



## **CULTURA INNOVATIVA E INTELIGENCIA EMOCIONAL: EL MOTOR PARA EL ÉXITO EN LA ERA DIGITAL**

(INNOVATIVE CULTURE AND EMOTIONAL INTELLIGENCE: THE ENGINE FOR SUCCESS IN THE DIGITAL ERA)

**Richard David Écheto Gutiérrez**

[richardechetog@hotmail.com](mailto:richardechetog@hotmail.com)

 <https://orcid.org/0009-0009-3673-9900>

Universidad del Zulia, Soytuodontopediatra, C.A., Maracaibo, Venezuela

**RECIBIDO:** diciembre 2023/**ACEPTADO:** enero 2024/**PUBLICADO:** marzo 2024

Como citar: Écheto, Richard (2024) Cultura innovativa e inteligencia emocional: el motor para el éxito en la era digital. CICAG: Revista Electrónica Arbitrada del Centro de Ciencias Administrativas y Gerenciales, 21(2), Venezuela. (Pp.114-130)

### **RESUMEN**

La necesidad de impulsar la innovación es algo común entre los líderes empresariales de hoy, y no faltan guías y mejores prácticas orientadas a esos fines. Si bien se ha escrito mucho sobre las herramientas, la cultura, la tecnología y mecanismos que fomentan la innovación, se ha prestado muy poca atención al lado emocional de la innovación y al papel vital que desempeña la forma en que se sienten los colaboradores dentro de una organización. Asumiéndose metodológicamente como una investigación bibliográfica documental de índole cualitativa con un análisis de fuentes virtuales, método de indagación de los estudios más relevantes y pertinentes acerca de la cultura innovativa y la inteligencia emocional. Se concluyó que, para que los líderes reúnan equipos y hagan que la gente acepte sus esfuerzos de innovación, deben ganar corazones y mentes (¡No mentes y mentes!). La importancia de la inteligencia emocional para los líderes será cada vez más pronunciada a medida que se avance en la inteligencia artificial y el aprendizaje automático. La combinación de una cultura innovativa y una alta inteligencia emocional crea un ambiente propicio para el crecimiento y el éxito en la era digital. Permite a las organizaciones adaptarse



rápidamente a los cambios, fomentar la innovación constante y mejorar la resiliencia en un entorno volátil y en constante evolución. Además, promueve la empatía, la colaboración y la capacidad de trabajar en equipo, habilidades esenciales para el éxito en la era digital.

**Palabras claves:** Inteligencia emocional, cultura innovativa, ventajas, liderazgo innovador, éxito, transformación digital y cambio.

### ABSTRACT

The need to promote innovation is common among today's business leaders, and there is no shortage of guides and best practices aimed at these ends. While much has been written about the tools, culture, technology and mechanisms that foster innovation, very little attention has been paid to the emotional side of innovation and the vital role played by the way collaborators feel within it. an organization. Assuming methodologically as a qualitative documentary bibliographic research with an analysis of virtual sources, a method of inquiry into the most relevant and pertinent studies about innovative culture and emotional intelligence. It was concluded that, for leaders to assemble teams and get people to accept their innovation efforts, they must win hearts and minds (Not minds and minds!). The importance of emotional intelligence for leaders will become increasingly pronounced as advancements in artificial intelligence and machine learning advance. The combination of an innovative culture and high emotional intelligence creates an environment conducive to growth and success in the digital age. It enables organizations to quickly adapt to change, foster constant innovation and improve resilience in a volatile and constantly evolving environment. In addition, it promotes empathy, collaboration and the ability to work as a team, essential skills for success in the digital age.

**Keywords:** Emotional intelligence, innovative culture, advantages, innovative leadership, success, digital transformation and change.

### INTRODUCCIÓN

La irrupción de la transformación digital ha alterado de manera drástica el panorama comercial, incitando un cambio inevitable. Ya no se trata de una opción, sino de una imperiosa demanda para evitar la extinción. Estas transformaciones significativas son sumamente desafiantes y demandan más que simplemente invertir en tecnología. También se necesita una estrategia concisa y robusta que permita aprovecharla al máximo para brindar mayor valor al cliente y seguir siendo relevantes. Para lograr esto,



es fundamental contar con el respaldo de una cultura organizacional que respalde este cambio, además de un liderazgo sólido, colaboradores comprometidos y talentosos.

En la actual era digital, el ritmo acelerado de los avances tecnológicos requiere que las organizaciones y los individuos se adapten rápidamente para mantenerse competitivos. En este contexto, la cultura innovativa y la inteligencia emocional se han identificado como factores clave para el éxito empresarial.

La cultura innovativa se refiere a un conjunto de valores, normas y prácticas organizacionales que fomentan y apoyan la generación de nuevas ideas, así como la implementación de la innovación. En un entorno cada vez más volátil, incierto, complejo y ambiguo, las organizaciones que adopten este tipo de cultura están mejor equipadas para adaptarse a los cambios y prosperar en la economía digital.

Por otro lado, la inteligencia emocional ha demostrado ser un predictor crucial del rendimiento laboral y la adaptabilidad en el lugar de trabajo. Esta no es más que la habilidad de reconocer, comprender y gestionar nuestras propias emociones, así como la de los demás. En la era digital, donde la interacción humana puede ser limitada debido a la automatización y la comunicación virtual, la inteligencia emocional se vuelve aún más relevante para construir relaciones sólidas y colaborativas.

En este contexto, las empresas hoy en día se enfocan en aumentar sus ganancias a través de la eficiencia operativa y la eficiencia de los procesos. Esto implica implementar estrategias sostenibles para mantener su ventaja competitiva a largo plazo. El desafío actual es lograr el éxito y la rentabilidad mientras se sigue entregando valor a todas las partes interesadas, como colaboradores, clientes, accionistas y la sociedad en general. Una de las estrategias utilizadas por las mejores empresas del mundo para mantener sus resultados y sostenibilidad es fomentar la innovación, crear nuevos modelos de negocio y mejorar continuamente los procesos.

Para obtener el máximo potencial de los colaboradores, es fundamental comprender tanto sus fortalezas como sus debilidades, establecer canales de comunicación efectivos que les permitan expresar sus ideas, emociones y opiniones. Se trata de conocer e interpretar adecuadamente el nivel de inteligencia emocional de los empleados.



Diversos estudios han demostrado que la inteligencia emocional desempeña un papel crucial en el entorno laboral. De hecho, aquellos colaboradores que poseen un mayor nivel de inteligencia emocional son más apreciados por sus habilidades sociales y su capacidad para interactuar con los demás. Este artículo, tiene como objetivo explorar la relación entre la cultura innovativa y la inteligencia emocional, y como ambas se convierten en el motor para el éxito en la era digital.

## **FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA**

### **Inteligencia emocional**

Vivimos en un contexto inestable y cambiante debido a la rapidez con la que ocurren las cosas, lo cual genera una gran incertidumbre y falta de claridad. Existen números factores y variables que se deben tener en cuenta, lo que convierte este mundo en algo muy complejo.

Es por ello, que las empresas deben poseer una flexibilidad destacada para adaptarse a las circunstancias que se presenten en el sector y en el mercado en general. Es fundamental que se formen y fortalezcan equipos con una notable habilidad de adaptación, que comprendan que el cambio es la nueva constante con la que se debe trabajar.

Esta es una época donde la actitud está sustituyendo a la competencia por una cuestión muy sencilla: las partes técnicas en un puesto de trabajo se pueden aprender con facilidad, pero modificar la forma de ser de una persona, aunque es posible, cuesta mucho. Este es el motivo fundamental por el que en las entrevistas de trabajo se analiza, cada vez más, la manera de ser de la persona, la actitud que tiene ante el trabajo y también ante la vida. (Hernández, 2020).

La inteligencia emocional se enfoca en gestionar de manera positiva la intromisión emocional que las emociones ejercen en las relaciones personales, reconociendo su influencia y buscando que esta sea beneficiosa para todos los involucrados.

Esta permite gestionar las emociones ajenas a través de la gestión de las propias emociones. Esto significa que, si una persona aprende a identificar, comprender y regular sus propias emociones, va a tener una capacidad mucho mayor de



gestionar las emociones de los que tenga a su alrededor. Y esto es un gran apoyo para la gestión del cambio, la gestión del conflicto y la mejora de la eficiencia profesional.

Si la cultura innovadora se caracteriza por tener una clara disposición al cambio, una comunicación efectiva y contar con los individuos apasionados por la labor que desempeñan, entonces el éxito puede ser garantizado si se implementa una adecuada organización.

La inteligencia emocional puede ser definida en las siguientes competencias: conocer las propias emociones, es decir, ser conscientes del sentimiento que experimentamos, mejorar las emociones, o lo que es lo mismo, controlar los sentimientos para que sean apropiados, ordenar la propia emoción al servicio de un objetivo. Reconocer las emociones en los demás, esto es, desarrollar empatía y manejar las emociones de los demás. (Benítez, Rodríguez y Ortiz, 2018).

Una de las mayores preocupaciones en el mundo empresarial actual, además de lo concerniente a generar estrategias para posicionar la empresa, generar ganancias y ampliar la cobertura nacional e internacional, es la relacionada al margen competitivo regido por cómo mejorar el clima laboral de los colaboradores; el gran reto para el fortalecimiento de los equipos de trabajo desde los cargos directivos, a partir del reconocimiento de las capacidades humanas; pues, generar una cultura innovadora en la que el colaborador perciba que es apoyado contribuye a su crecimiento personal dentro de la misma, esto constituye a su vez una de las motivaciones para continuar y realizar con mayor empeño las funciones asignadas.

Sin embargo, es importante resaltar que la inteligencia emocional no siempre significa ser empático, en ocasiones implica contar con herramientas comunicativas sólidas para hacer frente a las situaciones de conflicto en las que es necesario hacer caer a las personas en cuenta de sus errores, es por esto por lo que la inteligencia emocional, genera una destreza personal interiorizada que mejora la capacidad de relación y planeación de los colaboradores en las áreas específicas.



## **Cultura innovativa y la inteligencia emocional**

La transformación digital es un proceso de cambio que afecta a toda la organización y cuyo éxito requiere no solo de la incorporación de nuevas tecnológicas sino gestionar y controlar cambios en actitudes y comportamientos a nivel de toda la organización, es decir, un cambio de la cultura de la organización.

Machiavelli (2018, p. 15) indica que un cambio de esta magnitud requiere talento. “Desde la perspectiva interna, se debe formar al personal en competencias digitales”, que sean capaces de utilizar las herramientas tecnológicas digitales de manera fluida en el desempeño de sus tareas. Y de estar permanentemente conectados e interactuar con terceros con rapidez.

Sin embargo, siempre se tiene el riesgo de obtener un cambio profundo de actitud ante el cambio. Es importante transformar la mentalidad de las personas para que evolucionen hacia una forma nueva de trabajar más colaborativa y abierta a los cambios. Es necesario abordar la transformación digital como un proceso de cambio que afecta a todas las áreas, y que requiere un foco especial en habilitar a las personas para que sean capaces de asumir el cambio de forma personal y a la velocidad requerida.

Para ello, es necesario mencionar que existe una doble perspectiva para ayudar a que este cambio se produzca a nivel profesional:

Un enfoque de fuera hacia adentro, que consiste en crear un entorno favorable al cambio grupal y personal. Esto se puede conseguir con metodologías formales de gestión del cambio. La segunda perspectiva, de dentro hacia afuera, consiste en desarrollar en las personas unas competencias basadas en inteligencia emocional. Aplicando esta doble acción se puede conseguir que las personas y las organizaciones adapten con velocidad y profundidad los cambios que una transformación digital requiere. (Bernard, 2018, p. 17).

Así mismo, el autor antes mencionado indica que, las empresas más avanzadas, son conscientes de que no es suficiente con incorporar nuevas tecnologías, hacer ciertos ajustes a la organización y tener un buen plan de comunicación,



están optando por una solución ambiciosa e integral, un enfoque de gestión de cambio.

La innovación, por definición, exige cambios, y eso a menudo despierta una serie de emociones inesperadas. Si conoces mejor tus emociones, podrás mejorar tu inteligencia emocional y utilizarla para incrementar la productividad, la creatividad y la cultura innovativa, desarrollar la agilidad emocional, la capacidad de comprender lo que siente y luego tomar una decisión sobre si se desea continuar en la misma línea o cambiar.

Evaluar la seguridad psicológica, la creencia compartida por los miembros del equipo para asumir riesgos, expresar sus ideas y preocupaciones, plantear preguntas y admitir errores, todo ello sin miedo, crear un entorno propicio para el conflicto y el desacuerdo.

Arocha (2016), aborda la innovación relacionándolo con los productos conocidos y validos en las organizaciones, por lo tanto reflexiona en una actitud de vida, por lo tanto, es vista como técnicas o métodos a ser aplicados por los gerentes de negocios, para estimular tanto la imaginación creadora como el talento genial para producir nuevas ideas.

Considera que la definición más aproximada a la realidad en los procesos de innovación tiene que ver con la capacidad gerencial para estar atentos a los cambios, transformaciones, desarrollo tecnológico, progreso, conocer el mercado, atender la demanda en clientes y ofrecer nuevos productos competitivos, incentivando los valores para introducir modificaciones para perdurar como negocio.

La innovación es un factor clave para la competitividad de las empresas, además es un proceso complejo que tiene un significado económico o social, está relacionado con el progreso, el desarrollo tecnológico, incentiva a su vez la creación de empleo para mejorar la calidad de vida, a través de éste se introduce modificaciones en la manera de hacer las cosas, a objeto de mejorar el resultado final. Por consiguiente, puede darse sobre los costos o precios de un artículo hasta el descubrimiento de un producto nuevo o ya existe.

Con base a lo anterior, Sánchez (2008) señala que los procesos de innovación son complejos y arriesgados, en estos convergen e influyen factores externos



asociados con el entorno, así como internos, que son propios de la organización, lo relaciona con el conocimiento como la creación de conocimiento organizativo. Por tanto, esta se origina cuando se avanza en los métodos productivos que buscan mejorar las condiciones de la calidad, productividad, trabajo apertura a un nuevo mercado. En consecuencia, los proceso de innovación son más difíciles de imitar, las empresas están más centradas en la tecnología para lograr disminución en los costos.

Mientras Martínez (2006), lo relaciona con la renovación, los cambios en la organización, con la ampliación de procesos, servicio, productos, por eso tiene su base en la complejidad del proceso de investigación tecnológica, cambios del entorno, mercado y en la propia competencia. En síntesis, la preparación es una de las fases de este proceso, lo componen los técnicos o directivos de los diferentes sectores.

### **Ventajas de combinar la cultura innovativa y la inteligencia emocional en el ámbito laboral**

La cultura innovativa fomenta la generación de nuevas ideas y soluciones, mientras que la inteligencia emocional ayuda a mantener una mente abierta, flexible y receptiva a nuevas formas de pensar. La combinación de ambas promueve un ambiente propicio para la creatividad y el pensamiento disruptivo. Por su parte, la inteligencia emocional implica la capacidad de reconocer y gestionar las emociones propias y la de los demás. Esto permite una mejor comunicación y entendimiento entre los miembros del equipo, lo que a su vez facilita la resolución de conflictos de manera más efectiva y colaborativa.

La inteligencia emocional ayuda a crear un ambiente laboral en el que los empleados se sientan valorados, comprendidos y motivados. Al combinarla con una cultura innovativa, se fomenta la participación activa de los trabajadores en la generación de nuevas ideas y soluciones, lo que puede aumentar su nivel de compromiso con la organización.

La combinación de una cultura innovativa y la inteligencia emocional promueve un clima laboral positivo, en el que se valora el trabajo en equipo, la comunicación abierta y el respeto mutuo. Esto contribuye a un ambiente de trabajo más agradable, en el que los empleados se sienten más a gusto y son más productivos.



Tanto la cultura innovativa como la inteligencia emocional están estrechamente ligadas a la capacidad de adaptarse a los cambios. La combinación de ambas permite a los equipos y organizaciones afrontar mejor los desafíos y cambios constantes del entorno laboral.

En este contexto Messu (2020, p. 8) indica que la inteligencia emocional “se puede describir como una forma de inteligencia relacional que involucra la habilidad para monitorear los sentimientos propios del individuo y los de otros”. Esta habilidad se requiere para lograr un balance entre pensar y actuar, algo propio de los individuos que lideran equipos de trabajo y toman decisiones.

En las áreas de investigación del comportamiento organizacional, recursos humanos y administración, se hace referencia a la importancia de la Inteligencia Emocional de un individuo para predecir sus capacidades de liderazgo, de negociación, de relaciones interpersonales, balance trabajo-hogar y su desempeño laboral. De esta manera, un individuo cuyo grado de inteligencia emocional es considerado como alto, es un individuo que potencialmente puede convertirse en un líder dentro de la organización capaz de movilizar equipos y de impactar en cierta medida en los resultados de la operación. (Messu, 2020, p. 9).

Su desarrollo dentro de una organización genera, además, una cultura empresarial con la que todos sus colaboradores se sienten más cómodos y crea así un ambiente laboral satisfactorio y constructivo. Saber gestionar las emociones propias lleva a poder utilizar lo racional y lo emocional de forma balanceada, sin dejar de lado ni uno ni el otro. Esto no sólo abre camino a una forma más beneficiosa de relacionarse con los compañeros de trabajo, sino que también trae como consecuencia inherente la motivación. Por ello, impulsar y promover la inteligencia emocional dentro de la empresa conduce a una mayor productividad y eficacia en la forma de trabajar, impactando en los resultados de esta.

### **La inteligencia emocional en el liderazgo innovador**

La inteligencia emocional como se ha venido hablando es la habilidad para detectar como nos sentimos nosotros y los demás, la capacidad de motivarnos, así como manejar las emociones propias y las de los demás.



En este orden de ideas, lo que interesa es su aplicación en el liderazgo innovador. Sabater (2018, p. 27) citando a Goleman (1998, p. 3) estableció su importancia:

Los líderes más efectivos son todos iguales en una forma crucial: todos tienen un alto grado de lo que se conoce como inteligencia emocional. No es que el consciente intelectual y las habilidades técnicas sean irrelevantes. Si importan, pero son los requisitos básicos para puestos ejecutivos. Estudios recientes, muestran claramente que la inteligencia emocional es la condición sine qua non del liderazgo. Sin ella, una persona puede tener el mejor entrenamiento en el mundo, una mente incisiva y analítica, y un suministro interminable de ideas inteligentes, pero aún no será un gran líder.

Por lo anterior descrito, el liderazgo es un proceso cargado de emociones, tanto desde el punto de vista del líder como del seguidor. Por lo tanto, este autor aboga firmemente porque la inteligencia emocional es imprescindible en todo liderazgo. Esta se compone de cinco elementos a saber:

En términos generales para Valencia y Gamboa (2023), un líder es un funcionario transformacional debido que debe tener el conocimiento de todos los detalles efectivos y perjudiciales de cada uno de los miembros y tener un buen ambiente laboral con el fin de mejorar y alcanzar las metas propuestas de las organizaciones.

Para Baque, Salazar y Cedeño (2022), es de suma importancia que se priorice la función que cumple un líder dentro de las organizaciones, debido a que es el encargado de manejar o realizar cambios que requiera la institución con la finalidad de que estas influyan de manera efectiva y positiva en cada una de las relaciones personales que se construyen con clientes, trabajadores, socios entre otras personas que intervienen de manera directa e indirecta con la empresa para así alcanzar resultados fructíferos.

Los autores piensan que los líderes estratégicos tienen una visión y un sentido de misión que eleva e inspira a hombres y mujeres para ayudarlos a lograr la gestión. De hecho, en cada uno de los gerentes se encuentra el deseo de comprometerse con algo más grande que ellos mismos; los dirigentes tienen la capacidad de aprovechar esa raíz de motivación, impulso y entusiasmo que les permite conseguir el rumbo prospectivamente.



Comenta Gómez (2021), que la organización se enfrentará a intereses donde no siempre se estén de acuerdo, he aquí la importancia de retomar un buen liderazgo estratégico, que sea capaz de controlar y dirigir a la organización hacia una mejora, categorizando a los líderes como las personas encargadas de fomentar el orden y las mejores prácticas de trabajo, quienes se convierten en piezas indispensables en este proceso.

Por su parte Marín y Alfaro (2021), mencionan que el liderazgo constituye la esencia de los procesos de gestión estratégica del gerente educativo con miras a alcanzar los objetivos definidos en el ámbito institucional. Por consiguiente, un perfil centrado en el liderazgo representa en sí mismo una estrategia que contribuye a la calidad educativa

López, De la Garza y Zavala (2020), definen el liderazgo estratégico como la capacidad de ser visionario y anticiparse en los cursos de acción a través de la estrategia, con el propósito de lograr objetivos planeados y adecuados; a su vez, el líder se adapta a diversos escenarios que se le presenten y es flexible ante cambios anticipados o repentinos, promoviendo en sus subordinados y compañeros la estimulación y la motivación

Para Urrego (2020), es la capacidad de anticiparse, dar poder a las personas para generar transformación o cambio estratégico esperado dentro del negocio de tarjeta de crédito, a través de la motivación y la buena dirección, impactando sobre la fortaleza de las instituciones de Educación Superior, con lo cual se genera dinámica en los procesos que dan paso a la innovación y la transparencia hacia lo nuevo.

Por décadas para Arocha (2016), el ser humano se ha interesado por la definición y composición del liderazgo, en lograr altos niveles de productividad y eficiencia. Considera que históricamente el hombre esgrime sus buenos roles de dirección para cultivar capacidades, motivar e influir. De allí la necesidad que los colaboradores modelen lo mejor del líder para lograr el éxito dentro de las organizaciones.

Por otra parte, la autoconciencia como habilidad para reconocer y entender los propios estados de ánimo, emociones e impulsos, si como en los demás. Las personas con autoconciencia no exceden en criticismo ni en esperanza, sino que son honestos respecto a sus fortalezas y debilidades, y de los demás. Reconocen



abiertamente como sus sentimientos les afectan, a otras personas y a su rendimiento en el trabajo.

El autocontrol es la habilidad para controlar los impulsos disruptivos y estados de ánimo, y a pensar antes de actuar o juzgar. Tiene doble función: primero, permite crear un entorno justo y de confianza; segundo, proporciona una mayor adaptabilidad a los cambios. Ambos puntos son necesarios para impulsar y gestionar una cultura innovativa.

La empatía, ya que no es más que la capacidad de comprender las emociones de otras personas y tratarlas de acuerdo con sus emociones. Con esta el líder innovador fomenta y retiene el talento dentro de la organización, ser más sensibles a las diferencias culturales y mantener buenas relaciones con los clientes y proveedores es primordial hoy en día. Así mismo, las habilidades sociales, capacidad de gestionar las relaciones y construir roles interpersonales estableciendo objetivos comunes. Básicamente, ponen a trabajar la inteligencia emocional.

La motivación, pasión para trabajar con energía y persistencia por razones que van más allá del reconocimiento o dinero. Los líderes innovadores son merecedores de alabanzas por su trabajo y son fuentes de inspiración. Tienen que saber automotivarse, mostrar optimismo cuando los resultados no son los mejores e influenciar a la organización a seguir en la persecución de sus objetivos.

Un buen líder puede ser muy empático, pero a la vez falto de autocontrol y, en consecuencia, no ser un buen líder innovador. Grandes empresas como Google, Nike o Apple han ido apostando por programas de mindfulness, crecimiento personal y desarrollo de la inteligencia emocional.

Un estudio de Daniel Goleman, un investigador líder en el campo, muestra que el 67% de las habilidades consideradas necesarias para un desempeño superior en los líderes son competencias emocionales, y que la inteligencia emocional en los altos ejecutivos es un mejor indicador del éxito futuro que la experiencia previa o el cociente de inteligencia (coeficiente intelectual). Si bien el discurso en torno a la innovación suele centrarse en la diversión y la creatividad, la realidad para la mayoría de las personas es que la innovación puede resultar difícil e incómoda. (Hua, s/a, p. 2).



La inteligencia emocional, o la falta de ella, se reflejan directamente en los resultados empresariales actuales. Una estadística muy citada es que 70% El 70% de las iniciativas de transformación digital fracasan porque el liderazgo no genera convicción en toda la organización sobre la importancia del cambio, y su gente no acepta ni adopta la mentalidad adecuada.

Esto no es un nuevo fenómeno. Estudios similares se han llevado a cabo desde mediados de los años 90 y demuestran una tasa de fracaso constante impulsada por los mismos factores humanos. Los procesos y las tecnologías han cambiado drásticamente durante ese tiempo, pero la constante son las personas. Sólo abordando la inteligencia emocional en toda la organización los líderes podrán superar con éxito estos obstáculos probados a lo largo del tiempo

## **METODOLOGÍA**

El presente artículo constituye una investigación bibliográfica documental sobre la importancia de la cultura innovativa y la inteligencia emocional como motor para el éxito en la era digital, para lo cual se realizó un análisis documental de fuentes virtuales, considerada una e-metodología, debido a que los datos se obtienen de manera virtual.

Por tanto, se determinó una metodología de investigación de tipo documental basada en la revisión bibliográfica de fuentes impresas y digitales. Se recurrió a fuentes secundarias de información como artículos de investigación, revistas especializadas y libros, haciendo uso de diferentes bases de datos como Dialnet, google académico entre otros.

## **RESULTADOS**

El poderoso concepto de competitividad se basa en la iniciativa, la suficiencia, el impulso, el incentivo, la integración y el impacto. Este conjunto de elementos configura el ingrediente clave que impulsa desde la intencionalidad de las emociones hasta lograr que las conductas generen innovación en productos y procesos.



Esto es, el desafío de alinear al personal de la organización a tomar la iniciativa por asimilar el proceso de gestión de la inteligencia emocional, para promover una cultura innovativa y el liderazgo empresarial. Observar las insuficiencias con la intención de equilibrar la tensión y las carencias que se den dentro de la organización.

Provocar el impulso necesario con el propósito de sostener una comunicación efectiva en la estructuración de estrategias competitivas. Recurrir a los incentivos en promover la inteligencia emocional con el único objeto de anticiparse a los acontecimientos y conductas que optimicen dicha gestión tanto de la productividad como de la competitividad.

La consolidación del proceso de integración con el fin de reinventar la estrategia y crear las acciones que induzcan a la renovación de la empresa. La aplicación de estas acciones dependerá del ámbito y de la actitud de los individuos frente al proceso de aprendizaje inducido, el cual tendrá impacto en cómo se realiza la gestión de la inteligencia emocional para guiar la entrega de valor y creación de resultados concretos de productividad y competitividad en esta era digital en la que vivimos.

Las investigaciones muestran que experimentamos emociones durante el 90% o más en la jornada laboral. Lo cual significa que durante casi cada interacción, tarea o decisión se experimenta algún tipo de emoción, y esas emociones pueden obstaculizarnos. El estrés a menudo cae en la última categoría y puede ser un obstáculo importante para la creatividad y a su vez, la innovación.

## **REFLEXIONES FINALES**

En nuestra incesante búsqueda de innovación, los líderes tienden a centrarse en estrategias, procesos y tecnología, y si bien son necesarios, no son suficientes. La innovación, por definición, requiere cambios, y eso a menudo despierta una serie de emociones en nuestros colaboradores.

Para que los líderes reúnan equipos y hagan que la gente acepte sus esfuerzos de innovación, deben ganar corazones y mentes (¡No mentes y mentes!). La importancia de la inteligencia emocional para ellos será cada vez más



pronunciada a medida que se avance en la inteligencia artificial y el aprendizaje automático.

La combinación de una cultura innovativa y una alta inteligencia emocional crea un ambiente propicio para el crecimiento y el éxito en la era digital. Permite a las organizaciones adaptarse rápidamente a los cambios, fomentar la innovación constante y mejorar la resiliencia en un entorno volátil y en constante evolución. Además, promueve la empatía, la colaboración y la capacidad de trabajar en equipo, habilidades esenciales para el éxito en la era digital.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arocha, J. (2016). Liderazgo estratégico, más allá de los hábitos efectivos. Maracaibo, Venezuela: Editorial Inver - E – Group Venezuela, C.A.

[https://www.academia.edu/33658107/LIDERAZGO\\_ESTRAT%C3%89GICO\\_M%C3%81S\\_ALL%C3%81\\_DE\\_LOS\\_H%C3%81BITOS\\_EFECTIVOS\\_STRATEGIC\\_LEADERSHIP\\_PLUS\\_EFFECTIVE\\_HABITS](https://www.academia.edu/33658107/LIDERAZGO_ESTRAT%C3%89GICO_M%C3%81S_ALL%C3%81_DE_LOS_H%C3%81BITOS_EFECTIVOS_STRATEGIC_LEADERSHIP_PLUS_EFFECTIVE_HABITS)

Baque, M., Salazar, A. y Cedeño, A. (2022). El Liderazgo como Estrategia Organizacional de la Microempresa Climac del Cantón Manta. Revista Científica Dominio de las Ciencias, ISSN: 2477-8818 Vol. 8, núm. 1. Febrero Especial, 2022, pp. 418-429

DOI: <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i1.2580>

Benítez, C., Rodríguez, Z. y Ortiz, L. (2018). Inteligencia emocional y su influencia en la cultura organizacional.

<https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/cf510bb4-e67c-4744-8246-150742b54d76/content>

Bernard, G. (2018). ¿Están las personas preparadas para este tipo de cambio?.

<https://inteligenciaemocionalaplicada.com/wp-content/uploads/2020/09/Inteligencia-emocional-y-transformacion-digital-extracto.pdf>

Gómez, P. (2021). El cambio y su impacto en las organizaciones. ACADEMO Revista de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades. ISSN 2414-8938 Julio-Diciembre 2021. Vol. 8 Nro. 2. p. 213

<http://scielo.iics.una.py/pdf/academo/v8n2/2414-8938-academo-8-02-109.pdf>



- Hernández, C. (2020). Cultura organizacional e inteligencia emocional. <https://identidadorganizacional.com/2020/noticias/cultura-organizacional-e-inteligencia-emocional/>
- Hua, R. (s/a). Build an Innovator's Mindset. [https://d1.awsstatic.com/executive-insights/en\\_US/emotional\\_intelligence\\_ebook.pdf](https://d1.awsstatic.com/executive-insights/en_US/emotional_intelligence_ebook.pdf)
- López, J., De la Garza, M. y Zavala, M. (2020). El liderazgo estratégico, la negociación y su influencia sobre la percepción del prestigio en pequeñas empresas. *Innovar: Revista de Ciencias Administrativas y Sociales* 30(75):57-70  
[https://www.researchgate.net/publication/338559911\\_El\\_liderazgo\\_estrategico\\_la\\_negociacion\\_y\\_su\\_influencia\\_sobre\\_la\\_percepcion\\_del\\_prestigio\\_en\\_pequeñas\\_empresas](https://www.researchgate.net/publication/338559911_El_liderazgo_estrategico_la_negociacion_y_su_influencia_sobre_la_percepcion_del_prestigio_en_pequeñas_empresas)
- Machiavelli, N. (2018). La importancia del cambio de cultura. <https://inteligenciaemocionalaplicada.com/wp-content/uploads/2020/09/Inteligencia-emocional-y-transformacion-digital-extracto.pdf>
- Marín, F. y Alfaro, L. (2021). Gestión y liderazgo: enfoque desde una célula educativa. *Universidad del Zulia (LUZ) Revista Venezolana de Gerencia (RVG) Año 26 No. 96 2021, 1041-1057 ISSN 1315-9984 / e-ISSN 2477-9423*  
<https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/8847/36871-Texto%20del%20art%3%adculo-65846-2-10-20211006.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Martínez, L. (2006). *Gestión del Cambio y la Innovación en la Empresa*. España: Ideaspropias Editorial, Vigo.
- Messu, D. (2020). El impacto de la inteligencia emocional, la innovación y el trabajo en equipo multidisciplinario, en la efectividad operacional. [https://repository.icesi.edu.co/biblioteca\\_digital/bitstream/10906/86752/1/T01881.pdf](https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/86752/1/T01881.pdf)
- Sabater, V. (2018). Liderazgo innovador en la gestión y desarrollo de la innovación en el siglo XXI. <https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/77389/1/TFG-Tanash-Utamchandani-Tulsidas.pdf>
- Sánchez, M. (2008). *El Proceso Innovador y Tecnológico*. España: Netbiblo, S.L.



Urrego, L. (2020). Liderazgo Estratégico: Perspectiva clave hacia la responsabilidad social en Instituciones de Educación Superior. Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA Año V. Vol V. N°9. Enero – Julio 2020. Hecho el depósito de Ley: FA2016000010 ISSN: 2542-3088. Fundación Koinonia (F.K). Santa Ana de Coro. Venezuela.

Valencia, L. y Gamboa, J., (2023). Estilos de liderazgos y toma de decisiones en las PYMES de la zona 3 del Ecuador. 593 Digital Publisher CEIT, 8(2), 18-26  
<https://doi.org/10.33386/593dp.2023.2.1648>  
[https://www.593dp.com/index.php/593\\_Digital\\_Publisher/article/view/1648/1432](https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/1648/1432)