

**INTELIGENCIA EMOCIONAL  
LA CLAVE DEL ÉXITO EN LA  
GERENCIA ACTUAL**

**Autora: Yennys Ramirez**  
[yennysramirezl@gmail.com](mailto:yennysramirezl@gmail.com)

**RESUMEN**

El presente ensayo en su planteamiento introductorio, desarrollo argumentativo y posturas conclusivas analiza como a lo largo de la vida del hombre se han estudiado científicamente las emociones desde el punto de vista biológico, genético, cultural y hasta político, en virtud, que el ser humano es emocional por naturaleza, sus emociones forman parte de su transformación, afectan su manera de pensar, sentir y reaccionar, en todos los ámbitos de la vida, por ello, la gerencia no está fuera de ellas, el gerente es el centro emocional de las organizaciones, las emociones están al comienzo y final de cada decisión, resulta un reto actual el manejo eficaz de estas para comunicarse, es evidente, que los gerentes requieren adecuarse a constantes desafíos, donde la inteligencia emocional es una tendencia en las organizaciones, herramienta poderosa para desafiar y enfrentar estos eventos, están llamados a aprender y reconocer sus emociones. Este estudio tiene, entre sus propósitos: 1.-señalar el significado de la inteligencia emocional como factor de éxito en las organizaciones 2.- conocer el estado actual de los componentes de la inteligencia emocional presentes en los gerentes que interpreten esta y 3.- generar herramientas de la inteligencia emocional como factor determinante en el éxito de la gerencia actual. La metodología aplicada se ubicó en el paradigma interpretativo, enfoque cualitativo, método fenomenológico apoyado en la hermenéutica interpretando hechos que ocurren en las organizaciones y la gerencia. Finalmente, en las reflexiones desde un paradigma prospectivo del contexto científico, se concluye que las emociones son el centro de la vida de las personas, sin estas no se puede vivir, forman parte de la energía, percepción e instinto, influyen en los objetivos y metas propuestos en las organizaciones, de ellas depende el grado de proximidad y sintonía para alcanzar planes propuestos, de allí, su importancia en la gerencia actual.

**PALABRAS CLAVE**  
Inteligencia  
emocional, éxito,  
gerencia,  
emociones,  
psicología

## EMOTIONAL INTELLIGENCE THE KEY TO SUCCESS IN CURRENT MANAGEMENT

---

**Author: Yennys Ramirez**  
[yennysramirezl@gmail.com](mailto:yennysramirezl@gmail.com)

### ABSTRACT

The present essay in its introductory approach, argumentative development and conclusive positions analyzes how emotions have been scientifically studied throughout man's life from the biological, genetic, cultural and even political point of view, by virtue of the fact that the human being is emotional by nature, their emotions are part of their transformation, they affect their way of thinking, feeling and reacting, in all areas of life, therefore, management is not outside of them, the manager is the emotional center of the organizations, emotions are at the beginning and end of each decision, effective management of these to communicate is a current challenge, it is evident that managers need to adapt to constant challenges, where emotional intelligence is a trend in organizations, a powerful tool To challenge and face these events, they are called to learn and recognize their emotions. This study has, among its purposes: 1.-to point out the meaning of emotional intelligence as a success factor in organizations 2. - to know the current state of the components of emotional intelligence present in managers who interpret it and 3.- generate tools of emotional intelligence as a determining factor in the success of current management. The applied methodology was located in the interpretive paradigm, qualitative approach, phenomenological method supported by hermeneutics interpreting events that occur in organizations and management. Finally, in the reflections from a prospective paradigm of the scientific context, it is concluded that emotions are the center of people's lives, without them they cannot live, they are part of the energy, perception and instinct, they influence the objectives and Goals proposed in the organizations, the degree of proximity and harmony to achieve proposed plans depends on them, hence their importance in current management.

**KEYWORDS:** Emotional intelligence, success, management, emotions, psychology.

## INTRODUCCIÓN

Actualmente, el mundo experimenta constantes y diversos cambios, la gerencia no escapa de ellos, se encuentra en procesos de adaptación, evolución y transformación, las presentes realidades son elementos determinantes como parte de la dinámica proactiva que ha dado la globalización, propiciando una enérgica y galopante competitividad, generando grandes retos organizacionales enmarcados en distintos paradigmas de innovación para garantizar supervivencia, lo cual requiere que las empresas encajen y se dediquen a ajustarse con la mayor prontitud a estos avances novedosos que consientan asumir el cumplimiento de sus actividades gerenciales tal como exigen estos significativos enfoques.

En efecto, Carrión (2017) indica que: “Las grandes y rápidas transformaciones que están ocurriendo en el mundo globalizado traen como consecuencia una

mayor complejidad en las relaciones comerciales y personales” (p.23). En virtud de lo antes citado, se puede inferir que en los actuales escenarios las organizaciones deben prepararse con profesionales innovadores para competir y enfrentar nuevos retos asociados a una eficiente gerencia, como factor clave de una excelente gestión ante la planificación estratégica de los recursos disponibles, sean estos, tecnológicos, humanos y organizacionales, entre otros, para modificar su entorno en base a sus requerimientos y competitividad.

Por ello, Garrido (2018) señala:

(...) Se está ante un escenario donde las empresas y organizaciones estaban apenas empezando a descubrir que cambiar no es fácil y que los cambios estratégicos debían estar apoyados por los valores, actitudes y conductas de su gente, donde se necesitan personas que entiendan la importancia de la calidad y la orientación al

cliente, a fin de lograr una forma eficiente de trabajar, además de una actitud de compromiso que les permita sentirse protagonistas de los procesos y no víctimas de ellos. (p.82)

En razón de lo antes citado, dentro de los avances del mundo, no se pueden dejar a un lado las actitudes y emociones del ser humano en los distintos ámbitos organizacionales, donde en la gerencia, las personas, sus conocimientos y habilidades intelectuales, se han convertido protagonistas de su evolución, por ello, es relevante el siguiente estudio de investigación, centrado en analizar el enfoque de “inteligencia emocional clave del éxito en la gerencia actual”.

De lo anteriormente señalado, se desprende que la presente producción argumentativa, tiene como propósito analizar el significado de la inteligencia emocional como factor de éxito en las organizaciones para conocer el estado actual de sus componentes en los gerentes y generar

herramientas de la inteligencia emocional como elemento determinante en el éxito de la gerencia de hoy, la cual resulta de gran utilidad en estos tiempos de turbulencias e inestabilidad tanto a nivel nacional como mundial. Cabe considerar, que esta obra dentro del contexto científico entre otros aspectos tiene como *interés* reflexionar sobre la aplicación de esta maravillosa estrategia que empodera desde lo personal hasta en lo laboral partiendo de un paradigma prospectivo (futuro) dentro del contexto científico.

De allí, que en Venezuela ante los actuales acontecimientos se ha creado en las personas congestión emocional por lo que se requiere: cada individuo pueda tener la habilidad de conocer sus emociones para comprender y razonar sobre estas, así dominar los sentimientos internos empatizando con los de otros generando autoconfianza y autovaloración adecuada con orientación al logro e iniciativa en la gestión de las relaciones propias de

la gerencia creando el establecimiento de vínculos afectivos como laborales.

Desde esta perspectiva, el presente análisis se aborda con un enfoque cualitativo ubicado en un nivel epistemológico, ontológico y axiológico bajo el paradigma epistémico interpretativo, junto a la lógica dialéctica o post-positivista y un plano metodológico que esgrime el método de estudio fenomenológico apoyado en la hermenéutica para su interpretación, aplicando procesos metodológicos bajo la técnica de análisis y procesamiento de información como citas textuales, análisis del discurso, documentos, contenido, análisis crítico, notas de referencia, resumen analítico, observación documental de registros, análisis lógico, método exegético, análisis gramatical, entre otras.

Según lo señalado, estas admitirán el estudio de los actuales contextos para comprender el desarrollo de la gerencia actual utilizando herramientas de

crecimiento personal que conlleven al aprendizaje significativo que sin lugar a dudas impactará de manera positiva en las relaciones laborales y por ende influirán de manera positiva en la gerencia, ubicando al gerente en un líder transformacional como agente de cambio organizacional.

En resumidas cuentas, esta situación permite formular las siguientes interrogantes en función de abordar a profundidad dicho planteamiento, las cuales pretenden ser aclaradas en el transcurso de la investigación y de acuerdo a los razonamientos que se han venido realizando, se hace necesario considerar: ¿Qué se entiende por emociones? ¿Cuál es su importancia?, ¿Qué es inteligencia emocional? ¿Cuáles son los componentes que integran la inteligencia emocional?, y finalmente ¿Cuál es la aplicabilidad de la inteligencia emocional como estrategia para obtener éxito en la gerencia?

## **DESARROLLO ARGUMENTATIVO**

### **Emociones**

Al respecto, Goleman (1995) señala que:

Todas las emociones son impulsos para actuar, planes instantáneos para enfrentarnos a la vida que la evolución nos ha inculcado. Impulsos arraigados que nos llevan a actuar. Medios o mecanismos de supervivencia que se han desarrollado durante millones de años de evolución filogenética, biológica y culturalmente. (p.32)

Resulta oportuno, destacar que las emociones son diversas reacciones orgánicas de tipos fisiológicas, psicológicas o conductuales que corresponden a nuestro organismo por medio de estímulos externos que nos permitirán adaptarnos frente a situaciones, personas, objetos y cosas a través de movimientos e impulsos innatos o influenciados por nuestras propias experiencias o

conocimientos previos de un determinado escenario que da origen a un comportamiento o reacción.

### **Valor de las Emociones**

En este mismo propósito, las emociones son sumamente importantes en la vida y desarrollo de los seres humanos, en virtud, que estas se manifiestan de acuerdo a la circunstancia que se esté enfrentando al momento de expresarlas, las mismas disponen al cuerpo a dar una determinada respuesta como medio de conservación y desafío, tal es el caso del miedo, el cual activa al individuo ante un evento de forma inmediata para evadir, bien sea, corriendo o saltando.

Dentro de este orden de ideas, es oportuno destacar que el ser humano es emocional por naturaleza, hoy se denomina talento y/o colaborador de las empresas, actualmente es el eje fundamental de la transformación organizacional, ha dejado de ser simple trabajador para ser visto como ser dotados de inteligencia,

capacidad de discernimiento, destrezas, personalidad, actitudes, creatividad e independencia, entre otros, cualidades que permiten la innovación de los talentos que influyen en el éxito dentro de la nueva organización.

Cabe agregar, que actualmente el tema emocional es aplicado en diferentes ámbitos de la vida cotidiana, tiene que ver con la capacidad para reconocer sentimientos propios y ajenos, desde luego la cualidad para manejarlos, por ello, Salovey y Meyer (2017) señalan que “la clave para gestionar personal es aprender a conocer muy bien cuáles son las actitudes, reacciones frente a los problemas y frente a los demás” (p.62), en razón, que las emociones forman sentimientos que florecen como reacción a un evento externo o interno e interesan como componente comunicativo entrelazando al pensamiento y las acciones del individuo, por tanto, impactan en la gerencia de las organizaciones positiva o negativamente.

Por consiguiente, en muchas empresas los gerentes no tienen oportunidad de reflexionar sobre sus emociones y lo que ocurre hoy en la sociedad, afectando su productividad y modo de gerenciar, en ocasiones, es una situación traumática, la incertidumbre va mermando la capacidad para las respuestas adaptativas, resolutivas, las capacidades cognitivas y de procesamiento de información interna o externa, lo que quiere decir, que las personas se encuentran en un constante estado de alerta y precariedad, esto puede tener consecuencias a largo plazo, con los efectos de violencia y confrontación, generando problema como tristeza, ira, frustración, desesperación, angustia, miedo y otras emociones que se experimentan.

En consecuencia, esto ocasiona en los trabajadores el sentirse mal, desmotivados, sin esperanza, no saben cómo manejar sus emociones ni la de los gerentes porque no las identifican, por ello, el gerente actual se enfrenta a

circunstancias adversas, por lo que tiene que direccionar y mirar su interior personal, ver cómo la vida va más allá de lo que pudieran mirar ellos, para su desarrollo, lógicamente facilitándoles su participación y sus importantes aportes, sin lugar a dudas, las emociones juegan un papel esencial en la vida de las personas, es necesario la autorregulación emocional para poder subsistir ante los problemas que existen en las organizaciones en donde los gerentes enfrentan estos desafíos.

Al respecto, Drucker (2018) señala que “los ejecutivos como profesionales técnicamente eficientes deben percibir de forma fácil y rápida los conflictos en el momento que deben resolverse, así como los puntos vulnerables de los equipos y organizaciones a las cuales requieren prestar atención” (p.28), todo ello frente al desafío que las organizaciones tienen en el siglo XXI, se hace necesario tener claro las competencias, habilidades y percepciones gerenciales que corresponderán exhibir los gerentes

para la práctica gerencial moderna, afrontar nuevos roles que deben emprender para dar mayor productividad y desatar el potencial humano en los coagentes empresariales.

Por lo tanto, no existen métodos claves para afrontar los riesgos, pero sí se puede tener excelente organización para reducirlos, con solidaridad y un equipo técnico, emprendedor que piense y actúe con celeridad dado que las habilidades que normalmente se desarrollan en las aulas no van relacionadas con el manejo y control de las emociones, con la capacidad para manejar múltiples tipos de conflictos a la vez, como su habilidad para enfrentar el estrés, la ansiedad, depresión, baja autoestima y tomar decisiones que afectan a terceros simultáneamente.

### **Inteligencia Emocional**

En este sentido, Goleman (1999), define Inteligencia Emocional como: La capacidad para reconocer sentimientos en sí mismo y en otros, siendo hábil para

gerenciarlos al trabajar con otros, es un sentimiento que afecta a los propios pensamientos, estados psicológicos, estados biológicos y voluntad de acción (p. 30).

Como se puede observar, en esta definición el centro radica en las emociones, todo gira alrededor de cómo se identifican, se controlan y se pueden utilizar de manera productiva en el interior, es decir, lo que se puede hacer con las emociones, en el comportamiento y en las relaciones con los demás; así como lo que se puede hacer con las emociones de los demás, lo que se puede identificar o generar en otros, no hay ninguna duda que las emociones juegan un papel significativo en las vidas de las personas, pueden generar estímulos y energías poderosas para alcanzar objetivos propuestos; pero, también pueden generar frustraciones profundas que inhiban pensamientos y acciones que afecten la gerencia.

### **Componentes que integran la inteligencia emocional**

Dentro de este contexto, cuando se habla de Inteligencia Emocional de inmediato se relaciona con una expresión inicialmente acreditada al psicólogo Goleman (2000) quien expone que esta va “más allá de solo sentirse bien, que tiene que ver con aspectos cognitivos y de memoria a través de los años, la cual involucra vivencias, experiencias agradables y no gratas” (p.12), lo que indica que tales eventos son difíciles en los seres humanos, sobre todo abarca hábitos arraigados al pensar y sentir, por ello, Goleman (Ob. Cit.) señala los componentes que integran la inteligencia emocional:

- a) Autoconocimiento emocional o conciencia de uno mismo: Se refiere al conocimiento de nuestras propias emociones y cómo nos afectan.
- b) Autocontrol emocional o autorregulación: Permite no dejarnos llevar por los sentimientos del momento, saber reconocer qué es pasajero en una crisis y qué perdura.
- c) Automotivación: Dirigir las emociones hacia un objetivo permite

mantener la motivación y fijar atención en las metas en lugar de los obstáculos. d) Reconocimiento de emociones ajenas o empatía: Saber interpretar las señales de los demás en forma inconsciente, ayuda a establecer lazos más reales y duraderos con las personas de nuestro entorno. e) Relaciones interpersonales o habilidades sociales: Conocer una buena relación con los demás es una de las cosas más importantes para nuestras vidas y nuestro trabajo, saber tratar exitosamente con aquellos que están en una posición superior como con nuestros jefes.

Así pues, la Inteligencia Emocional es una poderosa herramienta para el individuo que tiene el alcance de conocerse, enfrentar el sentir y pensar intrínseco frente a otros, conlleva a influir de manera positiva, adaptativa e interpretativa el estado emocional, el lenguaje corporal de quienes le rodean, siendo esto parte de la dimensión psicológica humana como percepción para

socializar desde lo interno hasta el medio donde se desarrolla cada individuo como es el caso del entorno laboral.

En esencia, al estudiar el tema de la Inteligencia Emocional se considera que es uno de los conceptos claves para comprender el rumbo que ha tomado la psicología en las últimas décadas, porque tal como lo expresa Davis y Newtrons, (2019) “los cambios que están sucediéndose en el mundo empresarial, los gerentes y la manera de dirigir el talento humano han evolucionado, porque el efectivo gerente está transformando problemas en oportunidades ”(p.15), de este modo, el capital intelectual y capital emocional los ha utilizado ante los desafíos y retos de la gerencia actual.

Consecutivamente, al estudiar la nueva gerencia notamos que está siendo llamada a ajustarse para responder a las exigencias de los cambios, en los que las nacientes oportunidades van acompañadas de nuevos

horizontes donde la empresa y su continuidad depende hoy más que nunca de la confianza y lealtad de sus colaboradores, indica Monagas, (2018) “el actual gerente busca el dominio personal, no sólo por su bien, sino por el bien de los demás integrantes de la organización, sabe que a nadie le gusta ser controlado ni ser tratado como inferior” (p.21).

Según lo antes citado, en la medida que los gerentes tengan mayor congruencia en sus acciones mayor será la aceptación, credibilidad en sus colaboradores, este debe proyectar seguridad y confianza, de lo contrario será muy difícil que la gente lo quiera acompañar o apoyar en su gestión, por ello, se requiere un gerente con sentido amplio de apertura y equilibrio emocional a efectos de generar confianza y armonía laboral.

### **Aplicabilidad de la inteligencia emocional como estrategia para el éxito en la gerencia.**

Ahora bien, hoy en día resulta de gran éxito aplicar la inteligencia emocional como estrategia para

obtener éxito en la gerencia moderna tal como lo formulan Cooper y Sawaf (2019) “los gerentes en las relaciones con los demás, pueden ser capaces de ayudar a transmitir entusiasmo y reclutar seguidores de proyectos; pero, también pueden generarnos conflictos y rechazos” (p.18).

Como se puede entender, la inteligencia emocional del nuevo gerente será uno de los factores críticos que le ayudarán a alcanzar el éxito en sus propósitos, en conjunto con su equipo de trabajo, aquí aplica la frase de Epíteto: “No importa lo que le suceda a una persona, lo importante es cómo reacciona”. De allí que, Gates, (2017) manifiesta “ser gerente en la actualidad es cada vez más complejo, se trata de administrar el caos en una economía de la incertidumbre” (p.5).

Siendo así, hoy en día se requiere que el gerente tenga gran capacidad de líder para crear, transformar, eludir, adaptarse a nuevas circunstancias y convertirse en un agente de cambio, como una

de las principales fortalezas que requiere todo gerente actual; se considera que el cambio genera en muchas oportunidades resistencia y estrés, tanto a nivel personal como laboral, aquí aparece, otra vez y preferentemente, la capacidad de manejo de las emociones y la cualidad para lidiar con la gente y sus viejos paradigmas.

Sobre este particular, se torna imprescindible la enseñanza y aprendizaje de valores personales dentro de la gerencia como la tolerancia, respeto, empatía, solidaridad, honestidad, resiliencia, entre otros, debido a que es indudable que a muchas personas hoy en día los invaden situaciones de violencia cotidiana, por lo que se hace necesario promover en los investigadores actitudes críticas frente a ellas, inculcar valores ante todo de respeto, minimizar el ego, incentivar la humildad para educar, reconocer y aprender a manejar las emociones, porque primero un gerente requiere aprender dominio personal interno para poder

comprender y emocionalmente manejar a otros.

Dentro de este marco, actualmente se considera que la Gerencia en las organizaciones es el lugar ideal para promover el aprendizaje de las competencias de la Inteligencia Emocional, porque el mundo laboral, luego del hogar cumple un rol central en la vida de las personas, por consiguiente, va más allá de la identidad, autoestima, seguridad, iniciativa, confianza y actitudes que estarán preponderadas o afectadas por las experiencias laborales, positivas o negativas, dado que dependiendo de las vivencias personales o profesionales el ser humano forma su propia percepción de su mundo interno y su actuar ante el entorno para convivir con su realidad.

Debe señalarse, que la clave para gestionar personal es aprender a conocer muy bien cuáles son las actitudes y reacciones frente a los problemas y frente a los demás, en virtud que las emociones generan sentimientos que surgen como reacción a un

hecho externo o interno, sirven como mecanismo comunicativo afectando al pensamiento, las acciones de la persona y por tanto impactan en la gerencia a través de las organizaciones.

Evidentemente, la inteligencia emocional es de gran importancia porque otorga herramientas a la gerencia para el desarrollo de la empresa, teniendo claro que el gerente es el cerebro de la organización si dirige y coloca sobre el tapete los planes y programas con su equipo de trabajo; igualmente, lo que esperan lograr para aumentar las ganancias tangibles e intangibles con su dirección y por tanto actuación.

Del análisis realizado se desprende, que el nuevo gerente buscará el ambiente apropiado, disciplinado y el tiempo necesario para crear su propio laboratorio del intelecto, para transformar la realidad virtual gerencial que quiere en eficientísima gerencia de muchas situaciones que superarán no sólo el problema rutinario, sino también los cambios de planes,

procesos, modelos y/o métodos que han sido dificultosos cambiar, que conduzcan a través de la investigación a obtener el superéxito en beneficio de la empresa y de la humanidad.

De la misma manera, la gerencia debe ser dinámica y eficiente cuyo propósito debe centrarse en el ser humano para que este como colaborador ame lo que hace, se sienta libre con capacidades innatas y aprendidas para desarrollar su potencialidad creativa dentro de la organización, tanto el gerente como su personal deben tener compromiso y sentido de pertenencia con sus labores que conlleven a resultados deseables marcados por su responsabilidad en sus funciones frente a los requerimientos del contexto.

Sucede pues, que se hace necesario que exista el máximo respeto, altos niveles de confianza que generen un ambiente de comodidad y apertura, así se obtendrá conciencia y autoconocimiento ante la labor a emprender junto a la motivación

intrínseca y extrínseca que el entorno le genere, por lo tanto, el uso de talleres de inteligencia emocional le permitirá una educación emocional frente a su pensar y sentir como instrumento de reflexión y conocimiento de su ser para trabajar en su yo interno, como lograr los objetivos propuestos en la organización.

Precisando de una vez, la Inteligencia Emocional está encadenada al desempeño laboral dado que si cada individuo se comprende a sí mismo, conoce sus reacciones innatas y aprendidas se desenvolverá en su medio ambiente organizacional con equilibrio y racionalidad, en virtud, que las emociones afectan la manera de ver y enfrentar cada circunstancia o eventualidad experimentada, lo que se traduce en una excelente toma de decisiones y un rendimiento efectivo ante las exigencias requeridas.

## **POSTURAS CONCLUSIVA**

Dadas las condiciones que anteceden, dentro del manifiesto personal reflexivo sobre la temática se sugiere desde los niveles de la gerencia impartir conocimientos básicos de inteligencia emocional, salud mental, control de estrés, asertividad, empatía, entre otros, con la finalidad de desarrollar cambios a nivel psicológicos y conductuales, se propone aplicar el enfoque psicoeducativo para informarse de la realidad que se vive y emplear estrategias de afrontamiento, utilizar terapias cognitivo conductual para la codificación de la conducta ante el manejo de ansiedad e inoculación de estrés.

En este propósito, aplicar técnicas de intervención potenciales, desde una perspectiva cognitivo-conductual para relajación o control de la activación emocional como la relajación progresiva de Jacobson, meditación, técnicas de respiración, terapias de grupo como

rompehielos para conocerse mejor con los integrantes de la organización, actividades de construcción de confianza para fomentar el respeto, empatía y comprensión, ejercicios psicológicos para la autoconciencia, grupos de autoayuda y apoyo social, a fin de ofrecer ayuda a los gerentes para manejar sus emociones a través de la psicoeducación y las técnicas y/o estrategias psicoterapéuticas que le permitan a la persona en su carácter de gerente manejar sus emociones.

Desde este punto de vista, una gerencia exitosa requiere de un gerente asertivo en la comunicación, siendo la asertividad un concepto muy ligado a la inteligencia emocional y referido a la comunicación con los demás, dado que diversas investigaciones demuestran que las personas con mayor inteligencia emocional correlacionan positivamente en autoestima, estabilidad emocional, felicidad, satisfacción en las relaciones sociales y en parejas,

entre otros comportamientos que están estrechamente asociados con el bienestar.

En atención a lo antes planteado, se piensa desplegar psicoeducación dentro del área laboral para el manejo de las emociones que conlleven a las personas a la ejecución de ejercicios prácticos de escucharse a sí mismo y de escucha activa, lo que concederá la formación de atención a los sentimientos propios y de los demás, haciendo énfasis en el desarrollo de aptitudes emocionales, con uso racional de ellas y aprendiendo a manejarlas en función del bienestar individual y colectivo, recordando que la facilitación emocional incluye la capacidad de la emoción de asistir al pensamiento.

Significa entonces, que asistir al pensamiento se refiere a la manera de valerse de la información emocional para proporcionar otros procesos cognitivos, originando escenarios mentales propicios para el perfeccionamiento de diferentes

actividades frente a la solución de complicaciones en la gerencia, lo que envuelve la conciencia de cómo las emociones actúan sobre la lógica y el proceso de información.

Todo ello, concediendo la posibilidad de redireccionar y priorizar el pensamiento para dirigir la atención hacia estímulos importantes y poder anticipar cómo será el estado emocional en una situación futura, a fin de vislumbrar, decidir sobre planes de acción para cada día ser más exitosos, proactivos y asertivos en las relaciones personales y laborales que generen calidad de vida en las personas.

Finalmente, a efectos de reflexionar sobre el contenido abordado en función con el objetivo central de este estudio y aporte a la ciencia se hace necesario concienciar la inteligencia emocional como factor clave de éxito en la gerencia actual, reconociendo que existe un modelo de estrategias psicoterapéuticas para los gerentes organizacionales

que les permitan desarrollar y manejar su personalidad, lo cual consiente ofrecer una visión global e integradora de las distintas opciones terapéuticas de las que se dispone en la actualidad, tanto a nivel psicoterapéutico como farmacológico, para el tratamiento de los gerentes que presentan altos niveles de ansiedad y estrés en sus trabajos, lo que les dificulta manejar la inteligencia emocional al relacionarse con sus empleados.

En definitiva culmino con este interesante pensamiento:

*“El equilibrio no significa evitar conflictos, implica la fuerza para tolerar emociones dolorosas y poder manejarlas”*

## REFERENCIAS

- Carrión, S. (2017). **Inteligencia Emocional con PNL**. Guía práctica para conseguir: Salud, Inteligencia, y bienestar Emocional. Editorial EDAF, S.A. Madrid, España.
- Cooper, R. y Sawaf, A. (2019). **La Inteligencia Emocional Aplicada al Liderazgo y a las**

**Organizaciones.** Bogotá:  
Editorial Norma.

Davis, K. y Newtrons, J. (2019).  
**Comportamiento Humano en  
el Trabajo.** Décima Edición.  
México: Edición McGraw – Hill.

Drucker, P. (2018). **Los Desafíos  
de la Gerencia del Siglo XXI.**  
Bogotá: Grupo Editorial Norma.

Gates, B. (2017). **Los Negocios en  
la Era Digital.** Ed. Plaza. 1999.  
524 pág.

Garrido, S. (2018). **Dirección  
Estratégica.** Ed. McGraw Hill.

Goleman, D. (1995). **Inteligencia  
Emocional.** Estados Unidos:  
Editorial Bantam Books.

Goleman, D. (1999). **¿Qué hace un  
Líder?** Estados Unidos Harvard  
Busines Review.

Goleman, D. (2000). **La Práctica  
de la Inteligencia Emocional.**  
Editorial Kairos.

Monagas, A. (2018) **Visión  
Gerencial.** Caracas. Venezuela.

Salovey, P. y Meyer, J. (2017).  
**Inteligencia Emocional.**  
Editorial Quality Books, New  
York., USA.

)