



**Habilidades socioemocionales y emprendimiento: impacto en
la integración de equipos de trabajo**
**Social and emotional skills and entrepreneurship: impact on
team integration**

Claudia Berra Barona

<https://orcid.org/0000-0002-9069-4012>

Yirandy Josué Rodríguez León

<https://orcid.org/0000-0002-6640-5364>

Marcela Iturralde Camacho

<https://orcid.org/0009-0006-6951-9806>

Universidad Autónoma de Baja California, Tijuana, Baja California, México

claudia.berra@uabc.edu.mx yirandy.rodriguez@uabc.edu.mx

iturralde.marcela@uabc.edu.mx

Recibido: 2025/08/13 **Aceptado:** 2025/11/03 **Publicado:** 2025/12/19

Artículo original

Resumen

Introducción: se presenta una investigación que demuestra la relación de las habilidades socioemocionales en los roles de equipo en el emprendimiento, en el contexto de la teoría de los roles de equipo de Belbin, que identifica nueve roles en un equipo, cada uno con habilidades socioemocionales necesarias para optimizar su desempeño. La adecuada combinación de estos roles y las habilidades socio emocionales promueve la cohesión y la eficiencia de los equipos. **Objetivo:** analizar la correlación entre los roles de equipo de Belbin y las habilidades socioemocionales en estudiantes de emprendimiento. **Método:** el estudio se desarrolla bajo un enfoque cuantitativo para analizar la correlación entre los roles de equipo y las habilidades socioemocionales en estudiantes de la asignatura “Desarrollo de Emprendedores”, se utiliza un cuestionario tipo Likert y se aplica estadística inferencial mediante un modelo de ecuaciones estructurales con los softwares SPSS y AMOS, se evalúa la validez y la

e9001

Cite este artículo como:

Berra Barona, C., Rodríguez León, Y.J. y Iturralde Camacho, M. (2025). Habilidades socioemocionales y emprendimiento: impacto en la integración de equipos de trabajo. *Universidad & ciencia*, 14(Especial CIVITEC), e9001.

URL: <https://revistas.unica.cu/index.php/uciencia/article/view/9001>

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.17904419>



fiabilidad de las escalas. **Resultados:** los resultados muestran que las habilidades socioemocionales tienen un impacto nulo en los roles de equipo en el emprendimiento, lo que demuestra la necesidad de impulsar las habilidades socio emocionales ya que son significativas en los roles de equipo de trabajo para el emprendimiento. **Conclusión:** a pesar del impacto nulo encontrado, se enfatiza la importancia de fortalecer las habilidades socioemocionales, por su papel potencial en la mejora de la dinámica y eficacia de los equipos emprendedores.

Palabras clave: emprendimiento; equipo de trabajo; habilidades socioemocionales

Abstract

Introduction: this research presents evidence of the relevance of socioemotional skills in team roles within entrepreneurship. It examines the context of Belbin's team role theory, which identifies nine roles within a team—each requiring specific socioemotional skills to optimize performance. The proper combination of these roles and socioemotional skills promotes team cohesion and efficiency. **Objective:** to analyze the correlation between Belbin's team roles and socioemotional skills among entrepreneurship students. **Method:** the study follows a quantitative approach to analyze the correlation between team roles and socioemotional skills in students enrolled in the course "Entrepreneurship Development." A Likert-scale questionnaire was used, and inferential statistics were applied through a structural equation modeling (SEM) approach using SPSS and AMOS software. The validity and reliability of the scales were evaluated. **Results:** the findings reveal that socioemotional skills have no significant impact on team roles in entrepreneurship, highlighting the need to further promote the development of socioemotional skills, as they are crucial for effective teamwork in entrepreneurial contexts. **Conclusion:** despite the null impact found, the study underscores the importance of strengthening socioemotional skills due to their potential role in enhancing the dynamics and effectiveness of entrepreneurial teams.

Keywords: entrepreneurship; social and emotional skills; teamwork

e9001

Cite este artículo como:

Berra Barona, C., Rodríguez León, Y.J. y Iturralde Camacho, M. (2025). Habilidades socioemocionales y emprendimiento: impacto en la integración de equipos de trabajo. *Universidad & ciencia*, 14(Especial CIVITEC), e9001.

URL: <https://revistas.unica.cu/index.php/uciencia/article/view/9001>

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.17904419>



Introducción

Las habilidades socioemocionales, son competencias que permiten a las personas interactuar de manera efectiva con los demás, influyendo en áreas clave del emprendimiento como el liderazgo, la toma de decisiones y la resolución de conflictos. En el ámbito empresarial, estas habilidades ayudan a los emprendedores a adaptarse mejor, lo que les permite formar y liderar equipos de manera más eficiente. Goleman (2020) destaca que los líderes empáticos y comunicativos tienden a gestionar los conflictos en las primeras etapas de manera más efectiva.

Además de los aspectos técnicos del emprendimiento, como la innovación y la generación de ingresos, el éxito de los emprendedores también depende de factores humanos y relacionales, en los que las habilidades socioemocionales desempeñan un papel central. Sin embargo, pocos estudios se han centrado en cómo estas habilidades afectan el emprendimiento, ya que la mayoría de las investigaciones se enfocan en grandes empresas (Pettersen, 2025).

Habilidades Sociomocionales

En el contexto del emprendimiento, las HSE juegan un papel crucial al influir en cómo los emprendedores lideran equipos, gestionan el estrés y enfrentan situaciones de incertidumbre. Diversos estudios han demostrado que los líderes con altas competencias socioemocionales no solo promueven un entorno de trabajo colaborativo y positivo, sino que también son más efectivos al resolver problemas complejos y fomentar la innovación dentro de sus equipos (Esteves *et al.*, 2024).

Según Goleman (2020), los emprendedores que practican la empatía y mantienen una comunicación clara logran construir equipos más comprometidos, lo que resulta en una mayor productividad y cohesión grupal. En suma, las investigaciones actuales subrayan la importancia de las HSE no solo en la formación de líderes efectivos, sino también en el éxito de proyectos emprendedores.

Los Roles de Equipo de Belbin en el Contexto Emprendedor

La teoría de los roles de equipo de Belbin identifica nueve roles clave que los miembros de un equipo pueden desempeñar, cada uno con fortalezas y debilidades

e9001

Cite este artículo como:

Berra Barona, C., Rodríguez León, Y.J. y Iturralde Camacho, M. (2025). Habilidades socioemocionales y emprendimiento: impacto en la integración de equipos de trabajo. *Universidad & ciencia*, 14(Especial CIVITEC), e9001.

URL: <https://revistas.unica.cu/index.php/uciencia/article/view/9001>

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.17904419>



específicas. Estos roles son: el Coordinador, el Impulsor, el Cerebro, el Monitor Evaluador, el Implementador, el Especialista, el Investigador de Recursos, el Cohesionador y el Finalizador (Belbin, 2019).

Para que un equipo de trabajo funcione de manera eficiente, debe haber un equilibrio entre estos roles, ya que cada uno aporta una habilidad o perspectiva única que complementa a los demás. Según López *et al.* (2020), la integración de un equipo no depende únicamente de la asignación adecuada de roles, sino de la capacidad de los miembros para comunicarse de manera asertiva, gestionar sus emociones y construir relaciones basadas en la confianza mutua.

Relación entre Habilidades Socioemocionales y Roles de Belbin

En el modelo de Belbin, cada rol de equipo requiere habilidades socioemocionales específicas para garantizar el éxito en la dinámica grupal. El Coordinador, quien organiza y dirige las actividades del equipo, debe gestionar tanto el estrés como las emociones de los miembros, manteniendo una comunicación clara y efectiva para alinear esfuerzos hacia los objetivos comunes. Fernández y Martínez (2021) destacan que la empatía y la escucha activa son esenciales para que el Coordinador comprenda las motivaciones individuales, lo que le permite manejar los conflictos y prevenir malentendidos que podrían afectar el desempeño grupal.

Por otro lado, el Cohesionador es clave para mantener la armonía y fomentar un entorno laboral positivo, haciendo uso de habilidades como la empatía y la resolución de conflictos. Según Pérez Ríos y Gómez (2022), un cohesionador con alta inteligencia emocional es más eficaz al reducir tensiones dentro del equipo, lo que se traduce en una mejora de la moral y la productividad. En contraste, el Impulsor es responsable de mantener al equipo motivado, pero si carece de habilidades como la regulación emocional y la empatía, puede generar conflictos al ser demasiado crítico. De Esteban, *et al.* (2025) señalan que los emprendedores con inteligencia emocional equilibrada logran mantener un estilo motivacional positivo, lo que mejora la cohesión y eficiencia del equipo.

De este modo se plantean las hipótesis para la presente investigación:

e9001

Cite este artículo como:

Berra Barona, C., Rodríguez León, Y.J. y Iturralde Camacho, M. (2025). Habilidades socioemocionales y emprendimiento: impacto en la integración de equipos de trabajo. *Universidad & ciencia*, 14(Especial CIVITEC), e9001.

URL: <https://revistas.unica.cu/index.php/uciencia/article/view/9001>

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.17904419>



Hipótesis nula (H_0): Las habilidades socioemocionales no tienen un impacto significativo en la integración de equipos de trabajo en el contexto del emprendimiento.

Hipótesis positiva (H_1): Las habilidades socioemocionales tienen un impacto positivo y significativo en la integración de equipos de trabajo en el contexto del emprendimiento.

Por consiguiente, se establece como objetivo de investigación analizar la correlación entre los roles de equipo de Belbin y las habilidades socioemocionales en estudiantes de emprendimiento.

Materiales y Métodos

La investigación se centra en los estudiantes de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Baja California que cursan la asignatura "Desarrollo de Emprendedores". Se determina un tamaño de muestra de 223 cuestionarios utilizando una fórmula que considera un nivel de confianza del 95 % y un margen de error del 5 %, en virtud de una muestra de 916 jóvenes emprendedores (Universidad Autónoma de Baja California, 2024). Para asegurar representatividad, se aplica un muestreo aleatorio simple, brindando a todos los estudiantes igual probabilidad de ser seleccionados. La aplicación de los cuestionarios se llevó a cabo entre agosto y septiembre de 2024, enfocándose en jóvenes emprendedores. Esto garantiza la validez y relevancia de los datos recolectados en el estudio.

Operacionalización de Variables

Variable independiente: Roles de Equipo en el Emprendimiento

Los roles de equipo en el emprendimiento son las funciones específicas que los miembros de un equipo asumen para lograr los objetivos comunes de una iniciativa empresarial. Este estudio adapta las escalas de López Núñez *et al.* (2022) para medir los roles de equipo en el emprendimiento con tres ítems clave.

Variable Dependiente: Habilidades Socioemocionales.

Las habilidades socioemocionales (HSE) permiten regular nuestras emociones y comprender las emociones de los demás, lo cual es fundamental para establecer



relaciones interpersonales positivas y alcanzar metas personales, al mismo tiempo que apoyan el desarrollo de habilidades cognitivas.

Además, se destacan la toma de decisiones razonada, que consiste en evaluar alternativas lógicas y sopesar pros y contras para tomar decisiones informadas (Mayer *et al.*, 2024), y la toma de decisiones beneficiosas, que prioriza tanto el bienestar personal como el colectivo Sambol, (2025).

Diseño Metodológico

El diseño metodológico es cuantitativo y correlacional, buscando medir el impacto de las habilidades socioemocionales en los roles de equipo para el emprendimiento de estudiantes universitarios. Los datos se recopilan a través de un cuestionario basado en cinco dimensiones con una escala tipo Likert y los resultados sustentan el modelo estructural diseñado para comprobar las hipótesis planteadas. Se aplica un análisis factorial exploratorio para evaluar la validez de las escalas integradas en las variables de estudio.

Posteriormente, se emplea un modelo de ecuaciones estructurales para determinar el impacto de los roles de equipo en el emprendimiento (como variable independiente) y las habilidades socioemocionales (como variable dependiente). Para el procesamiento y análisis de los datos, se utilizan los softwares estadísticos SPSS y AMOS, herramientas que facilitan la validación y fiabilidad del modelo estructural propuesto (Zaky, *et al.*, 2024).

Población, muestra y métodos de muestreo

La investigación se centra en los estudiantes de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Baja California que cursan la asignatura "Desarrollo de Emprendedores". Se determinó un tamaño de muestra de 223 cuestionarios utilizando una fórmula (Figura 1) que considera un nivel de confianza del 95 % y un margen de error del 5 %, en virtud de una muestra de 916 jóvenes emprendedores. Para asegurar representatividad, se aplicó un muestreo aleatorio simple, brindando a todos los estudiantes igual probabilidad de ser seleccionados. La aplicación de los cuestionarios se llevó a cabo entre agosto y

e9001

Cite este artículo como:

Berra Barona, C., Rodríguez León, Y.J. y Iturralde Camacho, M. (2025). Habilidades socioemocionales y emprendimiento: impacto en la integración de equipos de trabajo. *Universidad & ciencia*, 14(Especial CIVITEC), e9001.

URL: <https://revistas.unica.cu/index.php/uciencia/article/view/9001>

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.17904419>



septiembre de 2024, enfocándose en jóvenes emprendedores. Esto garantiza la validez y relevancia de los datos recolectados en el estudio.

Figura 1

Cálculo de tamaño de muestra representativa con universo finito

$$n = \frac{N Z^2 p q}{d^2(N - 1) + Z^2 p q}$$

Nota. Tomado de Alnahdi, 2024.

La muestra quedó integrada por 126 emprendedoras y 97 emprendedores; igualmente el 60,5 % del total oscila entre las edades de 21 y 23 años. Respecto al programa educativo que estudian las y los emprendedores 133 son de Contaduría, 58 Administración de Empresas y 32 de Negocios Internacionales.

Resultados y Discusión

Análisis Factorial Exploratorio

El análisis factorial exploratorio (AFE) es una técnica estadística que permite identificar las estructuras subyacentes en un conjunto de variables observadas sin un modelo previo, buscando reducir la dimensionalidad de los datos al agrupar variables en factores que representan constructos latentes (Alnahdi, 2024).

Para evaluar la idoneidad de los datos antes del AFE, se utiliza la prueba de KMO y Bartlett. En este caso, se obtuvo un valor de 0.921 en la medida KMO (Kaiser-Meyer-Olkin), que indica que las variables son aptas para el análisis factorial, dado que los valores de KMO cercanos a 1 sugieren que las correlaciones pueden ser agrupadas en factores; valores mayores a 0.90 son considerados excelentes (Rogers, 2022).

El análisis factorial se centra en identificar componentes que expliquen la mayor parte de la varianza en un conjunto de datos (Kansal y Aggarwal, 2023). La Varianza Total Explicada refleja cuánto de la varianza total es atribuida a cada componente, como se muestra en la Tabla 1.

Tabla 1

Varianza Total Explicada

e9001

Cite este artículo como:

Berra Barona, C., Rodríguez León, Y.J. y Iturralde Camacho, M. (2025). Habilidades socioemocionales y emprendimiento: impacto en la integración de equipos de trabajo. *Universidad & ciencia*, 14(Especial CIVITEC), e9001.

URL: <https://revistas.unica.cu/index.php/uciencia/article/view/9001>

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.17904419>



Componente	Sumas de rotación de cargas al cuadrado	
	% de varianza	% acumulado
Habilidades Socioemocionales (HSE)	30.927	30.927
Roles de Emprendimiento (E)	23.637	54.564

Nota. Elaboración propia con AMOS-SPSS

En este caso, el Componente de Habilidades Socioemocionales (HSE) explica el 30.927 % de la varianza, mientras que el Componente de Roles de Emprendimiento (E) representa el 23.637 %. Juntos, estos dos componentes suman una varianza total de 54.564 %, indicando que explican más del 50 % de la interacción del fenómeno. Este nivel de explicación es significativo y sugiere que el modelo está capturando de manera efectiva la estructura subyacente de los datos (Goretzko y Denissen, 2023). La matriz de componentes rotados se obtiene mediante un análisis factorial con rotación Varimax, un método ortogonal que maximiza las cargas factoriales altas y minimiza las bajas, facilitando la interpretación al asociar cada variable más claramente con uno o pocos factores. Según los resultados, la Tabla 2 muestra que los ítems P8, P11 y P14 pertenecen al constructo E, mientras que los ítems P23, P24 y P25 se integran en HSE.

Tabla 2

Matriz de Componente Rotado

Ítem	Componente	
	Habilidades Socioemocionales (HSE)	Roles de Emprendimiento (E)
Rol Implementador (P8)		.69
Rol Especialista (P11)		.61
Rol Cohesionador (P14)		.76
Resolución de Conflictos (P23)	.82	
Toma de Decisiones Razonadas	.74	

e9001

Cite este artículo como:

Berra Barona, C., Rodríguez León, Y.J. y Iturralde Camacho, M. (2025). Habilidades socioemocionales y emprendimiento: impacto en la integración de equipos de trabajo. *Universidad & ciencia*, 14(Especial CIVITEC), e9001.

URL: <https://revistas.unica.cu/index.php/uciencia/article/view/9001>

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.17904419>



(P24)		
Toma de Decisiones Beneficiosas	.79	
(P25)		

Nota. Elaboración propia con AMOS-SPSS

Esta agrupación se basa en la carga factorial, que indica la correlación entre cada variable y los componentes, siendo aceptables los valores por encima de 0.5, lo que sugiere una correlación fuerte. La normalización Kaiser ajusta las cargas para hacerlas más comparables (Roche, 2023).

Modelo de Ecuaciones Estructurales

La Tabla 3 presenta los resultados del modelo estructural, centrándose en el modelo de independencia, que asume que no hay correlaciones entre las variables.

Tabla 3

Ajuste del Modelo Estructural

Model	NPAR	CMIN	DF	P	RMSEA	CMIN/ DF
Independence model	12	147.14	40	.00	0.07	3.68

Nota. Elaboración propia con AMOS-SPSS.

El valor de NPAR = 12 indica que se están evaluando 12 parámetros libres en el modelo. El CMIN, que es de 147.135, mide la discrepancia entre la matriz de covarianza observada y la esperada bajo el modelo; un valor más alto sugiere un mayor desacuerdo entre el modelo y los datos (Rakotoasimbols y Blili, 2019). Además, el valor de DF = 40 representa los grados de libertad, que son esenciales para evaluar la significación del chi-cuadrado, mientras que el valor P de .000 indica una discrepancia significativa entre el modelo de independencia y los datos observados, siendo este valor menor que 0.05 considerado estadísticamente significativo.

El Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) es otro índice que evalúa la adecuación del modelo, y un valor de 0.068 se sitúa en el rango de ajuste aceptable, ya que valores por debajo de 0.05 indican un buen ajuste. La razón CMIN/DF es 3.678, sugiriendo un ajuste moderado, ya que valores entre 2 y 5 indican

e9001

Cite este artículo como:

Berra Barona, C., Rodríguez León, Y.J. y Iturralde Camacho, M. (2025). Habilidades socioemocionales y emprendimiento: impacto en la integración de equipos de trabajo. *Universidad & ciencia*, 14(Especial CIVITEC), e9001.

URL: <https://revistas.unica.cu/index.php/uciencia/article/view/9001>

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.17904419>



un ajuste aceptable (Xiong, 2025). Estos índices reflejan adecuadamente la relación entre los datos observados, con el CMIN/DF evaluando el ajuste global del modelo en función del tamaño de la muestra y el RMSEA penalizando la complejidad del modelo, lo que lo convierte en una medida robusta para evaluar su calidad (Goretzko y Denissen, 2023).

La Tabla 4 presenta la evaluación de ajuste del modelo en un análisis de modelado estructural, interpretando varios índices en el contexto del modelo por defecto.

Tabla 4

Índices de Referencia Comparativa

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	.97	.94	.97	.92	.93

Nota. Elaboración propia con AMOS-SPSS

El NFI (Normed Fit Index) muestra un valor de 0.97, lo que indica un ajuste muy bueno en comparación con el modelo de independencia. El Delta1 (RFI, Relative Fit Index) tiene un valor de 0.94, lo que sugiere un ajuste adecuado y cercano al óptimo, mientras que el IFI (Incremental Fit Index) muestra un valor de 0.97, indicando que el modelo por defecto se ajusta significativamente mejor a los datos. Por otro lado, el Delta 2 (TLI, Tucker-Lewis Index) presenta un valor de 0.92, lo que también indica un ajuste muy bueno, y el Rho2 (CFI, Comparative Fit Index) refleja un buen ajuste con un valor de 0.93. En general, todos los índices de ajuste (NFI, RFI, IFI, TLI y CFI) son superiores a 0.90, lo que sugiere que el modelo por defecto proporciona un ajuste adecuado y satisfactorio a los datos.

La Tabla 5 presenta los componentes de regresión estandarizados en el modelo de análisis estructural, donde los pesos de regresión estandarizados indican la magnitud y dirección de las relaciones entre las variables.

Tabla 5

Coeficientes de Regresión Estandarizados

e9001

Cite este artículo como:

Berra Barona, C., Rodríguez León, Y.J. y Iturralde Camacho, M. (2025). Habilidades socioemocionales y emprendimiento: impacto en la integración de equipos de trabajo. *Universidad & ciencia*, 14(Especial CIVITEC), e9001.

URL: <https://revistas.unica.cu/index.php/uciencia/article/view/9001>

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.17904419>



Ítem		Constructo	Coefficiente
P23	<---	HSE	.75
P24	<---	HSE	.56
P25	<---	HSE	.66
P14	<---	E	.66
P11	<---	E	.35
P8	<---	E	.38
E	<---	HSE	.00

Nota. Elaboración propia con AMOS-SPSS

Un valor positivo sugiere una relación directa, mientras que un valor cercano a cero indica una relación débil. El constructo "Habilidades Socioemocionales" (HSE), que incluye los ítems P23, P24 y P25, muestra relaciones significativas con coeficientes de .75, .56 y .66, respectivamente (López Sánchez, 2024).

Por su parte, el constructo "roles de equipos en el emprendimiento" (E) incluye los ítems P14, P11 y P8, presentando coeficientes de .66, .35 y .38, lo que también indica relaciones positivas y significativas. Sin embargo, la relación entre HSE y E, tiene un coeficiente de regresión de 0.00, lo que sugiere una relación nula, indicando que no existe un impacto significativo de las habilidades socioemocionales en el emprendimiento dentro del modelo.

Así pues, se descartan la Hipótesis positiva para asumir la hipótesis nula, por tanto:

(H₀): Las habilidades socioemocionales no tienen un impacto significativo en la integración de equipos de trabajo en el contexto del emprendimiento.

Conclusiones

Los resultados planteados exponen un grupo de conclusiones empíricas para los roles de emprendimiento desde la perspectiva de las habilidades socioemocionales. El modelo de investigación propuesto para establecer la relación entre variables es viable en virtud de sus índices de ajuste. Se aprecia una regresión nula lo que hace adoptar la hipótesis de estudio nula (H₀). El modelo propuesto cumple

e9001

Cite este artículo como:

Berra Barona, C., Rodríguez León, Y.J. y Iturralde Camacho, M. (2025). Habilidades socioemocionales y emprendimiento: impacto en la integración de equipos de trabajo. *Universidad & ciencia*, 14(Especial CIVITEC), e9001.

URL: <https://revistas.unica.cu/index.php/uciencia/article/view/9001>

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.17904419>



con todos los aspectos de validez y fiabilidad determinados por la teoría estadística, para la medición de las escalas tanto de los constructos HSE y E en jóvenes emprendedores de Tijuana, Baja California, México. Por ello, se advierte un impacto poco significativo de las habilidades socioemocionales en los roles de emprendimiento, para el presente trabajo.

Aunque existen trabajos investigativos que establecen a las HSE como necesarias para E hay exigencia de llevar a cabo estudios en diversos contextos; ya que la mayoría lo hacen desde la orientación de habilidades ligadas al capital humano de las empresas; por lo que, al vincularlo con E, resulta un tema novedoso dentro del estado del arte.

Sin embargo, los esfuerzos son pocos para poder contrastar una relación objetiva entre HSE y E. Asimismo los modelos de ecuaciones estructurales, resultan un método sugerido para evaluar el impacto de las HSE en el E como constructos independiente y dependiente, respectivamente.

Referencias Bibliográficas

- Alnahdi, A. H. (2024). Exploratory and confirmatory factor analyses support the structural validity of the Arabic Quick Disabilities of the Arm, Shoulder and Hand (QuickDASH). *Journal of Disability and Rehabilitation*, 46(5), 1012-1021. <https://doi.org/10.57197/JDR-2024-0049>
- Belbin, M. (2019). Roles de equipo: Un enfoque práctico para mejorar el rendimiento de los equipos. Belbin Associates.
- De Esteban Escobar, D., De Pablos Heredero, C. y Montes Botella, J. L. (2025). Impact of emotional intelligence on the success of startups in business incubators. *Frontiers in Organizational Psychology*, 6, Article 1491792. <https://doi.org/10.3389/forgp.2025.1491792>
- Esteves, J., de Haro Rodríguez, G., Ballestar, M. T. y Sainz, J. (2024). Gender and generational cohort impact on entrepreneurs' emotional intelligence and transformational leadership. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 20(2), 1295-1322. <https://doi.org/10.1007/s11365-024-00955-9>

e9001

Cite este artículo como:

Berra Barona, C., Rodríguez León, Y.J. y Iturralde Camacho, M. (2025). Habilidades socioemocionales y emprendimiento: impacto en la integración de equipos de trabajo. *Universidad & ciencia*, 14(Especial CIVITEC), e9001.

URL: <https://revistas.unica.cu/index.php/uciencia/article/view/9001>

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.17904419>



- Fernández, R. y Martínez, A. (2021). El rol del coordinador en equipos de emprendimiento: habilidades socioemocionales y liderazgo. *Journal of Entrepreneurial Leadership*, 10(2), 34-52.
- Goleman, D. (2020). Inteligencia emocional en el trabajo: el papel del líder empático. *Harvard Business Review*, 23(4), 65-72.
- Goretzko, D., Siemund, K. y Sterner, P. (2023). Evaluating model fit of measurement models in confirmatory factor analysis: A review and some practical recommendations. *Educational and Psychological Measurement*. <https://doi.org/10.1177/00131644231163813>
- Kansal, R. y Aggarwal, N. (2023). An empirical analysis in analysing the critical factors influencing the health insurance business in achieving sustainable development using structural equation model. In *2023 IEEE IAS Global Conference on Emerging Technologies (GlobConET)* (pp. 1-5). IEEE.
- López, P., Ramirez, J. y Sánchez, M. (2020). Integración de equipos en startups: el impacto de las habilidades socioemocionales y los roles de Belbin. *Revista de Emprendimiento y Desarrollo Empresarial*, 15(3), 87-102.
- López Sánchez, L. M. (2024). The influence of emotional competencies on entrepreneurial intention among university students. *Sustainability*, 16(22), 9933. <https://doi.org/10.3390/su16229933>
- López Núñez, M. I., Rubio Valdehita, S., Armuña, C. y Pérez Urria, E. (2022). EntreComp Questionnaire: A self-assessment tool for entrepreneurship competencies. *Sustainability*, 14(5), 2983. <https://doi.org/10.3390/su14052983>
- Mayer, J. D., Caruso, D. R., Sitarenios, G. y Romero-Escobar, M. (2024). How many emotional intelligence abilities are there? An examination of four measures of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*, 219, Article 112468. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2023.112468>
- Pérez Ríos, A. y Gómez, C. (2022). Empatía y resolución de conflictos en la integración de equipos emprendedores: Un enfoque desde los roles de equipo de Belbin. *Journal of Entrepreneurial Psychology*, 12(2), 102-120.



- Pettersen, I. B. (2025). The emotional drive towards entrepreneurship. *Journal of Entrepreneurship Education*, 27(3), 1-13. <https://doi.org/10.1177/25151274241309935>
- Rakotoasimbola, E. y Blili, S. (2019). Measures of fit impacts: Application to the causal model of consumer involvement. *International Journal of Market Research*, 61(1), 77-92. <https://doi.org/10.1177/1470785318796950>
- Rogers, P. (2022) Best Practices for Your Exploratory Factor Analysis: A Factor Tutorial. *RAC: Revista de Administração Contemporânea*, 26(6), 1-17. <https://rac.anpad.org.br/index.php/rac/article/view/1511>
- Rohe, K. (2023). Vintage factor analysis with Varimax performs statistical estimation. *Journal of the Royal Statistical Society: Series B (Statistical Methodology)*, 85(4), 1037-1060. <https://doi.org/10.1093/jrsssb/qkad029>
- Sambol, S., Suleyman, E. y Ball, M. (2025). The roles of ability emotional intelligence in predicting affective decision-making. *BMC Psychol* 13, 503 <https://doi.org/10.1186/s40359-025-02779-w>
- Universidad Autónoma de Baja California. (2024). Padrón de Alumnos, Facultad de Contaduría y Administración, Tijuana. *Coordinación de Servicios Estudiantiles y Gestión Escolar de la UABC*.
- Xiong, Z. (2025). Basic assumptions, core connotations, and path methods in structural equation modeling. *Frontiers in Education*, 10, 1506415. <https://doi.org/10.3389/feduc.2025.1506415>
- Zaky, H. H. M., Armanious, D. M. y Kalliny, M. A. (2024). Applying the structural equation model approach to study the simultaneous relationship between women's empowerment and mental disorder in Egypt. *BMC Women's Health*, 24, 26. <https://doi.org/10.1186/s12905-023-02863-6>

Conflicto de interés

Los autores no declaran conflictos de intereses.



como:

Berra Barona, C., Rodríguez León, Y.J. y Iturralde Camacho, M. (2025). Habilidades socioemocionales y emprendimiento: impacto en la integración de equipos de trabajo. *Universidad & ciencia*, 14(Especial CIVITEC), e9001.

URL: <https://revistas.unica.cu/index.php/uciencia/article/view/9001>

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.17904419>



Universidad & ciencia

Vol.14, No. Especial CIVITEC, (2025)

ISSN: 2227-2690 RNPS: 2450

Universidad de Ciego de Ávila, Cuba

Esta obra está bajo una licencia internacional [Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/). Se permite su copia y distribución por cualquier medio siempre que mantenga el reconocimiento de sus autores, no haga uso comercial de los contenidos y no realice modificación de la misma.

e9001

Cite este artículo como:

Berra Barona, C., Rodríguez León, Y.J. y Iturralde Camacho, M. (2025). Habilidades socioemocionales y emprendimiento: impacto en la integración de equipos de trabajo. *Universidad & ciencia*, 14(Especial CIVITEC), e9001.

URL: <https://revistas.unica.cu/index.php/uciencia/article/view/9001>

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.17904419>