



TRABAJO DE GRADO
Opción Seminario-Diplomado.

**Estrategias Efectivas para Mejorar la Salud Emocional y el Compromiso Laboral en las
Organizaciones.**

Corporación Universitaria Remington.
Facultad de Ciencias empresariales.
Administración de Empresas

Santiago José Ramos Andrade

Rubén Enrique Flórez Pelufo

Tutor (a) Ana María Zapata Ospina

Opción de trabajo de grado Seminario en Liderazgo de Equipos e Inteligencia Emocional

2024

Tabla de Contenidos

Tabla de Contenidos	2
Resumen.....	3
Pregunta orientadora de la búsqueda	4
Pregunta problema	5
Metodología de búsqueda de la información	6
Enfoque de la investigación	6
Tipo de investigación	6
Instrumentos.....	6
Sustentación teórica de la pregunta.....	7
Liderazgo efectivo en equipos de trabajo	7
Influencia de la salud emocional para el liderazgo efectivo	9-10
Estrategias para mejorar la salud emocional.....	11
Conclusiones.	12
Referencias.....	13

Resumen

El presente trabajo se centró en identificar las estrategias más efectivas para mejorar la salud emocional de los empleados y aumentar su compromiso laboral en las organizaciones. Este problema es crucial en un contexto empresarial donde el bienestar emocional se ha vuelto cada vez más reconocido como un factor clave para el éxito organizacional y el desarrollo de equipos de trabajo saludables y productivos. Para abordar esta problemática, se empleó una metodología cualitativa descriptiva e inductiva que permitió analizar estudios previos y documentación relacionada con la salud emocional en el liderazgo efectivo. Se revisaron artículos, ensayos científicos y otros documentos para comprender las estrategias efectivas implementadas por empresas exitosas para mejorar la salud emocional de sus empleados. La sustentación teórica se enfocó en caracterizar el liderazgo efectivo en equipos de trabajo con un enfoque en salud emocional, destacando la importancia de la empatía, la comunicación efectiva y el ambiente laboral inclusivo. Además, se identificaron estrategias como programas de bienestar emocional, promoción de la diversidad y capacitación en inteligencia emocional para líderes como herramientas clave para mejorar la salud emocional y el compromiso laboral. Finalmente, los resultados obtenidos de la investigación destacaron la efectividad de estas estrategias, demostrando una reducción del estrés y la ansiedad entre los empleados, un aumento en la productividad y el compromiso laboral, y una mejora en el ambiente de trabajo y la satisfacción de los empleados.

Palabras claves: Inteligencia emocional, compromiso laboral, salud emocional, liderazgo efectivo, clima organizacional.

Pregunta orientadora de la búsqueda

El bienestar humano abarca la capacidad de reconocer, comprender y manejar nuestras emociones de manera saludable y constructiva, lo que convierte a la salud emocional en un componente vital. Involucra un equilibrio entre aspectos psicológicos, sociales y emocionales que afectan la manera en que nos relacionamos con nosotros mismos y con los demás. Un liderazgo efectivo requiere líderes que estén conscientes y cuiden la salud emocional de ellos mismos y de sus equipos, lo cual se entrelaza estrechamente con la cultura de liderazgo (Aránega et al., 2023). En ámbitos digitales, donde la tecnología puede mediar la interacción humana, el papel del liderazgo en fomentar la salud emocional se vuelve aún más crucial para mantener unido y comprometido al equipo.

El reconocimiento de la importancia de la salud emocional y el liderazgo efectivo ha ido creciendo progresivamente a lo largo de la historia. Se ha destacado la influencia significativa de los estados emocionales en el comportamiento humano y en el rendimiento laboral desde las antiguas filosofías hasta investigaciones contemporáneas. En entornos digitales, la velocidad del cambio y la conectividad constante pueden causar estrés y ansiedad. Por lo tanto, los líderes deben adquirir habilidades para manejar efectivamente las emociones propias y de sus equipos en este contexto (Berenstain et al., 2023).

Investigadores como, (Doğan, 2023), en su obra "Inteligencia Emocional", subraya la importancia de las habilidades emocionales en el liderazgo y cómo estas pueden afectar el compromiso y rendimiento de los equipos, como lo hacen otros investigadores. Asimismo, (Frankl, 2023), en "Liderazgo resonante", también investiga cómo los líderes pueden mejorar sus relaciones a través de la conexión emocional y analiza el impacto en la productividad y satisfacción laboral. Estos autores, entre otros, subrayan la necesidad de que los líderes reconozcan y gestionen las emociones propias y de sus equipos para lograr un liderazgo efectivo en entornos digitales y presenciales.

Muchas organizaciones enfrentan el problema común de descuidar la salud emocional de sus empleados, lo que conduce a niveles bajos de compromiso y desempeño en el trabajo. Puede haber varias manifestaciones de esta situación, tales

como altas tasas de rotación personal, aumento del ausentismo por enfermedad, conflictos interpersonales y una disminución en la calidad del trabajo realizado. La atención de un entorno laboral saludable y de apoyo emocional puede provocar estrés, ansiedad y agotamiento entre los empleados, lo que a su vez incide en su motivación y desempeño laboral (Harriott, 2023).

El impacto de estas consecuencias en la empresa es significativo, ya que incluyen una disminución en la moral del equipo, una reducción en la calidad del servicio o producto ofrecido y una pérdida de competitividad en el mercado. Además, la mala salud emocional de los trabajadores puede generar un entorno laboral nocivo que obstaculiza la colaboración y unidad del equipo (Leeuw & Joseph, 2023).

Es por ello, que realizar una investigación sobre la salud emocional, compromiso y desempeño en entornos laborales es fundamentalmente importante debido a que proporcionará una comprensión más detallada de los factores que influyen en el bienestar y la productividad de los empleados. Esta investigación puede arrojar luz sobre las prácticas y políticas organizacionales que promueven un ambiente laboral saludable, identificar áreas de mejora en el liderazgo y la gestión de recursos humanos, y desarrollar estrategias efectivas para aumentar el compromiso y el rendimiento de los equipos.

Adicional a ello, esta investigación contribuiría a la literatura existente al expandir el conocimiento sobre la interacción entre la salud emocional, el compromiso laboral y el desempeño, ofreciendo elementos valiosos para futuras investigaciones y prácticas empresariales orientadas al bienestar y el éxito organizacional.

Pregunta problema

¿Cuáles son las estrategias más efectivas que pueden implementar las organizaciones para mejorar la salud emocional de sus empleados, aumentar su compromiso laboral?

Metodología de búsqueda de la información

Enfoque de la investigación

El enfoque de investigación es cualitativo debido a que se basará de estudios que previamente ya han investigado la temática. De autores que han sido exponentes y referentes en cuanto a la salud emocional como estrategia para aumentar el desempeño organizacional. Se revisarán de todos los tipos de documentación disponibles; Ya sea artículos, revistas, ensayos, ensayos científicos entre otros:

Tipo de investigación

El tipo de investigación es descriptiva e inductiva. Inductiva porque se hará el análisis por medio de la indagación documental, descriptiva porque luego de la comprensión y la observación en las investigaciones, se describirán cuales son las estrategias más efectivas que pueden implementar las organizacionales para mejorar la salud emocional de sus empleados y de esta forma poder aumentar significativamente el rendimiento en la empresa y aumentar en efecto el compromiso laboral.

Instrumentos

Se analizarán artículos científicos, revistas especializadas, libros y ensayos que aborden la relación entre salud emocional, compromiso laboral y estrategias organizacionales en la base de datos de EBSCO. Adicional a ello, se revisarán políticas, programas y documentos internos de las organizaciones que hayan implementado estrategias exitosas para mejorar la salud emocional y el compromiso laboral.

Sustentación teórica de la pregunta

Liderazgo efectivo en equipos de trabajo

Los líderes efectivos en equipos de trabajo con un énfasis en salud emocional se destacan por su habilidad para entender, manejar y fomentar el bienestar emocional de sus colaboradores. Crear un ambiente laboral que fomente la confianza, la comunicación abierta, el apoyo mutuo y el desarrollo personal y profesional de cada miembro del equipo es lo que define este tipo de liderazgo, superando así la simple dirección de tareas y metas (White et al., 2023).

La empatía es una de las características principales del liderazgo efectivo en este contexto. Los líderes que tienen empatía pueden entender las emociones y necesidades de sus colaboradores, y tratar con compasión y sensibilidad en situaciones difíciles. También promueven la formación de vínculos basados en confianza y colaboración en el equipo, lo cual favorece un entorno laboral más armónico y productivo.

Los líderes efectivos en equipos de trabajo con énfasis en la salud emocional se destacan por su habilidad para entender, manejar y fomentar el bienestar emocional de quienes colaboran con ellos. Crear un ambiente laboral que fomente la confianza, la comunicación abierta, el apoyo mutuo y el desarrollo personal y profesional de cada miembro del equipo va más allá de simplemente dirigir tareas y metas; es este tipo de liderazgo (Leeuw & Joseph, 2023).

La empatía es una de las características principales del liderazgo efectivo en este contexto. Los líderes que tienen empatía pueden ponerse en la posición de sus colaboradores, entender sus emociones y necesidades, y reaccionar de manera comprensiva y sensible frente a situaciones complicadas (Berenstain et al., 2023). También promueven la generación de relaciones basadas en confianza y colaboración dentro del equipo, lo que favorece un entorno laboral más armonioso y productivo.

Figura 1.

Características del liderazgo efectivo



Nota. Elaboración propia (2024).

Otra característica esencial es la capacidad de comunicación efectiva. Los líderes efectivos en salud emocional saben cómo comunicarse de manera clara, honesta y respetuosa. Escuchan activamente a sus colaboradores, brindan retroalimentación constructiva, y promueven la apertura para expresar emociones y opiniones sin temor a represalias (Pepe et al., 2023).

En empresas exitosas, el liderazgo efectivo se manifiesta a través de prácticas y políticas que priorizan la salud emocional de los empleados. Esto incluye programas de bienestar integral, acceso a recursos de apoyo psicológico, flexibilidad laboral para manejar el estrés, reconocimiento y valoración del trabajo realizado, y un ambiente de trabajo inclusivo y diverso que respeta las diferencias individuales.

Aplicación del liderazgo efectivo

La aplicación concreta de este tipo de liderazgo involucra la formación y capacitación de los líderes para desarrollar habilidades emocionales como la inteligencia emocional, la gestión del estrés, la resolución de conflictos y el trabajo en equipo.

También implica la creación de políticas y prácticas organizacionales que promuevan un equilibrio entre el trabajo y la vida personal, fomenten la participación activa de los empleados en la toma de decisiones y reconozcan el valor del bienestar emocional en el desempeño laboral y la satisfacción de los colaboradores.

Influencia de la salud emocional para el liderazgo efectivo

Al principio, el liderazgo se enfocaba principalmente en habilidades técnicas y autoridad formal, con poco énfasis en las emociones y relaciones interpersonales. No obstante, a medida que pasa el tiempo, se ha ido comprendiendo cada vez más la importancia de las habilidades emocionales en el liderazgo. Esto ha generado un cambio hacia un enfoque más centrado en lo humano y empático. Se puede afirmar que, a lo largo de la historia, la influencia de la salud emocional en el liderazgo efectivo ha experimentado un cambio importante.

En el ámbito empresarial, se han respaldado con datos significativos la influencia de la salud emocional en el liderazgo efectivo a través de las aplicaciones. Según un estudio de la Universidad de Harvard, las empresas que priorizan el bienestar emocional de sus empleados reducen el ausentismo laboral en un 30% y aumentan la productividad en un 20%. Según un informe de la consultora McKinsey, el 85% de los líderes empresariales consideran que para tener éxito en el liderazgo son más importantes las habilidades emocionales que las habilidades técnicas.

McDonald's, Meta y Microsoft, como empresas líderes, han adoptado programas integrales de bienestar emocional que incluyen sesiones de mindfulness, capacitación en inteligencia emocional para líderes y apoyo psicológico para empleados cuando se trata de la implementación práctica. Estas compañías han logrado mejorar la satisfacción en el trabajo, disminuir la rotación de empleados y fomentar la innovación y colaboración entre los equipos laborales.

Figura 2.

Salud emocional en el liderazgo efectivo



Nota. Liderazgo efectivo desde la salud emocional

La importancia de la salud emocional para el liderazgo efectivo radica en su impacto directo en la motivación, satisfacción y desempeño de los colaboradores. Los líderes que comprenden y gestionan adecuadamente las emociones propias y de sus equipos son capaces de crear un ambiente de trabajo positivo, inspirador y productivo. Además, la salud emocional contribuye a la construcción de relaciones de confianza, la resolución de conflictos de manera constructiva y la promoción de un clima organizacional que favorece la innovación, la creatividad y el compromiso.

Estrategias para mejorar la salud emocional

Se ha demostrado a través de datos que respaldan su impacto positivo en el desarrollo organizacional, las estrategias más efectivas para mejorar la salud emocional en las empresas. Según un estudio de la Universidad de Stanford, implementar programas de bienestar emocional que incluyan sesiones de mindfulness y actividades de autocuidado ha resultado en una disminución del 25% en los niveles de estrés y ansiedad entre los empleados. La reducción en el estrés conlleva un aumento del 15% en la productividad y una disminución del 10% en los gastos relacionados con licencias médicas por motivos emocionales.

Promover un ambiente laboral inclusivo y de apoyo es otra estrategia efectiva. Según un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las compañías que promueven la diversidad, equidad e inclusión en el trabajo ven incrementos del 20% en el compromiso de los empleados y reducciones del 30% en los conflictos interpersonales. Se ha notado también que estas compañías retienen más talento y tienen una buena reputación en el mercado laboral.

La formación en inteligencia emocional para líderes también ha probado ser una estrategia eficaz para mejorar el clima organizacional y el rendimiento de los equipos. De acuerdo con la información recopilada por la firma consultora Deloitte, las compañías que apuestan por el desarrollo de habilidades emocionales en sus líderes observan un incremento del 25% en la satisfacción de sus empleados y una mejora del 10% en la valoración que hacen los clientes. de la calidad del servicio. Crear un ambiente de trabajo saludable, motivador y colaborativo ha contribuido significativamente al desarrollo de las empresas estas estrategias. Los datos respaldan la idea de que invertir en la salud emocional de los empleados no solo mejora su bienestar individual, sino que también impacta positivamente en la productividad, la retención de talento y la reputación de la empresa en el mercado.

Conclusiones.

Las estrategias para mejorar la salud emocional en las empresas han demostrado su efectividad a través de datos tangibles y resultados significativos. Al implementar programas de bienestar emocional, promover un ambiente laboral inclusivo y equitativo, y capacitar a los líderes en inteligencia emocional, las empresas han logrado mejorar la productividad, reducir el estrés y la ansiedad entre los empleados, y aumentar el compromiso laboral y la satisfacción del cliente.

Los datos recopilados de del estudio de Harvard y la consultora McKinsey, respaldan la conclusión de que invertir en la salud emocional de los empleados tiene un impacto positivo en el rendimiento organizacional. Por ejemplo, la reducción del estrés y la ansiedad se traduce directamente en una mejora de la productividad y una disminución de los costos asociados a licencias médicas por motivos emocionales. Asimismo, la promoción de la diversidad y la inclusión en el trabajo no solo fortalece la cohesión y el trabajo en equipo, sino que también mejora la retención de talento y la reputación de la empresa en el mercado.

Además, la capacitación en inteligencia emocional para líderes ha demostrado ser clave en la creación de un ambiente de trabajo saludable y motivador. Los líderes que poseen habilidades emocionales desarrolladas son capaces de gestionar conflictos de manera efectiva, fomentar la colaboración y la innovación, y generar un clima organizacional positivo que contribuye al éxito y la sostenibilidad de la empresa a largo plazo.

Finalmente se puede decir que, las estrategias para mejorar la salud emocional en las empresas no solo son efectivas en términos de bienestar y satisfacción de los empleados, sino que también generan resultados tangibles en términos de rendimiento, productividad y competitividad en el mercado. Es fundamental que las organizaciones reconozcan la importancia de la salud emocional en el éxito empresarial y continúen invirtiendo en iniciativas que promuevan un ambiente de trabajo emocionalmente saludable y resiliente.

Referencias

- Aránega, A. Y., Urueña, R. C., Sánchez, R. C., & Montesinos, C. G. (2023). Agile methodologies and emotional intelligence: An innovative approach to team management. *Journal of Competitiveness*, *15*(3), 164-183. Scopus.
<https://doi.org/10.7441/joc.2023.03.09>
- Berenstain, L., Markowitz, S. D., Yanofsky, S. D., & McElrath Schwartz, J. (2023). Coaching to Improve Individual and Team Performance in Anesthesiology. *Anesthesiology Clinics*, *41*(4), 819-832. Scopus.
<https://doi.org/10.1016/j.anclin.2023.06.005>
- Doğan Kудay, A., & Erdoğan, Ö. (2023). Relationship between emotional intelligence and disaster response self-efficacy: A comparative study in nurses. *International Emergency Nursing*, *70*. Scopus. <https://doi.org/10.1016/j.ienj.2023.101319>
- Frankl, T. (2023). *Subliminal leadership: Why it is as important as emotional intelligence* (p. 256). Taylor and Francis; Scopus. <https://doi.org/10.4324/9781003450634>
- Harriott, S. A.-M. (2023). Leadership in the new normal: Navigating conflict, empowering emotional intelligence through cultivating transformational leaders. *En Transformational Leadership Styles, Management Strategies, and Communication for Global Leaders* (pp. 184-204). IGI Global; Scopus.
<https://doi.org/10.4018/978-1-6684-8822-5.ch010>
- Leeuw, R. T., & Joseph, N. (2023). Reciprocal Influence between Digital Emotional Intelligence and Agile Mindset in an Agile Environment. *Administrative Sciences*, *13*(11). Scopus. <https://doi.org/10.3390/admsci13110228>

- Pepe, R. J., Diggs, L., Foley, F. W., Moore, T., Williams, D. A., & Patel, N. M. (2023). Leadership Coaching in Surgical Residency: Reasons for Referral and Topics Addressed to Improve Nontechnical Skill. *Journal of Surgical Education*, 80(11), 1529-1535. Scopus. <https://doi.org/10.1016/j.jsurg.2023.06.020>
- White, B. A. A., Fleshman, J. W., Picchioni, A., Hammonds, K. P., Gentry, L., Bird, E. T., Arroliga, A. C., & Papaconstantinou, H. T. (2023). Using an Educational Intervention to Map our Surgical Teams' Function, Emotional Intelligence, Communication and Conflict Styles. *Journal of Surgical Education*, 80(9), 1277-1286. Scopus. <https://doi.org/10.1016/j.jsurg.2023.06.001>