

**La relevancia de la inteligencia emocional para el liderazgo en las organizaciones: Una
revisión de alcance**

The relevance of emotional intelligence for leadership in organizations: A scoping review

Sandra Yulied Aguilera Prieto

Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas, Universidad CES

<https://orcid.org/0009-0000-1238-5460>

David Octavio Rangel Carrero – Tutor

Medellín

2024

Resumen

Antecedentes: El DANE, para el trimestre julio – septiembre 2023, reportó que en Medellín la tasa de desocupación fue de 8,7% (MINCIT, 2023), por tanto, se concluye que aparte del comportamiento de la economía, es probable que una consecuencia del desempleo sea por deficiente liderazgo. **Objetivo:** Analizar la relevancia que tiene en los líderes desarrollar y aplicar la inteligencia emocional para aportar a la estabilidad de las organizaciones.

Metodología: Se realizó una revisión de alcance en las bases electrónicas de Google académico, ScienceDirect, Scopus publicados entre el año 2009 y 2023. Se encontraron 221 resultados combinados en la búsqueda, se removieron por duplicidad 2. Al aplicar los criterios de elegibilidad se excluyeron 188. Finalmente se seccionaron 17 artículos para la presente revisión. **Resultados:** La inteligencia emocional, según los autores referenciados en la investigación hace referencia a la evaluación y control emociones propias y del otro, la gestión de las relaciones, la inteligencia personal e interpersonal, también exponen que es lo relacionado con lo intrapersonal e interpersonal o lo relaciones con los valores instaurados.

Conclusión: La inteligencia emocional en el liderazgo genera gran impacto, tiene múltiples beneficios, puesto que en momentos de adversidad se pueden manejar las situaciones de la mejor manera, logrando aportar positivamente a las organizaciones, el liderazgo emocionalmente inteligente facilita la conversación, la escucha, la toma de decisiones, la asertividad y recursividad. Es de vital relevancia que el líder desarrolle y emplee la inteligencia emocional, lo cual permite que en las organizaciones haya estabilidad, generando el cumplimiento de objetivos y metas mediante un manejo efectivo de las emociones, controlando impulsos y expresando el sentir de manera constructiva.

Palabras claves: Liderazgo, Inteligencia emocional, emociones, organizaciones.

Abstract

Background: DANE, for the July - September 2023 quarter, reported that in Medellín the unemployment rate was 8.7% (MINCIT, 2023), therefore, it is concluded that apart from the behavior of the economy, it is likely that a consequence of unemployment is due to poor leadership. **Objective:** Analyze the relevance that leaders have in developing and applying emotional intelligence to contribute to the stability of organizations. **Objective:** Analyze the relevance that leaders have in developing and applying emotional intelligence to contribute to the stability of organizations. **Methodology:** A scoping review was carried out in the electronic databases of Google Scholar, ScienceDirect, Scopus published between 2009 and 2023. 221 combined results were found in the search, they were removed due to duplicity 2. When applying the eligibility criteria, they were excluded. 188. Finally, 17 articles were selected for this review. **Results:** Emotional intelligence, according to the authors referenced in the research, refers to the evaluation and control of one's own emotions and those of others, the management of relationships, personal and interpersonal intelligence, they also explain what is related to intrapersonal and interpersonal or you relate it to established values. **Conclusion:** Emotional intelligence in leadership generates great impact, it has multiple benefits, since in times of adversity situations can be handled in the best way, making a positive contribution to organizations. Emotionally intelligent leadership facilitates conversation, listening, decision making, assertiveness and recursiveness. It is of vital importance that the leader develops and uses emotional intelligence, which allows stability in organizations, generating the fulfillment of objectives and goals through effective management of emotions, controlling impulses and expressing feelings in a constructive way.

Keywords: Leadership, emotional intelligence, emotions, organizations.

Introducción

El liderazgo es un arte que permite convencer, es un proceso de reconocimiento propio, para poder guiar a los otros, conlleva a inspirar e influir a transformar realidades, alcanzar objetivos y resultados valiosos, es así como el liderazgo corresponde a la capacidad para establecer estrategias de relacionamiento y empatía para trascender y lograr un compromiso que encamine al logro de los objetivos organizacionales. Es por ello por lo que el liderazgo lo ejerce el ser que se enfoca en la consolidación de una conciencia emocional y una práctica de la inteligencia emocional, donde se articula la capacidad para entender y expresar las emociones, intentar entender lo que los demás sienten y colocarse en el lugar del otro. (Caruso & Salovey, 2012)

La inteligencia emocional hace alusión a la capacidad de reconocer, comprender y gestionar nuestras propias emociones como las emociones de los demás de manera efectiva. La inteligencia emocional implica la capacidad de utilizar la información emocional de manera inteligente para tomar decisiones, resolver problemas y relacionarse de manera más efectiva con los demás. En resumen, mientras que las emociones son respuestas emocionales básicas y espontáneas, la inteligencia emocional incluye habilidades como la autoconciencia emocional, la autorregulación, la empatía y las habilidades sociales que nos permite manejar esas emociones de manera consciente y constructiva, tanto en nosotros mismos como en nuestras interacciones con los demás. Es por ello por lo que es tan importante aplicarla en las organizaciones, para el éxito de estas. (Goleman et al., 2016)

Las organizaciones o también conocidas como empresas hace alusión a las entidades, con las que cuentan con recursos y uno de suma importancia es el humano, en éstas día a día se requieren cambios estratégicos e innovadores que llevan a no perder de vista los objetivos de la empresa, de manera indiscutible para el alcance de los mismos, es importante el

desarrollo de las capacidades emocionales del líder para obtener una adecuada gestión.
(González, 2015)

Por consiguiente, esta investigación pretende dar respuesta a la pregunta ¿Cómo influye el manejo de la inteligencia emocional en los líderes en las organizaciones?, y con el objetivo general de analizar la relevancia que tiene en los líderes desarrollar y aplicar la inteligencia emocional para aportar a la estabilidad de las organizaciones.

Método

Protocolo y registro

Protocolo y registro. Se realizó una revisión de alcance siguiendo un protocolo no publicado y definido a priori. El informe de este estudio se adhiere a las recomendaciones de la declaración PRISMA-ScR (*Scoping*, 2024).

Criterios de elegibilidad

Los criterios de elegibilidad para Los documentos incluidos fueron los siguientes: 1. Tipos de participantes: Líderes. 2. Concepto: Los documentos deben utilizar al menos uno de los conceptos de interés como Liderazgo e inteligencia emocional. 3.Contexto: Organizaciones. 4. Tipos fuentes de evidencia: Artículos de investigación, estudios originales, se incluyeron documentos publicados en español e inglés. No se consideraron criterios de exclusión.

Fuentes de información

Las fuentes de información para este estudio incluyeron Scopus, Science Direct y Google académico, realizando revisión de las referencias y citas de los documentos incluidos. Se consultó por última vez el 24 de abril de 2024.

Búsqueda

Para identificar documentos potencialmente elegibles, se centró la estrategia de búsqueda en los criterios de elegibilidad para la inclusión relacionados con los conceptos de interés y el contexto (criterios 2 y 3).

Se definió una estrategia de búsqueda para cada elemento: 1. Article title, Abstract, Keywords. La estrategia de búsqueda final se limitó a Título, Resumen o Palabras clave para aumentar las probabilidades de identificar documentos que se refieran explícitamente al análisis de la inteligencia emocional del liderazgo en las organizaciones, para lo cual se

utilizaron términos de búsqueda en inglés y español referenciados en el tesoro MeSH: Leadership, emotional intelligence, emotion. Las ecuaciones de búsqueda se construyeron empleando los booleanos AND y OR. Las fuentes de información empleadas fueron: Google Académico (Framework inteligencia emocional y liderazgo), en Scopus y Science Direct (Leadership OR organization AND emotional intelligence OR emotions). Se emplearon dichas búsquedas, las cuales permitieron organizar y construir el framework empleado en la investigación, apoyado en la lectura y unión de 3 artículos de Google académico: Emotional Intelligence as Mediator between Leadership Styles and Leadership Effectiveness: A Theoretical Framework, Emotional Intelligence: towards a generic framework for the 21st century y 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.

Selección de evidencia

Un revisor verificó el cumplimiento de los criterios de elegibilidad, realizó la lectura de títulos, los documentos que no cumplían fueron retirados; posteriormente se revisaron los resúmenes y de allí se fueron seleccionando los documentos, los cuales fueron leídos en su totalidad, con el fin de validar que cumplían con criterios de elegibilidad. El investigador extrajo los datos y un revisor confirmó el proceso. Los elementos de datos extraídos fueron: Autores, año de publicación, país y conclusiones.

Síntesis de los resultados

Con base en la lectura de los estudios individuales, estos fueron clasificados y analizados según las características, para tal fin se tomó como marco citando a los autores Mayer y Salovey, Goleman y Boyatzis, quienes referencias la inteligencia emocional y el liderazgo en las organizaciones, de lo cual surgen 4 variables principales: La primera basada

en la Inteligencia emocional y esta a su vez contiene las categorías: Intrapersonales, Interpersonales, Inteligencia personales e interpersonales, Gestión de las relaciones, Procesos fisiológicos, motivacionales, cognitivos y afectivos, Valores y Evaluación y control de emociones propias y de otro; la segunda corresponde a Motivación, Autocontrol- Autorregulación, Autoconcepto, Autoconciencia, Gestión emociones propias y de otro, para la tercera variable denominada Componentes del liderazgo organizacional, se derivan las siguientes categorías: Autogestión, Auto comunicación, Conocimientos, valores, habilidades y actitudes, Empatía, Habilidades Sociales y motivación al logro y para la última variable llamada Tipo de liderazgo, se desglosa las categorías: Liderazgo adaptativo, Coaching, De valores, Eficaz y Transformacional.

Resultados

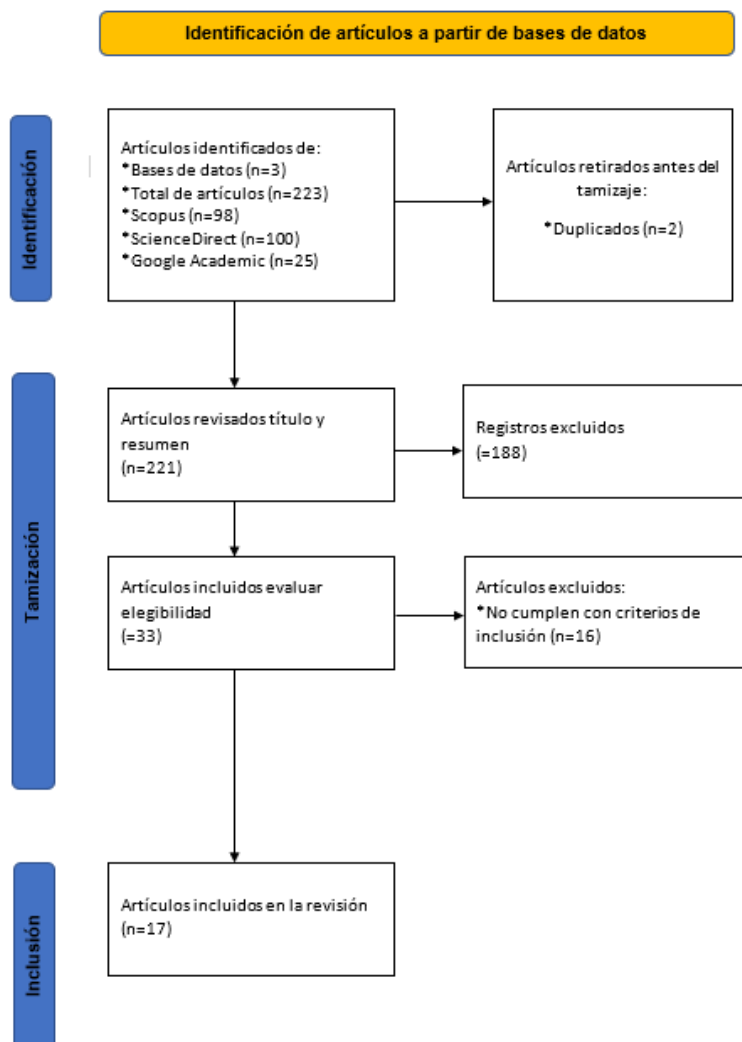
Selección de la evidencia de investigación.

Se encontraron 223 resultados combinados en la búsqueda, apoyada en las bases de datos Scopus (n=98), Science Direct (n=100) y Google académico (n=25). De los cuales se removieron 2 duplicados. Posteriormente a 221 documentos se les realizó una depuración basándose en la lectura del título y el resumen, para los cuales se excluyeron 188. Se observa en figura 1.

Luego de cumplir con los criterios de elegibilidad quedaron 33 y posteriormente al revisar los criterios de inclusión finalmente quedan 17 documentos que se incluyeron en la presente revisión utilizando el *checklist* PRISMA-ScR (*Scoping*, 2024)(ver Figura 1).

Figura 1

Identificación de artículos a partir de bases de datos



Fuente: Elaboración Propia

Características de las fuentes de evidencia

Tabla 1

Características de las fuentes de evidencia

Autores	Año	País	Tipo de Enfoque
Gómez, F.(Gómez et al., 2018)	2018	España	Cualitativa
González L. (Gonzalez, 2019)	2019	Perú	Cualitativa
Badri, A.(Badri-Harun et al., 2016)	2016	Malasia	Cualitativa
Chris, W.(Wakeman, 2009)	2009	Reino Unido	Cualitativa
Osman, G.(Osman-Gani et al., 2017)	2017	Malasia	Cualitativa
Ríos, R.(Ríos, 2020)	2020	Colombia	Cuantitativa
Cooper, C. (Cooper & Hiller, 2023)	2023	EE. UU.	Cualitativa
Van, N.(Van Quaquebeke & Gerpott, 2023)	2023	Alemania	Cualitativa
Vollberg, M.(Vollberg & Cikara, 2018)	2018	EE. UU.	Cualitativa
Boyar S.L.(Boyar et al., 2023)	2023	EE. UU.	Cualitativa
Saha, S.(Saha et al., 2023)	2023	India	Cuantitativa
Gransberry, C.(Gransberry, 2022)	2022	EE. UU.	Cuantitativa
Acosta, J.(Acosta-Prado et al., 2023)	2023	Colombia	Cualitativa

Halliwell, P.(Halliwell et al., 2022)	2022	Australia	Cuantitativa
Cavaness, K.(Cavaness et al., 2020)	2020	Texas	Cualitativa
Santa, R.(Santa et al., 2023)	2023	Colombia	Cuantitativa
Ahsan, M.(Ahsan, 2023)	2023	Italia	Cualitativa

Fuente: Elaboración propia

La elaboración anterior permite interpretar que, el estudio más antiguo es del año 2017 en Malasia y los recientes son del año 2023, de países como Estados Unidos, Alemania, Colombia e Italia, basados en su mayoría en investigaciones cualitativas y cuantitativas.

Tabla 2

Frecuencias de País

<i>País</i>	<i>Frecuencias</i>	<i>% del Total</i>	<i>% Acumulado</i>
Alemania	1	5.9 %	5.9 %
Australia	1	5.9 %	11.8 %
Colombia	3	17.6 %	29.4 %
EE. UU.	4	23.5 %	52.9 %
España	1	5.9 %	58.8 %
India	1	5.9 %	64.7 %
Italia	1	5.9 %	70.6 %
Malasia	2	11.8 %	82.4 %
Perú	1	5.9 %	88.2 %
Reino Unido	1	5.9 %	94.1 %
Texas	1	5.9 %	100.0 %

Fuente: Elaboración propia

Las investigaciones más relevantes son de los países de Estados Unidos, con una frecuencia de 4 y porcentaje acumulado del 52.9%, seguido de Colombia con frecuencia de 3 y un porcentaje de 29.4%.

Tabla 3

Frecuencias de Año			
Año	Frecuencias	% del Total	% Acumulado
2009	1	5.9 %	5.9 %
2016	1	5.9 %	11.8 %
2017	1	5.9 %	17.6 %
2018	2	11.8 %	29.4 %
2019	1	5.9 %	35.3 %
2020	2	11.8 %	47.1 %
2022	2	11.8 %	58.8 %
2023	7	41.2 %	100.0 %

Fuente: Elaboración propia

Se resalta que el 41.2% de los documentos investigados son del año 2023, seguidos en porcentaje total de 11.8% los años 2022, 2020 y 2018.

Tabla 4

Frecuencias de Tipo de estudio			
Tipo de estudio	Frecuencias	% del Total	% Acumulado
Cualitativa	12	70.6 %	70.6 %
Cuantitativa	5	29.4 %	100.0 %

Fuente: Elaboración propia

Se puede deducir de la anterior tabla de frecuencias que el tipo de estudio de mayor consulta fue cualitativo, con un porcentaje total del 70.6% equivalente a 12 documentos de investigación y cuantitativa de 29.4% lo cual hace referencia a 5 textos.

Resultado individual de las fuentes de evidencia

(Badri-Harun et al., 2016) Badri, A, Vollberg y Acosta, J. M, identificaron que la inteligencia emocional hace relación a la evaluación y control de emociones propias y de otro, adicional aportaron que, al referirse al manejo de emociones, lo enfocaron a la gestión de emociones propias y de otro, basado en un componente de liderazgo de la empatía y la motivación al logro, resaltado que es importante en las organizaciones un liderazgo transformacional y eficaz.

(Halliwell et al., 2022) Halliwell, P.2022 y Ahsan, M.2023 enfocaron que, la inteligencia emocional a la evaluación y control de emociones propias y de otro, y que el manejo de emociones es relacionado con la autoconciencia, autocontrol- autorregulación, referente al componente de liderazgo es la empatía y cada uno tiene una mirada frente al tipo de liderazgo, Coaching y eficaz.

(Gonzalez, 2019) González L. Ríos, R. y Saha, S. refirieron que la inteligencia emocional es relacionada con lo denominado inteligencia personal e interpersonal, así como las emociones lo relacionan con la Gestión de emociones propias y de otro, el componente de liderazgo es la autogestión y se basaron en un tipo de liderazgo transformacional y eficaz.

(Gómez et al., 2018) Gómez soporta la idea que la inteligencia emocional se basa en la Gestión de las relaciones y el manejo de emociones lo relaciona con la motivación, componentes de liderazgo lo asemeja a conocimientos, valores habilidades y actitudes y se enfoca en tipo de liderazgo de valores.

(Gransberry, 2022) Gransberry, C. se identifica con la idea que la inteligencia emocional se basa en la Gestión de las relaciones y el manejo de emociones lo asemeja con la autoconciencia, en componentes de liderazgo lo asemeja a conocimientos, valores habilidades y actitudes y se enfoca en tipo de liderazgo eficaz.

(Cavaness et al., 2020) Cavaness, K. refirió que la inteligencia emocional es relacionada con lo denominado Gestión de las relaciones, así como las emociones lo relacionan con la autoconciencia, el componente de liderazgo son las habilidades sociales y no referencia un tipo de liderazgo oportuno para las organizaciones

(Santa et al., 2023) Santa, R. soporto la idea que la inteligencia emocional se basa en la Gestión de las relaciones y el manejo de emociones lo asemeja con la gestión de emociones propias y de otro, en componentes de liderazgo lo relaciona con la motivación al logro, y se enfoca en tipo de liderazgo transformacional.

(Ríos, 2020) Ríos, R. identificó la inteligencia emocional con la inteligencia personales e interpersonales y el manejo de emociones lo asemeja con autocontrol- autorregulación, en componentes de liderazgo lo relaciona con la comunicación, y se enfoca en tipo de liderazgo transformacional.

(Cooper & Hiller, 2023) Cooper, H. mencionó que la inteligencia emocional es basada a lo intrapersonal y al hablar de manejo de emociones lo enfocan al autocontrol o la autorregulación, el componente de liderazgo es la comunicación y no identifica tipo de liderazgo.

(Boyar et al., 2023) Boyar S.L. soporto la idea que la inteligencia emocional se basa en lo intrapersonal, en componentes de liderazgo lo relaciona con las habilidades sociales, y se enfoca en tipo de liderazgo adaptativo.

(Wakeman, 2009) Wakeman, C. mencionó que la inteligencia emocional es basada a las relaciones personales e interpersonales y al hablar de manejo de emociones lo enfocan a la motivación, el componente de liderazgo es la empatía y no identificó tipo de liderazgo.

(Osman-Gani et al., 2017) Osman, G. identificó que la inteligencia emocional hace relación a valores, adicional aportó que, al referirse al manejo de emociones, lo enfocó a la autoconciencia, en un componente de liderazgo la motivación al logro y no relacionó tipo de liderazgo.

(Van Quaquebeke & Gerpott, 2023) Van, N. no relacionó la inteligencia emocional a ninguna categoría, identificó el manejo de emociones a autoconcepto, el componente de liderazgo es la comunicación y enfocó en un tipo de liderazgo eficaz.

Síntesis de los resultados

El marco de referencia es construido con base a la investigación y análisis de los estudios “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” donde se desglosa la construcción de las conceptualizaciones desarrolladas por Mayer y Salovey en 1990, Goleman 1995, Bar-On 1997, Cooper y Sawaf 2004, Boyatzis 2005 y McKee 2010 (Ríos, 2020) y del estudio “Emotional Intelligence: towards a generic framework for the 21st century”(Wakeman, 2009).

Tabla 5

Síntesis de los resultados

Autor y año	Inteligencia emocional	Manejo de emociones	Componentes del liderazgo	Tipo de liderazgo
Gómez, F.2018	Gestión de las relaciones	Motivación	Conocimientos, valores habilidades y actitudes Autogestión	Liderazgo de valores
González L.2019	Intel. Personal e interpersonal	Gestión de emociones propias y de otro	Empatía	Liderazgo transformacional
Badri, A.2016	Evaluación y control emociones propias y de otro	Gestión de emociones propias y de otro	Empatía	Liderazgo transformacional
Chris, W.2009	Relaciones personales e interpersonales	Motivación	Empatía	No aplica
Osman, G.2017	Valores	Autoconciencia	Motivación al logro	No aplica
Ríos, R.2020	Intel. Personal e interpersonal	Autocontrol-Autorregulación	Comunicación	Liderazgo transformacional
Cooper, C.2023	Intrapersonales	Autocontrol-Autorregulación	Comunicación	No aplica
Van, N.2023	No aplica	Autoconcepto	Comunicación	Liderazgo Eficaz
Vollberg, M.2018	Evaluación y control emociones propias y de otro	Gestión de emociones propias y de otro	Empatía	No aplica
Boyar S.L.2023	Intrapersonales	No aplica	Habilidades sociales	Liderazgo adaptativo
Saha, S.2023	Inteligencia personales e interpersonales	Gestión de emociones propias y de otro	Autogestión	Liderazgo Eficaz

Gransberry, C.2022	Gestión de las relaciones	Autoconciencia	Conocimientos, valores, habilidades y actitudes	Liderazgo Eficaz
Acosta, J.2023	Evaluación y control emociones propias y de otro	Gestión de emociones propias y de otro	Motivación al logro	Liderazgo Eficaz
Halliwell, P.2022	Evaluación y control emociones propias y de otro	Autoconciencia	No aplica	Liderazgo Coaching
Cavaness, K.2020	Gestión de las relaciones	Autoconciencia	Habilidades sociales	No aplica
Santa, R.2023	Gestión de las relaciones	Gestión de emociones propias y de otro	Motivación al logro	Liderazgo transformacional
Ahsan, M.2023	Evaluación y control emociones propias y de otro	Autocontrol-Autorregulación	Empatía	Liderazgo Eficaz

Fuente: Elaboración Propia

Frecuencias variables y las categorías

Tabla 6

Frecuencias de Inteligencia emocional

<i>Inteligencia emocional</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>% del Total</i>	<i>% Acumulado</i>
Gestión de las relaciones	4	23.5 %	23.5 %
Inteligencia personales e interpersonales	3	17.6 %	41.2 %
Intrapersonales	2	11.8 %	52.9 %
No aplica	1	5.9 %	58.8 %
Relaciones personales e interpersonales	1	5.9 %	64.7 %
Valores	1	5.9 %	70.6 %
Evaluación y control emociones propias y de otro	5	29.4 %	100.0 %

Fuente: Elaboración propia

En la variable de inteligencia emocional, 5 autores refirieron que hace alusión a la Evaluación y control emociones propias y del otro, refiriéndose a un 29.4%, posterior 4 autores, es decir el 23.5% se enfocaron a la Gestión de las relaciones, seguido 3 autores lo relacionan con la inteligencia personal e interpersonal, lo cual equivale a 17.6% y 2 autores, que su frecuencia es 11.8% exponen que es lo relacionado con lo intrapersonal, 1 autor con relaciones personales e interpersonales, otro con valores y uno no referenció la inteligencia emocional, esto equivale cada uno al 5.9%.

Tabla 7

Frecuencias de Manejo de emociones

<i>Manejo de emociones</i>	<i>Frecuencias</i>	<i>% del Total</i>	<i>% Acumulado</i>
Autoconcepto	1	5.9 %	5.9 %
Autoconciencia	4	23.5 %	29.4 %
Autocontrol- Autorregulación	3	17.6 %	47.1 %
Motivación	2	11.8 %	58.8 %
No aplica	1	5.9 %	64.7 %
Gestión emociones propias y de otro	6	35.3 %	100.0 %

Fuente: Elaboración propia

En la variable de manejo de emociones, 5 autores refirieron que hace alusión a la Gestión emociones propias y de otro, refiriéndose a un 35.3%, posterior 4 autores, es decir el 23.5% se enfocaron a la Autoconciencia, seguido 3 autores lo relacionan con autocontrol- autorregulación, lo cual equivale a 17.6% y 2 autores, que su frecuencia es 11.8% exponen que es lo relacionado con la motivación, 1 autor con autoconcepto y uno no referenció el manejo de emociones, esto equivale cada uno al 5.9%.

Tabla 8

Frecuencias de Componentes del liderazgo

Componentes del liderazgo	Frecuencias	% del Total	% Acumulado
Autogestión	2	11.8 %	11.8 %
Comunicación	3	17.6 %	29.4 %
Conocimientos, valores habilidades y actitudes	2	11.8 %	41.2 %
Empatía	4	23.5 %	64.7 %
Habilidades sociales	2	11.8 %	76.5 %
Motivación al logro	3	17.6 %	94.1 %
No aplica	1	5.9 %	100.0 %

Fuente: Elaboración propia

En la variable de Componentes del liderazgo, 4 autores refirieron que hace alusión a la empatía, refiriéndose a un 23.5%, seguido 3 autores lo relacionan con comunicación, otros 3 con motivación al logro, lo cual equivale a 17.6% cada uno y 2 autores, que su frecuencia es 11.8% exponen que es lo relacionado con la conocimientos, valores, habilidades y actitudes y otros 2 refieren que son habilidades sociales y 1 autor no referenció nada al respecto.

Tabla 9

Frecuencias de Tipo de liderazgo

Tipo de liderazgo	Frecuencias	% del Total	% Acumulado
Liderazgo Coaching	1	5.9 %	5.9 %
Liderazgo Eficaz	5	29.4 %	35.3 %
Liderazgo adaptativo	1	5.9 %	41.2 %
Liderazgo de valores	1	5.9 %	47.1 %
Liderazgo transformacional	4	23.5 %	70.6 %
No aplica	5	29.4 %	100.0 %

Fuente: Elaboración propia

Por último, en la variable cuarta de tipo de Liderazgo, 5 autores refirieron que hace alusión a un Liderazgo Eficaz y otros 5 autores no expusieron categoría alguna refiriéndose a un 29.4% cada uno, posterior 4 autores, es decir el 23.5% se enfocaron en Liderazgo Transformacional, seguido 1 autor lo relacionó con Liderazgo Coaching, otro con Liderazgo adaptativo y otro con liderazgo de valores, esto equivale cada uno al 5.9%.

Discusión

Esta revisión de conceptos permite analizar la relevancia que tiene en los líderes desarrollar y aplicar la inteligencia emocional para aportar a la estabilidad de las organizaciones. La aplicación de la inteligencia emocional no solo impulsa a los colaboradores hacia el éxito y el logro de sus metas, sino que también influye directamente en el ambiente emocional y psicológico del lugar de trabajo, lo cual genera estabilidad en las organizaciones. Un liderazgo emocionalmente inteligente mejora la comunicación organizacional, fomenta ambientes laborales positivos, aumenta el desempeño y promueve oportunidades de innovación. En definitiva, cuando los líderes emplean la inteligencia emocional y cuentan con la capacidad para gestionar sus emociones y las de los demás de manera efectiva, les permite generar un impacto positivo conllevando a un clima laboral sano y productivo. Es fundamental que el líder mantenga una apertura constante para fomentar la inercia y mejorar la eficacia laboral.

Si las habilidades de liderazgo se desarrollan con inteligencia emocional, se lograrán avances significativos en cualquier aspecto de la vida. Como se ha mencionado anteriormente, un líder con inteligencia emocional es capaz de vivir, identificar, experimentar y movilizar emociones, generando resonancia, confianza y empatía. Es crucial que el líder despierte pensamientos positivos en sus colaboradores, cuando se crea un clima emocional positivo, se moviliza lo mejor de cada individuo. Las personas emocionalmente inteligentes tienen

seguridad en la regulación de sus propias emociones y en el análisis de las emociones ajenas. Esto les permite desarrollar habilidades de persuasión y encauzar las emociones del grupo, actuando como “atraedores límbicos” que facilitan la conexión con el cerebro emocional de los demás.

Es de suma importancia reconocerse a uno mismo para poder relacionarse eficazmente con los demás y desarrollar habilidades neuronales. La conexión y articulación entre el corazón y la cabeza, es decir, entre el sentimiento y el pensamiento, es vital. Aunque el intelecto es fundamental, la emoción también desempeña un papel crucial. La investigación científica demuestra que los circuitos neuronales que regulan las emociones están ubicados en nuestro cerebro, desde la región prefrontal hasta la amígdala, una estructura del sistema límbico situada en ambos lados del cerebro medio. Esta conexión entre pensamiento y sentimiento subraya la importancia de integrar tanto la dimensión cognitiva como la emocional en nuestras interacciones y en el desarrollo personal.

En toda organización, a medida que pasa el tiempo y surgen las demandas del mercado, se presentan situaciones desafiantes. En la actualidad, el líder debe enfrentar la realidad y transmitir en ocasiones verdades dolorosas que no se pueden eludir; el liderazgo emocionalmente inteligente facilita esta comunicación difícil, sin confundir inteligencia emocional con pasividad o aceptación constante del error. Al promover, un liderazgo basado en la inteligencia emocional fomenta un clima emocional que promueve el desarrollo y crecimiento de las personas, independientemente de situaciones donde se requieran conversaciones o retroalimentaciones incómodas.

Comparando la inteligencia emocional entre las organizaciones y en la familia, es importante resaltar que, en la familia será la primera escuela de aprendizaje emocional, se constituye desde creencias, vivencias y costumbres, la inteligencia viene desde el ser, tomado desde la procreación, la conexión física y emocional que el niño tiene con su madre cuando

está en el útero, posterior en su infancia, los modelos de imitación que tenga el niño en la familia, son claves para sus réplicas en los entornos, así mismo sus diferentes etapas y experiencias de vida, las cuales forman a la persona, pero a medida de su desarrollo pueden ser transformadas, partiendo de aquellas conexiones cerebrales que a través de experiencias positivas y el ejercitar la mente, conlleva a generar habilidades emocionales para el desenvolvimiento en el campo laboral y permite reforzar la toma de decisiones y comunicación fluida.

Las habilidades de la inteligencia emocional en la familia se colocan en práctica en el compartir cotidiano, pero influye desde las experiencias que se tienen en la familia y las relaciones con cada miembro. En las empresas es necesario que se refuercen habilidades emocionales, para conllevar a la estabilidad dentro de las organizaciones y a generar entornos de trabajo positivo, manejar el estrés, motivar al equipo y tomar decisiones efectivas. La capacidad de los líderes para gestionar sus propias emociones y entender las de los demás contribuye notoriamente al éxito y la estabilidad de la empresa. Integrar prácticas basadas en un liderazgo con inteligencia emocional puede mejorar la cohesión del equipo, optimizar la comunicación y facilitar un ambiente en el que los empleados se sientan apoyados y comprometidos.

La implicación de este trabajo conlleva a comprender que la relevancia de la inteligencia emocional para el liderazgo en las organizaciones, es fundamental para el desarrollo y estabilidad organizacional, esta investigación afirma que aunque no se cuente inteligencia emocional, se pueden desarrollar habilidades y no obstante en la búsqueda de información se pudo dejar de traer información importante, se concluye que depende de líder que coloque en práctica las habilidades emocionales para generar impactos positivos en los escenarios laborales.

Limitaciones

En esta investigación no se incorporaron documentos de literatura gris o tesis doctorales, por lo que puede que exista información relevante que no se haya recopilado. La fórmula probablemente pudo generar falsos positivos o negativos en la búsqueda.

Conclusiones

En las organizaciones se evidencian diversos tipos de liderazgo, y es válido que se combinen diferentes estilos según las situaciones que surgen en el día a día. Sin embargo, según el análisis de esta investigación, se recomienda mantener un liderazgo emocionalmente inteligente. Es de vital relevancia que el líder desarrolle y emplee la inteligencia emocional, lo cual permite que en las organizaciones haya estabilidad, generando el cumplimiento de objetivos y metas mediante un manejo efectivo de las emociones, controlando impulsos y expresando el sentir de manera constructiva.

Es fundamental que el líder mantenga una apertura constante para fomentar la inercia y mejorar la eficacia laboral. La inteligencia emocional en el liderazgo genera gran impacto, tiene múltiples beneficios, puesto que en momentos de adversidad se pueden manejar las situaciones de la mejor manera, logrando aportar positivamente a las organizaciones, es importante resaltar que aunque es indispensable el manejo de esta habilidad, no se excluye que los líderes en determinados momentos deban enfrentar vivencias con los colaboradores

poco amenas, pero el liderazgo emocionalmente inteligente facilita la conversación, la escucha, la toma de decisiones, la asertividad y recursividad.

Este tipo de liderazgo implica un manejo adecuado de las emociones, basado en la autoconciencia, la gestión de las emociones propias y ajenas, la autorregulación, autogestión y el autocontrol. Al integrarse con componentes clave del liderazgo, como la comunicación, la empatía, la motivación para el logro, y el desarrollo de habilidades sociales, este enfoque permite a las organizaciones cumplir objetivos y metas mediante un manejo efectivo de las emociones, controlando impulsos y expresando el sentir de manera constructiva.

Es crucial destacar que, día a día, se debe trabajar en potenciar estas habilidades tanto a nivel individual como en equipos y organizaciones. Esto facilita el enfrentamiento de desafíos y contribuye a un liderazgo emocionalmente inteligente. Al contrario de cuando un líder se desborda por el no control de las emociones, no le permite movilizar adecuadamente las emociones de sus empleados.

Conflicto de intereses

No existe ningún conflicto de intereses. Los autores declaran que la investigación se realizó en ausencia de cualquier relación comercial o financiera que pudiera interpretarse como un potencial conflicto de interés.

Financiación

El presente trabajo se financió con recursos propios.

Referencias

- Acosta-Prado, J. C., Zárate-Torres, R. A., Tafur-Mendoza, A. A., Prada-Ospina, R., & Sarmiento, C. F. R. (2023). Impact of leadership practices on manager's pathways to goal attainment: The mediating effect of emotional intelligence. *International Journal of Organizational Analysis*, 31(7), 2889-2902.
- Ahsan, M. J. (2023). The role of emotional intelligence in effective corporate social responsibility leadership. *International Journal of Organizational Analysis*, 31(8), 75-91.
- Badri-Harun, A., Zainol, M. R., Amar, A., & Shaari, Z. H. (2016). *Emotional Intelligence as Mediator between Leadership Styles and Leadership Effectiveness: A Theoretical Framework*. 6(1).
- Boyar, S. L., Savage, G. T., & Williams, E. S. (2023). An Adaptive Leadership Approach: The Impact of Reasoning and Emotional Intelligence (EI) Abilities on Leader Adaptability. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 35(4), 565-580.
- Carmona, P., & Reyes, R. E. R. (2017). Influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral. *Líder: revista labor interdisciplinaria de desarrollo regional*, 31, 107-118.
- Carrillo, M. (2016). *El soporte familiar y su incidencia en el desarrollo de la inteligencia emocional*.
- Caruso, D. R., & Salovey, P. (2012). *El directivo emocionalmente inteligente: La Inteligencia Emocional en la Empresa*. EDAF.
- Cavaness, K., Picchioni, A., & Fleshman, J. W. (2020). Linking Emotional Intelligence to Successful Health Care Leadership: The Big Five Model of Personality. *Clinics in Colon and Rectal Surgery*, 33(4), 195-203.
- Chóliz, M. (2005). *PSICOLOGÍA DE LA EMOCIÓN: El proceso emocional*.
- Cooper, C. D., & Hiller, N. (2023). Leader humor across levels. *Current Opinion in Psychology*, 53, 101688. <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2023.101688>

- Emmerling, R. J., Shanwal, V. K., & Mandal, M. K. (2008). *Emotional Intelligence: Theoretical and Cultural Perspectives*. Nova Publishers.
- Franco, L. C. (2021, diciembre 21). *Liderazgo e inteligencia emocional: Las emociones como parte relevante del negocio Leadership and emotional intelligence: Emotions as a relevant part of business*.
- Fuenmayor, C. I. R. (2020). Inteligencia emocional como estrategia de gestión de recursos humanos. *CICAG: Revista del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 18(1), 56-71.
- Gámez, M. J. (2016). Objetivos y metas de desarrollo sostenible. *Desarrollo Sostenible*.
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>
- Goleman, D. (2004, enero). *¿Qué hace un líder?* 21.
- Goleman, D. (2014). *Liderazgo. El poder de la inteligencia emocional*. B DE BOOKS.
- Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2016). *El líder resonante crea más: El poder de la inteligencia emocional*. DEBOLSILLO.
- Gómez, F., Lacasta Reoyo, J. J., Martínez-Tur, V. A., & Rodríguez Sumaza, C. (2018). Avances en el liderazgo: Marco de competencias de los líderes profesionales. *Siglo Cero Revista Española sobre Discapacidad Intelectual*, 49(4), 7.
<https://doi.org/10.14201/scero2018494734>
- González, B. (2015). *La relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo en la empresa: Revisión de literatura y estado de la cuestión*.
- Gonzalez, L. (2019). El Liderazgo y la Regulación de las Emociones en un Contexto Empresarial. *Business Innova Sciences*, 1(1), Article 1.
<https://doi.org/10.58720/bis.v1i1.3>
- Gransberry, C. K. (2022). How Emotional Intelligence Promotes Leadership and Management Practices. *Public Organization Review*, 22(4), 935-948.

- Halliwell, P., Mitchell, R., & Boyle, B. (2022). Interrelations between enhanced emotional intelligence, leadership self-efficacy and task-oriented leadership behaviour—a leadership coaching study. *Leadership and Organization Development Journal*, 43(1), 39-56.
- Harper, D. S. (2016). Correctional Executives' Leadership Self-Efficacy and Their Perceptions of Emotional Intelligence. *American Journal of Criminal Justice*, 41(4), 765-779.
- Martín, E. M. A. (2018). *Inteligencia Emocional*. Editorial Elearning, S.L.
- Melamed, A. F. (2016). Las teorías de las emociones y su relación con la cognición: Un análisis desde la filosofía de la mente. *Cuadernos de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales. Universidad Nacional de Jujuy*, 49, 13-38.
- MINCIT. (2023). *Perfiles Económicos Departamentales*.
<https://www.mincit.gov.co/getattachment/estudios-economicos/perfiles-economicos-por-departamentos/perfiles-economicos-por-departamentos/antioquia/oe-lo-perfil-departamental-antioquia-24oct23.pdf.aspx>
- Osman-Gani, Aa. M., Anwar, M. A., & Hamid, Z. A. (2017). Impacts Of Emotional Intelligence And Spiritual Intelligence On Leadership Effectiveness Mediated By Personal Values: A Conceptual Framework. *Journal of Islamic Management Studies*, 1(1), Article 1.
- Peiró, J. M. (2008). *ESTRÉS LABORAL, LIDERAZGO Y SALUD ORGANIZACIONAL*.
- Ríos, R. G. (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*.
- Rodriguez, I., & Peiro, J. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Papeles del psicólogo: revista del Colegio Oficial de Psicólogos, ISSN 0214-7823, Vol. 29, Nº. 1, 2008 (Ejemplar dedicado a: Empleo, organizaciones y recursos humanos), pags. 68-82, 29*.

- Rosario, C. L. C. (2010). Aptitudes emocionales que inciden en el aprendizaje organizacional. *CICAG: Revista del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 7(1), 15-30.
- Saha, S., Das, R., Lim, W. M., Kumar, S., Malik, A., & Chillakuri, B. (2023). Emotional intelligence and leadership: Insights for leading by feeling in the future of work. *International Journal of Manpower*, 44(4), 671-701.
- Santa, R., Moros, A., Morante, D., Rodríguez, D., & Scavarda, A. (2023). The impact of emotional intelligence on operational effectiveness: The mediating role of organizational citizenship behavior and leadership. *PLoS ONE*, 18(8 August).
<https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85166423638&doi=10.1371%2fjournal.pone.0284752&partnerID=40&md5=07671a36b7fa2b5b7d929210c7e5e2b7>
- Sarmiento, C. A. R. (2023). *PRÁCTICAS DE LIDERAZGO Y ÁREAS DE INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL SECTOR IT DE COLOMBIA*.
Scoping. (2024). PRISMA Statement. <https://www.prisma-statement.org/scoping>
- Ugoani, J. N. N. (2016). Emotional intelligence and organizational competitiveness: Management model approach. *Independent Journal of Management & Production*, 7(3), 786-806.
- Van Quaquebeke, N., & Gerpott, F. H. (2023). Tell-and-sell or ask-and-listen: A self-concept perspective on why it needs leadership communication flexibility to engage subordinates at work. *Current Opinion in Psychology*, 53, 101666.
<https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2023.101666>
- Vollberg, M. C., & Cikara, M. (2018). The neuroscience of intergroup emotion. *Current Opinion in Psychology*, 24, 48-52. <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2018.05.003>
- Wakeman, C. (2009). Emotional Intelligence: Towards a generic framework for the 21st century. *Emotional Intelligence*, 2.

Ynoub, R. C. (2008). *El proyecto y la metodología de la investigación*.