



TRABAJO DE GRADO
Opción Seminario-Diplomado.

**El Impacto de la Inteligencia Emocional en la Salud Emocional de los Líderes: Un
Análisis de su Influencia en la toma de decisiones y el liderazgo efectivo.**

Corporación Universitaria Remington
Facultad de Ciencias Empresariales
Administración de Empresas

Yuleidys Giraldo Arrieta
Anderson Andrés García Sanguino
Tutor (a) Ana María Zapata Ospina
Opción de Trabajo de grado Seminario en liderazgo de equipos e inteligencia emocional
2024

Tabla de contenido

Resumen.....	3
2 Metodología de búsqueda de la información.....	5
3 Sustentación teórica de la pregunta.....	6
3.1 Introducción.....	6
3.2 Salud Mental.....	8
3.3 Inteligencia Emocional para el Liderazgo.....	10
3.4 Retos y Estrategias Empresariales en la Actualidad.....	12
3.5 Inteligencia Emocional para el Liderazgo.....	14
3.6 Liderazgo Saludable Empresarial.....	16
3.7 Liderazgo en tiempos de Pandemia.....	18
4 Conclusiones y Anotaciones.....	21
5 Referencias Bibliograficas.....	23

Resumen

El siguiente trabajo, aborda la importancia del liderazgo en el contexto empresarial moderno, centrandó su atención en la salud mental, la inteligencia emocional, las estrategias empresariales y el liderazgo durante la pandemia de COVID-19. Destaca cómo el liderazgo efectivo implica comprender y adaptarse a los constantes cambios en el entorno empresarial, así como priorizar el bienestar de los empleados. Se enfatiza en la necesidad de que los líderes sean capaces de manejar el estrés, la presión y las responsabilidades financieras para mantener un ambiente laboral saludable. Además, se destaca la importancia de la inteligencia emocional en el liderazgo, enfatizando la autoconciencia, la autorregulación, la empatía y las habilidades sociales como aspectos clave para el éxito organizacional.

También, aborda cómo las empresas deben adaptarse a los desafíos de la pandemia, incluyendo la comunicación clara y transparente, la flexibilidad, la promoción de la salud y la seguridad, y la búsqueda de soluciones innovadoras.

Palabras clave

Inteligencia, Liderazgo, Pandemia, Salud mental, Innovación.

1. Pregunta orientadora de la búsqueda.

¿Qué papel cumple la inteligencia emocional, en el desarrollo y mantenimiento de la salud emocional en los líderes en entornos empresariales, y cómo influye esto en su capacidad para tomar decisiones efectivas y liderar equipos de manera exitosa?

2 Metodología de búsqueda de la información

La metodología empleada para la búsqueda de información se caracterizó por ser completa y detallada, siguiendo una serie de pasos sistemáticos para garantizar la obtención de datos relevantes. En primer lugar, se llevó a cabo una investigación en diversas plataformas académica específicamente; Google académico, biblioteca Cochrane y Dialnet. Estas incluyeron bases de datos científicas reconocidas a nivel nacional e internacional, revistas académicas, artículos y otras fuentes confiables de información académica. La búsqueda se realizó utilizando una combinación de palabras claves relacionadas con el tema de interés, con el objetivo principal de abarcar la mayor cantidad posible de información relevante, enfatizando principalmente en investigaciones actuales que logren dar una base sólida al trabajo a desarrollar, y que se alineen con los objetivos de este mismo.

Una vez recopilados los documentos y recursos necesarios, se procedió a realizar un proceso de filtración, lo cual permitió seleccionar los recursos obtenidos y evaluar su pertinencia y calidad en función de los criterios predefinidos para el trabajo. Se consideraron aspectos como la relevancia del contenido, la autoridad y reputación de la fuente, la originalidad y la precisión metodológica de los estudios, entre otros factores. Además, de la búsqueda en fuentes académicas externas, se aprovechó el material proporcionado de la plataforma virtual Crehana, visitando los enlaces de acceso cargados en la web.

3 Sustentación teórica de la pregunta

3.1 Introducción

La inteligencia emocional se erige como un pilar fundamental para la salud mental y el liderazgo empresarial. La capacidad de reconocer, comprender y gestionar nuestras propias emociones, así como las de los demás, se ha vuelto más crucial que nunca en el entorno empresarial. Los líderes enfrentan el desafío de mantener la estabilidad emocional de sus equipos, fomentar la resiliencia y adaptarse ágilmente a las circunstancias en constante evolución. Desde la interrupción de las cadenas de suministro hasta la caída en la demanda de productos y servicios, pasando por la necesidad de proteger la salud y seguridad de los empleados, los líderes empresariales se encontraron ante una compleja red de problemas que demandaban soluciones innovadoras y estratégicas.

En este contexto, surgieron diversos enfoques y prácticas adoptadas por los líderes empresariales para hacer frente a los desafíos desencadenados por la pandemia. Por lo tanto, es fundamental analizar y comprender de qué manera estos líderes respondieron a estos desafíos, explorando las estrategias implementadas, las lecciones aprendidas y el impacto a largo plazo de estas acciones en el ámbito empresarial.

Por lo anterior, se plantea una combinación de la inteligencia emocional y la comprensión del funcionamiento del cerebro humano ya que ambos proporcionan una base sólida para comprender la relevancia del desarrollo de habilidades en el entorno laboral enfocado a

tiempos de pandemia. Como ya se ha mencionado, debido a la Pandemia del COVID-19 el mundo tuvo la forzosa decisión de someterse a cambios drásticos incluyendo el mercado laboral, lo que provocó que líderes empresariales crearan determinantes estrategias para que dichas empresas marcharan positivamente lo que, no solo generó transformaciones de habilidades en el éxito organizacional sino también uno individual. Lo que ha sido un enfoque variado y holístico para el aprendizaje, que incluye tanto uso digital el aprendizaje en equipo, lo cual es esencial para prepararse en un futuro.

3.2 Salud Mental

La mentalidad es un filtro que respalda el crecimiento de un líder con relación a su empresa comprendiendo y adquiriendo nuevas ideas que apuntan al mundo de la transformación y cambios constantes dando lugar a las tecnologías y aprovechando los espacios de innovación explorando que trae consigo esa nueva era y de qué manera puede ser implementada dentro de su empresa, por ejemplo; modelos de negocios basado en plataformas digitales, que faciliten el manejo del cliente. Su mente debe ser persistente en todo momento, debido a que, en caso de que se llegase a presentar un estancamiento vendría a jugar a favor y ser utilizada como una oportunidad que aprovecharía otra empresa que se encuentra dentro de la competitividad.

Basado en lo expuesto y a raíz de la pandemia la salud mental de los líderes se convierte en otro reto actual, la carga psicológica que genera dicho cargo que afecta el funcionamiento de la organización, *“Muy a menudo el estrés es la respuesta que aparece en las personas cuando las demandas y presiones derivadas de su trabajo no se ajustan apropiadamente a sus conocimientos y destrezas, superando su capacidad para hacer frente a aquéllas. Los orígenes del estrés pueden encontrarse, principalmente, en el contenido del trabajo, el ritmo y la carga de trabajo, la organización del tiempo de trabajo y el nivel de participación y control en la toma de decisiones”* (Moral, 2012). diariamente se siguen enfrentado ante el estrés, incertidumbre y presión, por la carga de responsabilidades financieras bajo el alto nivel de competencia que se encuentra en el

mercado, desencadenando problemas mentales como la ansiedad y depresión el hecho de estar laborando largas horas del día genera agotamiento, por tanto, es necesario que las empresas estén abiertas a espacios de escucha y comunicación asertiva entre su personal o equipo encargado donde puedan recibir un apoyo mutuo entre sí, mantener dentro de su grupo de trabajo agentes encargados de la salud mental, para fomentar un mejor ambiente laboral contando con la realización de actividades que ayuden a salir de la zona de confort, mantendrá a los líderes activos y podrán adaptarse más fácilmente a la posibilidad de innovación y cambios, precisamente es visto como una prioridad y nueva alternativa para contribuir al rendimiento y bienestar de sus empleados, donde el líder tenga en cuenta y conozca cuales son las dificultades presentes en el diario vivir de sus compañeros, brindar su apoyo y creando un espacio abierto a construir un mejor ambiente hacia el logro de objetivos.

Los presentes modelos de trabajo en la actualidad deben incluir dentro de sus políticas una atención prioritaria a la salud emocional, para la protección de todos los esfuerzos y ejercicios diarios que conlleva este compromiso, se trata de mantener un balance entre una satisfacción e interés de superación personal, el hecho de estar desempleado produce también riesgos emocionales y entra en materia el aspecto negativo, por otro lado, el estar laborando bajo un criterio de exigencia máxima o una mala organización del mismo, donde originalmente el estrés incrementa y se apodera de la salud mental o emocional del empleado independientemente de su cargo, cabe aclarar que habrán cargos con más flexibilidad y otros con mucha rigidez, aun así trabajar por el bienestar,

seguridad y garantizar una mejor salud emocional apunta al progreso efectivo de una empresa que traza diariamente un crecimiento y búsqueda de cambios e innovaciones constante, es recomendable hacer un estudio interno, donde se identifican las fallas emocionales de las diferentes zonas de trabajo, que se verá proyectado en la sociedad y el mundo de los negocios.

3.3 Inteligencia Emocional para el Liderazgo

Teniendo en cuenta el análisis y funcionamiento de las emociones del ser humano, procedemos a hacer una relación aplicada a la inteligencia emocional para el liderazgo social de una empresa, se plantea que para un mejor rendimiento empresarial, el estudio característico debe partir desde el individuo como ser particular hasta establecer una relación colectiva entre cada uno de los integrantes de un equipo de trabajo, mantener activa esta estrecha línea de comunicación garantizará el liderazgo, perfeccionamiento de técnicas, modelos de trabajo y lo más importante la capacidad de comunicación y entendimiento de las emociones individuales y colectivas, la inteligencia emocional cuenta con la suficiente actitud para el desarrollo; de autoconciencia, auto regulación, motivación, habilidades sociales y empatía, *“Si bien la inteligencia emocional determina el potencial de aprendizaje de los principios básicos de autocontrol y empatía, se considera que es pieza clave para ejercer el liderazgo, que la autora define como: La persona que muestra el camino y cada uno de sus estilos demuestra una competencia más desarrollada de la inteligencia emocional”* (Cerón, 2019) que son producto de las emociones y el saber

identificarlas es mucho más significativo de lo que podemos llegar a imaginar, quizás si el mundo entero más específicamente nuestro país, formara personas o líderes capaces de reconocer sus emociones, aprendieran aceptar sus errores y trabajar en las posibles respuestas o solución del mismo, el reprimir no te hace un mejor profesional o líder de empresa.

La mayoría de las veces el problema siempre radica desde adentro, la subdivisión o discordia entre integrantes de una empresa, la carencia de no saber manejar las emociones personales y laborales tendrá como resultado el deterioro de una política empresarial, en esta segunda parte podemos destacar la importancia de la inteligencia emocional aplicada al liderazgo, en vista que los resultados de una compañía están determinados por el rendimiento del líder, quien constantemente tiene que responder con altas y gruesas responsabilidades para el crecimiento, desempeño y superación de altibajos cumpliendo su papel como agente activo dentro de la organización, sin embargo, este tipo de obligaciones al final de cuentas terminan agotando gran cantidad de nuestras energías, se vive expuesto al trasnocho, llevado los problemas del empleo a casa y creando una mezcla involuntaria de emociones, derivados del escaso manejo de tiempos, cuando nuestro cuerpo logra descansar las horas necesarias, se prepara para la retención, el desarrollo de habilidades y precisión o buen manejo de información perteneciente que contribuye al crecimiento, innovaciones y cambios que apuntan a los objetivos inicialmente propuestos por parte de la empresa.

Ocuparse colocando en práctica el sentido de interés oportuno, facilita la suficiente inspiración y participación en el desarrollo de un proyecto, meta o nueva actividad propuesta para la semana, aumentando la persistencia, potenciando las emociones para la obtención de un mejor rendimiento, si nos concentramos en trabajar primero la mente, realizando pautas por momentos entre segundos y minutos, tomar el tiempo de ser humorístico, este tipo de comportamientos acompañados de una buena alimentación a tiempo, son el complemento perfecto para favorecer la producción y resolución de problemas, se trata de una pequeña pausa que activara los sentidos, que le permitirá al cerebro explorar al máximo cada una de sus capacidades, evitando de la desconcentración, aburrimiento, estrés, pereza e incertidumbre, etc. emociones que experimentamos bajo la rigurosidad y mandato del funcionamiento de un comercio competitivo.

3.4 Retos y Estrategias Empresariales en la Actualidad

Actualmente las empresas se enfrentan a diversos cambios constantes para cumplir sus objetivos y mantenerse competitiva en todo momento, con el pasar de los días y a medida que el mundo va evolucionando se encuentran rodeada de retos constantes, pasa a un segundo plano ese pensamiento tradicional y nace una necesidad de ¿Cómo nos vamos a mantener dentro de un mercado competitivo? Partiendo de esta premisa el empresario debe hacer un análisis de contexto, es decir, el líder es poseedor de la suficiente inteligencia emocional, cuenta con la capacidad de saber identificar lo que otra compañía, incluso la sociedad misma no alcanza a dimensionar, examina cada política empresarial incrementando confianza en sí mismo para el desarrollo de nuevas habilidades, lanzando

herramientas y estrategias más rápidas y eficaces en busca de un reconocimiento y plazas dentro de un mercado competitivo, las cualidades que los llevaran al éxito y mantenerse es su enfoque es el ser creativo, agresivo e innovador. El cambio de perspectiva que puede generar una persona con características de liderazgo, cambiar la mentalidad en los individuos dentro de su entorno de trabajo y su respuesta a realización de compromisos diarios que fomentan el crecimiento de la empresa, despertando interés en los clientes para el avance del cambio positivo de cuya organización, la palabra innovación va relacionada con los cambios al igual que las tendencias que preparan para el devenir de un futuro que vive en constante modificación, parten de la interpretación de un contexto social, económico y ambiental para la transformación utilizando a la tecnología como una herramienta renovadora con mayor agilidad, comunicación directa y prioritaria hacia el consumidor, fortaleciendo vínculos que respondan a las necesidades de estos mismos, sacarle beneficio al mundo de las tecnologías es apuntar al crecimiento permanente, estamos hablando de un desafío del siglo XXI uno de los puntos principales es adaptarse y mantenerse activo a las nuevas tendencias, como si estuviésemos actualizando el software de nuestro dispositivo móvil o laptop, proporcionando un mayor rendimiento y cohesión con las nuevas políticas empresariales que se apoderan del mundo.

Para construir nuevas estrategias empresariales está en despertar habilidades tangibles como la observación, y cuestionamiento que lo llevaran a plantearse nuevos objetivos y alcanzarlos en el mediano tiempo posible, *“la estrategia de una empresa puede ser mejor que la de otra sin importar el tamaño, no necesariamente tiene que ser la más*

grande para poder salir adelante. Lo importante es que se tengan definidos los objetivos a los cuales se apunta, se cuente con el conocimiento y los deseos de echar a andar el proyecto hacia adelante". (Sierra, 2013) aplicado a este caso, deben preguntarse ¿Dónde me encuentro hoy? ¿Por qué estoy aquí? Y ¿para dónde vamos o a qué le apuntaremos a mediano y largo plazo? Te ayudaran a encontrar un norte en las planeaciones, tener en cuenta la voz del cliente, quejas, reclamos y estar abierto a la sugerencias entre colegas conocedores del área, la implementación de estrategias cambiante, porque en medio de la competencia sobra el sinfín de copias hacia tu modelo y estrategias de gestión, por tanto, es sumamente importante saber hacia dónde van enfocados los objetivos de la mano de una buena organización que será un factor determinante en la toma de decisiones y poder concluir con la caracterización de los errores, hallazgos e identificación de alcances para reestructurar metodologías de trabajo, ofrecer mejores servicios y acercase cada día más a la meta.

3.5 Inteligencia Emocional para el Liderazgo.

En el complejo entorno empresarial contemporáneo, la inteligencia emocional se erige como el pilar fundamental del liderazgo efectivo. Los líderes que comprenden profundamente sus propias emociones y las de quienes les rodean están mejor equipados para navegar por las complejidades de la dinámica organizacional. Al desarrollar una sólida autoconciencia, los líderes pueden reconocer sus fortalezas y debilidades, así como también comprender cómo sus acciones y decisiones afectan a los demás.

La autorregulación emerge como una habilidad esencial, permitiendo a los líderes gestionar el estrés, mantener la calma bajo presión y tomar decisiones ponderadas en momentos

críticos. Sin embargo, la inteligencia emocional va más allá de la autorreflexión individual; implica una conexión genuina con los demás. *“la inteligencia emocional de los ejecutivos tiene una relación con sus prácticas de liderazgo porque la inteligencia emocional empodera a los líderes con la habilidad de intuir las necesidades de sus seguidores y además, les da herramientas para satisfacer estas necesidades”* (Zárate Torres & Matviuk, 2012). Por otra parte, la empatía, esa capacidad de ponerse en el lugar del otro y comprender sus perspectivas y sentimientos, es el corazón del liderazgo auténtico. Los líderes empáticos no solo inspiran lealtad y confianza en sus equipos, sino que también fomentan un sentido de pertenencia y camaradería que impulsa la colaboración y la creatividad. Además, las habilidades sociales, como la comunicación efectiva y la capacidad de negociación, son fundamentales para construir relaciones sólidas y resolver conflictos de manera constructiva.

En última instancia, los líderes que cultivan la inteligencia emocional no solo son más efectivos en la consecución de metas organizacionales, sino que también crean entornos de trabajo donde el bienestar y el crecimiento personal de los individuos son prioridades. En un mundo empresarial caracterizado por la incertidumbre y el cambio constante, la inteligencia emocional se convierte en la clave diferenciadora que distingue a los líderes excepcionales, capaces de adaptarse, innovar y liderar con la humanidad en cualquier contexto.

3.6 Liderazgo Saludable Empresarial

Fomentar un entorno laboral saludable dentro de una empresa no es simplemente una tendencia, sino una necesidad imperativa en la era moderna del trabajo. Al construir una cultura organizacional que coloque la salud y el bienestar de los empleados en el centro, las empresas pueden cosechar una serie de beneficios tangibles e intangibles que van más allá de los números en una hoja de balance. La base de esta cultura radica en una comprensión profunda de que el bienestar de los empleados está vinculado con su desempeño laboral y con el éxito general de la empresa. En este sentido, se implementan estrategias que abordan todos los aspectos de la salud, desde lo físico hasta lo emocional y lo social.

Lo ideal es que dichas empresas entorno a esa problemática establezcan programas de bienestar integral que abarcan desde la promoción de la actividad física hasta la importancia del descanso adecuado. Estos programas no solo proporcionarían información y recursos, sino que también fomentan una cultura donde el autocuidado se valora y se practica activamente. Además, se fomenta la flexibilidad laboral para permitir que los empleados equilibren sus responsabilidades laborales con sus compromisos personales, lo que contribuye a reducir el estrés y mejorar el bienestar general. La implementación de espacios de trabajo saludables, diseñados y equipados con áreas para la relajación y el ejercicio también es fundamental para apoyar un estilo de vida activo y saludable en el trabajo.

No obstante, reconocer y abordar la salud mental es igualmente crucial en este contexto. Es importante que se ofrezcan programas de apoyo emocional, que incluyen asesoramiento

y recursos para ayudar a los empleados a enfrentar desafíos como el estrés, la ansiedad y la depresión. Se alienta a los gerentes y líderes a crear un entorno donde se pueda hablar abiertamente sobre la salud mental sin temor al estigma o la discriminación. La inclusión de pausas para el bienestar mental en la jornada laboral, así como la capacitación en habilidades de afrontamiento y resiliencia, son medidas adicionales que pueden adoptarse para promover un mejor equilibrio emocional en el lugar de trabajo. *“La salud mental en el trabajo puede verse influenciada por la cultura organizacional, los factores personales, las condiciones del trabajo, los líderes, el resultado de la interacción entre las labores, recursos de la organización, y el individuo, permiten a una persona funcionar de manera óptima, y es en suma, lo que las organizaciones deberíamos perseguir como meta en la gestión de personas y del trabajo”*. (Mafud, 2020)

Además, la participación de los empleados en la creación y ejecución de iniciativas de bienestar fortalece el sentido de comunidad y pertenencia en la empresa. Se fomenta la comunicación abierta y transparente sobre temas de salud y bienestar, lo que promueve un ambiente de confianza y apoyo mutuo. La inversión en la salud y el bienestar de los empleados no solo conduce a una fuerza laboral más saludable y feliz, sino que también se traduce en beneficios organizacionales tangibles, como una mayor productividad, una mayor retención de talento y una mejor reputación como empleador.

El promover un entorno laboral saludable implica un compromiso integral con el bienestar físico, mental y emocional de los empleados, así como la creación de una cultura que valore y respalde activamente estos principios. Es una inversión que no solo beneficia

a los individuos, sino que también fortalece el tejido mismo de la empresa, contribuyendo a su crecimiento sostenible y su éxito a largo plazo.

3.7 Liderazgo en tiempos de Pandemia.

El liderazgo durante la pandemia de COVID-19 ha sido una experiencia sin precedentes que ha desafiado a líderes de todos los sectores a adaptarse rápidamente a un entorno en constante cambio. *“La pandemia está afectando a prácticamente la totalidad de países del mundo, por lo que es importante que los líderes empresariales impulsen la colaboración con los gobiernos estatales y regionales a través de recursos materiales, financieros o logísticos”*. (Cristina Sánchez, 2020). En este contexto de incertidumbre y ansiedad, la capacidad de comunicarse de manera clara y transparente se ha convertido en una habilidad invaluable para los líderes, ya que la transmisión de información precisa y oportuna sobre la pandemia, las medidas de seguridad y los cambios operativos ha sido fundamental para mantener la confianza y la cohesión dentro de los equipos y comunidades. Sin embargo, la comunicación efectiva va más allá de simplemente transmitir datos; implica escuchar activamente las preocupaciones y necesidades de los empleados y ofrecer empatía y apoyo en momentos de dificultad. Los líderes han tenido que adoptar un enfoque más humano, reconociendo y abordando las preocupaciones físicas, emocionales y sociales que surgen durante una crisis de esta magnitud.

Además de la empatía, la flexibilidad y la adaptabilidad han sido esenciales para liderar durante la pandemia. Las circunstancias cambian rápidamente, lo que requiere que los líderes estén dispuestos a ajustar planes y estrategias sobre la marcha. La capacidad de

pivotar rápidamente y tomar decisiones informadas en un entorno incierto es una habilidad crucial que define a los líderes efectivos en tiempos de crisis. Esta toma de decisiones informada se basa en datos y evidencia científica sólida, con líderes buscando orientación de expertos en salud pública y otros profesionales relevantes para garantizar que sus acciones estén respaldadas por la mejor información disponible. Promover la salud y la seguridad de los miembros del equipo y las comunidades a las que sirven es otra prioridad clave para los líderes durante la pandemia. Esto implica la implementación de medidas de distanciamiento social, la provisión de equipos de protección personal adecuados y la promoción de prácticas de higiene adecuadas. Al mismo tiempo, los líderes deben fomentar una cultura de bienestar que priorice el autocuidado y el apoyo mutuo entre los miembros del equipo.

Además de enfrentar desafíos operativos y de seguridad, la pandemia ha requerido que los líderes piensen de manera innovadora y creativa para encontrar soluciones a los problemas emergentes. Desde la implementación de nuevas tecnologías para facilitar el trabajo remoto hasta la búsqueda de formas alternativas de brindar servicios, los líderes han demostrado una capacidad impresionante para adaptarse y encontrar oportunidades incluso en la adversidad.

En resumen, liderar durante la pandemia de COVID-19 ha sido una tarea compleja que ha requerido un enfoque multifacético que prioriza la comunicación clara y transparente, la empatía, la flexibilidad, la toma de decisiones informada, la promoción de la salud y la seguridad, la innovación y la creatividad. Los líderes que han logrado navegar con éxito por este período desafiante son aquellos que han demostrado una combinación

de habilidades técnicas y emocionales, liderando con resiliencia, empatía y determinación en un momento en que estas cualidades son más necesarias que nunca.

4 Conclusiones y Anotaciones

Para sistematizar la información anteriormente detallada, se destacan las siguientes anotaciones correspondientes al tema desarrollado.

La inteligencia emocional es entendida como parte fundamental del funcionamiento interno de una empresa, facilita la comunicación y el entendimiento, reforzando valores como la empatía, herramienta necesaria para la comprensión y construcción de relaciones interpersonales, a su vez permite el fortalecimiento de la autoconciencia, auto regulación, motivación y habilidades sociales que van a favorecer la implementación de estrategias y resolución de problemas, por medio de la comunicación asertiva, generando espacios abiertos a la escucha que establezcan conversaciones en grupo, ideal para identificar fallas y avances para el crecimiento de la organización, acercándose a las metas propuestas.

Desde esta perspectiva, la inteligencia emocional y salud mental fomentan el desarrollo de un ambiente de trabajo saludable, si bien el liderazgo empresarial efectivo, debe de cumplir con la gestión organizadora y manejo del conocimiento aplicado a los procesos de información y uso. El líder tiene como responsabilidad y política proporcionar orientaciones, estar pendiente a las solicitudes del consumidor, para el mejoramiento constante de la empresa, es preciso brindar soluciones oportunas e inmediatas que permitan sujetar a los clientes, por tanto, se habla conservar una estabilidad emocional y mental, para mantenerse activo y afrontar con disposición visionaria el mundo de la innovación y cambios, dando lugar a uno de los reto y desafíos de la actualidad en términos empresariales.

En consideración final, podemos afirmar que tener objetivos llevara al líder empresarial a moverse con facilidad en un mercado competitivo asegurando el rendimiento y avance de su organización, se convierte en una persona analítica y observadora, que vive cuestionando el ¿por qué? y ¿para qué? De cada cambio e innovación, que apuntan al mejoramiento de técnicas, restructuración de estrategias y cambios de planeación. La transformación tecnológica se convierte en una ventaja, se encarga de promover el desarrollo operativo, ofreciéndole al cliente una nueva experiencia más rápida y eficaz, que surge como remplazo al pensamiento tradicional, adaptarse, superar e integrar un cambio de mentalidad frente a estos retos, tendrá como respuesta el reconocimiento y apropiación de plazas dentro del mercado.

5 Referencias Bibliográficas

Cerquera, M.A., & Castellanos, A. (2013). Proyecto de investigación: Liderazgo, calidad de vida y bienestar. *Universidad Colegio Mayor Nuestra Señora del del Rosario facultad de administración*, 2013.

Cooper, R. K., & Sawaf, A. (1998). *La inteligencia aplicada al liderazgo y a las organizaciones*. Editorial Norma.

Contreras Sierra, E.R. (2013). El concepto de estrategia como fundamento de la planeación estratégica. *Pensamiento & gestión*, (35), 152-181.

Clouet, M. E., Alfaro-Tanco, J. A., & Recalde-Viana, M. (2001). La cultura como motor de la innovación social corporativa: descifrando sus factores clave. *Revista Empresa y Humanismo*, 9-35.

Dondi, M. (2021, June 25). *Defining the skills citizens will need in the future world of work* (J. Klier, F. Parnier, & J. Schubert, Eds.) McKinsey & Company.

Márquez, A., & Cerón, A. M. D. (2019). La inteligencia emocional como factor importante en el liderazgo. *Revista Ciencia Administrativa*, 1, 87-92.

MORAL, O. V. D. A. (2012). La salud mental de las y los trabajadores.

Osorio Moreno, C. A. (2021). Inteligencia emocional: su impacto en el liderazgo en la toma de decisiones con los equipos de trabajo.

Red Española del Impacto Mundial. (2020). El liderazgo empresarial frente a la COVID 19. Madrid