ARTÍCULO ORIGINAL

Inteligencia emocional y trabajo en equipo: Un nuevo enfoque para liderar organizaciones

RESUMEN

De acuerdo con las últimas investigaciones se ha podido observar el impacto que tiene la inteligencia emocional en los resultados organizacionales. Es más, desde hoy es un requisito clave para gestionar con éxito. En base a esto, el objetivo de la presente investigación fue determinar en qué medida la inteligencia emocional impacta con el trabajo en equipo en una empresa industrial. Para ello, se utilizó como método de estudio el enfoque cuantitativo, de carácter descriptivo y correlacional, no experimental y transversal. Como instrumento se utilizó un cuestionario de 32 preguntas que aplicó a 110 colaboradores de una empresa industrial de Lima. El instrumento obtuvo un nivel de fiabilidad de 0.8574 según Alfa de Cronbach y los resultados de corroboraron estadísticamente mediante el Rho de Spearman que muestra una relación positiva de 0.613. Además, estadísticamente se halló que el 70.7% de los colaboradores aplican las técnicas de la inteligencia emocional y que el 77% muestra actitud positiva para el trabajo en equipo. Considerando el resultado de esta investigación sobre la inteligencia emocional y trabajo en equipo en una empresa industrial, se concluye que existe una relación positiva moderada y que impacta en la gestión organizacional. Por lo tanto, los resultados actuales proporcionarán bases científicas y confiables para promover las capacitaciones en el uso de técnicas de inteligencia emocional, con el fin de favorecer el trabajo en equipo, mejorar la productividad, lograr el máximo provecho de la interacción individual, y propiciar el desarrollo del talento colectivo.

Palabras clave: inteligencia emocional; trabajo en equipo; liderazgo.

Luis Leonidas Salas Biondi

luis.salas11@unmsm.edu.pe

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6232-6677>

Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Ciencias Administrativas, Lima, Perú

Presentado: 04/07/2024 - Aceptado: 03/09/2024 - Publicado: 30/12/2024

INTRODUCCIÓN

El presente artículo de investigación trata sobre la inteligencia emocional y el impacto que tiene en el trabajo en equipo como un nuevo enfoque para liderar organizaciones (Eden & Leviatan, 1975). Este estudio se realizó con el propósito de identificar algunas de las competencias que regulan a la inteligencia emocional a través de tres dimensiones: empatía, liderazgo y motivación. Con ello se pretende determinar las capacidades inherentes a cada colaborador y cómo estos contribuyen a mejorar el trabajo en equipo. Es decir, el comportamiento de los colaboradores desde un plano más social, que le permita adaptar sus talentos a los puestos de trabajo y con ello, incrementar la productividad.

En los últimos años, las continuas investigaciones sobre la inteligencia emocional y habilidades esenciales demuestran el impacto directo que ambas tienen sobre la gestión organizacional, tal como señalaba Meyer (como se citó en Galindo & Losada, 2023). A su vez, en un estudio realizado por Capgemini (2019), se señaló que el 74% de los directivos y el 58% de los empleados consideraban que, para los próximos años, la inteligencia emocional será un requisito clave para gestionar con éxito una organización. También, que el 83% de las empresas requerirán contar con colaboradores con altas competencias basadas en gestión social, buena comunicación interpersonal y buenas relaciones humanas.

Un estudio complementario realizado por Deloitte Insights (2019), que contó con la participación de más de 10,000 personas de 119 países, reveló que el 84% de sus encuestados pensaban que era necesario repensar su experiencia laboral para mejorar la productividad organizacional. Si solo se considera a los encuestados en Perú, el 86% señalaba que se debe cambiar la forma de aprender para adaptarse rápidamente a la nueva fuerza laboral, mientras que el 74% cree que sí necesitan desarrollar líderes de manera diferente. Lamentablemente, el 8% de las organizaciones están preparadas para realizar este cambio.

En este estudio también se hace referencia al impacto de la cuarta revolución industrial de Schwab (2016), que se ha creado una disrupción política, social y económica y que está

afecta el trabajo y a los mismos empleados. Por esa razón, y en base a las diez tendencias globales propuestas por Deloitte Insights (2019), se sugieren diversas estrategias para que los líderes puedan reinventarse a través de tres pilares: el futuro de la fuerza laboral, el futuro de las organizaciones y el futuro de los recursos humanos, considerando que son los *Millennials* y la nueva *Generación Z* los que ocupan casi el 50% de los empleados en las organizaciones actuales, y que serán estos grupos; los que asimismo todo el impacto que viene con el nuevo modelo de gestión (Deloitte Insights, 2019).

El estudio de Capgemini (2019) indicó que, al menos, el 40% de las organizaciones encuestadas ya han implementado estrategias para fortalecer el uso de las herramientas de inteligencia emocional propuestas por Goleman (1996) y que están evaluando; desde sus procesos de reclutamiento, el nivel de competencias de inteligencia emocional que poseen. Esto les ha permitido diferenciarse de sus competidores y mejorar; en promedio, 20% más en productividad, lograr un retorno sobre inversión de 2 a 4 veces, y reducir la tasa de rotación de sus colaboradores.

En estas mismas encuestas también se señaló que, para implementar estas estrategias, la ejecución presupuestal, en promedio, se distribuye de la siguiente manera: 42% para los directivos, 32% para mandos medios y solo el 17% para los empleados y supervisores. Siendo esto así en las organizaciones actuales, ¿quiénes son los que ejecutan las tareas operativas? o en promedio, ¿qué porcentaje de colaboradores ejecutan estas tareas?, ¿no son de los mandos medios hacia abajo?

Si se toma en cuenta la encuesta anterior, probablemente el presupuesto destinado para mejorar las competencias del nivel operativo sea del 9%. Quizá sea, por esta razón, que existen colaboradores contratados que no encajan con el puesto de trabajo, y que tienen; como efecto, malas relaciones con el jefe inmediato y con el equipo, además de baja productividad lo que, finalmente, genera la fuga de talentos y alta rotación de personal.

En la investigación de respuesta ante el estrés realizada por Barrio *et al.* (2006), señalaba que los modelos de gestión deben lidiar

con las diversas conductas emocionales de los empleados, ya que estos eventos pueden perjudicar a la organización (generando ineficacia y baja productividad), así como; al colaborador (como el desempleo o problemas aún mayores como el estrés, que no es un síntoma exclusivo de aquellos colaboradores sometidos a las exigencias de una profesión asfixiante o de alta responsabilidad, sino, que afecta a cualquier manifestación de vida).

En ese sentido, el presente artículo de investigación permite corroborar teorías previas de inteligencia emocional. Además, será de utilidad práctica para reformular los nuevos enfoques de liderazgo (Maxwell, 1999), ya no desde lado del jefe o gerente, sino; del lado de los colaboradores. En esa perspectiva, se formula como problema de investigación lo siguiente: ¿De qué manera la inteligencia emocional influye en el trabajo de equipo? Y en base a ello, se plantea como hipótesis que la inteligencia emocional influye en el trabajo en equipo; así, se espera clarificar que esta también afecta la productividad. De ser así, se plantean las siguientes opciones: reformular las teorías actuales o impulsar la capacitación y despliegue de las técnicas para desarrollar la inteligencia emocional en las organizaciones.

Inteligencia emocional

En los últimos años se ha desarrollado un concepto clave que ha permitido trabajar y modular los trastornos mentales, las emociones y la capacidad de razonamiento. Se trata de la inteligencia emocional que, según Goleman (como se citó en Galindo & Losada, 2023), pone en práctica la inteligencia y el control de las emociones. Además, señala que el éxito de una persona no depende solamente de su coeficiente intelectual o de sus estudios académicos, sino; del nivel de inteligencia emocional que posee para tener consciencia de sus propias emociones, comprender los sentimientos de los demás, y de habilidades sociales que pueda desarrollar para afrontar los retos de la vida.

Por su parte, Mayer y Salovey (como se citó en Mérida *et al.*, 2022) reforzaron el concepto de inteligencia emocional como la habilidad para percibir, valorar, comprender y expresar con exactitud las emociones de manera constructiva, empática y asertiva con los

demás, promoviendo un crecimiento emocional e intelectual.

Como antecedentes de estudio sobre la inteligencia emocional se revisó el aporte de Santos *et al.* (2023) quienes estudiaron la relación entre inteligencia emocional con las competencias sociales y el desempeño académico, pero centrado en las personas para tener una comprensión holística de los individuos, con el fin de conocer sus características y describir sus perfiles de inteligencia emocional con las competencias sociales. En ese estudio participaron 251 alumnos que fueron evaluados mediante una prueba de comprensión emocional, el inventario de cociente emocional, la prueba cognitiva de inteligencia social y la prueba de evaluación de competencias sociales. La investigación identificó hasta seis perfiles diferentes, con habilidades y niveles de autopercepción de competencias; perfiles que se caracterizaron por tener un mínimo de habilidades emocionales y sociales, pero con una elevada autopercepción de competencias con el fin de mejorar su desempeño académico. Esto resalta la importancia de tomar en cuenta cómo se conjugan las habilidades de los individuos y la forma en que ellos evalúan sus competencias.

Bartra y Torres (2019) tuvieron como objetivo determinar el nivel de impacto de la inteligencia emocional en los colaboradores y su relación con el desempeño, a través de un enfoque descriptivo, correlacional y explicativo, donde se determinó que el manejo de la inteligencia emocional de los colaboradores impacta significativamente en el desempeño. Para ello aplicaron una encuesta para una muestra de 300 colaboradores de diversas unidades de negocios de la organización, y consideraron tres dimensiones específicas para la variable inteligencia emocional: atención, claridad y regulación. La fiabilidad del instrumento utilizado se midió con el instrumento Alfa de Cronbach cuyo resultado fue 0.872; en cuanto al coeficiente de Correlación de Spearman, el resultado fue 0.780. En consecuencia, afirmaron que la inteligencia emocional de sus colaboradores impacta significativamente en su desempeño en una empresa de tecnología en Lima Metropolitana. También notaron la tendencia creciente de la dispersión con signo positivo de $r=0.780$, Con lo que se afirmó que la

relación es directa; es decir, si el puntaje de inteligencia emocional se incrementa, el puntaje de desempeño laboral también. En conclusión, se observó para la mayoría de sus colaboradores, la inteligencia emocional se categorizó en tres niveles: 2.3% bajo, 34.3% medio y 63.3% alto. En el caso del desempeño laboral se categorizó en tres niveles: 0.7% malo, 41% regular y 58.3% bueno.

El trabajo de García-Ancira (2019) tuvo como objetivo describir la inteligencia emocional y determinar su relación con el rendimiento académico en estudiantes universitarios, con el fin de proporcionarles herramientas necesarias para conseguir mejores rendimientos académicos mediante el desarrollo de la parte emocional y psicológica, tomando en consideración que el éxito de una persona está directamente relacionaba con su coeficiente intelectual. Al asumir esto, se pensaba que, mientras más inteligente era un individuo, más fácil sería para él lograr un buen desempeño académico y un excelente rendimiento profesional. Para ello, se realizaron diversas pruebas para identificar el nivel de inteligencia emocional y distinguir entre las reacciones psicológicas y cognitivas de los estudiantes.

En tanto Gutiérrez (2018) investigó la relación entre la inteligencia emocional y los estilos de afrontamiento, bajo un enfoque no experimental, descriptivo, comparativo y correlacional, aplicando a una muestra de 333 estudiantes de una escuela superior, un cuestionario de datos generales que fue, el inventario de inteligencia emocional de Reuven BarOn (1997), y el cuestionario de modos de afrontamiento de Carver, Scheier y Weintraub (1989). Así determinó que existe una correlación positiva y significativa entre los estilos de afrontamiento y la inteligencia emocional en base a los componentes intrapersonal, interpersonal y de adaptabilidad, en el manejo del estrés y en los estados de ánimo.

Empatía

El término genera controversia según Dymond (1949, citado en Vivanco, 2024), es un proceso mental que permite procesar la información necesaria para comprender a los demás, mientras que Batson *et al.* (1991, citados en Vivanco, 2024), define a la empatía como una respuesta

emocional ante la exposición a los estímulos afectivos y sensoriales que acompaña el trato con los demás.

Liderazgo

El liderazgo, entendido como un estilo de gestión, es el responsable de articular esfuerzos y de movilizar recursos, dando respuestas asertivas y contundentes para lograr los objetivos (Antonakis *et al.*, 2004). Entonces, este concepto enfatiza la capacidad que pueda tener el gestor para influir positivamente en el personal a través de un adecuado uso de la inteligencia emocional, capacidad de innovación y flexibilidad. Es decir, saber escuchar, entender y motivar (Medina, *et al.*, 2022).

Motivación

La motivación se concibe como un conjunto de fuerzas que actúan interiormente sobre una persona y que originan que se comporte de una forma específica y orientada para los objetivos (Atkinson, 1964). Por lo tanto, puede entenderse que, dentro el ámbito laboral, la motivación comprende una combinación de procesos internos e individuales con algún otro aspecto externos del contexto que hace que cierto individuo actúe de manera positiva o negativa (Hellriegel y Slocum, 2004). En ese sentido, Herzberg *et al.* (1959) describieron que la motivación se divide en dos factores: uno motivacional, que se relaciona con el entorno físico que rodea a la persona; es decir, supervisión, liderazgo, equipo de trabajo, relaciones con sus compañeros, condiciones laborales y de seguridad, y otro factor, conocido como higiene, que se relaciona con los niveles de satisfacción, estímulos y reconocimientos que pueda recibir el trabajador como parte de su autorrealización personal.

Trabajo en equipo

Con los estudios de Fajre (2018) se analizó el concepto y se marcó la diferencia existente entre trabajar en equipo de trabajar con un equipo de trabajo. Aunque estos dos conceptos van de la mano, poseen diferentes significados. Dicho autor consideró que equipo de trabajo implica el grupo humano con sus habilidades y destrezas, y trabajar en equipo se relaciona con lograr los objetivos.

Por su parte, Gómez y Acosta (2003) consideraron que el trabajo en equipo es una forma particular de organizarse, donde se busca que aflore el talento y la energía colectiva. Para ello se requiere de una gestión que respete las necesidades de sus colaboradores, que fomente la exploración y autodesarrollo de cada colaborador a partir de su propia experiencia.

Dentro de los antecedentes sobre trabajo en equipo se revisaron los estudios realizados por Ayoví-Caicedo (2019), quien analizó el concepto de trabajo en equipo más allá de la cohesión, unión y transformación que puede provocar en las organizaciones, más bien, desde su impacto en la productividad y competitividad para lograr los objetivos. También diferencia que todos los equipos son grupos, pero no todos los grupos son equipos, y esto se logra al sacar el máximo provecho de la interacción individual para desarrollar el talento colectivo. Esto implica gestionar inteligentemente a los colaboradores para desarrollar capacidades, aumentar la productividad, reducir los conflictos, incrementar el clima laboral y trabajar en armonía para mejorar la calidad y satisfacción de los clientes.

Por su parte, Matos *et al.* (2018) tuvieron como propósito investigar el trabajo en equipo para promover la participación de los actores sociales de las escuelas a fin de elevar la calidad educativa y resolver en conjunto los problemas que le afectan en base al paradigma crítico-reflexivo de Grundy (citado en López, 2010), a partir del cual, se aborda el método de la Investigación Acción Participativa. Si bien el resultado inicial del estudio arrojó como problema la falta de participación activa, es en base a la metodología de participación y acción, que se fueron sistematizando cada una de las cuatro etapas planteadas por Astorga y Van Der Bijl (1994), cuyo objetivo era tener una formación teórica y práctica, donde los actores participantes sean los protagonistas de sus propios aprendizajes. Fue así como las expresiones de los actores participantes fueron sustentadas o confrontadas con los teóricos, realizando un proceso de triangulación y análisis, dando así un carácter científico al estudio. Con ello se logró el 75% de participación de los actores.

Por su parte, Collado y Fachelli (2018) investigaron una experiencia de innovación docente para desarrollar una competencia transversal de trabajo en equipo. Para ello, aplicaron un método que gira sobre tres ejes fundamentales que son la investigación en equipo, la creación de espacios de trabajo en grupo, y la autoevaluación en el desarrollo de competencias mediante la elaboración de un diario individual. Se logró obtener como resultados la aplicabilidad de diario personal como herramienta de autoevaluación mediante la reflexión del propio recorrido individual y colectivo de lo que es trabajar en equipo. más el rol de acompañamiento y de guía del líder.

En tanto, Pérez y Azzollini (2013) revisaron bibliografía para determinar el cambio en los estilos de liderazgo y centrar su atención en aquellas acciones que realiza el gestor para lograr los objetivos y que, al mismo tiempo, puedan generar satisfacción laboral entre sus colaboradores para inspirar confianza y ejercer un estilo de liderazgo transformacional, regulando la conducta de sus colaboradores en pro de mejorar el comportamiento de lo grupo de trabajo. En esta investigación se realizó una búsqueda exploratoria en diversas bases de datos de internet para seleccionar, describir y analizar trabajos de investigación sobre satisfacción laboral publicados entre los años 2000 y 2010.

Productividad

El término productividad se asocia con rendimiento; es decir, que tiene dos componentes sistemáticos: uno se refiere a la cantidad de recursos tangibles e intangibles que se necesitan para producir, y el otro componente es el periodo de tiempo disponible para ejecutarlo (Carro y González, 2015). Finalmente, se evalúa el volumen de partes producidas dividido entre la cantidad de recursos utilizados (Robbins & Coulter, 2010).

MÉTODOS

Es importante tener en cuenta que el presente artículo pretende analizar la inteligencia emocional considerando como base tres dimensiones, que son: la empatía, el liderazgo y la motivación citados por Goleman (1996), y cómo estos se relacionan con el trabajo en

equipo citado por Rousseau *et al.* (2006). El planteamiento metodológico de esta investigación tuvo un enfoque cuantitativo de acuerdo con Hernández *et al.* (2010), pues en el presente estudio se utilizarán métodos estadísticos para determinar la confiabilidad del instrumento y pruebas para validar la correlación de las variables. Así se contará con evidencia que permita formular conclusiones; para ello, toda la información estadística será procesada a través del *software* Minitab.

El alcance de la investigación es descriptivo y correlacional, pues se van a especificar las propiedades y características de las variables de estudio para, después, tratar de explicar la relación que existe entre ellas (Hernández *et al.* 2010). Además, es no experimental, ya que no se manipuló ninguna variable y es transversal, debido a que el instrumento se aplicó durante el año 2022.

Se consideró que la unidad de análisis y objeto de estudio serán los colaboradores de los diversos niveles estructurales, activos y disponibles, de la empresa industrial Corporación Lon S.A.C. Siendo así, el instrumento que se utilizará será un cuestionario diseñado exclusivamente para esta investigación y se aplicará a los colaboradores de la empresa. Este cuestionario consta de 32 preguntas divididas en 8 preguntas vinculadas a trabajo en equipo, y 8 para cada dimensión de inteligencia emocional (empatía, liderazgo y motivación). Estas preguntas están diseñadas para marcar la respuesta dentro de la escala de Likert, desde 1: muy en desacuerdo hasta 5: muy de acuerdo.

Tomando en cuenta que la población de la empresa Corporación Lon S.A.C para el año 2022 es de 110 colaboradores; es decir, un grupo reducido de personal, no se calculará el tamaño de muestra, ya que el instrumento se aplicará a todos sus colaboradores, por lo que será considerada como censo (Hernández *et*

al., 2010). Adicionalmente, se elaboró una base de datos demográfica de la población de estudio donde se identificó que 48 trabajadores son mujeres y 62 son varones. 52 tienen menos de 30 años, 51 tienen entre 31 y 50 años y 7 son mayores de 50 años; en cuanto a los cargos, 4 son gerentes, 8 jefes, 22 de mandos medios y 76 son técnicos y operarios.

RESULTADOS

Para medir la fiabilidad del instrumento empleado se utilizó el Alfa de Cronbach, el cual dio como resultado 0.8574, tal como se muestra en la Tabla 1, motivo por el cual el instrumento se considera como aceptable (Hernández *et al.* 2010). Este resultado es muy similar a la aplicabilidad del instrumento utilizado por Bartra y Torres (2019) cuando determinaron el nivel de impacto de la inteligencia emocional de los colaboradores con el desempeño, obteniendo un Alfa de Cronbach de 0.872.

Tabla 1
Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.8574	2

Nota. Elaboración propia, 2024.

De acuerdo con la información obtenida en las encuestas realizadas con respecto a la inteligencia emocional, se observó que los colaboradores muestran una predisposición promedio para la empatía 67.3%; 74.6% para el liderazgo, y 68.3% para la motivación; es decir, el 70.7% está familiarizado con la inteligencia emocional. Sin embargo, el 29.3% muestra desconocer este concepto.

Por su parte, para el trabajo en equipo se observó que el 77% muestra actitud para el trabajo en equipo contra un 33% que no se adapta a esta forma de laborar, tal como se puede visualizar en la Tabla 2.

Tabla 2
Resultados de la encuesta

	Empatía	Liderazgo	Motivación	IE	Trabajo en equipo
Promedio de respuesta (sobre 40 puntos)	27	31	27	28.28	30.8
Conocimiento % de la variable	67.3%	76.4%	68.3%	70.7%	77.0%
Desconocimiento % de la variable	32.7%	23.6%	31.7%	29.3%	23.0%

Nota. Elaboración propia, 2024.

Para evaluar la relación entre inteligencia emocional y trabajo en equipo se utilizó el Rho de Spearman, tomando como base un nivel de significancia $\alpha= 0.05$ obteniéndose como resultado un coeficiente de correlación de 0.613, lo cual corresponde a una relación positiva moderada (Martínez *et al.*, 2009). Es decir, en la muestra observada los valores de inteligencia emocional y trabajo en equipo tienen una correlación lineal que se traduce que en la medida que aumentan o disminuyen los valores de uno, también aumentan o disminuyen los valores de la otra variable y así viceversa, tal como se muestra en las Tabla 3 que la correlación es significativa en el nivel 0.00 (bilateral).

También se evaluó a trabajo en equipo con respecto a las tres dimensiones vinculadas a la inteligencia emocional, obteniéndose como resultado un coeficiente de correlación de 0.362 para la dimensión empatía; 0.593 para liderazgo y 0.301 para motivación, tal como se muestra en las Tabla 4 que la correlación es significativa en el nivel 0.00 (bilateral).

Finalmente, en base al objetivo de investigación y a las evidencias proporcionadas por la muestra de datos observados, se confirma la relación entre inteligencia emocional y trabajo en equipo.

DISCUSIÓN

A través del presente estudio se corrobora la relación entre la inteligencia emocional y el trabajo en equipo y de acuerdo con Santos *et al.* (2023), que realiza un estudio para determinar la importancia de inteligencia emocional y su relación con las competencias sociales, considerando tener una comprensión más holística de los individuos a fin de mejorar el desempeño, con este estudio, podemos corroborar que dentro de las competencias sociales podemos incluir modelo de liderazgo y motivación, más, la comprensión entre los integrantes del equipo de trabajo a través de la empatía. Lo mismo se sostiene con el estudio de Bartra y Torres (2019), donde corrobora el impacto de la inteligencia emocional de los colaboradores con el desempeño con un coeficiente de Correlación de Spearman es 0.780. es decir, hablar de desempeño es vinculante con la productividad. Entonces, nuestros hallazgos como resultado de estudiar el trabajo en equipo tienen como fin, mejorar la productividad, que está muy alineado al desempeño. Por su parte, García-Ancira (2019) apoya la necesidad de proporcionar herramientas necesarias para conseguir un mejor rendimiento mediante el desarrollo de la parte emocional y psicológica. Entonces, eso de “mejorar el rendimiento” se

Tabla 3
Correlaciones

		Inteligencia emocional	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coeficiente de correlación	0.613
		Sig. (bilateral)	.000
		N	110
	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	0.613
		Sig. (bilateral)	.000
		N	110

Nota. Elaboración propia, 2024.

Tabla 4
Correlaciones

		Empatía	Liderazgo	Motivación	
Rho de Spearman	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	0.362	0.301	
		Sig. (bilateral)	.000	.000	.001
		N	110	110	110

Nota. Elaboración propia, 2024.

complementa fomentando el desarrollo de los modelos de liderazgo y motivación. Mientras que Gutiérrez (2018) en su investigación refirma la relación entre la inteligencia emocional y los estilos para afrontar los problemas en base a desarrollar las relaciones intrapersonales, interpersonal, de adaptabilidad, con en el manejo del estrés y los estados de ánimo. Entonces, aquí vemos el aporte de Gutiérrez por el lado de la inteligencia emocional, que justamente nosotros lo vinculamos a las tres dimensiones de estudio: empatía, Liderazgo y motivación. Sin embargo, el complemento de esta investigación es ir por el lado del trabajo colectivo, con el fin de desarrollar técnicas de control emocional y propiciar el aporte colectivo.

En cuanto a trabajo en equipo, con el estudio de Ayoví-Caicedo (2019), donde corrobora su importancia por el impacto en la productividad y competitividad para alcanzar los objetivos organizacionales a través de gestionar inteligentemente para desarrollar capacidades, reducir los conflictos, mejorar el clima laboral y trabajar en armonía. Entonces, este estudio contrariamente se complementa por el lado de los líderes y la aplicabilidad de las técnicas de inteligencia emocional. Mientras que Matos et al. (2018), complementa bien el estudio de trabajo en equipo fomentando la activa participación del líder donde los colaboradores sean protagonistas de sus propios aprendizajes individual y colectivo. Efectivamente, la combinación de las variables de estudio. Por su parte, Collado y Fachelli (2018), al promover el desarrollo de una competencia transversal para el trabajo en equipo, promueve también la participación del líder a través de tres ejes fundamentales que permiten conocer al equipo de trabajo y en base a ello, preparar los espacios adecuados para finalmente proponer una autoevaluación grupal. Ya con Pérez y Azzollini (2013), se consolida la influencia del estilo de liderazgo para centrar la atención del trabajo en equipo, mejorando la satisfacción laboral e inspirar confianza entre los colaboradores a fin de ir regulando las conductas individuales y el comportamiento general del grupo de trabajo.

En general se pudo observar que la inteligencia emocional y el trabajo en equipo pueden impactar en diferentes organizaciones; empresas e instituciones, más allá de los niveles organizacionales.

CONCLUSIONES

- De acuerdo con los resultados obtenidos, se puede concluir que existe una relación positiva moderada entre inteligencia emocional y el trabajo en equipo percibido por los colaboradores de la empresa Industrial Corporación Lon S.A.C. de Lima, Perú. Lo cual se sustenta en las respuestas obtenidas a través del instrumento utilizado, donde se destaca que casi el 70.7% de los colaboradores, aplican las técnicas de la inteligencia emocional y que el 77% muestra actitud positiva para el trabajo en equipo.
- En ese sentido, los resultados de la presente investigación proporcionan base científica y confiable sobre la importancia de utilizar las técnicas de inteligencia emocional para favorecer el trabajo en equipo a través de conseguir el máximo provecho de la interacción individual y propiciar el desarrollo del talento colectivo. Es decir, propiciar la capacitación y despliegue de las técnicas de inteligencia emocional que permitan a las organizaciones, mejorar su productividad. Además, el presente estudio pretende aportar mejoras a la gestión organizacional, complementando a los modelos actuales de liderazgo y que es necesario ir adecuando técnicas y herramientas que nos ayuden ser más eficientes y productivos; por el lado de las organizaciones, y por el lado de los colaboradores, a reducir la alta tasa de rotación y retener nuestros mejores talentos. Además, mitigar el aumento de las enfermedades ocupacionales como el estrés y las fibromialgias (Lazarus y Folkman, 1986). Por lo tanto, dado los hallazgos de esta investigación, se llevará a cabo un estudio más amplio con el propósito de estudiar otras variables o categorías relacionadas, como son los *Estilos de Liderazgo* y el *Neuro Talento* (Benziger, 2007). ¿Por qué razón? Los modelos de liderazgo; que en los últimos años han tenido innovaciones en el estilo de gestionar personas, con el rotulo de actualización del “modelo”, pero desde la perspectiva del jefe o líder y, ¿cuándo enfocaremos un modelo de gestión de liderazgo que identi-

fique las características desde el otro lado del equipo? Es decir, aprender a reconocer los rasgos que posee cada colaborador. Entonces, que esta investigación permita ampliar otros estudios hasta llegar a identificar los rasgos de personalidad y las habilidades innatas que posee cada colaborador. Probablemente necesitemos de técnicas y herramientas de la psicología o sociología (Gross, 1999), pero valdrá la pena para reforzar nuestros modelos de gestión y liderazgo, aplicables a cualquier ámbito organizacional.

REFERENCIAS

- Astorga, A., & Van Der Bijl, B. (1994). Manual del diagnóstico participativo. Editorial Humanitas-Cedepo.
- Atkinson, J. (1964). Introducción a la motivación. Van Nostrand, Princeton
- Ayoví-Caicedo, J. (2019). Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento De La investigación Y publicación científico-técnica multidisciplinaria). Polo De Capacitación, Investigación Y Publicación (POCAIP)*, 4(10), 58-76. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i10.39>
- Antonakis, J., Cianciolo, A., & Sternberg, R. (2004). The nature of leadership. Thousand Oaks. Sage Publications Inc.
- Barrio, j., García, M., López, M., & Bedia, M. (2006). Control del estrés. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 2(1), 429-439. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349832312036>
- Bartra, K., & Torres, O. (2019). *Impacto de la inteligencia emocional en el desempeño de los colaboradores en una empresa de tecnología en lima metropolitana* [Tesis de maestría, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. <http://hdl.handle.net/10757/626180>
- Benziger, K. (2007). Thinking Styles Model and Assessment (BTSA), en Coaching for the New Century.
- Capgemini. (2019). *La demanda de habilidades de inteligencia emocional se dispara seis veces ante el aumento de la IA y la automatización*. https://www.capgemini.com/co-es/wp-content/uploads/sites/28/2022/12/La-demanda-de-habilidades-de-inteligencia-emocional-se-dispara-seis-veces-ante-el-aumento-de-la-ia-y-la-automatizacion_VF.pdf
- Carro, R., & Gonzáles, D. (2015). *Productividad y competitividad*. Universidad nacional de Mar del Plata. <http://nulan.mdp.edu.ar/id/eprint/1607>
- Collado, A., & Fachelli, S. (2018). La competencia de trabajo en equipo: una experiencia de implementación y evaluación en un contexto universitario. *REIRE Revista d'Innovació I Recerca En Educació*, 12(2), 1-21. <https://doi.org/10.1344/reire2019.12.222654>
- Deloitte Inghts. (2019). Liderando la empresa social: reinención con enfoque en el humano. Tendencias Globales de Capital Humano 2019. https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/uy/Documents/human-capital/HC-Trends-2019_SPA.pdf
- Eden, D., & Leviatan, U. (1975). Implicit leadership theory as a determinant of the factor structure underlying supervisory behavior scales. *Journal of Applied Psychology*, 60(6), 736-741. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.60.6.736>
- Fajre, L. (2018). La Necesidad de conformar un "equipo de trabajo". *Revista argentina de radiología*, 82(4), 153. <https://dx.doi.org/https://doi.org/10.1055/s-0038-1676312>
- García-Ancira, C. (2019). La inteligencia emocional en el desarrollo de la trayectoria académica del universitario. *Revista Cubana de Educación Superior*, 39(2). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142020000200015
- Galindo, H., & Losada, D. (2023). Inteligencia emocional e ideación suicida en adolescentes: el papel mediador y moderador del apoyo social. *Revista de Psicodidáctica*, 28(2), 125-134. <https://doi.org/10.1016/j.psicod.2023.02.001>
- Goleman, D. (1996). *Inteligencia emocional*. Editorial Kairos.
- Gómez, A., & Acosta, H. (2003). Acerca del trabajo en grupos o equipos. *ACIMED*, 11(6). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352003000600011
- Gross, J. (1999). Emotion regulation: past, present, future. *Cognition and Emotion*, 13, 551-573.
- Gutiérrez, E. (2018). *Inteligencia emocional y estilos de afrontamiento en estudiantes de la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional de la Policía Nacional del Perú de Lima Metropolitana* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Internacional Thomson Editores.

- Hernández, R, Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. (5ª ed.). McGraw-Hill.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. (2ª ed.). Wiley.
- Lazarus, R., & Folkman, S. (1986). *Estrés y Procesos Cognitivos*. (Stress and Cognition). Martínez Roca. 1986.
- López, R. (2010). La selección de personal basada en competencias y su relación con la eficacia organizacional. *PERSPECTIVAS*, 26, 129-152. <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425941230007.pdf>
- Martínez, R., Tuya, L., Martínez, M., Pérez, A., & Cánovas, A. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 1-20. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180414044017>
- Matos, Y., Martina, M., Barreto, Y., & Vethencourt, M. (2018). El trabajo en equipo para promover la participación de los actores sociales. *Telos*, 20(2), 226-247. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99356889002>
- Mayer, J., & Salovey, P. (1990). What is emotional intelligence? En P. Salovey y D. Sluyter (Eds). *Emotional Development and Emotional Intelligence: Implications for Educators* (pp. 3-31). Basic Books.
- Maxwell, J. (1999). *Las 21 cualidades indispensables de un líder. Conviértase en una persona que los demás quieran seguir*. Editorial Caribe.
- Medina, A., Regalado, M., Del Pino, J., & Caballero, C. (2022). Transformational leadership in health professionals in times of health emergency. *Atencion Primaria Practica*, 4(2). <https://doi.org/10.1016/j.appr.2022.100133>
- Mérida, S., Quintana, C., Hintsa, T., & Extremera, N (2022). Inteligencia emocional y apoyo social de los docentes: explorando cómo los recursos personales y sociales se asocian con la satisfacción laboral y las intenciones de dejar el trabajo. *Revista de Psicodidáctica*, 27(2), 168-175. <https://doi.org/10.1016/j.psicod.2022.02.001>
- Pérez, P., & Azzollini, S. (2013). Liderazgo, equipos y grupos de trabajo y su relación con la satisfacción laboral. *Revista de Psicología*, 31(1). http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0254-92472013000100006
- Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administración*. (10ª ed.). Pearson Educación de México
- Rousseau, V., Aube, C., & Savoie, A. (2006). Teamwork behaviors: A review and an integration of frameworks. *Small Group Research*, 37(5), 540-570. <https://doi.org/10.1177/1046496406293125>
- Santos, N., Franco, G., & Beja, M. (2023). Perfiles de inteligencia emocional y competencias sociales: relación con el desempeño académico. *Escritos de Psicología*, 16(1), 65-76. <https://doi.org/10.24310/espsiescpsi.v16i1.14749>
- Schwab, K. (2016). *La cuarta revolución industrial*. Editorial Debate.
- Vivanco, L. (2024). *Empatía en el contexto de la relación médico-paciente*. Fundación Rioja Salud (FRS).

Conflicto de intereses

El autor declara que no existe conflicto de intereses.

Contribución de los autores

Luis Leonidas Salas Biondi (autor principal): administración del proyecto, investigación, metodología, validación, software, supervisión, redacción (borrador original, revisión y edición).