaccionar de una forma más consciente en situaciones difíciles. Esto se traduce en decisiones más equilibradas, menos impulsivas, con más posibilidades de que su efecto fuese positivo en grupo. Al mismo tiempo que gestionas el equipo desde la empatía y la escucha, produces acciones que hacen que se reduzcan conflictos innecesarios y que puedas hacer ver a las personas que se sienten valoradas y que forman parte real de la toma de decisiones.

En la gestión de equipos también se produce un efecto similar: la inteligencia emocional llega a ser la base para que se produzcan relaciones más sanas y productivas, tal y como explica Salcedo (2024): "los líderes que conectan emocionalmente con sus equipos producen una mayor confianza, compromiso y cooperación". Si puedes leer la situación, si puedes detectar tensiones, si puedes experimentar lo que los otros hacen, la dirección deja de ser imponer y pasa a ser una forma de poder hacer que la gente se sienta valorada e involucrada. Esto no significa evitar decisiones difíciles, sino saber comunicarlas de forma clara y humana, entendiendo cómo afectan a las personas. En ese sentido, la inteligencia emocional actúa como un puente entre el liderazgo y el bienestar colectivo, facilitando equipos más cohesionados, resilientes y capaces de enfrentar juntos los desafíos cotidianos.

Modelos de liderazgo vinculados al desarrollo de habilidades emocionales

Pero si ahondas en la literatura, observas que muchos de los modelos de liderazgo que más han sido estudiados tienen una característica en común, y es que colocan a la

persona en el centro y destacan la importancia que tienen las emociones. Un ejemplo de esto bien podría ser el liderazgo transformacional, que entiende que el líder no solo dirige tareas, sino que también es capaz de inspirar, motivar y producir cambios más que favorables sobre la base de una conexión emocional con su equipo. De forma similar, otros ejercicios de análisis como el liderazgo transformacional, también establecen que el líder transforma y guía a su comunidad de trabajo a través de la empatía, la motivación y la influencia idealizada (Sánchez, 2024); competencias, todas ellas, que están íntimamente relacionadas con la inteligencia emocional. Traducido en términos prácticos, el líder transformacional es aquel que se esfuerza por comprender a su equipo, que reconoce sus emociones y que tiene un conocimiento adecuado sobre cómo esas emociones pueden movilizarse hacia objetivos comunes, incluso por encima de la mera observancia de las normas.

Lo mismo puede decirse de otros estilos como el de liderazgo auténtico y el de liderazgo resonante, donde destacan la coherencia emocional, la autoconciencia y la transparencia. Para Vargas (2025) el líder auténtico es aquel que se conoce a sí mismo, es capaz de gestionar sus emociones y actúa en consonancia con sus valores de forma que genere confianza y credibilidad. El liderazgo resonante, tal y como lo plantea Vargas Suaza (2024), subraya cómo las emociones del líder son capaces de modificar el clima del grupo potenciando las emociones positivas o negativas. Estos modelos, muestran que liderar no consiste solo en dirigir, sino en saber conectar, regular y canalizar emociones, es decir, que las habilidades emocionales no son una anécdota, sino el centro de gravedad de los estilos de liderazgo más productivos.

Conclusiones.

Desde la revisión realizada, se determinó que la inteligencia emocional fue un determinante para la práctica del liderazgo, superando los estilos tradicionales que han abordado el liderazgo desde la autoridad o incluso el conocimiento. Los hallazgos evidenciaron que los líderes que mejor comprendían y gestionaban sus propias emociones y la de los demás mantenían una relación con el equipo de trabajo más efectiva, una mejor calidad comunicativa y la adopción de decisiones más equilibradas en las situaciones donde aparecía la presión. Estos hallazgos permitieron confirmar que no se lideraba únicamente desde el ejercicio formal sino desde una forma de conectarse emocionalmente con las personas y desde la comprensión de la dinámica humana que se manifiesta en cada interacción.

Así mismo se identificó que la inteligencia emocional fue determinante en cómo se gestionaron los equipos de trabajo, especialmente en situaciones donde se producían conflictos, cambios o ante la incertidumbre. Las fuentes de investigación aportaron evidencias tales que confirmaban que cuando el liderazgo incorporó habilidades como la empatía, la escucha activa o la autorregulación emocional se produjeron ambientes colaborativos, la tensión innecesaria disminuyó y se fortaleció el clima de confianza entre los integrantes del grupo de trabajo. Los hallazgos evidencian que liderar desde la emoción no era sinónimo de debilidad sino todo lo contrario, la forma consciente y más efectiva de llevar a cabo una influencia positiva.

Finalmente se pudo concluir que la inteligencia emocional no era una capacidad innata de unos pocos líderes, sino que era una competencia que se podía trabajar y desarrollar con el tiempo. La literatura revisada hizo posible identificar cómo los modelos de liderazgo más eficaces promovían el autoconocimiento personal, la reflexión y la práctica de una tarea de aprendizaje emocional en la cual el líder mejoraría su conocimiento de sí mismo a medida que iba pasando el tiempo. De esta forma el trabajo había aportado evidencias a que la práctica de la misma había crecido significativamente en cuanto empezaron a ser incorporadas las habilidades emocionales, para reafirmar la consideración de la inteligencia emocional como un elemento central en la formación y la práctica del liderazgo contemporáneo.

Referencias

- Azpiazu, L., Esnaola, I., & Sarasa, M. (2015). Capacidad predictiva del apoyo social en la inteligencia emocional de adolescentes. *European Journal of Education and Psychology*, 8(1), 23-29. <https://doi.org/10.1016/j.ejeps.2015.10.003>
- Barba, N. G. S., & Salguero, C. P. G. (2024). Inteligencia emocional y liderazgo en las organizaciones: Emotional intelligence and leadership in organizations. *Latam: revista latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(6), 4.
- Bardales, J. L., Cabrera, Y. J. M., & Mendoza, M. G. C. (2022). Inteligencia emocional y el aprendizaje significativo en los estudiantes de la facultad de educación de la universidad nacional de Cajamarca. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 11398-11414.
- Bonilla, B., & Gonzalez, F. (2022). *La relación entre la inteligencia emocional en el aprendizaje del idioma inglés en la educación superior*. https://www.researchgate.net/profile/Favian-Gonzalez-3/publication/359480822_La_relacion_entre_la_inteligencia_emocional_en_el_aprendizaje_del_idioma_ingles_en_la_educacion_superior/links/623eb3db5e2f8c7a033ca5da/La-relacion-entre-la-inteligencia-emocional-en-el-aprendizaje-del-idioma-ingles-en-la-educacion-superior.pdf
- Botia, A. B. (2024). Aurelio VILLA SÁNCHEZ, 13 perspectivas del Liderazgo. Ed. Dykinson. Madrid, 2024. ISBN: 978-84-1070-594-4. *Revista de educación y derecho= Education and law review*, 30, 10.

- Córdoba, N., Arosemena, A., & Gálvez-Córdoba, C. (2023). La inteligencia emocional y su relación con el liderazgo en una institución de educación superior. *Revista Contacto*, 3(2), 34-47.
- García Ríos, 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* [Master's Thesis, Universidad EAN].
<https://repository.universidadean.edu.co/handle/10882/10106>
- Narváez, L. L. L. (2025). Liderazgo Transformacional e Inteligencia Emocional en la Gestión Directiva Educativa. *Revista Latinoamericana Ogmios*, 5(12), 13-26.
- Pico, J. L. C., & Cordovilla, B. C. A. (2025). El rol de la inteligencia emocional en el liderazgo efectivo de pequeñas empresas familiares en la ciudad de Milagro. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 9(5), 16103-16115.
- Salcedo, G. N. (2024). El Liderazgo y la Formación Docente en la Era Digital: Un Análisis Contemporáneo. *Revista Iberoamericana de Tecnología en Educación y Educación en Tecnología*, 39, e10-e10.
- Sánchez, A. V. (2024). Liderazgo emocional. *13 perspectivas del liderazgo*, 37.
- Vargas, M. I. C. (2025). El líder del siglo XXI: Más allá de las competencias técnicas. *Revista Multidisciplinaria Investigación Contemporánea*, 3(2).
<https://revmic.com/index.php/IC/article/view/142>
- Vargas Suaza, A. Y. (2024). *Evolución del comportamiento organizacional y liderazgo, comparación entre el pasado y el presente en el entorno laboral.*

<https://repository.ucc.edu.co/entities/publication/79825c8a-af84-4ee7-b600-c8f83bce33e6>