CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.4 2026 – Septiembre – Diciembre (2026)

Liderazgo resonante como regulador del clima organizacional en la empresa

Resonant leadership as a regulator of organizational climate in the company

Fabián Arturo Sintiago Mendoza
Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín - URBE
Correo electrónico: sintiagofabian@hotmail.com
Código ORCID: https://orcid.org/0009-0004-9703-7957

Susan Charly Llano Salazar
Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín - URBE
Correo electrónico: karla10624@gmail.com
Código ORCID: https://orcid.org/0009-0001-4027-4466

Recibido: Mayo 2026 **Aceptado: Julio 2026** **Publicado: Septiembre 2026**

Cómo citar: Sintiago Mendoza, F. A. y Llano Salazar, S. Ch. (2026). **Liderazgo resonante como regulador del clima organizacional en la empresa.** Editorial CICAG: Revista Electrónica Arbitrada del Centro de Ciencias Administrativas y Gerenciales, Volúmen 23 No. 4. Septiembre - Diciembre (2026). Venezuela. **DOI:** https://doi.org/10.36390/5bqmer08

RESUMEN

El presente estudio tiene como propósito analizar el liderazgo resonante como regulador del clima organizacional en la empresa. Su relevancia, radica en conocer más sobre el liderazgo, así como su práctica en la actualidad de nuevos estilos que se han de aplicar para hacer frente a las actuales adversidades que mercados más competitivos y vulnerables del espectro externo e interno puedan afectar a las organizaciones. Entre distintos estilos de liderazgo generados por las tendencias y necesidades de estos tiempos, nace un denominado liderazgo resonante objeto de esta investigación, del cual se busca determinar cómo regula el clima organizacional en una empresa. El líder al igual que el clima organizacional, generan influencia sobre la organización produciendo un efecto sobre la productividad de la empresa, al poder ser capaz de gerenciar positivamente al recurso humano, como el más valioso y con el que cuenta la organización. Se basó en una metodología de tipo analítico y diseño documental bibliográfico. Se concluyó que el líder resonante es aquel capaz de impactar sobre las personas que lo rodean a través de la empatía y el manejo de la inteligencia emocional, la cual representa una de las herramientas principales de un líder para influir positivamente en el clima organizacional de una empresa. Los principales autores que contribuyeron a la fundamentación teórica y el desarrollo satisfactorio de una conclusión final para el caso de estudio están comprendidos entre son De Azkue (2024), Arteaga y Ramón (2009), Sandoval (2004), Corvo (2021), y Goleman, Boyatzis y McKee (2004).

Palabras clave: Liderazgo resonante, clima organizacional, inteligencia emocional.

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.4 2026 – Septiembre – Diciembre (2026)

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze resonant leadership as a regulator of the organizational climate in the company. Its relevance lies in knowing more about leadership, and Its current practice of new styles that must be applied to face the current adversities that more competitive and vulnerable markets of the external and internal spectrum may affect organizations. Among different leadership styles generated by the trends and needs of these times, a so-called resonant leadership is born, the object of this research, which seeks to determine how it regulates the organizational climate in a company. The leader, as well as the organizational climate, generate influence over the organization, producing an effect on the productivity of the company, by being able to positively manage the human resource as the most valuable, and the one that the organization has. It was based on an analytical methodology and bibliographic document design. It was concluded that the resonant leader is one who is able to impact the people around him through empathy and the management of emotional intelligence, which represents one of the main tools of a leader to positively influence the organizational climate of a company. The main authors who contributed to the theoretical foundation and the satisfactory development of a final conclusion for the case study are De Azkue (2024), Arteaga and Ramón (2009), Sandoval (2004), Corvo (2021), and Goleman, Boyatzis and McKee (2004).

Keywords: Resonant leadership, organizational climate, emotional intelligence.

INTRODUCCIÓN

Con el pasar de los años, las organizaciones venezolanas han afrontado un deterioro administrativo masivo tanto en el sector público como el privado, organizaciones de todo tipo de naturaleza económica se han visto envueltas en una problemática que ha estado afectando a la prosperidad operativa y económica de las mismas, sin embargo, hay una variable poco considerada por muchos dentro de la organización la cual es el clima organizacional.

Este establece armonía y provee eficiencia y efectividad en el desarrollo de las actividades en el área administrativa de la organización, sin un buen clima organizacional la empresa se verá afectada en todos sus ámbitos expresando una serie de ineficiencias que pueden afectarla en su totalidad. Ha sido y es una problemática de alto riesgo, capaz de arrasar con toda la estructura organizativa hasta el punto de incidir directamente en todos los procesos de la empresa. Es por ello por lo que las organizaciones requieren de un líder metódico que sea capaz de identificar a tiempo estas variables de riesgo y solucionarlas para evitar problemas a largo plazo, atendiendo directamente a los miembros de su entorno laboral.

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.4 2026 – Septiembre – Diciembre (2026)

Diversos estilos de liderazgo han sido creados con el pasar de los tiempos a raíz de las nuevas tendencias y exigencias que el mercado y las empresas presentan, y con ello diferentes ideologías y metodologías han sido implementadas para atacar ciertas situaciones en determinados espacios, tiempos, con una cierta población. El líder, ha visto la necesidad de ser preciso en estas situaciones debido al margen de error y de riesgo que estas presentan, por lo tanto, han sido muchas las inclinaciones y perspectivas que se han generado hacia el pensamiento de la correcta forma de liderizar un equipo, entre estas una que se basa en la inteligencia emocional como herramienta para liderizar, herramienta utilizada por el líder resonante.

La inteligencia emocional ciertamente es una cualidad que puede ser dominada por un individuo, sin embargo, el impacto que esta tiene en el líder de una empresa es notable. La inteligencia emocional es un concepto en desarrollo que ha sido aplicado en diferentes ámbitos de la organización, desde diferentes cargos laborales, niveles administrativos y operacionales, y a toda clase de personalidad como variable de suma importancia para el desarrollo y mejoramiento del desempeño individual dentro de la organización.

A través de la inteligencia emocional, el líder resonante genera un alto impacto sobre diversas áreas de la organización, como lo es el área de productividad, donde esta se ve beneficiada en el fortalecimiento del recurso humano, lo cual desemboca en una maximización de la eficacia, eficiencia y efectividad de los procesos dentro de la organización.

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Líder

Las organizaciones en la actualidad enfrentan un sinfín de problemáticas presentadas tanto en su entorno interno como externo, nos encontramos ante unos tiempos de evolución e innovación empresarial que requieren de líderes preparados y aptos para poder hacer frente a estas nuevas adversidades y necesidades generadas. De Azkue (2024), define al líder como una persona que dirige a un grupo, desde un equipo hasta la población de un territorio, y que tiene la capacidad de influenciar, estimular e

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.4 2026 – Septiembre – Diciembre (2026)

incentivar a los integrantes para dar lo mejor de cada uno, con el propósito de alcanzar los objetivos comunes.

Sobre este integrante del equipo recaen las diversas obligaciones que se generan, sin embargo, por encima de ellas vela este por la salud de cada uno de sus miembros en el equipo con el objetivo de no mal lograr el desarrollo y resultado del cumplimiento de los objetivos planteados por la organización. Según Hernández (2023), ser líder implica desarrollar y perfeccionar habilidades que cualquiera puede aprender. Un líder no nace, se hace. Ser líder significa tener una serie de características y cualidades distinguidas que permiten guiar efectivamente a otras personas.

A su vez, De Azkue (2024) menciona que el líder prioriza obtener un equilibrio entre rendimiento y el máximo potencial de la persona para alcanzar los objetivos. Este pensamiento refleja la importancia que tienen los miembros de un equipo para su líder, al punto de priorizar su desarrollo y desenvolvimiento individual dentro del equipo por en conjunto con las delegaciones dentro de la organización.

Cada líder es único y tiene cualidades que los diferencian de otros, estos antes de ser líderes son personas, y cada una de ellas tiene un medio para alcanzar sus cometidos, es por esto por lo que en la actualidad se ha desarrollado una gran cantidad de estilos de liderazgo adaptados a situaciones, espacios, tiempos y tipos de personas que buscan por medio de sus habilidades contribuir con el desarrollo de las organizaciones.

Estilos de Liderazgo

Para iniciar este apartado, se indica que a través del tiempo, el líder se ha visto envuelto cada vez más en nuevas situaciones desafiantes del entorno que lo rodea, externamente hablando nuevos mercados inteligentes han salido a la luz, consumidores más exigentes, proveedores más agresivos y astutos con productos más sofisticados e innovadores.

Así como las organizaciones se han visto afectadas por los diversos cambios en su entorno externo, estos han impactado de igual manera en el espectro interno, y ha sometido los líderes a descubrir nuevas formas de administrar su recurso humano de tal manera que puedan no solo obtener su mayor desempeño dentro de la organización, sino

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.4 2026 – Septiembre – Diciembre (2026)

que ayuda a estos a desarrollarse y evolucionar como personas y profesionales, preparándolos así para un futuro constantemente cambiante en el cual triunfaran aquellos que estén preparados con antelación.

Este nuevo escenario le ha permitido al líder de la actualidad crear vínculos más fuertes con sus miembros, dándole a este la oportunidad de poder influir con mayor eficacia sobre ellos manteniendo el control del clima organizacional. En este orden de ideas, el líder por consecuencia de las nuevas exigencias que su entorno le demandaba desarrolló diferentes metodologías e ideales para hacerle frente a estas adversidades, trayendo así sobre la mesa numerosas formas de liderar dentro de una organización.

Entre estos medios han sido reconocidos diferentes estilos de liderazgo como lo son el liderazgo autoritario, participativo, visionario, afiliativo, democrático, entre otros. Todos estos comparten el mismo objetivo el cual consiste en desarrollar la manera más efectiva y eficiente el liderato en un grupo o equipo, sin embargo, hay un estilo de liderazgo que a diferencia de los otros se desenvuelve de una forma muy peculiar en su entorno, una metodología atrapante que contagia a sus miembros a través de la empatía y la influencia sobre los mismos, este es llamado el liderazgo resonante.

Liderazgo Resonante

Según Arteaga y Ramón (2009), mencionan que el liderazgo resonante implica la capacidad del líder para sintonizar con los sentimientos de las personas y conducirlos en una dirección emocionalmente positiva. Este líder posee una cualidad muy influyente sobre los miembros de su equipo o grupo que es la alta influencia en las personas de su entorno a través de los valores o ideales que este emite. Para complementar, Arteaga y Ramón (2009) los mencionados autores refieren que el liderazgo resonante ha surgido como un estilo, donde el líder es capaz de reflejar una actitud entusiasta en sus seguidores u movilizarlos a actuar conforme a los objetivos, encauzando las emociones de cada uno de ellos en forma optimista.

El líder resonante se refiere a una persona que muestra un alto manejo de su comportamiento emocional y social al tener pleno control sobre sí mismo y sobre los que lo rodean, siempre preocupándose por transmitir empatía hacia sus compañeros para

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.4 2026 – Septiembre – Diciembre (2026)

transmitir lo valores que contribuirán con la motivación y armonía del funcionamiento de las actividades a realizar por su equipo, de tal manera que estos puedan brindar su máximo rendimiento en la realización de tareas y cumplimiento de objetivos dentro de la organización.

Además, este estilo de líder vela individualmente por el desarrollo profesional y personal de sus miembros, convirtiéndolo así en una persona generadora de oportunidades que puede ser beneficiosa para la empresa. Este de igual manera supone una gran importancia para las organizaciones porque contribuye al cuido, desarrollo y evolución del clima organizacional por siempre estimular positivamente a las personas que lo componen.

Asimismo, Buitrago, Hernández y Hernández (2016), afirman que podría inferirse entonces, en el abordaje del liderazgo resonante, que puede percibirse, como un elemento importante en la gestión de personas, lo cual hace necesario su conocimiento, dominio; comprensión, siendo así, podría vislumbrarse la posible relación entre éste y otros aspectos de la gestión empresarial, entre los cuales quizás se contaría la negociación, como una de las diversas formas de resolver los conflictos internos en la actividad gerencial del sector público y privado.

Clima Organizacional

Por consiguiente, Sandoval (2004) lo define como el ambiente de trabajo percibido por los miembros de la organización y que incluye la estructura, estilo de liderazgo, comunicación, motivación, recompensas, todo ello ejerce influencia directa en el comportamiento y desempeño de los individuos. Por otra parte, Torrecilla (2005) asevera que se refiere a las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan a dicho trabajo.

El clima organizacional supone un ámbito que requiere suma importancia y cuidado dentro de la organización, debido a que depende de este el correcto funcionamiento y cumplimiento de los procesos administrativos de una organización, de

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.4 2026 – Septiembre – Diciembre (2026)

lo contrario la caída en efectividad seria notable, llegando a un punto de verse afectada directamente en su actividad económica.

Es por ello por lo que la organización requiere de un clima organizacional en perfectas condiciones, labor que un líder resonante cumple sin ningún problema. En relación con lo anteriormente expuesto, Torrecilla (2005) menciona que el clima organizacional es determinante en la forma que toma una organización, en las decisiones que en el interior de ella se ejecutan o en cómo se tornan las relaciones dentro y fuera de la organización.

Una de las razones por las cuales las empresas cesan el desarrollo de su actividad económica suelen ser por altercados o malfuncionamiento del área administrativa, dejando a la luz una clara falta de cuido del clima organizacional y la importancia de poseer un líder apto y capaz de poder solventar toda aquella problemática que se presente. Así pues, se muestra el poder de un líder resonante y su impacto sobre el clima organizacional.

Impacto del líder resonante sobre el clima organizacional

El clima organizacional de una empresa tiende a verse afectado después de diversas razones, altercados de diferentes naturalezas que desembocan en un mismo fin que es la ruptura de la armonía dentro del área organizacional, pero entre estas diversas razones se presenta un detalle que guarda relación directa con ellas, las personas. El clima organizacional está compuesto por una serie de personas, las cuales son propensas a entrar en conflicto entre sí por diversas causas, ya sean provenientes de la misma organización como de los compañeros de trabajo que los rodean, lo cierto es que estos problemas son originados en su mayoría por personas.

Por lo tanto, el impacto que este tipo de liderazgo tiene sobre las organizaciones demuestra la importancia del control sobre los miembros de un área de trabajo, ya que estos representan el capital humano que lleva a la organización a ser lo que es y a mejorar cada vez más con el pasar del tiempo. Además, no solo representan beneficios para los individuos sino en lo que estos presentan al público, fortaleciendo de esta manera el

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.4 2026 – Septiembre – Diciembre (2026)

mensaje transmitido por la empresa a través de la elaboración de un producto o servicio que demuestre correctamente la calidad que busca ofrecer la organización.

Los líderes resonantes suponen un antes y un después para las empresas debido a que estos contribuyen el mantenimiento o restauración completa de una organización para llevarla a su máxima expresión, generando así altos niveles de productividad en la empresa, que serán manifestados tanto en capital humano como en los procesos de la organización, convirtiendo así al líder resonante en un factor determinante para el aumento de la productividad en los diferentes ámbitos de una organización.

Productividad

Según Corvo (2021), la productividad empresarial es la capacidad de una organización para usar sus recursos disponibles para producir bienes o servicios rentables, según lo deseado por los clientes. Se refiere a qué también una empresa convierte los insumos de entrada, como mano de obra, materiales, máquinas y capital, en bienes y servicios, o en producción.

La productividad resulta un valor fundamental para las organizaciones ya que determina la correcta asignación de recursos a procesos destinados a ser realizados en un periodo de tiempo determinado con una cantidad de recursos determinada, la productividad de una organización determina la correcta ejecución de su planificación.

Por otra parte, Ramírez, Magaña y Ojeda (2022), refieren que la productividad está orientada a la forma en la que se transforman los factores de producción en los bienes y servicios, que pretende alcanzar la satisfacción total de los consumidores buscando altos estándares de productividad. La productividad a su vez toca temas como maximización de la calidad o la innovación, puesto que se entiende la productividad como la forma de obtener la mayor rentabilidad y los mejores resultados en el desarrollo de un proceso determinado, y para ello a veces resulta importante optar por nuevas técnicas, metodología o ideologías para poder sacarle el mayor provecho a los procesos.

La productividad es una variable de riesgo capaz de no solo retrasar a las empresas en su crecimiento o introducción en el mercado, sino de deteriorarlas a tal punto de llevarlas a la quiebra, el líder de una organización debe ser muy cuidadoso con esta

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.4 2026 – Septiembre – Diciembre (2026)

variable ya que de lo contrario se podría encontrar en una situación de perdidas innecesarias las cuales podrían desfavorecer los planes presentes y futuros de la organización, podría a su vez bajar la estima de los miembros influyendo negativamente sobre su clima organizacional, hasta el punto de afectar al líder suponiendo un mal de última instancia que deterioraría rápidamente a la organización.

Es por ello por lo que, a través de un líder resonante con un estilo de liderazgo inquebrantable ante situaciones de riesgo, capaz de mantener y elevar la estima de su equipo de trabajo, es un perfecto candidato para generar un impacto notorio en la productividad de una organización.

Influencia de un líder resonante sobre la productividad de una empresa según Daniel Goleman

Según Goleman, Boyatzis y McKee (2004), un líder resonante es capaz de despertar entusiasmo en sus seguidores y movilizarlos hacia objetivos comunes, encauzando las emociones de cada individuo de manera positiva. Esto permite que el funcionamiento del grupo alcance niveles muy elevados de productividad, a diferencia de líderes que generan resentimiento y ansiedad, llevando a la desintegración del equipo.

La investigación realizada por Goleman, Boyatzis y McKee (2004), con 3,871 ejecutivos demostró que, en igualdad de condiciones, los líderes que obtienen mejores resultados son aquellos que utilizan estilos que provocan un efecto emocional positivo en sus seguidores. Por ejemplo, en una compañía de seguros, la influencia del liderazgo en el clima emocional de los agentes tuvo un impacto significativo en su productividad.

Para convertirse en un líder resonante, Goleman (1996) propone un proceso de "aprendizaje auto dirigido" que incluye los siguientes pasos:

1. Como tomar conciencia de la visión ideal de sí mismo.
2. Mirarse en el espejo para descubrir quién es realmente.
3. Elaborar un plan de acción para aproximarse al ideal.
4. Ejercitar las nuevas habilidades de liderazgo, y buscar feedback sincero.

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.4 2026 – Septiembre – Diciembre (2026)

Desarrollar la inteligencia emocional es clave, pero debe combinarse con la inteligencia racional (IQ) para tomar decisiones informadas y ofrecer una visión estratégica. En resumen, el liderazgo resonante, basado en la inteligencia emocional, tiene un impacto directo en la productividad de las organizaciones al generar un clima laboral positivo y motivador. Los líderes que saben gestionar sus propias emociones y sintonizar con las de su equipo obtienen mejores resultados.

¿Cómo afecta el liderazgo resonante al clima emocional de una empresa?

El liderazgo resonante, según Daniel Goleman, tiene un impacto significativo en el clima emocional de las empresas:

1. Las palabras y acciones de un líder provocan un gran impacto emocional en sus colaboradores, pudiendo afectar hasta un 30% de los resultados y rendimiento de un equipo.

2. Un líder resonante sabe sintonizar con las emociones de su equipo y encauzarlas en una dirección positiva, generando entusiasmo y motivación. Esto permite que el funcionamiento del grupo alcance niveles elevados de productividad.

3. Por el contrario, un líder disonante crea un clima emocional discordante, donde las personas se sienten desconectadas y centradas en el malestar colectivo en lugar de en su misión.

4. La investigación de Goleman, Boyatzis y McKee (2004), con 3,871 ejecutivos demostró que, en igualdad de condiciones, los líderes que obtienen mejores resultados son aquellos que utilizan estilos que provocan un efecto emocional positivo.

5. El liderazgo resonante requiere que el líder sea consciente del impacto de sus gestos, palabras y comportamientos en el estado emocional de sus colaboradores. Desarrollar la inteligencia emocional es clave para gestionar adecuadamente las emociones del equipo.

Se puede afirmar que un líder resonante, a través del uso de la inteligencia emocional, es capaz de generar un clima laboral positivo y motivador que se traduce en mejores resultados para la organización. Por el contrario, un estilo de liderazgo disonante perjudica el desempeño al crear malestar y desconexión en el equipo.

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.4 2026 – Septiembre – Diciembre (2026)

La inteligencia emocional y su relación con el líder resonante

Así pues, Coleman, Boyatzis y McKee (2004), un líder resonante es aquella persona que sintoniza con los sentimientos de las personas y los encauza en una dirección emocionalmente positiva. Es un líder emocionalmente inteligente que promueve el optimismo y entusiasmo de los colaboradores. Los líderes resonantes alientan en su equipo cierto grado de bienestar que los lleva a compartir ideas, aprender unos de los otros, asumir decisiones grupales y permitir que las cosas funcionen. La resonancia amplifica y prolonga el impacto emocional del liderazgo, minimizando el ruido del sistema.

Los líderes con inteligencia emocional despiertan de manera natural la resonancia, y su pasión y entusiasmo reverbera por todo el grupo. Saben movilizar el estado de ánimo más adaptado a las circunstancias, utilizando la empatía para sintonizar con el tono emocional de sus subordinados. En contraste, un líder disonante crea grupos emocionalmente discordantes en los que las personas tienen la continua sensación de hallarse desconectados de los demás. Se trata de un liderazgo donde el líder no sabe empatizar ni interpretar adecuadamente las emociones ajenas, transmitiendo innecesariamente mensajes perturbadores.

Inteligencia emocional como método del líder resonante para aplicar en la empresa

La inteligencia emocional es fundamental para ser un líder resonante y efectivo, según Goleman, Boyatzis y McKee (2004). Algunos puntos clave:

1. La inteligencia emocional se divide en habilidades intrapersonales (autoconocimiento, autocontrol) e interpersonales (empatía, habilidades sociales). Estas habilidades son más importantes para el éxito que el coeficiente intelectual.

2. Los líderes con alta inteligencia emocional pueden aplicar estas habilidades en el trabajo para motivar y guiar a sus equipos de manera efectiva. Tienen la capacidad de reconocer y manejar sus propias emociones, así como las de los demás.

3. Goleman (1996) sostiene que las competencias emocionales de un líder son cruciales para el éxito organizacional. Desarrollar la autoconciencia, la autorregulación, la motivación, la empatía y las habilidades sociales permite a los líderes inspirar y conectar con sus equipos.

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.4 2026 – Septiembre – Diciembre (2026)

4. Un líder resonante con alta inteligencia emocional crea un ambiente positivo y de apoyo, lo cual mejora el rendimiento y la innovación del equipo. Esto es más importante que simplemente tener un alto coeficiente intelectual.

En resumen, la inteligencia emocional es una habilidad fundamental que los líderes deben desarrollar para ser efectivos y resonantes en una organización. Goleman (1996) enfatiza que estas competencias emocionales son más predictivas del éxito que el puro intelecto, donde las claves del desarrollo emocional son, Superioridad sobre el coeficiente intelectual (CI), Gestión del clima laboral y la Sostenibilidad del rendimiento.

METODOLOGÍA

Por consiguiente, según Ortega (2021), se comprende que el método analítico se basa en un estudio científico enfocado en dirección hacia la experimentación directa y la lógica empírica. Se aplica, fundamentalmente, en las ciencias, contando con mayor presencia en las ciencias sociales y naturales. Por otro lado, Rodriguez (2022), menciona que el método analítico o investigación analítica es una forma de estudio que implica habilidades como el pensamiento crítico y la evaluación de hechos e información relativa a la investigación que se está llevando a cabo. En atención a la metodología utilizada, se basó en una investigación de tipo analítica y un enfoque documental bibliográfico por medio de la contratación de diferentes teóricos.

Dentro de este marco teórico, Espinola (2023) menciona que la hermenéutica era una disciplina auxiliar y normativa, que prestaba un servicio a las otras ciencias para que pudieran interpretar sus propios textos. En concordancia con lo anteriormente expresado, Porto (2022), la hermenéutica se define como hermenéutica al arte basado en la interpretación de textos, en especial, de aquellas obras que se consideran como sagradas. A efectos de la presente investigación, se utiliza la hermenéutica como herramienta de interpretación.

REFLEXIÓN FINAL

Las organizaciones son entidades sistemáticas complejas que están compuestas por un cúmulo de variables que transcienden de simples procesos tangibles, tocan temas profundos y complicados de enfrentar como lo son las personas suponiendo así un desafío

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.4 2026 – Septiembre – Diciembre (2026)

para las organizaciones al mantener el correcto funcionamiento de los procesos y la armonía dentro del clima organizacional. Sin embargo, los líderes han evolucionado su mentalidad y han profundizado en esta variable de tal manera que han encontrado metodologías e ideologías aplicables para la solución de los diferentes escenarios presentables en el ámbito laboral.

Su trabajo como guía determinante para la correcta realización de las tareas en un equipo ha supuesto un antes y un después no solo para la organización como entidad, sino para los miembros como parte del recurso humano profesional que la componen, un líder le suministra a la organización eficacia, eficiencia y efectividad en la realización de actividades, le provee a la empresa una imagen que expresa la ética, cultura, valores y costumbres que esta desea transmitir a los consumidores.

En este mismo ámbito se indica que, el líder permite el desarrollo de profesionales capaces de manejar conocimiento nuevo, los vuelve independientes sin alejarlos de sus principios sobre la esencia del trabajo de equipo como medio para alcanzar los objetivos colectivos, se puede decir abiertamente que estos juegan un papel importante dentro de las organizaciones.

Es por esta razón que es primordial evaluar las ideologías y metodologías que este emplee dentro de la situación en la que se encuentre, porque líder no es aquel que implementa una metodología que funcione en un espacio desconocido, líder es aquel adapta su ideología y métodos acorde a un espacio-tiempo determinado con una cantidad de miembros que padecen de un síntoma determinado. Líder es aquel capaz de identificar estos escenarios e influir sobre sus miembros en función a lo que se presenta, yendo así en búsqueda del control sobre los miembros y la situación donde se encuentre.

En este orden de ideas, el líder resonante, al igual que los diferentes estilos de liderazgo existentes, sostiene un ideal que busca hacer del equipo de una organización la imagen de excelencia de la misma a través del manejo y control de sus miembros. El líder resonante brinda una propuesta muy atractiva para los ambientes laborales actuales debido a que tocan un tema infalible el cual es el buen funcionamiento de las relaciones humanas dentro de las empresas.

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.4 2026 – Septiembre – Diciembre (2026)

No hay mayor método efectivo que dejar una buena impresión sobre las personas, influir sobre estas de tal manera que escojan por voluntad el seguir al líder, creer en él y velar por sus objetivos en común, el líder resonante siembra en los que los rodean un sentido de estabilidad a través de su excelente manejo de la inteligencia emocional, generado así un control y confort que les permite a las personas autorrealizarse de una manera efectiva generando en ellos un sentimiento de satisfacción que afecta positivamente al trabajo colectivo en el ámbito laboral, el líder resonante fomenta a través de su influencia el trabajo colectivo dentro de su ámbito laboral.

Este poder sin duda resulta un efecto fulminante en cuanto a cambios positivos para la organización se habla, la inteligencia emocional aplicada sobre los miembros de una empresa permite nutrir un clima organizacional con un alto estima y disposición de las personas que lo rodea, maximizan su rendimiento individual dentro del mismo, abriendo diferentes puertas como el correcto desarrollo, evolución e innovación no solo de las ideologías sino también de las metodologías aplicadas dentro del área laboral. El líder resonante, como efecto de su labor dentro de la empresa, brinda un antes y un después para la salud del clima organizacional de una empresa.

El clima organizacional es un espectro tan fuerte como delicado de las organizaciones, un altercado o malentendido de menor grado puede tener el mismo efecto a la larga que el de un altercado de mayor grado, además este abre las puertas a la generación de personas que puedan suponer un síntoma negativo para la organización, carcomiéndolas lentamente desde su interior hasta el punto de influir negativamente en las diferentes áreas y procesos que esta maneja, lo cual supondría en el peor de los casos el cese de la razón social y económica de la empresa.

Es por ello que es de alta importancia mantener en armonía un clima organizacional, debido a que este podría alterar variables dentro de la empresa como lo es la productividad de la misma. Es entonces así como el líder resonante se ha desarrollado como un concepto revolucionario que brinda soluciones específicas a problemas específicos, soluciones a rincones en la empresa que abarcan una problemática profunda y complicada como lo son las personas, ofreciendo a través de su inteligencia emocional influyente y el control sobre su equipo de trabajo, una nueva vía de

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.4 2026 – Septiembre – Diciembre (2026)

escape para poder hacerle frente a diversas problemáticas, trayéndole a la empresa una serie de beneficios que a la larga se traducen en el desarrollo de innovación del área administrativa, y por consecuente, el crecimiento o evolución de la empresa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arteaga, A. y Ramon, S. (2009) *Liderazgo resonante según género.* Revista Multiciencias. Volumen 9, No. 3. (Pp. 289-295).

Buitrago, R., Hernández., M. y Hernández, P. (2016.) *Liderazgo resonante y su efecto dinamizador en la negociación ante conflictos organizacionales.* Revista de la Facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Contables de la Universidad Simón Bolívar-Colombia. Volumen 9, No. 1. (Pp. 97-111).

Corvo, H. (2021). *Productividad empresarial.* Documento en línea. Disponible en www.lifeder.com. Consulta: 02/07/24.

De Azuke, I. (2024) *Líder. Documento en línea.* Disponible en www.concepto.de. Consulta: 02/07/24.

Espinola, J. (2023). *Hermenéutica.* Documento en línea. Disponible en www.humanidades.com. Consulta 05/07/24.

Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ.* Bantam Books.

Goleman, D., Boyatzis, R. y McKee, A. (2004). *El líder resonante crea más. Venezuela.* Editora Random House Mondadori.

Hernández, E. (2023). *Qué es ser líder: características, cualidades y responsabilidades.* Documento en línea. Disponible en www.wuo.mx. Consulta 02/07/24.

Ortega, C. (2021). *Método analítico: Qué es, para qué sirve y cómo realizarlo.* Documento en línea. Disponible en www.tesisymasters.cl. Consulta 05/07/24.

Porto, J. (2022). *Hermenéutica - Qué es, origen, definición y concepto.* Disponible en www.definicion.de. Consulta 05/07/24.

Ramírez, G., Magaña, D y Ojeda, R. (2022). *Productividad, aspectos que benefician a la organización.* Revisión sistemática de la producción científica. Revista Trascender, Contabilidad y Gestión. Volumen 7, No. 20. (Pp. 189-208).

Rodríguez, A. (2022). *Método analítico: qué es, características, pasos, ejemplos.* Documento en línea. Disponible en www.lifeder.com. Consulta 05/07/24.

Sandoval, M. (2024). *Concepto y dimensiones del clima organizacional.* Revista Hitos de Ciencias Económico Administrativas. Volumen 10, No. 27. (Pp. 78-82).

Torrecilla, O. (2005). *Clima organizacional y su relación la productividad laboral.* Documento en línea. Disponible en www.studylib.es. Consulta: 02/07/24