

Relación de los equipos de trabajo en la organización: papel del líder emocionalmente inteligente

Relationship of work teams in the organisation: Role of the emotionally intelligent leader

CORONADO-MALDONADO, Isabel¹
BENÍTEZ-MÁRQUEZ, María-Dolores²

Resumen: El objetivo de este trabajo es presentar los resultados del análisis bibliométrico proporcionado exclusivamente por la base de datos Web of Science, concernientes a los estudios científicos referentes a la influencia que puede ejercer el líder emocionalmente inteligente en las relaciones del equipo de trabajo de una organización. El análisis comprende 143 artículos en inglés publicados entre 2002 y 2021. Los resultados constituyen una base actualizada para profundizar en la investigación de esta temática.

Palabras claves: Inteligencia emocional; liderazgo; relación en equipos

Abstract: The aim of this paper is to present the results of the bibliometric analysis provided exclusively by the Web of Science database concerning scientific studies on the influence that an emotionally intelligent leader can exert on the relationships of an organization's work team. The analysis comprises 143 English articles published between 2002 and 2021. The results constitute an updated basis for further research on this topic.

Keywords: Emotional intelligence; leadership; workteam's relationship

1. Introducción

Desde que surgió el término de inteligencia emocional hasta la fecha se han producido algunos cambios en él, aún así, de forma general, se puede decir que la inteligencia emocional refleja la capacidad de comprender a los demás en contextos sociales para detectar los matices de las reacciones emocionales y utilizar dicho conocimiento para influir en otros a través de la regulación y el control emocional. Como tal, representa un elemento clave de competencia que es importante para un liderazgo efectivo y para un desempeño del trabajo en equipo en las organizaciones de hoy.

Aunque el coeficiente intelectual ha sido considerado como uno de los predictores más importantes de éxito futuro en la vida, la necesidad de un liderazgo eficaz conlleva a investigadores y estudiosos del tema a buscar otras vías de mejora, así hay trabajos como los de Goleman (1998) sobre modelos de competencia que señalan en un gran número de puestos de trabajos diferentes de empresas de todo el mundo en la que dos de cada tres

¹ Profesora Asociada. Dpto. Administración y Dirección de Empresas. Universidad de Málaga. España. coronado@uma.es.

² Profesora. Titular de Escuela Universitaria. Dpto. Economía Aplicada (Estadística y Econometría). Universidad de Málaga. España. bemarlo@uma.es.

de las habilidades consideradas esenciales para un desempeño efectivo eran competencias emocionales (Poon, 2002).

Como también indican Dulewicz y Higgs (2003), cada vez es más reconocida por altos directivos y académicos la importancia de la inteligencia emocional para llevar a cabo en las empresas un liderazgo eficaz, siendo necesario abordar el papel que juega cuando se habla de liderazgo (Mayer, 2002).

Con el fin de que la organización obtenga y mantenga una ventaja competitiva sostenible, las funciones de los miembros de la organización han cambiado, éstas ahora ponen énfasis en la necesidad de que los líderes asuman nuevos roles que coordinen y faciliten el comportamiento laboral de otros (Melita Prati, Douglas, Ferris, Ammeter, y Buckley, 2003a), a muchos se les exige trabajar en equipo para lograr objetivos organizacionales complejos, teniendo la inteligencia emocional una gran influencia en las relaciones de estos según Melita *et al.* (2003b).

Con todo lo expuesto, el objetivo general de este trabajo es presentar los resultados de una revisión bibliométrica desde los comienzos hasta la actualidad de la literatura relativa a los estudios científicos seleccionados sobre la inteligencia emocional del líder y cómo incide ésta en las relaciones de trabajo en equipo. Este análisis bibliométrico utiliza los instrumentos que proporciona la base de datos bibliográficos Web of Science (WoS) y la visión que proporciona es un punto de partida para analizar en profundidad esta temática por parte de cualquier investigador interesado en la materia. Desde una perspectiva general y amplia, es preciso hacer ver en las organizaciones que la posición del líder es importante para que se den unas buenas relaciones de trabajo, debiéndose tener en cuenta, no solo la inteligencia cognitiva o académica, sino la inteligencia emocional.

1.1. Marco teórico

Considerando los equipos de trabajo en la organización y teniendo en cuenta que el liderazgo emocionalmente inteligente se está consolidando y desempeñando cada vez más un papel importante en los procesos grupales y organizativos podemos decir que el concepto de inteligencia emocional tiene un precursor. El psicólogo Edward Thorndike (1920), uno de los pioneros en definir el concepto de inteligencia emocional utilizando el término de Inteligencia emocional social, la definió como "la capacidad de entender a las personas". Por lo tanto, la inteligencia emocional se considera un tipo de inteligencia social (Ruisel, 1992), y la importancia de ésta ha sido reconocida en la mayoría de los casos.

Posteriormente surgieron otras teorías, y fueron Salovey y Mayer (1990) teniendo las raíces en Thorndike (1920), quienes introdujeron el término de inteligencia emocional por primera vez, la cual la definieron como "la capacidad de entender a las personas", incluido esto en la publicación de (Gardner, 1983) de inteligencia intere-intrapersonal en su teoría de las inteligencias múltiples. Posteriormente, los mismos autores la volvieron a definir simplificando como la capacidad de percibir y expresar la emoción, asimilar y regular dicha emoción en sí mismo y en los demás (Mayer, Caruso, y Salovey, 2000).

Más adelante, Goleman definió la inteligencia emocional como la capacidad de reconocer y manejar nuestros propios sentimientos y emociones y los de los demás. Este autor fue quien popularizó el término de inteligencia emocional y puede parecer el progenitor del concepto por la gran acogida que tuvo su libro "The Emotional and Intelligent Workplace" (Goleman, 1998), trabajo que a su vez fue una adaptación del trabajo de Salovey y Mayer (1990) y de Mayer y Salovey (1997). No obstante, hay otros muchos autores que realizaron investigaciones en este campo.

Siguiendo la línea de Mayer *et al.* (2000) hay otros grupos de investigadores que establecieron la inteligencia emocional como una capacidad, pudiendo destacar a Gignac (2010, p. 131) que la definió como: La capacidad

de adaptar, seleccionar intencionadamente los entornos mediante el uso de procesos emocionalmente relevantes.

Por otra parte, Boyatzis (2009) considera la inteligencia emocional en términos de competencias y habilidades y ofrece varias definiciones relacionadas. Define una competencia de la inteligencia emocional como una "capacidad de reconocimiento", entender y usar información emocional sobre uno mismo que conduzca a, o cause, un efecto o un rendimiento superior".

Hay otras investigaciones con otra visión diferente que muestran a la inteligencia emocional como un tipo de rasgo de la personalidad (Petrides, 2010; Petrides, Furnham, y Mavroveli, 2007; Schutte, y otros, 1998) y la definen como un conglomerado de autopercepciones emocionales que se encuentran en los niveles de las jerarquías de la personalidad y se mide con el cuestionario de rasgos de la inteligencia emocional.

Además, destacan también otros estudios científicos que nos hablan de conceptos como la alfabetización emocional de Cooper y Sawaf (1997) y de Steiner y Perry (1997); inteligencia múltiples de Gardner (1993); inteligencia interpersonal de Cooper y Sawaf (1997) y de Gardner y Hatch (1989); al igual que Bar-On (1988), que entre otros, define lo que denomina "inteligencia socio-emocional".

Desde sus comienzos en 1920, la temática del liderazgo y la inteligencia emocional ha cobrado una considerable atención en los textos académicos siendo considerado como una parte importante la capacidad que pueda poseer un individuo para el éxito de la organización. La importancia de las emociones en el lugar de trabajo está haciendo que los investigadores reconozcan cada vez más el liderazgo eficaz puede depender en gran medida de la capacidad del líder para gestionar de forma proactiva y reactiva las emociones de los seguidores (Humphrey, 2008; van Knippenberg y van Kleef, 2016) y las suyas propias (Yukl, 2002).

Para que un liderazgo sea eficaz hay que estudiar la personalidad y las diferencias individuales como rasgos importantes (*e.g.*, Judge, Bono, Ilies, y Gerhardt, 2002; Judge, Colbert, y Ilies, 2004; van Knippenberg, 2012). Esto conlleva al surgimiento del enfoque de la inteligencia emocional, y así se entendió ésta como la capacidad de reconocer, entender y manejar los estados de ánimo y las emociones propias y ajenas (Salovey y Mayer, 1990). Del mismo modo, se constata en los estudios de Chen, Jacobs, y Spencer (1998) donde el éxito en posiciones de liderazgo es atribuible a la inteligencia emocional. Otro aspecto a tener en cuenta son las investigaciones que incluyen rasgos de la personalidad como la extroversión, la empatía, la concientización y el neuroticismo donde se refleja la influencia de ellos en las dimensiones de la personalidad, en el desempeño y en el liderazgo (Barrick y Mount, 1991; McCormack y Mellor, 2002; Rubenzer, Faschingbauer, y Ones, 2000).

Referente a los equipos de trabajo, las personas con un alto nivel de inteligencia emocional son capaces de comunicarse eficazmente, de empatizar con los demás lo que a su vez, les permite desarrollar relaciones cohesivas y de apoyo (Abraham, 1999; Thoits, 1989), además el individuo emocionalmente inteligente es capaz de innovar pensamiento y creación en un ambiente que apoye dicha actividad (Scott y Bruce, 1994). Así, se ha demostrado que las competencias de la inteligencia emocional están significativamente relacionadas con el rendimiento individual (Boyatzis, 1982).

Por tanto, la inteligencia emocional se reconoce cada vez más como un elemento importante en el lugar de trabajo, las empresas y los particulares se interesan cada vez más en reconocer esta necesidad de equilibrar los aspectos racionales y emocionales de la estrategia (Poon Teng Fatt, 2002). La capacidad de un grupo para gestionar a nivel individual y grupal juega un papel clave en el desarrollo de las relaciones sociales, en los procesos de tareas eficaces y en la eficacia del grupo (Druskat y Kayes, 1999).

Druskat (1999), así como, Druskat y Wolff (2001a; 2001b) propusieron un modelo de inteligencia emocional a nivel de grupo. En dicho modelo se analizó el papel de los trastornos emocionales en los equipos de trabajo, reconociendo a los grupos como emocionalmente inteligente ya que existen normas de equipo establecidas y se actuó en base a las mismas, en consecuencia, expandiéndose el modelo de normas de grupo.

Del mismo modo, los líderes tienen influencia directa sobre sus empleados siendo fácil ver cómo la inteligencia emocional de un líder de equipo influye en el desarrollo de las normas de grupo emocionalmente competente en el equipo que dirige (Rafaeli y Worline, 2001). Asimismo, la inteligencia emocional del líder tiene un gran efecto en la satisfacción laboral de los miembros del equipo a medida que el clima se vuelve más tenso (Liu y Liu, 2013). Los líderes emocionalmente competentes tienen un mejor desempeño, son más exitosos y son capaces de manejar este tipo de relaciones (Gabriel y Griffiths, 2002; George, 2000; Goleman, 1998).

Además, como el trabajo en equipo es una actividad inherentemente social, las emociones juegan un papel importante en la efectividad del equipo, afectando en los resultados del comportamiento del equipo (Barsade y Gibson, 1998); por consiguiente, la inteligencia emocional resulta esencial para la interacción efectiva del equipo y la productividad.

2. Metodología

La Colección Principal de la base Web of Science (WoS) que incluye Science Citation Index Expanded (SCI-EXPANDED), Social Sciences Citation Index (SSCI), Art & Humanities Citation Index (A&HCI), Conference Proceedings Citation Index-Science (CPCI-S), Conference Proceedings Citation Index—Social Science & Humanities (CPCI-SSH), Book Citation Index-Science (BKCI-S), Book Citation Index- Social Science & Humanities (BKCI-SSH), Emerging Sources Citation Index (ESCI), Current Chemical Reactions Expanded (CCR-EXPANDED), Index Chemicus (IC) constituye la base de la búsqueda y es anglosajona por lo cual muestra los resultados en inglés. La primera fase del análisis consiste en realizar la búsqueda. En este caso, se lleva a cabo sin límites de años, sin incluir las revisiones de la literatura y solo considerando artículos. Se obtuvieron 150 documentos escritos en varios idiomas: inglés, portugués, español y ruso. Por ello, se refinó la búsqueda a lengua inglesa. En concreto la búsqueda original responde a:

“TOPIC: (leader) AND TOPIC: (emotional intelligence) AND TOPIC: (team*) AND TOPIC: (relation*) Refined by: DOCUMENT TYPES: (ARTICLE) AND LANGUAGES: (ENGLISH) Timespan: All years. Indexes: SCI-EXPANDED, SSCI, A&HCI, CPCI-S, CPCI-SSH, BKCI-S, BKCI-SSH, ESCI, CCR-EXPANDED, IC.”*

Con esta búsqueda, se obtuvieron 143 artículos escritos en inglés comprendidos entre 2002-2021. A partir de ahí, en una segunda fase, se utilizan los resultados del análisis bibliométrico de WoS.

3. Resultados

3.1. Categorías de Web of Science

La pregunta que se plantea en esta sección es: ¿En cuántas categorías se clasifican los artículos que incluyen, al mismo tiempo, inteligencia emocional líder*(leader*), grupo* o equipo* (team*) y relación* (relation*) en el título, en el abstract o palabras clave? Según la WoS, los artículos pueden clasificarse en 42 categorías científicas: Anthropology, Architecture, Behavioral Sciences, Business, Business Finance, Communication, Computer Science Information Systems, Computer Science Interdisciplinary Applications, onstruction Building Technology, Criminology Penology, Economics, Education Educational Research, Education Scientific Disciplines, Engineering Civil, Engineering Industrial, Engineering Multidisciplinary, Environmental Studies, Gastroenterology Hepatology, Health Care Sciences Services, Health Policy Services, Hospitality Leisure Sport Tourism, Information Science Library Science, Management, Medicine General Internal, Nursing, Orthopedics, Political Science, Primary Health Care, Psychology, Psychology Applied, Psychology Clinical, Psychology Experimental, Psychology

Multidisciplinary, Psychology Social, Public Administration, Religion, Social issues, Social Sciences Interdisciplinary, Social Work, Sociology, Sport Sciences, and Surgery.

En la Tabla 1 se puede apreciar las diez primeras categorías con más artículos publicados que se han obtenido en la búsqueda llevada a cabo. Se puede apreciar que sólo el total de documentos de las diez primeras categorías asciende a 149 documentos, por lo tanto, queda patente que un documento puede clasificarse en diferentes categorías WoS. Por ello, los porcentajes de cada categoría de la Tabla 1 se calculan sobre 143 documentos, no procediendo a hallar ninguna agregación en dicha columna de porcentajes.

Tabla 1
Las 10 primeras categorías científicas
con más artículos publicados.

Categorías	Documentos clasificados en categoría	% de 143
1. Administración (Management)	69	48,25 %
2. Psicología Aplicada (Psychology Applied)	18	12,58 %
3. Psicología Multidisciplinaria (Psychology Multidisciplinary)	11	7,38 %
4. Empresas (Business)	10	6,71 %
5. Investigación Educativa y Educación (Education Educational Research)	10	6,71 %
6. Disciplinas Científicas en Educación (Education Scientific Disciplines)	8	5,37 %
7. Enfermería (Nursing)	6	4,03%
8. Ingeniería Civil (Engineering Civil)	6	4,03%
9. Psicología Social (Psychology Social)	6	4,03%
10. Ingeniería Industrial (Engineering Industrial)	5	4,03%
Total de documentos de las primeras diez categorías	149	No procede

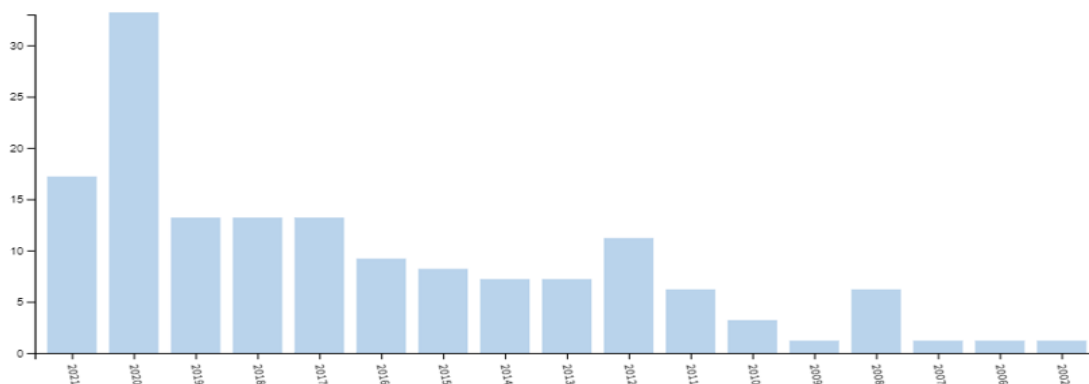
Nota. Seis documentos están asignados a varias categorías.

Fuente: Gráfico original en inglés de WoS (2021).

3.2. Años de publicación

La búsqueda no se filtró por años, luego abarcó el rango de años de 1900 a 2021. El primer artículo se publicó en 2002 y ha ido creciendo el número de artículos desde entonces, alcanzando el máximo en 2020. Así pues, el periodo analizado es 2002-2021 teniendo en cuenta que este año último no había concluido en el momento del análisis actual (noviembre de 2021). En la Figura 1 muestra un aumento progresivo en los últimos 5 años, aunque en 2021 se observa una disminución con respecto al año anterior.

Figura 1
Artículos por año de publicación



Fuente: WoS (2021)

3.3. Organizaciones de afiliación de autores

La clasificación en base a las diferentes universidades de afiliación de los autores con más de 2 artículos se presenta en la Tabla 2. Destacan la University of Queensland en Australia (8), Case Western Reserve University en Ohio-USA (4) y University of Texas System en Texas-USA (4). Nótese que un autor puede tener distintas afiliaciones por lo cual no tiene sentido calcular los porcentajes sobre el total de artículos analizados.

Tabla 2
Artículos clasificados por afiliación
de los autores a organismos

Organización/Instituciones de afiliación del autor	Artículos
University of Queensland	8
Case Western Reserve University	4
University of Texas System	4
Chinese Academy of Sciences	3
Indian Institute of Technology System IIT System	3
Ministry of Education Science of Ukraine	3
Monash University	3
Tilburg University	3
University of Maryland College Park	3
University of Science Technology of China Cas	3
University System of Maryland	3

Fuente: Elaboración propia a partir de WoS (2021).

3.4. Autores

WoS realiza la clasificación en función del número de artículos que ha publicado cada autor sobre el tema seleccionado. En este sentido, los autores que tienen mayor número de publicaciones son Ashkanasy NM con cinco artículos y le sigue Khosravi P y Rezvani A con cuatro artículos (Ashkanasy y Daus, 2005; Ashkanasy y Humphrey, 2011; Khosravi, Rezvani, y Ashkanasy, 2020; Rezvani, Ashkanasy, y Khosravi, 2020; Rezvani, Barrett, y Khosravi, 2019; Rezvani, Khosravi, y Ashkanasy, 2018). Estos autores, a su vez, tienen tres publicaciones realizadas de forma conjunta todos ellos (Khosravi *et al.*, 2020; Rezvaniet *et al.*, 2018; Rezvani *et al.*, 2020) en revistas indexadas en SSCI y SCIE, como se puede apreciar en la Tabla 3. Así pues, no hay un autor que predomine respecto al resto de 137 artículos restantes.

Tabla 3
Autores con cuatro o más publicaciones

Autores	Año	Revista	Indexada
<i>Ashkanasy, NM; Daus, CS</i>	2005	Journal of Organizational Behavior	SSCI
<i>Ashkanasy, NM; Humphrey, RH</i>	2011	Emotion Review	SSCI
<i>Rezvani, A; Khosravi, P; Ashkanasy, NM</i>	2018	International Journal of Project Management	SSCI
<i>Rezvani, A; Barrett, R; Khosravi, P</i>	2019	Team Performance Management	SSCI
<i>Khosravi, P; Rezvani, A; Ashkanasy, NM</i>	2020	International Journal of Project Management	SSCI
<i>Rezvani, A; Ashkanasy, N; Khosravi, P</i>	2020	Journal of Construction Engineering and Management	SCIE

Nota. Los autores con más documentos publicados aparecen en cursiva.

Fuente: Elaboración propia a partir de WoS (2021).

3.5. Títulos de las revistas académicas

Para conocer las revistas que mas tratan el tema, se procedió a ordenar los artículos de acuerdo a su fuente, la Tabla 4 presenta los resultados obtenidos indicando número de artículos y el porcentaje que representa. Solo,

se han incluido aquellas revistas con 2 o más artículos publicados. Encabeza la lista *Team Performance Management* con ocho artículos y representando un 5,6% del total. Le siguen con cinco artículos *Leadership Organization Development Journal* con un 3,5% y *Engineering Construction and Architectural Management*, *Frontiers in Psychology*, *International Journal of Conflict Management*, *International Journal of Project Management* y *Leadership Quarterly* con cuatro publicaciones cada una (2,8%). Por último, seis revistas (*Career Development International*, *Issues in Accounting Education*, *Journal of Public Affairs*, *Nurse Education Today*, *SA Journal of Industrial Psychology*, *Small Group Research*) han publicado dos artículos en cada una de ellas como se puede apreciar en la Tabla 4; el resto tienen una participación inferior al 1%.

Tabla 4
Clasificación por títulos de revistas en función de artículos publicados

Títulos de Revistas	Indexada	Nº artículos	% de 143
<i>Team Performance Management</i>	ESCI	8	5,594
<i>Leadership & Organization Development Journal</i>	SSCI	5	3,497
<i>Engineering Construction and Architectural Management</i>	SSCI/ SCIE	4	2,797
<i>Frontiers in Psychology</i>	SSCI	4	2,797
<i>International Journal of Conflict Management</i>	SSCI	4	2,797
<i>International Journal of Project Management</i>	SSCI	4	2,797
<i>Leadership Quarterly</i>	SSCI	4	2,797
<i>International Journal of Organizational Analysis</i>	ESCI	3	2,098
<i>Journal of Management Development</i>	ESCI	3	2,098
<i>Career Development International</i>	SSCI	2	1,399
<i>Issues in Accounting Education</i>	ESCI	2	1,399
<i>Journal of Public Affairs</i>	ESCI	2	1,399
<i>Nurse Education Today</i>	SSCI/ SCIE	2	1,399
<i>SA Journal of Industrial Psychology</i>	ESCI	2	1,399
<i>Small Group Research</i>	SSCI	2	1,399

Nota. Emerging Sources Citation Index (ESCI) Fuente: Elaboración propia a partir de WoS (2021).

3.6. Países

En la Tabla 5 están representados los países de los autores con dos o más publicaciones. Los autores están afiliados en su mayoría a Estados Unidos, seguidos de Australia, República China, Inglaterra, España con ocho o más artículos publicados. Un total de 18 países en los primeros puestos de afiliación de los autores.

Tabla 5
Clasificación de países

Países/Regiones	Artículos	Países/Regiones	Artículos
1. USA	50	10. África	5
2. Australia	16	11. Sur de Corea	5
3. República China	15	12. Alemania	4
4. Inglaterra	12	13. Irak	3
5. España	8	14. Ucrania	3
6. Canadá	7	15. Brasil	2
7. India	7	16. Chipre	2
8. Nueva Zelanda	7	17. Francia	2
9. Sur de Corea	6	18. Italia	2

Fuente: Elaboración propia a partir de WoS (2021).

3.7. Áreas de investigación

De la clasificación que se obtiene según el campo de investigación, en la Tabla 6 se presentan aquellas áreas con mayor número de artículos publicados. Economía Empresarial con 78 publicaciones (casi el 55%) y psicología con 35 publicaciones (el 24%) son las áreas de investigación de mayor publicación. Le siguen en artículos publicados: Educación de Investigación Educativa (16); Ingeniería (7); Enfermería y Ciencias Sociales (6) casos y el resto de materias representan un porcentaje inferior al 3% con cuatro o menos artículos. Un artículo puede clasificarse en varias áreas de investigación al igual que ocurre con las categorías.

Tabla 6
Clasificación según el campo de investigación

Áreas de Investigación/Research Areas	Artículos	% of 143
Business economics	78	54.545
Psychology	35	24.476
Education educational research	16	11.189
Engineering	7	4.895
Nursing	6	4.196
Social sciences other topics	6	4.196
Communication	4	2.797
Government law	4	2.797
Health care sciences services	4	2.797
General internal medicine	3	2.098
Information science library science	3	2.098
Public administration	3	2.098
Surgery	3	2.098
Computer science	2	1.399
Construction building technology	2	1.399
Sport sciences	2	1.399
Total	No procede	No procede

Fuente: Elaboración propia a partir de WoS (2021).

5. Conclusión

Los objetivos alcanzados son dos, por un lado, exponer una evolución de las diferentes definiciones de inteligencia emocional y, por otro lado, resumir los resultados del análisis bibliométrico de la base de datos Web of Science (WoS) concernientes a los estudios científicos al liderazgo, la inteligencia emocional y las relaciones con los equipos de trabajo de una organización.

Se han considerado 143 artículos escritos en inglés procedentes de la principal colección de WoS. A partir del análisis de los resultados bibliométricos que ofrece esta base de datos, se puede extraer una serie de conclusiones respecto a las categorías consideradas por WoS, los años de publicación, las afiliaciones de autores, los autores, las revistas académicas, los países y los campos de investigación. Hay que tener presente a la hora de analizar la información que un artículo puede estar clasificado a la vez en varias categorías, varios campos de investigación, varios países y que los autores pueden tener varias afiliaciones. Luego, aunque se han proporcionado porcentajes respecto al total de 143 artículos, dichos porcentajes no son susceptibles de ser agregados por estas características.

Así, respecto a las categorías analizadas se puede apreciar que Administración (Management) y Psicología Aplicada (Psychology Applied) representan el mayor porcentajes respecto del total de artículos recopilados, aproximadamente un 48% y casi un 13%, respectivamente.

Los artículos incluidos en WoS abarcan el periodo de años 2002–2021, alcanzando el máximo registro en 2020. La disminución en el año 2021 puede atribuirse al efecto de la pandemia, así como, que al período de la búsqueda en noviembre de 2021 con lo cual no había finalizado el año. Además, se aprecia que en los últimos años se ha producido el mayor incremento de artículos publicados respecto a esta temática.

Entre las instituciones de afiliación de los autores destaca University of Queensland (Australia) con 8 artículos. Le siguen las afiliaciones a Case Western Reserve University (Ohio, USA) y de University of Texas System (Texas, USA), con cuatro artículos en cada una de dichas universidades.

En relación a los autores, Ashkanasy con cinco artículos y Khosravi y Rezvani, ambos con cuatro artículos, son los autores que más han publicado. Estos autores han trabajado conjuntamente en tres artículos lo que pone de manifiesto que la colaboración conjunta genera mayor producción científica. Asimismo, no destaca ningún otro autor respecto al resto de artículos.

Las revistas con mayor número de artículos publicados han sido Team Performance Management con ocho artículos y Leadership Organization Development Journal con cinco documentos.

En lo referente a los países con más publicaciones en la materia objeto de estudio han sido Estados Unidos, que lidera el ranking de publicaciones; seguido de Australia y República China.

Finalmente, los campos de investigación más destacados son Economía de los Negocios (Business Economics) con 54,5% y Psicología (Psychology) con casi el 25% del total de artículos publicados.

En resumen, respecto al mayor número de publicaciones se puede concluir: (1) pertenecen a las categorías WoS de Administración y Psicología Aplicada; (2) se alcanzan en el año 2020, (3) la Universidad de Queensland en Australia es la mayor productora; (4) Ashkanasy es el autor que más ha publicado con cinco artículos y los autores que más han publicado lo hacen de forma conjunta con otros académicos, (5) se engloban en las áreas de investigación de Economía de los Negocios y Psicología; (6) han sido publicadas en la revista Team Performance Management con un total de ocho artículos y, por último, (7) el país más productor es Estados Unidos.

Existen varias limitaciones en este análisis. Solo se han considerado artículos en lengua anglosajona y, se han excluido otro tipo de documentos como libros, capítulos de libros o conferencias, entre otros. Asimismo, se han obviado otras bases de datos tales como Scopus. Sin embargo, consideramos que constituye una aportación que incrementa el conocimiento y un punto de partida actual para la investigación de la inteligencia emocional en los líderes y las relaciones con los equipos de trabajo.

Agradecimientos

Nuestro agradecimiento a los revisores por brindar su tiempo y esfuerzo para evaluar este trabajo.

Referencias bibliográficas

Abraham, R. (1999). Emotional intelligence in organizations: A conceptualization. *Genetic, social, and General Psychology Monographs*, 125(2), 209-224. DOI: 10.12691/rpbs-2-4-2

Ashkanasy, N.M., & Herman, H.M. (2008). The role of affect in vertical and lateral exchange relationships in teams. En *Research companion to emotion in organizations* (pp. 499-511). Edward Elgar Publishing.

- Ashkanasy, N.M., & Humphrey, R.H. (2011). Current emotion research in organizational behavior. *Emotion Review*, 3(2), 214-224. DOI: 10.1177/1754073910391684
- Bar-On, R. (1988). *The development of an operational construct of psychological well-being. Unpublished doctoral dissertation*. [Unpublished doctoral dissertation]. Rhodes University, South Africa. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10962/d1002437>
- Barrick, M., & Mount, M. (1991). The big five personality dimensions and job performance: a meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44(1), 1-26. DOI:10.1111/j.1744-6570.1991.tb00688.x
- Barsade, S., & Gibson, D. (1998). Group emotion: A view from top and bottom. En D. Gruenfeld (Ed.), *Research on managing groups and teams* (Vol. 1 Composition, pp. 81–102). Greenwich, CT: Elsevier Science/JAI Press Inc.
- Boyatzis, R. (1982). *The competent manager: A model for effective performance*. New York: Wiley.
- Boyatzis, R. (2009). Competencies as a behavioral approach to emotional intelligence. *Journal of Management Development*, 28(9), 749-770. DOI:10.1108/02621710910987647
- Chen, W., Jacobs, R., & Spencer, L. (1998). Calculating the competencies of stars. In Working with emotional intelligence, 1st edition. En D. Goleman. New York, USA: Bantam Books.
- Ciarrochi, J., & Godsell, C. (2005). Mindfulness-based emotional intelligence: A theory and review of the literature. En R. Schulze, & R. Roberts (Edits.), *Emotional intelligence: An international handbook*. Kirkland, WA: Hogrefe & Huber Publishers, Inc.
- Cooper, R., & Sawaf, A. (1997). *Executive EQ: Emotional intelligence in leadership and organization*. New York: Grosset/Putnam.
- Druskat, V. (1999). *Team survey*. MBA Program, Cleveland, OH.
- Druskat, V., & Kayes, D. (1999). The antecedents of team competence: Toward a fine grained model of self-managing team effectiveness. En M.A. Neale, E.A. Mannix (Series Eds.), & R. Wageman (Vol. Ed.) (Edits.), *Research on managing groups and teams: Context* (pp. Vol. 2, pp. 201-231). Stamford, CT: JAI Press.
- Druskat, V., & Wolff, S. (2001a). Building the emotional intelligence of groups. *Harvard Business Review*, 79(3), 81-90.
- Druskat, V., & Wolff, S. (2001b). Group emotional competence and its influence on group effectiveness. En C. Cherniss, & D. Goleman (Edits.), *The emotionally intelligent workplace. How to select for, measure, and improve emotional intelligence* (pp. 132-155). San Francisco: Jossey-Bass.
- Dulewicz & Higgs, M. (2001). *Emotional intelligence general and general 360° user guide*. Windsor, UK: NFER-Nelson.
- Dulewicz & Higgs, M. (2003). Leadership at the top: The need for emotional intelligence in organizations. *The International Journal of Organizational Analysis*, 11(3), 193-210. DOI: 10.1108/eb028971
- Gabriel, Y., & Griffiths, D. (2002). Emotion, learning and organizing. *The Learning Organization*, 9(5), 214-221. DOI: 10.1108/09696470210442169
- Gardner, H. (1983). *Frames of Mind: The Theory of Multiple Intelligences*. New York: Basic Books.

- Gardner, H. (1993). *Inteligencias múltiples: la teoría en la práctica*. Barcelona: Paidós Ibérica.
- Gardner, H., & Hatch, T. (1989). Multiple intelligences go to school: Educational implications of the theory of multiple intelligences. *Educational Researcher*, 8(18), 4-10. DOI:10.3102/0013189X018008004
- George, J. (2000). Emotions and leadership: The role of emotional intelligence. *Human Relations*, 53(8), 1027-1055. DOI:10.1177/0018726700538001
- Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. London: Bloomsbury Publishing.
- Humphrey, R. (2008). The right way to lead with emotional labor. En R. Humphrey (Ed.), *Effect and emotion: New directions in management theory and research* (pp. 1-17). Charlotte, NC: Information Age Publishing.
- Judge, T., Bono, J., Ilies, R., & Gerhardt, M. (2002). Personality and leadership: a qualitative and quantitative review. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 765-780. DOI:10.1037//0021-9010.87.4.765
- Judge, T., Colbert, A., & Ilies, R. (2004). Intelligence and leadership: a quantitative review and test of theoretical propositions. *Journal of Applied Psychology*, 89(3), 542-552. DOI: 10.1037/0021-9
- Khosravi, P., Rezvani, A., & Ashkanasy, N.M. (2020). Emotional intelligence: A preventive strategy to manage destructive influence of conflict in large scale projects. *International Journal of Project Management*, 38(1), 36-46. DOI: 10.1016/j.ijproman.2019.11.001
- Liu, X., & Liu, J. (2013). Effects of team leader emotional intelligence and team emotional climate on team member job satisfaction: A cross-level. *Nankai Business Review International*, 4(3), 180-198. DOI:10.1108/NBRI-07-2013-0023
- Martinez, M. (1997). The Smarts That Count: Even Rocket Scientists Need to Develop Their Emotional Intelligence If They Want to Soar to New Performance Heights. *HR Magazine*, 42(11), 72-78.
- Mayer, J. (2002). *MSCEIT: Mayer-Salovey-Caruso emotional intelligence test*. Toronto, Canada: Multi-Health Systems.
- Mayer, J., & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? En P. Salovey, & D. Sluyter_(Eds) (Edits.), *Emotional development and emotional intelligence: Implications for educators* (pp. 3-31). New York, NY: Basic Books.
- Mayer, J., Caruso, D., & Salovey, P. (2000). Selecting a measure of emotional intelligence: The case for ability scales. En R. Bar-On, J. Parker, & Eds. (Edits.), *The handbook of emotional intelligence: Theory, development, assessment, and application at home, school, and in the workplace* (pp. 320–342). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- McCormack, L., & Mellor, D. (2002). The Role of Personality in Leadership: An Application of the Five-Factor Model in the Australian Military. *Military Psychology* 14(3):179-197. DOI:10.1207/S15327876MP1403_1
- Melita Prati, L., Douglas, C., Ferris, G., Ammeter, A., & Buckley, M.B. (2003a). Emotional intelligence, leadership effectiveness, and team outcomes. *The International Journal of Organizational Analysis*, 11(1), 21-40. DOI:10.1108/eb028961
- Melita Prati, L., Douglas, C., Ferris, G., Ammeter, A., & Buckley, M. (2003b). The role of emotional intelligence in team leadership: Reply to the critique by Antonakis. *The International Journal of Organizational Analysis*, 11(4), 363-369. DOI:10.1108/eb028981

- Petrides, K. (2010). Trait emotional intelligence theory. *Industrial and Organizational Psychology*, 3(2), 136-139. DOI:10.1111/j.1754-9434.2010.01213.x
- Petrides, K., Furnham, A., & Mavroveli, S. (2007). Trait emotional intelligence: Moving forward in the field of EI. En G. G. Matthews, M. Zeidner, & R. (. Roberts (Edits.), *Series in affective science. The science of emotional intelligence: Knowns and unknowns* (pp. 151-166). Oxford: Oxford University Press.
- Poon Teng Fatt, J. (2002). Emotional intelligence: For human resource managers. *Management Research News*, 25(11), 57-74. DOI:10.1108/01409170210783223
- Rafaëli, A., & Worline, M. (2001). Individual emotion in work organizations. *Social Science Information (Paris)*, 40(1), 95-123. DOI:10.1177/053901801040001006
- Rezvani, A., Ashkanasy, N., & Khosravi, P. (2020). Key attitudes: Unlocking the relationships between emotional intelligence and performance in construction projects. *Journal of Construction Engineering and Management*, 146(4), 04020025. 10.1061/(ASCE)CO.1943-7862.0001803
- Rezvani, A., Barrett, R., & Khosravi, P. (2019). Investigating the relationships among team emotional intelligence, trust, conflict and team performance. *Team Performance Management: An International Journal*. DOI:10.1108/TPM-03-2018-0019
- Rezvani, A., Khosravi, P., & Ashkanasy, N.M. (2018). Examining the interdependencies among emotional intelligence, trust, and performance in infrastructure projects: A multilevel study. *International Journal of Project Management*, 36(8), 1034-1046. DOI:10.1016/j.ijproman.2018.08.002
- Rubenzler, S., Faschingbauer, T., & Ones, D. (2000). Assessing the US presidents using the revised NEO Personality Inventory. *Assessment*, 7(4), 403-419. DOI:10.1177/107319110000700408
- Ruisel, I. (1992). Social intelligence: conception and methodological problems. *Studia Psychologica (Bratisl)*, 34(4-5), 281-296. DOI:10.1023/A:1022812308150
- Salovey, P., & Mayer, J. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), 185-211. DOI:h10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG
- Schutte, N., Malouff, J., Hall, L., Haggerty, D., Cooper, J., Golden, C., & Dornheim, L. (1998). Development and validation of a measure of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*, 25(2), 167-177. DOI:10.1016/S0191-8869(98)00001-4
- Scott, S., & Bruce, R. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3), 580-607. DOI:10.5465/256701
- Steiner, C., & Perry, P. (1997). *Achieving Emotional Literacy*. London: Bloomsbury Publishing PLC.
- Thoits, P. (1989). The sociology of emotions. *Annual Review Sociology*, 15(1), 317-342. doi.org/10.1146/annurev.so.15.080189.001533
- Thorndike, E. (1920). Intelligence and its uses. *Harper's Magazine*, 140, 227-235.
- van Knippenberg, D. (2012). Leadership: A person-in-situation perspective. Em K. K. Deaux, & M. Snyder (Edits.), *Oxford Library of Psychology. The Oxford handbook of personality and social psychology* (pp. 673-700). DOI:10.1093/oxfordhb/9780195398991.013.0027

van Knippenberg, D., & van Kleef, G. (2016). Leadership and affect: Moving the hearts and minds of followers. *Academy of Management Annals*, 10(1), 799-840. DOI:10.1080/19416520.2016.1160515

Yukl, G. (2002). *Leadership in Organizations (5th ed.)*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons
Atribución-NoComercial 4.0 Internacional