

## Inteligencia emocional y desempeño laboral como promotores de salud en trabajadores del área administrativa en una empresa metal-mecánica en México, 2025

**Carolina Alvarez Chaparro**

Instituto Mexicano del Seguro Social

0009-0002-1827-6243

Carolinaalvarezch98@gmail.com

**Lesvia Mayela Davila Mendez**

Instituto Mexicano del Seguro Social

lmdmendez@hotmail.com

**Eladio Martinez Gamboa**

Deacero SA de SV

entz@deacero.com

### RESUMEN

**Introducción** La inteligencia emocional (IE), popularizada por Daniel Goleman (2018), ha demostrado ser un factor clave para mejorar el desempeño laboral, las relaciones interpersonales y la salud de los trabajadores. Diversos estudios han evidenciado una relación directa entre altos niveles de IE y la reducción de accidentes, enfermedades cardiovasculares y trastornos psicosociales. Con base en estos hallazgos, la presente investigación tiene como objetivo analizar la relación entre inteligencia emocional y desempeño laboral en el personal administrativo de una empresa del sector metal-mecánico. **Objetivo** Establecer la relación entre la inteligencia emocional con el desempeño laboral y su efecto en la promoción de la salud en personal administrativo de una empresa metal-metálica en México en el 2025. **Material y métodos.** Tipo cuantitativo, alcance descriptivo, diseño de la investigación no experimental, levantamiento se realizó de manera longitudinal. Se realizará el estudio en 78 integrantes del personal administrativo de la empresa metal-metálica en México, 2025. Los datos se ordenarán y procesarán valiéndonos del programa **SPSS**, se observará y analizará los resultados a través de la estadística descriptiva. Para las tablas y gráficos se usará el programa Excel. **Resultados y discusión** Posterior a la intervención implementada, el porcentaje de trabajadores con un nivel aceptable de manejo de la inteligencia emocional aumentó del 59% al 79%, reflejando una mejora del 20%. De manera complementaria, la proporción de empleados con un nivel bajo de inteligencia emocional disminuyó del 41% al 21%. Estos resultados evidencian el impacto positivo de la estrategia aplicada, aunque persiste el reto de intervenir al 21% restante para elevar su desempeño emocional hacia niveles funcionales dentro del segundo cuartil o superior.

**Palabras claves:** Inteligencia emocional, desempeño laboral, Potencial del trabajador, Factor humano, medicina laboral.

## **Emotional intelligence and job performance as promoters of health in administrative workers in a metal-mechanical company in Mexico, 2025**

### **ABSTRACT**

**Introduction** Emotional intelligence (EI), popularized by Daniel Goleman (2018), has been shown to be a key factor in improving job performance, interpersonal relationships, and worker health. Several studies have shown a direct relationship between high levels of EI and a reduction in accidents, cardiovascular diseases, and psychosocial disorders. Based on these findings, this research aims to analyze the relationship between emotional intelligence and job performance in the administrative staff of a company in the metalworking sector. **Objective** To establish the relationship between emotional intelligence and job performance and its effect on health promotion in administrative staff of a metalworking company in Mexico in 2025. **Materials and methods:** Quantitative type, descriptive scope, non-experimental research design, and longitudinal survey. The study will be conducted on 78 administrative staff members of a metal-metal company in Mexico in 2025. The data will be organized and processed using SPSS software, and the results will be observed and analyzed using descriptive statistics. Excel will be used for tables and graphs. **Results and Discussion:** After the intervention, the percentage of workers with an acceptable level of emotional intelligence management increased from 59% to 79%, reflecting a 20% improvement. Additionally, the proportion of employees with a low level of emotional intelligence decreased from 41% to 21%. These results demonstrate the positive impact of the implemented strategy, although the challenge remains of intervening in the remaining 21% to raise their emotional performance to functional levels within the second quartile or higher.

**Keywords:** Emotional intelligence, job performance, worker potential, human factors, occupational medicine.

### **INTRODUCCIÓN**

La inteligencia emocional (IE), entendida como el conjunto de habilidades para percibir, regular y expresar emociones de forma adecuada, ha comenzado a considerarse como un factor relevante en la promoción y prevención de la salud. No obstante, una revisión sistemática en PubMed evidenció que la investigación

sobre IE en este ámbito aún es incipiente y dispersa, y no aborda específicamente su papel como factor de prevención, lo que subraya la necesidad de investigaciones más sistemáticas (Sala. GM, 2021).

Diversos estudios han encontrado una relación negativa entre las habilidades emocionales (como claridad y regulación) y la adopción de conductas de riesgo para la salud, incluyendo consumo excesivo de alcohol o conducción en estado de ebriedad. Asimismo, se observaron diferencias por edad y género en la expresión emocional, destacando la importancia de fortalecer la IE como estrategia preventiva (Sánchez-López MT, 2018). En el ámbito sanitario, un estudio con personal de enfermería reveló que el 48.9% presentaba niveles bajos de IE y el 47.7% altos niveles de estrés laboral. Se identificó una correlación inversa entre ambas variables, lo cual refuerza la importancia de implementar programas de fortalecimiento emocional (QUILLATUPA NUÑEZ, 2022).

A pesar de la evidencia sobre los beneficios de la IE en contextos clínicos, su incorporación en la formación médica sigue siendo limitada. Se propone integrarla como competencia transversal desde el pregrado hasta el posgrado, ya que permite a los profesionales responder adecuadamente a situaciones complejas (Hernández-Vargas CI, 2014). Se ha demostrado que altos niveles de IE se asocian con mejor salud mental y menor presencia de trastornos psicológicos, así como con menor sintomatología física en condiciones como el dolor crónico o el cáncer, consolidando a la IE como un factor protector (González, 2010).

Desde el ámbito organizacional, la IE ha sido reconocida como una herramienta para gestionar riesgos psicosociales, mejorar el clima laboral y fortalecer la resiliencia de los equipos. En países como Colombia, se han adoptado marcos normativos para mejorar la salud y seguridad laboral, pero el estrés continúa siendo una de las principales causas de ausentismo laboral. En este contexto, la IE favorece la motivación, la empatía y la reducción de ansiedad (FIGUEROA MORA, 2018).

Estudios específicos en el sector salud han evidenciado una correlación positiva entre IE y productividad. Por ejemplo, en el Centro de Salud Néstor Gambetta (Perú), se encontró que los trabajadores con mayor IE presentaban niveles más altos de rendimiento, destacando habilidades como adaptabilidad, manejo del estrés e inteligencia interpersonal (Renon JLB, 2019). A nivel individual, características como la introspección, el optimismo y la empatía se han relacionado con una mejor gestión emocional y menor impacto de factores estresantes (Morgado PR, 2021).

En el campo de la gestión del talento humano, se propone incluir la IE como criterio clave en los procesos de selección, formación y evaluación, buscando fortalecer el rendimiento colectivo mediante el desarrollo de habilidades socioemocionales (Edgar Breso Esteves, 2012). En una revisión de 33 artículos científicos, se encontró que la IE se asocia positivamente con el bienestar psicológico, la satisfacción laboral, el liderazgo

y el rendimiento académico, y negativamente con la psicopatología y el burnout. Se identificaron además variables mediadoras como la autoeficacia y los rasgos de personalidad (Morales EG, 2022).

Estudios con recién egresados del área de la salud en Colombia revelaron una correlación significativa entre IE y compromiso laboral, lo cual sugiere la necesidad de desarrollar estas competencias desde la formación académica (Pérez-Correa K, 2022). Sin embargo, otros estudios, como el realizado en un hospital de Cajamarca (Perú), evidenciaron una baja correlación entre IE y desempeño laboral en ciertas áreas, lo que indica que pueden intervenir otros factores organizacionales con mayor peso (Torres Lévano, 2021).

La IE también ha demostrado ser un predictor negativo de agotamiento emocional, despersonalización y bajo sentido de logro en trabajadores sociales, al tiempo que la satisfacción laboral y el compromiso afectivo se relacionaron positivamente con la implicación en el trabajo (Kuok Angus CH, 2022). Aunque algunas investigaciones no encontraron una correlación estadísticamente significativa entre IE y clima organizacional, se reconoce que las características emocionales de los trabajadores influyen en su percepción del ambiente laboral (Baquerizo DLA, 2008).

Ante el incremento de riesgos psicosociales, se refuerza la necesidad de aplicar la IE como estrategia preventiva. Su desarrollo permite prevenir conflictos, mejorar las relaciones laborales y fortalecer la salud ocupacional (Iñigo Zarrquiños, 2010).

Desde una perspectiva histórica y neurocientífica, autores como Gardner, Bar-On, Salovey, Mayer y Goleman han sentado las bases conceptuales de la IE. Se ha demostrado que emociones intensas pueden interferir con funciones cognitivas como la memoria de trabajo, y que la coordinación entre el sistema límbico y el neocórtex es fundamental para una inteligencia integral (Iñigo Zarrquiños, 2010, Goleman D, 2024). La IE es entonces una competencia que combina procesos racionales y emocionales, y que permite afrontar eficazmente los retos de la vida personal y profesional.

La investigación también ha señalado que el liderazgo emocional y la confianza en el líder se asocian positivamente con el desempeño laboral, especialmente en entornos empresariales (norma NOM-035-STPS-2018). Desde el modelo de habilidad propuesto por Mayer y Salovey, se identifican componentes clave como la evaluación, regulación y uso de emociones en la resolución de problemas (norma NOM-035-STPS-2018, Delhom, 2022), diferenciándose del enfoque de IE como rasgo, el cual considera la IE como un conjunto de disposiciones emocionales estables.

En el contexto organizacional, Bayot (Dâderman AM, 2022) define la cultura laboral como el conjunto de creencias, actitudes y percepciones compartidas en una institución. Una cultura positiva fomenta la colaboración, la innovación y el crecimiento profesional. Diversas investigaciones en empresas mexicanas del sector energético y metal-mecánico han evidenciado que una adecuada gestión del talento humano

influye significativamente en el desempeño, la motivación y la retención del personal (González Morales YF, 2020; 21-31). Elementos como el onboarding, el desarrollo de habilidades gerenciales, la capacitación y la evaluación por competencias han demostrado ser factores clave para mejorar el clima organizacional y la productividad.

Por último, se ha encontrado que una sólida cultura organizacional, caracterizada por comunicación efectiva, apoyo institucional y reconocimiento, predice niveles superiores de desempeño laboral (Vargas Echeverría, 2021). Todo ello refuerza la relevancia de integrar la inteligencia emocional dentro de las estrategias de gestión del talento, especialmente en sectores como el metal-mecánico, donde las exigencias técnicas y humanas requieren un enfoque integral.

**Justificación.** En la actualidad, el entorno laboral exige que los trabajadores enfrenten múltiples retos que comprometen tanto su rendimiento profesional como su bienestar físico y emocional. En este contexto, la inteligencia emocional (IE) se ha posicionado como una herramienta clave para el manejo adecuado de las emociones, permitiendo a los individuos regular su conducta, adaptarse a situaciones de alta exigencia y establecer relaciones interpersonales saludables. La evidencia científica ha mostrado que una IE desarrollada se asocia con niveles más altos de productividad, menor estrés laboral y una mejor percepción del estado de salud general.

Desde la Medicina del Trabajo, la necesidad de abordar los factores psicosociales que afectan la salud y el desempeño de los trabajadores ha cobrado relevancia. Diversos estudios han documentado la relación entre bajos niveles de IE y el incremento del estrés laboral, el agotamiento emocional y la adopción de conductas de riesgo. Por el contrario, trabajadores con mayor IE presentan mayor resiliencia, satisfacción laboral y compromiso organizacional, favoreciendo un entorno laboral más saludable y productivo.

Asimismo, el nivel percibido de salud por parte de los trabajadores constituye un indicador subjetivo de bienestar que se ve fuertemente influenciado por las emociones y el entorno en el que se desempeñan. La capacidad de reconocer y gestionar adecuadamente las propias emociones impacta directamente en cómo los individuos enfrentan el dolor, el agotamiento, la fatiga y otras manifestaciones relacionadas con el estrés ocupacional.

Pese a su potencial, la integración de la IE como herramienta estratégica en el ámbito de la salud laboral sigue siendo incipiente, especialmente en sectores industriales como la empresa metal-mecánica en México, donde persisten condiciones de alta exigencia física y emocional. Esta investigación busca aportar evidencia sobre cómo el desarrollo de la inteligencia emocional puede mejorar el desempeño laboral e incidir positivamente en la salud percibida de los trabajadores, contribuyendo así al diseño de intervenciones

preventivas y programas de fortalecimiento emocional desde una perspectiva de salud ocupacional integral.

### **Planteamiento del problema**

El desarrollo de la inteligencia emocional y de las competencias emocionales se ven en un enfoque prioritario desde el comienzo de la pandemia donde se pudo evidenciar la importancia de la salud física y mental de los trabajadores con nivel de desarrollo empresarial, en los últimos años se iniciaron campañas de concientización y curso para el manejo de factores psicosociales y su comprensión con los efectos en la salud física de los trabajadores. Se encontró una gran problemática dado que hay poca bibliografía y estudios que nos hablen sobre inteligencia emocional y su influencia en el desempeño laboral y la salud de los trabajadores, específicamente en sector empresarial dado que la mayoría de los estudios encontrados solo son enfocados a nivel universitario y también en organizaciones del sector salud, la importancia de manejar una buena inteligencia emocional básicamente se sustenta para la adecuada toma de decisiones y a nivel empresarial primordialmente en trabajadores del área administrativa esta herramienta es fundamental dado que ellos son los encargados del manejo de la empresa y dar órdenes al resto del personal y aunado a esto mejorar los resultados a nivel general dado que es una cadena de mando y el personal que está arriba logra tener un adecuado control y una buena toma de decisiones el resto continuara y todo esto se vera reflejado en una mejor desempeño de los trabajadores y una mejoría en la salud percibida de los mismos, con estos elementos el efecto en las mejoras del desempeño empresarial se dan de manera directa como diversos estudios lo evidencian.

De esto nace la siguiente pregunta:

¿Cómo es que se relaciona el nivel de inteligencia emocional y el desempeño laboral con el nivel de salud percibido por los trabajadores en una empresa metal-mecánica en México?

**Objetivo:** Establecer la influencia entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral con el nivel de la salud en personal administrativo de una empresa metal-mecánica en México en el 2025.

### **Objetivos específicos**

- Determinar la relación entre la inteligencia emocional con el nivel de salud percibido del personal administrativo de una empresa metal-mecánica en México en el 2025.
- Determinar la relación entre el desempeño laboral con el nivel de salud percibido del personal administrativo de una empresa metal-mecánica en México en el 2025.
- Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral con el nivel de salud percibido por el personal administrativo de una empresa metal-mecánica en México en el 2025.

- Proponer un programa de intervención para favorecer la mejoría en los niveles de salud mejorando el nivel de inteligencia emocional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una empresa metal-mecánica en México en el 2025.

### Hipótesis

Existe relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral con un mayor nivel salud percibido del personal administrativo de la empresa metalmecánica de México, 2025.

### METODOLOGÍA

Tipo cuantitativo dado que se levantara información que será analizada por métodos estadísticos, alcance descriptivo se va a estudiar un fenómeno en un caso específico para proponer soluciones a las problemáticas que se encuentren, diseño de la investigación no experimental debido a que no se manipularán las variables de estudio, Se identificará la relación entre variables mediante el levantamiento de manera longitudinal debido a que se realizará un levantamiento inicial, con los resultados obtenidos donde se identifique una relación significativa se realizarán sugerencias a la organización para que realicen intervenciones en la población de estudio y al finalizar estas se realizará un segundo levantamiento para analizar las mejoras en el manejo de la inteligencia emocional y su impacto en el desempeño laboral en el objeto de estudio.

**Población Finita:** El personal administrativo de la organización objeto de estudio es de 100 personas. **Tipo de muestreo:** La muestra se realizará a 80 miembros de la población con un nivel de confianza del 95% y error permisible del 0.05. **Tamaño de la muestra:** población finita. 100 trabajadores de la industria metalmecánica se obtuvieron de los trabajadores del área administrativa. **Instrumentos.** Se utilizaron dos instrumentos durante el estudio, estos fueron desarrollados por autores distintos a la investigadora de este proyecto. El primer instrumento es el que nos permitió medir el nivel de inteligencia emocional de los trabajadores administrativos de la empresa objeto de estudio, este fue creado por David A. Whetten y Kim S. Cameron el cual fue publicado en el libro Desarrollo de habilidades directivas octava edición en 2011, la validación se realizó aplicando el instrumento en 30 trabajadores administrativos de la empresa objeto de estudio y con la información recabada se generan los estudios de confiabilidad, validez y objetividad. En el caso de la confiabilidad se realizó el método de consistencia interna y se fundamentó en el cálculo y análisis estadístico por medio de indicador del alfa de Cronbach. En el caso de la validez se realizaron tres estudios, la validez de contenido, validez de criterio y la validez de constructo. En cuanto a la validez de contenido al ser un instrumento con creación por tercero, se identificaron la o las referencias bibliográficas que sugieren el instrumento y sus ítems. La validez de criterio se analizó por medio del análisis de correlación mediante el índice de correlación de Pearson. Para el caso de la validez de constructo se utilizó el KMO de

Bartlett. Finalmente, para el estudio de objetividad se generaron un procedimiento para asegurar que su aplicación sea estandarizada en su aplicación. El segundo instrumento es el que nos permitió medir el grado de desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la empresa objeto de estudio, la matriz 9 Box tiene sus raíces en la década de 1970. Fue desarrollada originalmente por la consultora de gestión McKinsey & Company para General Electric (GE) y es la metodología utilizada periódicamente por la empresa objeto de estudio la cual nos proporcionó los levantamientos más recientes para complementar el presente estudio.

## RESULTADOS Y DISCUSION

Dentro del análisis de datos que se realizó en la recopilación de encuestas pre y post intervenciones para medir el nivel de inteligencia emocional de los trabajadores y ver si obtuvimos un impacto significativo en ellos, se tuvieron los siguientes resultados:

- Como puede identificarse el porcentaje de trabajadores que se encuentran actualmente con un nivel de manejo de la inteligencia emocional aceptable aumentó un 20% estando previo a la intervención realizada en un 59% (tabla 1) y actualmente alcanzo un 79% (tabla 2).
- De acuerdo con lo anterior el resto de los cuartiles disminuyeron de manera importante disminuyendo de un 41% a un 21% todos aquellos trabajadores que no se manejaban adecuadamente en términos de inteligencia emocional.
- Esto evidencia la necesidad de trabajar con ese 21% de la población para llevarlos a niveles aceptables de manejo de la inteligencia emocional para que se encuentren dentro de los cuartiles dos o el superior.

Tabla 1

Resultados estudio diagnóstico realizado en el mes de enero 2025

	FRECUENCIA	%	
CUARTIL SUPERIOR	5	23%	59%

INTELIGENCIA EMOCIONAL SUPERIORMENTE

TERCER CUARTIL	8	36%		INTELIGENCIA EMOCIONAL DESARROLLADA SUFICIENTEMENTE
SEGUNDO CUARTIL	5	23%		INTELIGENCIA EMOCIONAL DESARROLLADA INSUFICIENTEMENTE
CUARTIL INFERIOR	4	18%	41%	INTELIGENCIA EMOCIONAL NO DESARROLLADA

Porcentaje de acuerdo con el nivel de inteligencia emocional de los trabajadores)

Tabla 2

Resultados obtenidos después de la intervención del mes de febrero-marzo 2025

	FRECUENCIA	%		
CUARTIL SUPERIOR	30	58%		INTELIGENCIA EMOCIONAL SUPERIORMENTE
TERCER CUARTIL	11	21%	79%	INTELIGENCIA EMOCIONAL DESARROLLADA SUFICIENTEMENTE
SEGUNDO CUARTIL	10	19%		INTELIGENCIA EMOCIONAL DESARROLLADA INSUFICIENTEMENTE
CUARTIL INFERIOR	1	2%	21%	INTELIGENCIA EMOCIONAL NO DESARROLLADA

Porcentaje de acuerdo con el nivel de inteligencia emocional de los trabajadores al finalizar la investigación.

## CONCLUSIONES

Los hallazgos de este estudio confirman que existe una relación significativa entre el nivel de inteligencia emocional, el desempeño laboral y el nivel de salud percibido en el personal administrativo de una empresa metal-mecánica en México. Los resultados del diagnóstico inicial mostraron que un 41% de los trabajadores presentaban niveles insuficientes o nulos de inteligencia emocional, lo que se traduce en una menor capacidad para gestionar adecuadamente el estrés laboral y, por ende, en una percepción de salud más desfavorable.

Tras la implementación de una intervención teórico-práctica enfocada en el fortalecimiento de habilidades emocionales, se observó una mejora notable: el 79% del personal alcanzó niveles adecuados o superiores de inteligencia emocional, lo que sugiere un impacto positivo en la autopercepción de salud y en su desempeño dentro del entorno laboral. Esta mejoría coincide con lo reportado en la literatura, donde se destaca que una inteligencia emocional desarrollada contribuye a reducir el agotamiento emocional, mejorar la toma de decisiones y fomentar un ambiente laboral más saludable y productivo.

La inteligencia emocional, en este contexto, actúa como un factor protector frente a los riesgos psicosociales, al facilitar la regulación emocional, la resiliencia y la adaptación ante situaciones de alta demanda. Asimismo, al influir positivamente en el desempeño laboral, incide también en una mejor percepción del bienestar general, lo que refuerza la necesidad de incluirla como una competencia clave en programas de salud ocupacional y desarrollo organizacional.

Finalmente, este estudio evidencia que intervenir sobre la inteligencia emocional no solo es posible, sino también eficaz en contextos industriales, y abre la puerta a futuras investigaciones orientadas a consolidar su aplicación sistemática en entornos laborales exigentes como el sector metal-mecánico.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acuña E, Chiavenato I, Dessler G. Inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral en colaboradores de una empresa mexicana. *Rev Centro Univ Sur Oriente*. 2019; 6:57-67
- Agustín Ernesto Martínez González, José Antonio Piqueras, Victoriano Ramos Linares. Inteligencia Emocional en la Salud Física y Mental. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*. 2010;29.
- Autor anónimo. Capacitación y desempeño laboral en la industria metal mecánica Grupo Forte SAC. [Tesis]. [Lugar]: [Universidad]; 2015. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=339214>

- Autor anónimo. Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal. gestión del talento humano. 2019.
- Baquerizo DLA. Inteligencia emocional y clima organizacional en el personal del Hospital “Félix Mayorca Soto”. [Lima, Peru]: UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS; 2008.
- Dåderman AM, Kajonius PJ. An item response theory analysis of the Trait Emotional Intelligence Questionnaire Short-Form (TEIQue-SF) in the workplace. *Heliyon* [Internet]. 2022 ;8(2) : e08884. Disponible en : <http://dx.doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e08884>
- del Pilar QUILLATUPA NUÑEZ Yubvely Breny QNL. INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN ENFERMERAS DE LA RED DE SALUD DE CHUPACA - 2021. [Peru]: UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERU, FACULTAD DE ENFERMERIA; 2022.
- Delhom, I, Satorres, E., & Meléndez, J. C. (2022). Emotional intelligence intervention in older adults to improve adaptation and reduce negative mood. *International Psychogeriatrics*, 34(1), 79–89. <https://doi.org/10.1017/S1041610220003579>
- Edgar Bresó Esteves MJMC. la razon y la emocion en la prevencion de reisos laborales. *gestion de laprevencion de*. 2012; 4:5.
- García G JE, Durán SE, Prieto P R. Políticas de gestión de talento humano para el desarrollo de competencias gerenciales en empresas metalmecánica. Barranquilla: [s.n.]; 2017.
- Goleman D. La Inteligencia Emocional: Por Qu Es M s Importante Que El Cociente Intelectual / Emotional Intelligence. B de Bolsillo; 2018.
- González Morales YF, Rivas Tovar LA. Gestión del talento humano como estrategia para mejorar el desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*. 2020;25(91):747-763. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=39150972012>
- Guardiola C, Basurto K. Inteligencia emocional y desempeño laboral de los directivos del corporativo adventista del norte de México. 2018.
- Hernández-Vargas CI, Dickinson-Bannack ME. Importancia de la inteligencia emocional en Medicina. *Investig educ médica* [Internet]. 2014;3(11):155–60. Disponible en: [http://dx.doi.org/10.1016/s2007-5057\(14\)72742-5](http://dx.doi.org/10.1016/s2007-5057(14)72742-5)

- Iñigo Zarragüinos Elorza JAGS. Inteligencia emocional una eficaz herramienta para la prevención de riesgos laborales. *Gestión práctica de riesgos laborales*. 2010;15.
- Kuok Angus CH. Emotional intelligence, work satisfaction, and affective commitment: an occupational health study of social workers. *Rev. psicol. trab. organ.* [Internet]. 2022 [citado 2025 Jul 03]; 38(3): 223-230. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1576-59622022000300008&lng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622022000300008&lng=es). Epub 27-Mar-2023. <https://dx.doi.org/10.5093/jwop2022a14>.
- Mbchb Mataa, M., Mbchb, M. S., Braun, M. D., & Saylor, M. D. (s/f). International Section for Early Career and Training Defining, Evaluating, and Developing a Positive Workplace Culture Fifi Duodu.
- Morales EG. ¿Qué papel tiene la Inteligencia Emocional en el contexto clínico, laboral y educativo? *ESCRITOS DE PSICOLOGIA*. 2022;11.
- Morgado PR. INTELIGENCIA EMOCIONAL APLICADA AL TRABAJO. [Andalucía]: Universidad Internacional de Andalucía; 2021.
- norma NOM-035-STPS-2018 .pdf [Internet]. Google Docs. [citado el 26 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://drive.google.com/file/d/1iuvNqa7AsOVOTQkxXxPsjqoBfeqV4TBu/preview>
- OSCAR ROBERTO FIGUEROA MORA JESUS RICRDO JIMENEZ PACHECO. INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU IMPACTO EN LAS INTERRELACIONES PERSONALES, LA SALUD Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL. [BOGOTÁ D.C.]: CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS SEDE VIRTUAL Y A DISTANCIA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESPECIALIZACIONES; 2018.
- Pérez-Correa K, Pedraza-Álvarez L, Vitoria-Escobar J. Inteligencia emocional y compromiso laboral. *Rev Venez Gerenc* [Internet]. 2022;27(99):1140-50. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.52080/rvgluz.27.99.18>
- Pineda González ML, Saavedra García ML, Díaz Chacón Y. Análisis competitivo de la gestión del talento humano en el sector metalmeccánico de la provincia de Tundama. *Revista CEA*. 2023;9(20): e2155.
- Portalanza ZM P, Llanos Encalada M. El onboarding, puerta de entrada para asegurar un buen desempeño: sector de industria metalmeccánica. En: *Buenas prácticas de la gestión del talento humano*. 1ª ed. Guayaquil: Ecotec; 2023.

- Quiñónez-Cercado MP, Saltos Z J. Evaluación del desempeño del talento humano por competencias, estrategia para mejorar la productividad laboral. *Código Científico Rev Invest.* 2024; vol y (n.º).
- Renon JLB. INTELIGENCIA EMOCIONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD NÉSTOR GAMBETTA, DIRESA CALLAO, 2016. [Lima, Peru]: Universidad Nacional Federico Villareal; 2019.
- Sala. GM. EL FACTOR INTELIGENCIA EMOCIONAL VISTA COMO TEMA DE INVESTIGACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES. UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA DE LA LITERATURA. [Oaxaca, México.]: Universidad de la Sierra Sur.; 2021.
- Sánchez-López MT, Megías-Robles A, Gómez-Leal R, Gutiérrez-Cobo MJ, Fernández-Berrocal P. Relación entre la inteligencia emocional percibida y el comportamiento de riesgo en el ámbito de la salud. *Escr Psicol* [Internet]. 2018;11(3):115–23. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.5231/psy.writ.2018.2712>
- Título desconocido. El rendimiento y su relación con el desempeño laboral del talento humano. CORE Repository. [Internet]. s.f.
- Torres Lévano, G Inteligencia emocional y desempeño laboral del personal asistencial del servicio de medicina física de un Hospital de Cajamarca, 2021. [Internet]. Universidad Privada Norbert Wiener; 2022 [citado: 2025, julio]
- Vargas Echeverría, Shilia Lisset, & Flores Galaz, Mirta Margarita. (2019). Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios. *Investigación bibliotecológica*, 33(79), 149-176. Epub 08 de enero de 2020. <https://doi.org/10.22201/iibi.24488321xe.2019.79.57913>