

**LA INFLUENCIA DE LA INTELIGENCIA SOCIOEMOCIONAL
DEL LÍDER EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE UN NEGOCIO
AVÍCOLA: EN BUENAVISTA, VILLAHERMOSA, TABASCO.**

**THE INFLUENCE OF A LEADER'S SOCIOEMOTIONAL
INTELLIGENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE
IN A POULTRY BUSINESS: A CASE STUDY IN
BUENAVISTA, VILLAHERMOSA, TABASCO.**

Hannia García García¹, Arturo Martínez de Escobar Fernández²

¹Hannia García García, Universidad Juárez Autónoma De Tabasco, hanniagg12554621@gmail.com, Cel. 9932528211, <https://orcid.org/0009-0004-6640-4224>

²Arturo Martínez de Escobar Fernández, Universidad Juárez Autónoma De Tabasco, Arturo.martínez@ujat.mx, Cel. 9371041550, Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-5249-5824>

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo identificar la relación entre la inteligencia socioemocional del líder y el desempeño laboral de un negocio avícola ubicado en Buenavista, Villahermosa, Tabasco. El estudio surge de la necesidad de comprender cómo las habilidades emocionales y sociales del liderazgo se relacionan con la comunicación, la toma de decisiones y la coordinación de actividades dentro del entorno laboral. La investigación se desarrolló bajo un enfoque mixto, con un diseño no experimental y un alcance descriptivo-correlacional. La población de estudio estuvo conformada por 13 participantes, integrados por 12 trabajadores y el líder del negocio. Para la recopilación de información se aplicó un cuestionario dirigido a los trabajadores y una entrevista semiestructurada al líder, considerando dimensiones de inteligencia socioemocional como autoconciencia, autorregulación, empatía y habilidades sociales, así como aspectos del desempeño laboral relacionados con productividad, responsabilidad y trabajo en equipo. Los resultados permitieron identificar que las habilidades socioemocionales del líder se relacionan con la comunicación, organización del trabajo y desempeño de los trabajadores. Se concluye que fortalecer la inteligencia socioemocional del líder representa una oportunidad de mejora para favorecer las relaciones laborales y el funcionamiento del negocio avícola.

Palabras clave: *inteligencia socioemocional, liderazgo, desempeño laboral, comunicación, productividad.*

Fundación Tecnológica Autónoma del Pacífico.
ISSN: 2539-2255 (En Línea).
Cali - Colombia.



Esta obra está bajo una licencia Creative Commons
Atribución - No Comercial - Sin Derivadas 4.0 Internacional.

Medio de difusión y divulgación de investigación de la Fundación Tecnológica Autónoma del Pacífico.

ABSTRAC

This research aims to identify the relationship between the leader's socio-emotional intelligence and job performance in a poultry business located in Buenavista, Villahermosa, Tabasco. The study arises from the need to understand how the emotional and social skills of leadership are related to communication, decision-making, and the coordination of activities within the work environment. The research was conducted using a mixed-method approach, with a non-experimental design and a descriptive-correlational scope. The study population consisted of 13 participants, including 12 employees and the business leader. Data collection was carried out through a questionnaire administered to employees and a semi-structured interview with the leader, considering socio-emotional intelligence dimensions such as self-awareness, self-regulation, empathy, and social skills, as well as job performance aspects related to productivity, responsibility, and teamwork. The results showed that the leader's socio-emotional skills are related to communication, work organization, and employee performance. It is concluded that strengthening leadership's socio-emotional intelligence represents an opportunity for improvement to promote better labor relations and contribute to the proper functioning of the poultry business.

Keywords: *socio-emotional intelligence, leadership, job performance, communication, productivity.*

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el funcionamiento adecuado de los negocios depende no solamente de los recursos materiales, procesos operativos o capacidades técnicas, sino también de la manera en que las personas interactúan, se comunican y desarrollan sus actividades dentro del entorno laboral. En este sentido, el liderazgo representa un elemento relevante, debido a que la persona encargada de dirigir un negocio influye en la organización del trabajo, la toma de decisiones y la relación que mantiene con sus colaboradores.

Dentro de este contexto, la inteligencia socioemocional del líder adquiere importancia, ya que permite comprender cómo las emociones pueden influir en la conducta, comunicación y forma de dirigir a los trabajadores. De acuerdo con Goleman (2017), la inteligencia emocional está conformada por habilidades como la autoconciencia, autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales, las cuales permiten reconocer y gestionar las emociones propias y comprender las emociones de otras personas. Estas competencias pueden favorecer mejores relaciones laborales y una dirección más efectiva del personal.

Por otra parte, el desempeño laboral representa un aspecto fundamental dentro de cualquier actividad económica, debido a que refleja la manera en que los trabajadores cumplen sus funciones y contribuyen al desarrollo de las actividades del negocio. Según Robbins y Judge (2019), el desempeño laboral se relaciona con

elementos como la productividad, responsabilidad y trabajo en equipo, los cuales permiten valorar el cumplimiento de objetivos y actividades asignadas.

En los negocios avícolas, las actividades requieren coordinación constante, cumplimiento de tiempos establecidos y colaboración entre los trabajadores, debido a la naturaleza operativa del sector. Bajo estas condiciones, la forma en que el líder comunica instrucciones toma decisiones y gestiona sus emociones puede relacionarse con la manera en que los colaboradores desarrollan sus funciones y enfrentan las exigencias laborales.

Sin embargo, en algunos negocios dedicados a actividades operativas, la atención suele concentrarse principalmente en la producción y cumplimiento de las actividades diarias, dejando en ocasiones en segundo plano aspectos relacionados con la comunicación, manejo emocional y relaciones laborales. Estas situaciones pueden generar dificultades en la coordinación del personal, resolución de conflictos y desempeño de las actividades.

Por ello, la presente investigación tiene como objetivo identificar la relación entre la inteligencia socioemocional del líder y el desempeño laboral de un negocio avícola ubicado en Buenavista, Villahermosa, Tabasco. Para ello, se analizaron las habilidades socioemocionales del líder y su relación con aspectos del desempeño laboral de los trabajadores, considerando dimensiones como comunicación, productividad, responsabilidad y trabajo en equipo.

La investigación se desarrolló bajo un enfoque mixto, mediante la aplicación de un cuestionario dirigido a los trabajadores y una entrevista semiestructurada al líder del negocio. A partir de los resultados obtenidos, se propone una estrategia de mejora orientada al fortalecimiento del liderazgo socioemocional, con la finalidad de favorecer las relaciones laborales y contribuir al adecuado funcionamiento de las actividades dentro del negocio avícola.

METODOLOGIA

Diseño de la investigación

La presente investigación se desarrolló bajo un enfoque mixto, debido a que integra métodos cuantitativos y cualitativos con la finalidad de obtener una comprensión más amplia sobre la influencia de la inteligencia socioemocional del líder en el desempeño laboral dentro de un negocio avícola. De acuerdo con Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), el enfoque mixto permite combinar procedimientos cuantitativos y

cualitativos para analizar un fenómeno desde diferentes perspectivas, aprovechando las fortalezas de ambos métodos y generando una interpretación más completa de la realidad estudiada.

El estudio presenta un diseño no experimental, debido a que las variables de investigación no fueron manipuladas, sino observadas dentro de su contexto natural de trabajo. Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), en los diseños no experimentales el investigador analiza los fenómenos tal como ocurren en su ambiente habitual,

sin intervenir directamente sobre las condiciones existentes.

Asimismo, la investigación tiene un alcance descriptivo-interpretativo, ya que busca describir las características relacionadas con la inteligencia socioemocional del líder y el desempeño laboral de los trabajadores, así como interpretar la relación existente entre ambas variables dentro del negocio avícola. Para ello, se consideran como dimensiones de la inteligencia socioemocional las propuestas por Goleman (2017): autoconciencia, autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales; mientras que el desempeño laboral se analiza mediante aspectos relacionados con la productividad, responsabilidad y trabajo en equipo.

De igual forma, el estudio se desarrolla bajo la modalidad de estudio de caso, debido a que se centra en el análisis específico de un negocio avícola ubicado en Buenavista, Villahermosa, Tabasco. De acuerdo con Yin (2018), el estudio de caso permite investigar fenómenos contemporáneos dentro de su contexto real, especialmente cuando existe una relación entre el fenómeno estudiado y las condiciones particulares del entorno donde se desarrolla.

La elección de este diseño metodológico permitió analizar cómo las habilidades socioemocionales del líder pueden influir en la manera en que se comunican las instrucciones, se toman decisiones, se gestionan los conflictos y se coordinan las actividades laborales, considerando las características propias del entorno operativo del negocio avícola.

Unidad de análisis

La unidad de análisis de la presente investigación está conformada por un negocio avícola ubicado en Buenavista, Villahermosa, Tabasco, dedicado a actividades relacionadas con la comercialización y manejo de aves. El estudio se enfoca en identificar la influencia de la inteligencia socioemocional del líder en el desempeño laboral de los trabajadores, considerando aspectos relacionados con la comunicación, toma de decisiones, organización de actividades y relaciones laborales dentro del entorno operativo.

De acuerdo con Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), la unidad de análisis representa el elemento o grupo específico del cual se obtiene la información necesaria para responder a las preguntas de investigación. En este sentido, el negocio avícola seleccionado constituye el contexto donde se desarrolla el fenómeno estudiado, permitiendo comprender cómo las habilidades socioemocionales del líder pueden influir en la manera en que los trabajadores desempeñan sus funciones dentro del entorno laboral.

La población objeto de estudio estuvo integrada por 13 participantes, conformados por 12 trabajadores del negocio avícola y el líder responsable de la dirección del negocio. Debido a que la población es reducida y accesible para el desarrollo de la investigación, se trabajó con la totalidad de los participantes mediante un censo poblacional, permitiendo obtener información completa de las personas involucradas directamente en las actividades laborales.

Según Arias (2016), el censo poblacional consiste en estudiar la totalidad de los elementos que conforman una población cuando sus características permiten realizar una recopilación completa de información, sin necesidad de seleccionar una muestra representativa. Por esta razón, se consideró conveniente incluir a todos los trabajadores del negocio avícola, con la finalidad de obtener una perspectiva integral sobre la relación entre la inteligencia socioemocional del liderazgo y el desempeño laboral.

La población participante se distribuyó de la siguiente manera:

PARTICIPANTES	CANTIDAD
Líder del negocio	1
Trabajadores operativos	10
Trabajadores administrativos y ventas	2
Total de participantes	13

Los trabajadores participantes pertenecen a las diferentes actividades que conforman la operación del negocio avícola, incluyendo funciones relacionadas con el manejo de aves, actividades operativas, administración y ventas. Por otra parte, el líder del negocio representa la fuente principal de información cualitativa, debido a su responsabilidad en la toma de decisiones, dirección del personal y coordinación de las actividades laborales.

La selección de esta unidad de análisis permitió obtener información desde dos perspectivas complementarias: la percepción de los trabajadores respecto a su desempeño

laboral y la perspectiva del líder sobre la gestión emocional, comunicación y dirección del personal. De esta manera, fue posible identificar cómo la inteligencia socioemocional del liderazgo se relaciona con las dinámicas laborales presentes dentro del negocio avícola.

Técnicas e instrumentos de recolección de información

Para el desarrollo de la presente investigación se utilizaron técnicas de recolección de información de enfoque cuantitativo y cualitativo, con el propósito de identificar la influencia de la inteligencia socioemocional del líder en el desempeño laboral de los trabajadores de un negocio avícola.

De acuerdo con Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), en una investigación con enfoque mixto la recolección de información permite integrar datos cuantitativos y cualitativos para obtener una comprensión más amplia del fenómeno estudiado, combinando la medición de variables con la interpretación de experiencias y percepciones de los participantes.

Para la obtención de información cuantitativa se utilizó la técnica del cuestionario, dirigido a los trabajadores del negocio avícola. Este instrumento tuvo como finalidad identificar la percepción del personal respecto a su desempeño laboral dentro del entorno de trabajo. El cuestionario fue diseñado considerando las dimensiones de productividad, responsabilidad y trabajo en equipo, debido a que estos elementos permiten evaluar aspectos relacionados con el cumplimiento de funciones, compromiso laboral, coordinación

entre compañeros y desarrollo de las actividades asignadas.

El cuestionario estuvo conformado por 15 preguntas con una escala tipo Likert de cinco opciones de respuesta, permitiendo conocer el nivel de acuerdo de los trabajadores respecto a diferentes afirmaciones relacionadas con su desempeño laboral. Según Likert (1932), este tipo de escala permite medir actitudes, opiniones y percepciones mediante un conjunto de afirmaciones estructuradas relacionadas con una variable determinada.

Por otra parte, para la obtención de información cualitativa se empleó la técnica de entrevista semiestructurada, aplicada al líder del negocio avícola. Este instrumento permitió conocer su percepción respecto a la manera en que gestiona sus emociones, toma decisiones y dirige al personal dentro del entorno laboral.

La entrevista fue estructurada considerando las dimensiones de inteligencia socioemocional propuestas por Goleman (2017): autoconciencia, autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales. Mediante esta técnica se buscó identificar cómo el líder reconoce sus emociones, enfrenta situaciones de presión, regula sus respuestas ante conflictos, establece comunicación con los trabajadores y fortalece las relaciones laborales dentro del negocio.

Según Díaz-Bravo et al. (2013), la entrevista semiestructurada es una herramienta flexible que permite recopilar información detallada mediante preguntas previamente

establecidas, pero brinda la posibilidad de profundizar en las experiencias y opiniones del participante, favoreciendo una mayor comprensión del fenómeno investigado.

La aplicación de ambos instrumentos permitió abordar la investigación desde una perspectiva integral, considerando tanto la percepción de los trabajadores sobre su desempeño laboral como la experiencia del líder respecto a su gestión socioemocional. La combinación de estas técnicas permitió identificar fortalezas y áreas de oportunidad relacionadas con el liderazgo, la comunicación y la coordinación de actividades dentro del negocio avícola.

Procedimiento metodológico

El procedimiento metodológico de la presente investigación se desarrolló mediante una serie de etapas organizadas que permitieron obtener, analizar e interpretar la información relacionada con la inteligencia socioemocional del líder y su influencia en el desempeño laboral dentro del negocio avícola.

En una primera etapa se realizó una revisión documental y bibliográfica relacionada con las variables de estudio: inteligencia socioemocional del liderazgo y desempeño laboral. Para ello, se consultaron aportaciones teóricas de autores como Goleman (2017), quien establece las dimensiones de la inteligencia emocional: autoconciencia, autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales; así como Robbins y Judge (2019), quienes relacionan el desempeño laboral con aspectos como

productividad, responsabilidad y trabajo en equipo.

Posteriormente, se llevó a cabo la delimitación del problema de investigación, estableciendo como propósito identificar la manera en que las habilidades socioemocionales del líder pueden influir en la comunicación, toma de decisiones, organización de actividades y desempeño de los trabajadores dentro del negocio avícola.

En la tercera etapa se realizó el diseño de los instrumentos de recolección de información. Para la fase cuantitativa se elaboró un cuestionario dirigido a los trabajadores, considerando las dimensiones de productividad, responsabilidad y trabajo en equipo. Para la fase cualitativa se diseñó una entrevista semiestructurada dirigida al líder del negocio, tomando como referencia las dimensiones de inteligencia socioemocional propuestas por Goleman (2017).

Posteriormente, se efectuó la aplicación de los instrumentos. El cuestionario fue aplicado a los 12 trabajadores del negocio avícola con la finalidad de conocer su percepción respecto al desempeño laboral dentro de sus actividades diarias. Asimismo, se realizó una entrevista al líder del negocio para conocer su perspectiva sobre la gestión emocional, comunicación, toma de decisiones y dirección del personal.

Una vez obtenida la información, se realizó la organización y procesamiento de los datos recopilados. Los resultados obtenidos mediante el cuestionario fueron clasificados y representados mediante tablas y gráficas para identificar tendencias relacionadas con el desempeño laboral.

Por otra parte, la información obtenida mediante la entrevista fue analizada mediante categorías correspondientes a las dimensiones de inteligencia socioemocional, permitiendo identificar fortalezas y áreas de mejora en la manera de dirigir el negocio.

Finalmente, se llevó a cabo la interpretación de resultados y elaboración de la propuesta de mejora, orientada al fortalecimiento de la inteligencia socioemocional del líder mediante acciones relacionadas con capacitación en manejo emocional, comunicación efectiva, resolución de conflictos y mejora de la coordinación de actividades laborales.

De acuerdo con Creswell y Creswell (2018), en los estudios con enfoque mixto el proceso metodológico permite integrar datos cuantitativos y cualitativos para obtener una comprensión más completa del fenómeno investigado, favoreciendo la interpretación de los resultados desde diferentes perspectivas.

Criterios de análisis

Para el análisis de la información obtenida en la presente investigación se consideraron criterios cuantitativos y cualitativos, debido al enfoque mixto del estudio. Esto permitió integrar los resultados obtenidos mediante el cuestionario aplicado a los trabajadores y la entrevista realizada al líder del negocio avícola, con la finalidad de identificar la influencia de la inteligencia socioemocional del líder en el desempeño laboral.

En la fase cuantitativa, la información obtenida mediante el cuestionario aplicado a los trabajadores

fue organizada, clasificada y procesada mediante tablas y gráficas de frecuencia, con el propósito de identificar tendencias relacionadas con las dimensiones del desempeño laboral: productividad, responsabilidad y trabajo en equipo. La interpretación de los resultados permitió conocer la percepción del personal respecto al cumplimiento de sus funciones, compromiso laboral, coordinación con sus compañeros y desarrollo de las actividades dentro del negocio.

De acuerdo con Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), el análisis cuantitativo permite organizar y representar los datos obtenidos con la finalidad de identificar patrones, tendencias y comportamientos relacionados con las variables de investigación.

Para la fase cualitativa, la información obtenida mediante la entrevista aplicada al líder fue analizada mediante un proceso de categorización, tomando como referencia las dimensiones de inteligencia socioemocional propuestas por Goleman (2017): autoconciencia, autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales. Este análisis permitió identificar la manera en que el líder reconoce sus emociones, enfrenta situaciones de presión, establece relaciones con los trabajadores y toma decisiones dentro del entorno laboral.

Asimismo, se realizó una comparación entre la información obtenida de ambas fuentes de datos, con la finalidad de identificar coincidencias y diferencias entre la percepción del líder y la experiencia de los trabajadores. Esta integración permitió comprender

cómo las habilidades socioemocionales del liderazgo pueden relacionarse con aspectos del desempeño laboral dentro del negocio avícola.

Finalmente, los resultados fueron interpretados considerando el contexto particular del negocio estudiado, tomando en cuenta las características propias de las actividades operativas, la comunicación entre los trabajadores, la coordinación del personal y las exigencias laborales presentes dentro del negocio. Esto permitió establecer un diagnóstico de la situación actual y desarrollar una propuesta de mejora enfocada en el fortalecimiento del liderazgo socioemocional.

RESULTADOS

Diagnóstico de la inteligencia socioemocional del líder y el desempeño laboral dentro del negocio avícola

Los resultados obtenidos mediante la aplicación de los instrumentos de investigación permitieron identificar la relación existente entre la inteligencia socioemocional del líder y el desempeño laboral de los trabajadores dentro del negocio avícola estudiado. La información recopilada mediante la entrevista realizada al líder y el cuestionario aplicado a los trabajadores permitió conocer tanto la perspectiva del líder como la percepción del personal respecto a la dinámica laboral.

A partir del análisis de la entrevista al líder del negocio se identificaron aspectos relacionados con las dimensiones de inteligencia socioemocional propuestas por Goleman

(2017): autoconciencia, autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales. Los resultados muestran que el líder posee elementos favorables relacionados con la cercanía hacia los trabajadores, la disposición al diálogo y el interés por mantener un ambiente laboral adecuado; sin embargo, también se identificaron áreas de oportunidad relacionadas con el manejo del estrés, control emocional y toma de decisiones bajo presión.

En la dimensión de autoconciencia, se encontró que el líder reconoce que sus emociones pueden verse modificadas ante situaciones de alta carga laboral. Durante la entrevista manifestó que identifica sus reacciones emocionales principalmente después de experimentar momentos de estrés, reconociendo que en algunas ocasiones sus emociones pueden influir en la forma en que comunica instrucciones o toma decisiones dentro del negocio.

Este resultado refleja que existe un nivel de conciencia sobre la influencia de las emociones en la conducta laboral; no obstante, se observa la necesidad de fortalecer la identificación emocional previa a la toma de decisiones. De acuerdo con Goleman (2017), la autoconciencia representa la capacidad de reconocer los propios estados emocionales y comprender cómo estos pueden influir en el comportamiento y en la relación con otras personas.

Respecto a la dimensión de autorregulación, los resultados muestran que el líder cuenta con algunas estrategias para controlar sus emociones ante situaciones de presión, como retirarse temporalmente del área de trabajo, guardar silencio y analizar la

situación antes de actuar. Sin embargo, también reconoce que en momentos de estrés puede responder de manera impulsiva, especialmente cuando existe acumulación de actividades o problemas operativos.

Lo anterior evidencia que, aunque existe intención de controlar las emociones, todavía se presentan dificultades para mantener una respuesta estable ante situaciones de tensión. Según Goleman (2017), la autorregulación permite dirigir adecuadamente las emociones, evitando que las reacciones momentáneas afecten la toma de decisiones y las relaciones interpersonales.

En relación con la empatía, se identificó que el líder reconoce la importancia de comprender la situación de los trabajadores y considerar sus necesidades antes de tomar decisiones. Asimismo, mencionó acciones orientadas a apoyar al personal cuando presentan dificultades. Sin embargo, se observó que la identificación de las emociones de los trabajadores se realiza principalmente mediante señales externas de comportamiento, como el silencio o cambios en la actitud, lo que representa un área de oportunidad para desarrollar una comprensión emocional más profunda del personal.

Por otra parte, en la dimensión de habilidades sociales, se identificaron fortalezas relacionadas con la comunicación cercana entre el líder y los trabajadores. El líder manifestó mantener una relación directa con el personal, generar espacios de convivencia y realizar acciones para favorecer un ambiente laboral agradable. No obstante, también se

detectaron oportunidades de mejora en la comunicación de indicaciones y en la resolución de conflictos, debido a que algunas decisiones pueden tomarse de manera reactiva ante situaciones problemáticas.

En cuanto al desempeño laboral de los trabajadores, los resultados obtenidos mediante el cuestionario permitieron identificar tres dimensiones principales: productividad, responsabilidad y trabajo en equipo. De manera general, se identificó que los trabajadores muestran disposición para cumplir sus actividades y colaborar con sus compañeros; sin embargo, algunos factores relacionados con la comunicación, coordinación de actividades e instrucciones laborales pueden influir en la eficiencia del trabajo.

En la dimensión de productividad, se observó que el cumplimiento de las actividades depende en gran medida de la claridad de las indicaciones y la organización del trabajo. Las modificaciones repentinas en las tareas o la falta de planificación pueden generar dificultades para mantener un ritmo constante durante la jornada laboral.

Respecto a la responsabilidad, los resultados muestran que los trabajadores reconocen la importancia de cumplir con sus funciones y atender las indicaciones del líder. Sin embargo, la supervisión y seguimiento constante continúan siendo elementos necesarios dentro de la dinámica operativa del negocio.

Finalmente, en la dimensión de trabajo en equipo, se identificó que existe colaboración entre

los trabajadores; no obstante, la comunicación entre el personal representa un aspecto importante para fortalecer la coordinación y mejorar el desarrollo de las actividades.

En conjunto, los resultados permiten identificar que la inteligencia socioemocional del líder representa un elemento relacionado con el desempeño laboral, principalmente mediante la comunicación, la organización del trabajo, la toma de decisiones y la interacción diaria con los trabajadores. Las fortalezas identificadas en la cercanía del líder con el personal constituyen una base positiva; sin embargo, existen áreas de mejora relacionadas con la autorregulación emocional y la gestión estructurada de las actividades laborales dentro del negocio.

Análisis de los factores identificados

A partir del análisis de la información obtenida mediante la entrevista realizada al líder y el cuestionario aplicado a los trabajadores, se identificaron diversos factores relacionados con la inteligencia socioemocional del liderazgo que pueden influir en el desempeño laboral dentro del negocio avícola. Estos factores se encuentran relacionados principalmente con la autorregulación emocional, la comunicación entre los trabajadores, la toma de decisiones, el trabajo en equipo y la coordinación de actividades laborales.

Autorregulación emocional del líder

Uno de los principales factores identificados corresponde a la capacidad

del líder para gestionar sus emociones ante situaciones de presión laboral. Los resultados de la entrevista muestran que el líder reconoce la influencia que tienen sus emociones dentro de la jornada de trabajo, especialmente en momentos donde existe acumulación de actividades, problemas operativos o necesidad de tomar decisiones rápidas.

Si bien se identificó que el líder cuenta con estrategias personales para controlar el estrés, como retirarse temporalmente del área laboral, guardar silencio y analizar la situación antes de actuar, también se observó que en determinadas circunstancias puede responder de manera impulsiva. Esta situación puede influir en la forma en que se comunican las instrucciones, se corrigen errores y se mantienen las relaciones laborales con los trabajadores.

De acuerdo con Goleman (2017), la autorregulación emocional permite controlar las respuestas impulsivas y actuar de manera equilibrada ante situaciones difíciles, siendo una habilidad fundamental para quienes ejercen funciones de liderazgo. En este sentido, fortalecer esta competencia puede favorecer una comunicación más efectiva, una mejor toma de decisiones y un ambiente laboral más adecuado dentro del negocio.

Comunicación interna entre líder y trabajadores

Otro factor relevante identificado fue la comunicación entre el líder y los trabajadores. Los resultados muestran que existe una relación cercana entre ambas partes, debido a la interacción constante que se desarrolla dentro del negocio. Esta cercanía facilita la

confianza y permite resolver situaciones laborales de manera directa.

Sin embargo, también se identificó que en determinados momentos la comunicación puede verse afectada por la presión operativa, generando instrucciones improvisadas o cambios repentinos en la coordinación de actividades. Esto puede ocasionar confusión en los trabajadores y afectar el desarrollo adecuado de las labores.

Según Robbins y Judge (2019), la comunicación representa un elemento esencial dentro del comportamiento laboral, debido a que permite transmitir información, coordinar actividades y establecer relaciones adecuadas entre las personas que participan en un entorno de trabajo.

Por lo tanto, aunque existe una comunicación constante dentro del negocio, se identifica la necesidad de fortalecer mecanismos más estructurados, como reuniones breves de planificación, indicaciones claras antes de iniciar actividades y espacios de retroalimentación con los trabajadores.

Toma de decisiones bajo presión

La toma de decisiones representa otro factor relacionado con la inteligencia socioemocional del liderazgo. Los resultados obtenidos muestran que el líder reconoce que las emociones pueden influir en sus decisiones, especialmente cuando enfrenta situaciones de estrés o problemas que requieren una solución inmediata.

Dentro del negocio avícola, las actividades operativas requieren rapidez y capacidad de respuesta; sin embargo, una decisión tomada

únicamente desde la presión emocional puede limitar el análisis de diferentes alternativas y generar consecuencias en la coordinación de las actividades laborales.

Según Chiavenato (2017), la toma de decisiones en los entornos laborales se encuentra influenciada por factores individuales y ambientales, incluyendo emociones, experiencias y condiciones del contexto de trabajo. Por ello, el desarrollo de habilidades emocionales permite que los líderes puedan responder de manera más racional y estratégica ante situaciones complejas.

Trabajo en equipo y relaciones laborales

El trabajo en equipo fue identificado como un factor importante dentro del desempeño laboral. Los resultados muestran que existe colaboración entre los trabajadores y disposición para apoyarse durante las actividades operativas; sin embargo, la coordinación depende en gran medida de la claridad de las instrucciones y la planificación proporcionada por el líder.

Las relaciones laborales dentro del negocio presentan elementos positivos relacionados con la convivencia y cercanía entre los trabajadores. No obstante, se identificó la necesidad de fortalecer la comunicación entre compañeros y establecer mecanismos adecuados para prevenir y atender situaciones de conflicto.

De acuerdo con Robbins y Judge (2019), el trabajo en equipo permite integrar las capacidades individuales de los trabajadores para alcanzar objetivos comunes, pero requiere comunicación efectiva, confianza y coordinación

entre las personas que participan en las actividades laborales.

Organización de actividades y desempeño laboral

Finalmente, se identificó que la coordinación de actividades representa un factor que influye directamente en el desempeño laboral. Debido a las características operativas del negocio avícola, donde existen tiempos establecidos, actividades consecutivas y necesidad de coordinación constante, la planificación adecuada resulta fundamental. Los resultados indican que cuando existe claridad en las instrucciones y una adecuada planificación de las labores, los trabajadores pueden desarrollar sus funciones con mayor facilidad. Por el contrario, cuando las actividades se asignan de manera improvisada, pueden presentarse dificultades relacionadas con tiempos, coordinación y cumplimiento de tareas. En este sentido, la inteligencia socioemocional del líder se relaciona con la capacidad de mantener una dirección adecuada, comunicar claramente las prioridades y generar condiciones laborales que favorezcan el desempeño de los trabajadores dentro del negocio.

En conjunto, los factores analizados muestran que la inteligencia socioemocional del líder no actúa de manera aislada, sino que se refleja en diferentes aspectos de la operación del negocio, principalmente en la comunicación, toma de decisiones, coordinación de los trabajadores y cumplimiento de las actividades laborales.

Propuesta de mejora

Con base en los resultados obtenidos durante el diagnóstico de la inteligencia socioemocional del líder y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores, se plantea una propuesta de mejora orientada al fortalecimiento del liderazgo dentro del negocio avícola. La propuesta tiene como finalidad desarrollar habilidades socioemocionales en el líder, mejorar la comunicación entre los trabajadores y favorecer un ambiente laboral que contribuya al cumplimiento eficiente de las actividades.

Los resultados evidenciaron que el líder cuenta con fortalezas relacionadas con la cercanía hacia los trabajadores, disposición al diálogo y preocupación por mantener una adecuada relación laboral; sin embargo, también se identificaron áreas de oportunidad relacionadas con la autorregulación emocional, la toma de decisiones bajo presión, la comunicación estructurada y la resolución de conflictos.

De acuerdo con Goleman (2017), el desarrollo de la inteligencia emocional en los líderes permite mejorar la manera en que gestionan sus propias emociones y las relaciones con otras personas, favoreciendo la motivación, comunicación y coordinación dentro de los equipos de trabajo. Por ello, la propuesta se estructura en cuatro líneas principales de acción.

Capacitación en inteligencia socioemocional del liderazgo

La primera estrategia consiste en implementar un programa de capacitación dirigido al líder del negocio, enfocado en el fortalecimiento

de las competencias socioemocionales relacionadas con la autoconciencia, autorregulación, empatía y habilidades sociales.

La capacitación deberá abordar temas como reconocimiento de emociones, manejo del estrés laboral, control de respuestas impulsivas, toma de decisiones y comunicación efectiva. Esto permitirá que el líder pueda identificar con mayor anticipación sus estados emocionales y evitar que situaciones de presión influyan negativamente en la relación con los trabajadores.

Según Bisquerra (2020), la educación emocional permite desarrollar competencias que favorecen la comprensión y regulación de las emociones, contribuyendo a mejorar las relaciones interpersonales y la convivencia dentro de los diferentes contextos sociales y laborales.

Fortalecimiento de la comunicación interna

Como segunda estrategia se propone establecer mecanismos de comunicación más estructurados dentro del negocio. Aunque existe una relación cercana entre el líder y los trabajadores, se identificó que en momentos de presión pueden presentarse instrucciones improvisadas o cambios repentinos en las actividades.

Para mejorar esta situación se propone implementar reuniones breves al inicio de la jornada laboral, donde se establezcan las actividades principales, responsabilidades de cada trabajador y posibles situaciones que puedan presentarse durante el día.

Asimismo, se recomienda establecer espacios periódicos de retroalimentación donde los trabajadores puedan expresar dificultades, propuestas o necesidades relacionadas con sus funciones.

Robbins y Judge (2019) señalan que la comunicación efectiva dentro de los entornos laborales facilita la coordinación de actividades, mejora las relaciones entre los trabajadores y contribuye al cumplimiento de objetivos.

Implementación de estrategias para la resolución de conflictos

La tercera estrategia se enfoca en fortalecer la manera en que se atienden los conflictos laborales. Los resultados mostraron que el líder busca resolver problemas mediante el diálogo; sin embargo, algunas decisiones pueden tomarse de manera inmediata cuando existen situaciones de tensión.

Por ello, se propone establecer un proceso básico de resolución de conflictos basado en tres etapas:

1. Identificación del problema y las personas involucradas.
2. Escucha de las diferentes perspectivas antes de tomar una decisión.
3. Aplicación de una solución considerando tanto las necesidades del negocio como las condiciones del trabajador.

Esta estrategia busca evitar decisiones impulsivas y favorecer una dinámica laboral basada en la comunicación y el respeto. De acuerdo con Chiavenato (2017), la adecuada gestión de las relaciones laborales permite disminuir conflictos y fortalecer el compromiso de los trabajadores dentro del entorno de trabajo.

Organización y seguimiento del desempeño laboral

Como cuarta estrategia se propone fortalecer la coordinación de las actividades mediante una planificación más clara y un seguimiento constante del desempeño laboral.

Debido a que el negocio avícola requiere coordinación entre las diferentes funciones operativas, resulta importante establecer objetivos diarios, responsabilidades específicas y mecanismos sencillos de seguimiento que permitan identificar avances o dificultades.

Esta acción permitirá mejorar aspectos relacionados con la productividad, responsabilidad y trabajo en equipo, dimensiones consideradas dentro del desempeño laboral analizado en la investigación.

En conjunto, la propuesta de mejora busca fortalecer un modelo de liderazgo basado en la inteligencia socioemocional, donde el líder no solamente dirija las actividades operativas, sino que también desarrolle habilidades para comprender, orientar y motivar a sus trabajadores. La implementación de estas estrategias puede contribuir a mejorar la comunicación, reducir conflictos, fortalecer la coordinación laboral y favorecer un mayor desempeño dentro del negocio avícola.

DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos en la presente investigación permitieron identificar que la inteligencia socioemocional del líder representa un factor relacionado con el desempeño

laboral dentro del negocio avícola estudiado. A partir del análisis realizado, se encontró que las habilidades emocionales del líder influyen principalmente en la comunicación, la toma de decisiones, la coordinación de actividades y la relación con los trabajadores.

Estos resultados coinciden con lo planteado por Goleman (2017), quien establece que la inteligencia emocional en los líderes está relacionada con la capacidad de reconocer y manejar las propias emociones, así como comprender las emociones de otras personas para establecer relaciones más efectivas. Desde esta perspectiva, los resultados obtenidos muestran que el líder del negocio posee elementos favorables de inteligencia socioemocional, principalmente en la cercanía con los trabajadores y la disposición para mantener una comunicación directa; sin embargo, también presenta áreas de oportunidad relacionadas con la autorregulación emocional en situaciones de presión.

En relación con la dimensión de autoconciencia, Goleman (2017) señala que esta habilidad permite reconocer los propios estados emocionales y comprender cómo influyen en la conducta. En el presente estudio se identificó que el líder reconoce que sus emociones pueden modificar su manera de actuar durante momentos de estrés, especialmente al tomar decisiones rápidas o comunicar instrucciones a los trabajadores. Esto demuestra una coincidencia con el planteamiento del autor, debido a que existe una identificación de las emociones; no obstante, se requiere fortalecer la

capacidad de reconocerlas antes de que influyan en las acciones laborales.

Por otra parte, respecto a la autorregulación emocional, los resultados muestran que el líder cuenta con estrategias para controlar sus emociones, como retirarse temporalmente de situaciones de presión y analizar los problemas antes de actuar. Sin embargo, también se identificó que en algunos momentos puede responder de manera impulsiva. Esta situación coincide con lo mencionado por Goleman (2017), quien señala que la autorregulación no implica eliminar las emociones, sino desarrollar la capacidad de manejarlas adecuadamente para evitar que afecten las decisiones y relaciones interpersonales.

En relación con el liderazgo, los hallazgos coinciden con Robbins y Judge (2019), quienes señalan que el liderazgo implica la capacidad de influir en un grupo para alcanzar objetivos comunes. En el negocio analizado se observó que el líder tiene una influencia directa sobre la manera en que los trabajadores desarrollan sus actividades, debido a que sus decisiones, comunicación y forma de dirigir pueden favorecer o dificultar la coordinación del trabajo. Sin embargo, a diferencia de un liderazgo basado únicamente en la asignación de tareas, los resultados muestran la importancia del componente emocional dentro de la dirección del personal. En este sentido, la perspectiva de Goleman complementa la visión tradicional del liderazgo planteada por Robbins y Judge, debido a que no solamente se requiere capacidad para coordinar actividades, sino también habilidades para comprender y gestionar las relaciones humanas dentro del entorno laboral.

Respecto al desempeño laboral, los resultados obtenidos se relacionan con lo planteado por Robbins y Judge (2019), quienes consideran que este se encuentra asociado con factores como productividad, responsabilidad y trabajo en equipo. En el presente estudio se identificó que los trabajadores muestran disposición para cumplir sus funciones y colaborar con sus compañeros; sin embargo, la planificación de actividades y la claridad de las instrucciones representan elementos que pueden influir en el desarrollo de sus labores.

Estos resultados permiten observar que el desempeño laboral no depende únicamente de las capacidades individuales de los trabajadores, sino también de las condiciones generadas por la manera en que se dirige el negocio. En este sentido, Chiavenato (2017) menciona que el desempeño de las personas está condicionado por diversos factores relacionados con el ambiente laboral, la motivación, la dirección y las relaciones entre quienes participan en las actividades de trabajo.

Asimismo, los resultados presentan relación con lo establecido por Bisquerra (2020), quien señala que las competencias emocionales favorecen la comunicación, convivencia y relaciones interpersonales. En el caso del negocio avícola, se identificó que la cercanía entre líder y trabajadores

representa una fortaleza importante; sin embargo, la falta de una comunicación más estructurada puede limitar el aprovechamiento de esta relación.

Desde la perspectiva de la presente investigación, los resultados obtenidos permiten considerar que la inteligencia socioemocional del líder funciona como un elemento complementario dentro de la administración del negocio avícola. Aunque factores como salario, horarios, condiciones laborales y planificación de actividades también pueden influir en el desempeño de los trabajadores, la manera en que el líder comunica toma decisiones y gestiona sus emociones representa un aspecto relevante para mantener un ambiente laboral adecuado.

Por lo tanto, se considera que el liderazgo dentro de un negocio operativo no debe enfocarse únicamente en alcanzar resultados productivos, sino también en desarrollar relaciones laborales que permitan que los trabajadores se sientan escuchados, valorados y orientados hacia objetivos comunes. La inteligencia socioemocional no sustituye otros factores que influyen en el desempeño laboral, pero representa una herramienta que puede fortalecer la coordinación, motivación y desempeño de los trabajadores.

CONCLUSION Y RECOMENDACIÓN

La presente investigación permitió cumplir con el objetivo planteado, al identificar la relación entre la inteligencia socioemocional del líder y el desempeño laboral de los trabajadores de un negocio avícola ubicado en Buenavista, Villahermosa, Tabasco. Los resultados obtenidos evidenciaron que las habilidades socioemocionales del líder influyen en aspectos como la comunicación, la organización de las actividades,

la toma de decisiones y el trabajo en equipo, elementos que repercuten en el desempeño del personal. Asimismo, se identificó que el líder cuenta con fortalezas relacionadas con la cercanía hacia los trabajadores y la disposición para el diálogo; sin embargo, también presenta áreas de oportunidad en la autorregulación emocional y el manejo de situaciones de presión. En este sentido, se concluye que fortalecer la inteligencia socioemocional del líder puede contribuir a mejorar las relaciones laborales, favorecer un ambiente de trabajo más organizado y colaborativo, y promover un mejor desempeño de los trabajadores. Finalmente, esta investigación aporta evidencia sobre la importancia de integrar las habilidades socioemocionales dentro de la gestión de los pequeños negocios y demuestra que el liderazgo no solo influye en los resultados operativos, sino también en la forma en que las personas trabajan, se comunican y alcanzan los objetivos del negocio; además, sus hallazgos constituyen una base para futuras investigaciones, ya que el estudio es perfectible y puede enriquecerse mediante la incorporación de nuevas variables, el análisis de otros negocios o sectores productivos, el uso de muestras más amplias y la aplicación de diferentes enfoques metodológicos que permitan profundizar y ampliar el conocimiento sobre la influencia de la inteligencia socioemocional en el desempeño laboral.

REFERENCIAS

Arias, F. G. (2016). El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica (7.^a ed.). Editorial Episteme. URL: <https://www.redalyc.org>

Bisquerra, R. (2020). Educación emocional y bienestar. Editorial Praxis. URL: <https://www.rafaelbisquerra.com>

Chiavenato, I. (2017). Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones. McGraw-Hill Education. URL: <https://books.google.com>

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (5th ed.). SAGE Publications. URL: <https://us.sagepub.com/en-us/nam/research-design/book255675>

Díaz-Bravo, L., Torruco-García, U., Martínez-Hernández, M., & Varela-Ruiz, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. Investigación en Educación Médica, 2(7), 162–167. URL: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-50572013000300009

Goleman, D. (2017). La inteligencia emocional. Editorial Kairós. URL: <https://www.editorialkairos.com/catalogo/p/inteligencia-emocional>

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill Education. URL: <https://books.google.com>

Likert, R. (1932). A Technique for the Measurement of Attitudes. Archives of Psychology, 22(140), 1–55. URL: <https://babel.hathitrust.org/cgi/pt?id=mdp.39015002239934>

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Comportamiento organizacional (17.^a ed.). Pearson. URL: <https://www.pearson.com>

Yin, R. K. (2018). Case Study Research and Applications: Design and Methods. SAGE Publications. URL: <https://us.sagepub.com/en-us/nam/case-study-research-and-applications/book250150>