

Influencia de la inteligencia emocional en el clima organizacional: Un estudio en medianas empresas de Bahía de Banderas, México

The influence of emotional intelligence on organizational climate: A study of medium-sized companies in Bahía de Banderas, Mexico

Artículo de investigación científica

DOI:

<https://doi.org/10.5281/zenodo.17013330>

Andrés Enrique Reyes González
Tecnológico Nacional de México.
Instituto Tecnológico José Mario Molina
Pasquel y Henríquez
<https://orcid.org/0000-0001-7097-7130>
México

Daniela Marioth Díaz Loza
Tecnológico Nacional de México.
Instituto Tecnológico José Mario Molina
Pasquel y Henríquez
<https://orcid.org/0009-0006-6837-6647>
México

Martha Irene Sánchez Beltrán
Tecnológico Nacional de México.
Instituto Tecnológico José Mario Molina
Pasquel y Henríquez
<https://orcid.org/0000-0002-5119-578X>
México

Autor para correspondencia:
andres.reyes@vallarta.tecmm.edu.mx

Recibido: 04/07/2025

Aceptado: 07/08/2025

Publicado: 01/09/2025

Conflicto de intereses: los autores declaran no tener ningún conflicto de intereses y aceptan la responsabilidad de su manuscrito.

Este es un artículo de acceso abierto bajo la licencia CC BY-NC-ND
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es>



Cómo citar: Reyes González, A. E., Díaz Loza D. M., Sánchez Beltrán M. I. (2025). Influencia de la inteligencia emocional en el clima organizacional: Un estudio en medianas empresas de Bahía de Banderas, México. *Revista Internacional de Administración, Humanidades, Economía, Educación y Sociedad (RIAHES)*, Vol. 1 Núm. 2, pp. 6 – 16. México. <https://doi.org/10.5281/zenodo.17013330>

Resumen

Este artículo analiza la influencia de la inteligencia emocional en el clima organizacional de medianas empresas en Bahía de Banderas, México, con el objetivo de determinar cómo las habilidades emocionales de los empleados afectan la percepción del ambiente laboral, la satisfacción y la productividad organizacional. Se empleó un enfoque cuantitativo con diseño descriptivo-correlacional, utilizando cuestionarios estructurados para medir las dimensiones de inteligencia emocional y clima organizacional entre empleados de 51 empresas seleccionadas mediante muestreo por conveniencia. Los hallazgos indican que existe una relación positiva y significativa entre la inteligencia emocional y el clima organizacional, destacando la autorregulación y la empatía como factores determinantes para mejorar la cohesión del equipo, la comunicación, la resolución de conflictos y la satisfacción laboral. Además, se observó que los empleados con mayores niveles de inteligencia emocional contribuyen a un entorno más productivo y armonioso, mientras que las áreas relacionadas con el manejo del estrés y la resolución de conflictos representan oportunidades de mejora. Este estudio subraya la importancia de fomentar programas de desarrollo de inteligencia emocional en las organizaciones para fortalecer el clima laboral y la eficiencia operativa, e identifica la necesidad de futuras investigaciones sobre su relación con el liderazgo, la innovación y la sostenibilidad del desempeño organizacional a largo plazo.

Palabras clave: inteligencia emocional, clima organizacional, medianas empresas, Bahía de Banderas, satisfacción laboral.

Abstract

This article analyzes the influence of emotional intelligence on the organizational climate of medium-sized companies in Bahía de Banderas, Mexico, with the aim of determining how employees' emotional skills affect their perception of the work environment, satisfaction, and organizational productivity. A quantitative approach with a descriptive-correlational design was used, employing structured questionnaires to measure the dimensions of emotional intelligence and organizational climate among employees of 51 companies selected through convenience sampling. The findings indicate that there is a positive and significant relationship between emotional intelligence and organizational climate, highlighting self-regulation and empathy as determining factors for improving team cohesion, communication, conflict resolution, and job satisfaction. In addition, it was observed that employees with higher levels of emotional intelligence contribute to a more productive and harmonious environment, while areas related to stress management and conflict resolution represent opportunities for improvement. This study underscores the importance of promoting emotional intelligence development programs in organizations to strengthen the work climate and operational efficiency and identifies the need for future research on its relationship with leadership, innovation, and the sustainability of long-term organizational performance.

Keywords: emotional intelligence, organizational climate, medium-sized companies, job satisfaction.

Introducción

El clima organizacional constituye un factor determinante para la eficiencia y la satisfacción laboral de los empleados dentro de las organizaciones. Diversos estudios han demostrado que la inteligencia emocional, entendida como la capacidad de gestionar las propias emociones y las de los demás, ejerce un impacto positivo en la creación de ambientes laborales saludables (Goleman, 1995). En un entorno empresarial cada vez más competitivo, fomentar el desarrollo de habilidades emocionales resulta crucial para fortalecer la productividad y las relaciones interpersonales en las empresas (Robbins, 2009).

Este artículo tiene como propósito analizar la influencia de la inteligencia emocional en el clima organizacional de las medianas empresas de Bahía de Banderas, México. Se parte de la premisa de que la inteligencia emocional de los colaboradores está directamente relacionada con la percepción del ambiente de trabajo, influyendo en factores como la satisfacción, la cohesión y el bienestar laboral. En este sentido, se plantea la hipótesis de que existe una relación positiva y significativa entre la inteligencia emocional de los empleados y el clima organizacional en dichas empresas. Con base en un enfoque cuantitativo, la investigación busca determinar si la inteligencia emocional incide de manera significativa en el clima organizacional, aportando evidencia empírica sobre su relevancia en la gestión empresarial.

Materiales y Métodos

La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo-correlacional. La población objetivo estuvo conformada por empleados de medianas empresas ubicadas en la región de Bahía de Banderas, México. Se seleccionó una muestra no probabilística de 51 empresas mediante el método de conveniencia.

Instrumentos de recolección de datos

Para medir las variables principales del estudio se diseñó un cuestionario estructurado en dos secciones:

- Inteligencia emocional: se aplicó una escala tipo Likert, adaptada del modelo de Goleman (1995), compuesta por 20 ítems que evalúan dimensiones como la autorregulación, la empatía, la motivación y las habilidades sociales.
- Clima organizacional: se incluyeron 20 ítems relacionados con la percepción del ambiente laboral, la satisfacción en el trabajo, la cohesión del equipo y la comunicación interna.

Procedimiento

La recolección de datos se llevó a cabo durante el segundo semestre de 2023. Los cuestionarios fueron distribuidos de manera presencial en las empresas seleccionadas, y posteriormente las respuestas fueron procesadas y analizadas mediante el software estadístico SPSS, con el fin de determinar la relación entre las variables objeto de estudio.

Análisis de datos

Se aplicaron pruebas de correlación de Pearson para identificar la relación entre la inteligencia emocional y el clima organizacional. Asimismo, se emplearon estadísticas descriptivas con el propósito de obtener un perfil general de las variables analizadas.

Resultados

El presente estudio sobre la influencia de la inteligencia emocional en el clima organizacional de las medianas empresas de Bahía de Banderas arroja hallazgos de gran relevancia, confirmando la hipótesis inicial acerca de la existencia de una relación positiva entre ambas variables. Los cuestionarios aplicados a empleados de 51 empresas muestran que la inteligencia emocional desempeña un papel crucial en la percepción y calidad del clima organizacional (ver Figura 1), destacándose las dimensiones de autorregulación, empatía y motivación como los principales factores que influyen en la construcción de un ambiente laboral saludable y eficiente.

Inteligencia emocional

Los resultados generales de la variable *Inteligencia emocional*, representados en la gráfica de barras, evidencian diferencias significativas entre las distintas dimensiones evaluadas. Las dimensiones relacionadas con la regulación emocional y la autoconciencia presentan un comportamiento moderado, con un promedio de respuestas “Frecuentemente” y “Regularmente” que oscila entre el 14.7% y el 18.6%. No obstante, los puntajes más altos se observaron en la dimensión *Trabajo en equipo y colaboración*, con un 19.1% en la categoría “Frecuentemente”, lo que refleja una fortaleza en la motivación y apertura a la cooperación grupal. En contraste, las dimensiones de *Manejo del estrés* y *Resolución de conflictos* mostraron una tendencia importante hacia las categorías “Algunas veces” (32.3%) y “Casi nunca” (29.4%), lo que indica áreas de

oportunidad en la gestión emocional del estrés y la capacidad para resolver conflictos de manera eficiente.

En la dimensión *Empatía y relaciones interpersonales* se identificó un desempeño equilibrado, con una alta incidencia en “Regularmente” (20.1%) y “Algunas veces” (20.0%). Esto sugiere que, si bien los empleados tienden a establecer vínculos empáticos, aún existen áreas de mejora en la calidad de dichas interacciones. Asimismo, la dimensión *Eficiencia y productividad* presentó una dispersión de respuestas, con porcentajes significativos en “Algunas veces” (26.0%) y “Casi nunca” (31.8%), lo que refleja ciertos desafíos en la consistencia del desempeño laboral.

En la dimensión *Empatía y relaciones interpersonales* se identificó un desempeño equilibrado, con una alta incidencia en “Regularmente” (20.1%) y “Algunas veces” (20.0%). Esto sugiere que, si bien los empleados tienden a establecer vínculos empáticos con sus compañeros, aún existen áreas de mejora en la calidad de dichas interacciones. Asimismo, la dimensión *Eficiencia y productividad* presentó una dispersión de respuestas, con porcentajes significativos en “Algunas veces” (26.0%) y “Casi nunca” (31.8%), lo que refleja ciertos desafíos en la consistencia del desempeño laboral.

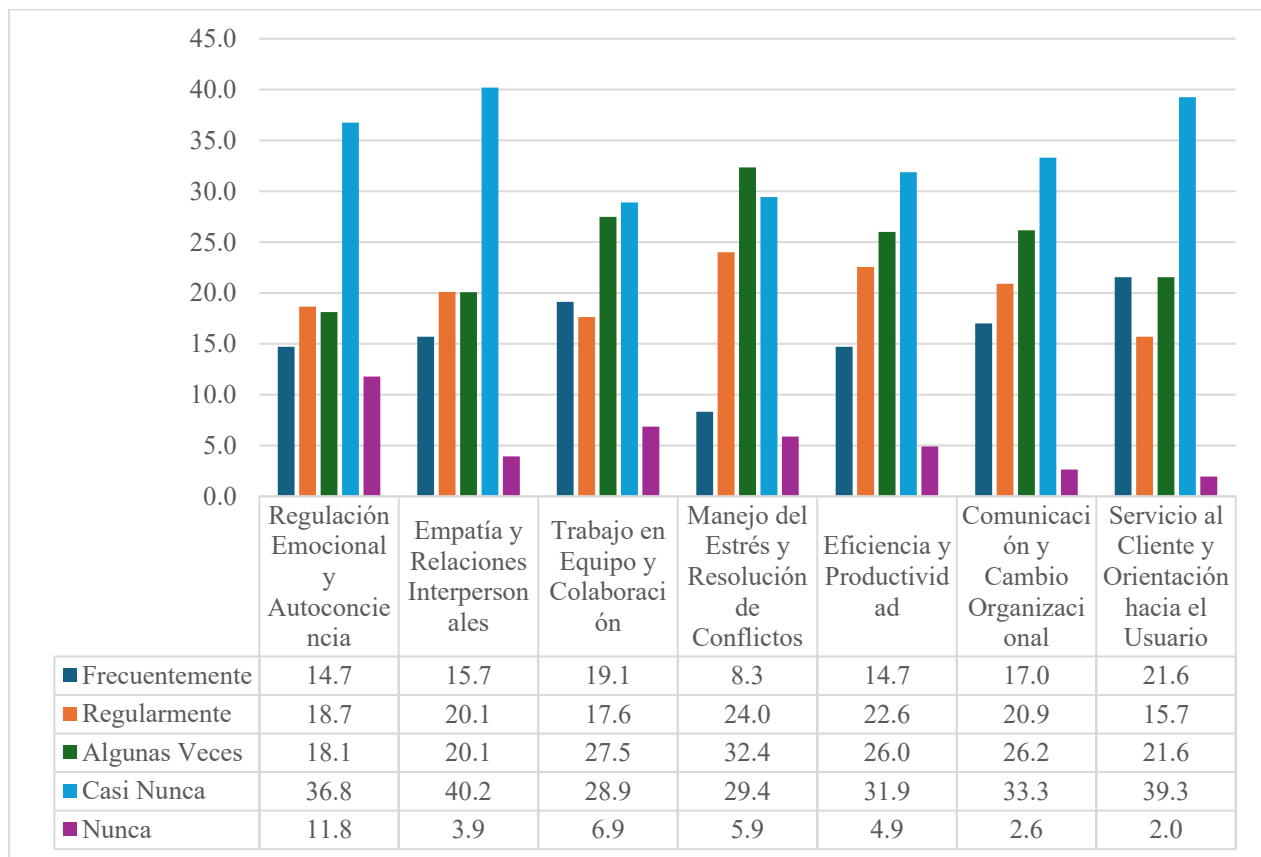


Figura 1. Resultados de la variable “Inteligencia Emocional”
Fuente: Elaboración propia.

Clima organizacional

Los resultados de las dimensiones del *clima organizacional* muestran variaciones significativas en los niveles de alineación percibida por los empleados (ver Figura 2). La dimensión *Justicia y equidad laboral* destacó con el mayor porcentaje de respuestas en la categoría “Muy alineados” (39.2%), lo que sugiere una percepción favorable en cuanto a la equidad en recompensas y la colaboración interdepartamental. En contraste, *Innovación y desarrollo profesional* obtuvo porcentajes más bajos en “Muy alineados” (29.4%) y “Alineados” (35.3%), lo que evidencia áreas por fortalecer en la percepción de oportunidades de crecimiento.

La dimensión *Comunicación y reconocimiento* alcanzó un 38.2% en “Alineados”, reflejando una valoración positiva por parte de la mayoría de los empleados. Sin embargo, se observaron respuestas en “Poco alineados” y “Nada alineados” en todas las dimensiones, particularmente en *Valores y alineación organizacional* y *Bienestar y balance personal*, donde el 20.9% reportó una baja alineación de valores y el 10.8% una percepción limitada de equilibrio entre vida laboral y personal.

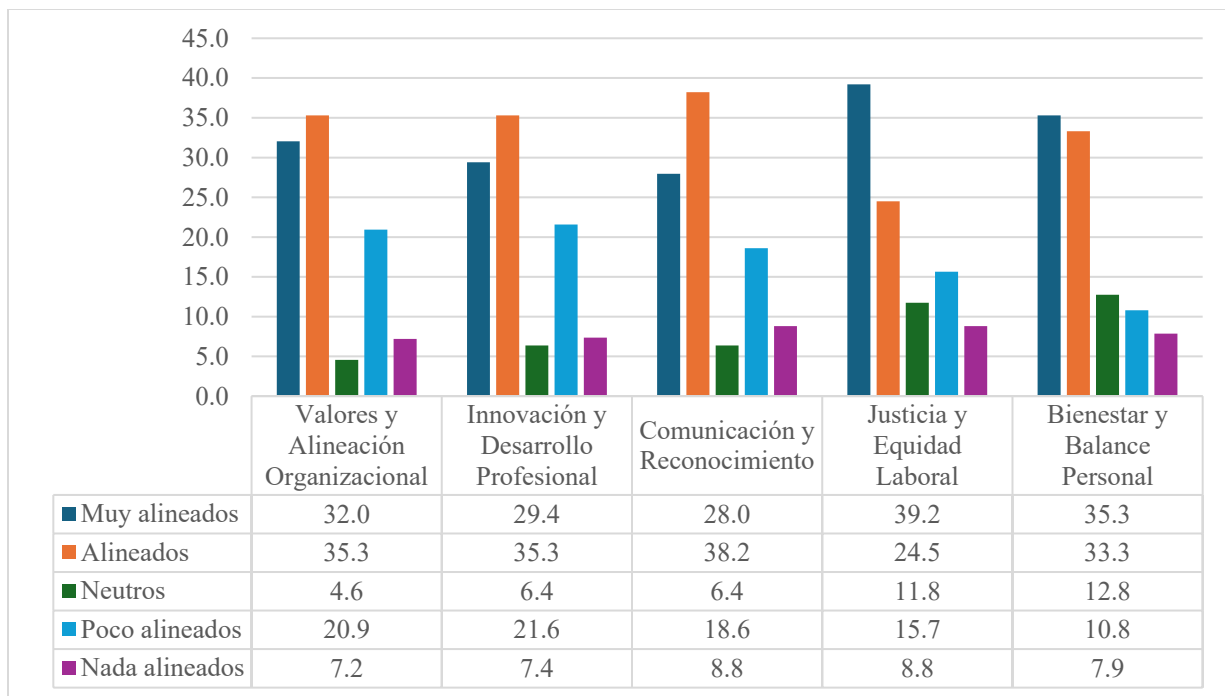


Figura 2. Resultados de la variable “Clima Organizacional”
 Fuente: Elaboración propia.

Correlación entre inteligencia emocional y clima organizacional

El análisis estadístico realizado mediante la prueba de correlación de Pearson mostró una correlación positiva y significativa entre la inteligencia emocional y el clima organizacional, con un coeficiente de correlación general de $r = 0.78$, lo que implica una relación sólida entre ambas variables. Este hallazgo confirma que, a mayor inteligencia emocional en los empleados, mejor es

la percepción del clima organizacional, reflejada en una mayor satisfacción laboral, mejor comunicación entre los equipos y menor frecuencia de conflictos interpersonales.

Las empresas cuyos colaboradores presentaron mayores niveles de inteligencia emocional reportaron climas organizacionales más positivos que aquellas con niveles bajos, en concordancia con investigaciones previas que destacan la influencia de la inteligencia emocional en la confianza, la cohesión y el compromiso organizacional (Goleman, 1995; Chiavenato, 2011). Estos resultados permiten afirmar que la capacidad de los empleados para regular sus emociones, empatizar con sus compañeros y mantenerse motivados tiene un impacto directo y medible en la calidad del entorno de trabajo.

Dimensiones específicas de la inteligencia emocional

Los resultados revelan que las dimensiones de la inteligencia emocional no impactan de manera homogénea en el clima organizacional. La *autorregulación* y la *empatía* se consolidaron como los principales factores predictivos de un entorno laboral positivo.

Los empleados con una alta capacidad de autorregulación —es decir, aquellos que logran controlar sus emociones y comportamientos en situaciones de estrés o conflicto— reportaron mayores niveles de satisfacción laboral y una menor incidencia de conflictos en el lugar de trabajo. El coeficiente de correlación obtenido en esta dimensión fue de $r = 0.79$ ($p < 0.05$), lo que confirma que la autorregulación constituye un factor clave para mantener la calma y la profesionalidad en escenarios de alta presión. Quienes destacan en esta habilidad gestionan con mayor eficacia los desafíos cotidianos, evitando que sus emociones interfieran de forma negativa en su desempeño o en sus relaciones interpersonales.

Por su parte, la empatía, entendida como la capacidad de comprender y compartir los sentimientos de los demás, mostró una alta correlación con la percepción positiva del clima organizacional ($r = 0.75$). Los empleados con mayor nivel de empatía tienden a construir relaciones más sólidas y cooperativas con sus compañeros, lo que favorece la cohesión y la colaboración dentro del equipo. Asimismo, esta habilidad facilita la resolución de conflictos, ya que permite identificar y atender oportunamente las preocupaciones de los colegas antes de que escalen a problemas mayores. De igual forma, la empatía contribuye a generar un ambiente de trabajo inclusivo y de apoyo, en el que los empleados se sienten escuchados, valorados y motivados a participar activamente.

Otras dimensiones, como la *motivación* y las *habilidades sociales*, también presentaron correlaciones positivas, aunque de menor magnitud. La motivación interna de los empleados, medida por su entusiasmo y compromiso hacia sus tareas, presentó un coeficiente de correlación de $r = 0.68$, sugiriendo que los empleados que están más motivados tienden a contribuir a un entorno de trabajo más dinámico y productivo. Las habilidades sociales, que incluyen la capacidad para trabajar en equipo y comunicarse eficazmente, también demostraron ser esenciales para fomentar un clima de colaboración y respeto mutuo, con un coeficiente de $r = 0.65$.

Impacto en la satisfacción laboral

Uno de los hallazgos más relevantes de este estudio es la influencia directa de la inteligencia emocional en la satisfacción laboral. Los empleados que demostraron altos niveles de inteligencia emocional —particularmente en las dimensiones de autorregulación y empatía— reportaron

sentirse significativamente más satisfechos con su trabajo en comparación con aquellos que presentaron bajos niveles en estas competencias. La satisfacción laboral se evaluó mediante indicadores como el nivel de conformidad con el ambiente laboral, la percepción de apoyo recibido por parte de los supervisores y la equidad en el trato dentro de la organización.

Los resultados sugieren que los empleados con mayor inteligencia emocional poseen una mayor capacidad para manejar las tensiones y desafíos propios de sus funciones, lo que les permite mantener una actitud positiva, resiliente y productiva. En contraste, quienes muestran niveles más bajos de inteligencia emocional tienden a experimentar mayores grados de frustración y descontento, afectando no solo su satisfacción individual, sino también su desempeño laboral y la calidad de sus relaciones interpersonales en el lugar de trabajo.

Reducción de conflictos y mejora en la cohesión grupal

El estudio revela que las organizaciones con empleados que presentan altos niveles de inteligencia emocional experimentan una menor incidencia de conflictos interpersonales. Aquellos trabajadores capaces de gestionar sus emociones de manera eficaz y de mostrar empatía hacia los demás se encuentran mejor preparados para resolver desacuerdos de forma constructiva, evitando que estos impacten negativamente en el clima laboral. En este tipo de entornos se observa no solo una reducción en la frecuencia de conflictos abiertos, sino también una mayor disposición a colaborar y trabajar en conjunto.

Asimismo, la cohesión grupal se mostró significativamente más sólida en las empresas con empleados emocionalmente inteligentes. La habilidad para comunicarse de manera efectiva y coordinar esfuerzos en equipo no solo disminuyó los conflictos, sino que también generó un ambiente caracterizado por el apoyo mutuo y la cooperación. Los empleados en estos contextos manifestaron sentirse parte de un grupo más integrado, lo que a su vez se tradujo en un incremento de la productividad y la eficiencia organizacional.

Impacto en la productividad

Finalmente, los resultados del estudio destacan el efecto positivo de la inteligencia emocional en la productividad organizacional. Las empresas con un clima laboral favorable —caracterizado por altos niveles de satisfacción, cohesión grupal y baja incidencia de conflictos— mostraron un mayor desempeño en términos de cumplimiento de metas y eficiencia operativa. Los empleados con elevada inteligencia emocional demostraron ser más eficaces en la gestión de sus tareas, manteniendo concentración y rendimiento incluso bajo situaciones de alta presión.

En particular, la capacidad de autorregular sus emociones permitió a estos trabajadores manejar de manera más efectiva el estrés y las demandas laborales, traduciéndose en una mayor productividad y en una mejora de la calidad del trabajo. De este modo, las organizaciones que promueven el desarrollo de la inteligencia emocional no solo fortalecen el clima organizacional, sino que también logran mejoras concretas en su rendimiento operativo y en la retención de talento, ya que los empleados se sienten más comprometidos y satisfechos con su entorno laboral.

Discusión

Los resultados obtenidos en esta investigación corroboran la hipótesis planteada sobre la existencia de una relación positiva y significativa entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en las medianas empresas de Bahía de Banderas, México. Estos hallazgos coinciden con estudios previos que destacan el papel fundamental de la inteligencia emocional en la mejora de las relaciones laborales, la satisfacción en el trabajo y la productividad organizacional (Goleman, 1995; Chiavenato, 2011).

Investigaciones recientes también respaldan la relevancia de la inteligencia emocional en contextos organizacionales. Por ejemplo, Miao, Humphrey y Qian (2017) realizaron un metaanálisis que evidenció una correlación significativa entre la inteligencia emocional y actitudes laborales positivas, como la satisfacción y el compromiso organizacional.

Relación entre inteligencia emocional y clima organizacional

El análisis de los datos mostró una correlación significativa entre la inteligencia emocional y el clima organizacional, destacando especialmente las dimensiones de autorregulación y empatía. Esto coincide con la literatura existente, que señala que la capacidad de gestionar las propias emociones y comprender las de los demás es esencial para promover entornos de trabajo colaborativos y reducir conflictos (Fernández-Berrocal, Extremera, & Ramos, 2022).

La autorregulación, entendida como la capacidad de controlar y manejar las propias emociones, se reveló como uno de los factores más influyentes en la percepción del clima organizacional. Los empleados con alta autorregulación son capaces de manejar el estrés y adaptarse a situaciones cambiantes, contribuyendo a un ambiente laboral estable y positivo (Brotheridge & Lee, 2008). Por su parte, la empatía facilita la comunicación efectiva y la resolución de conflictos, promoviendo relaciones interpersonales sólidas y un mayor sentido de cohesión en el equipo (Macht, Dettmers, & Gerstenberg, 2019; Kerr, 2006).

Rol de la inteligencia emocional en la satisfacción y productividad laboral

Un hallazgo relevante de este estudio fue la relación positiva entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral. Los empleados con altos niveles de inteligencia emocional, especialmente en las dimensiones de autorregulación y empatía, reportaron mayor satisfacción con su trabajo y entorno. Este resultado coincide con investigaciones que señalan que la inteligencia emocional mejora el bienestar de los empleados, incrementando su compromiso y satisfacción laboral (Extremera, 2019).

La satisfacción laboral es un factor crítico para el éxito organizacional, ya que empleados más satisfechos tienden a ser más productivos, comprometidos y leales a la empresa (Robbins, 2009). La inteligencia emocional actúa como mediador, fortaleciendo la capacidad de los empleados para enfrentar retos emocionales y optimizar su desempeño (O'Boyle, 2011). Además, se observó que la inteligencia emocional impacta positivamente en la productividad: los empleados con mayor capacidad para gestionar sus emociones y comprender a los demás mostraron mejor desempeño en sus tareas diarias, destacando la importancia de desarrollar competencias emocionales para fomentar adaptabilidad, resolución creativa de problemas y actitud positiva ante desafíos (Valdez, González, & López, 2023; Côté, 2014).

Impacto en la resolución de conflictos y cohesión grupal

El estudio también evidenció que la inteligencia emocional contribuye a la reducción de conflictos y al fortalecimiento de la cohesión grupal. La capacidad de autorregulación y empatía permite gestionar conflictos de manera eficiente, evitando que se conviertan en problemas mayores que afecten el desempeño organizacional (De Jong, Dirks, & Gillespie, 2016). En entornos donde predominan empleados con altos niveles de inteligencia emocional, los conflictos se resuelven constructivamente, promoviendo un ambiente de trabajo colaborativo y con comunicación abierta (Jordan & Troth, 2021).

Estos hallazgos tienen implicaciones prácticas importantes para la gestión empresarial. Se recomienda a las organizaciones implementar programas de formación en inteligencia emocional como parte de sus estrategias de desarrollo organizacional. La capacitación en habilidades emocionales no solo mejora el desempeño individual, sino que también contribuye a la creación de un ambiente laboral armonioso, reduce la rotación de personal y aumenta la productividad (Goleman & Cherniss, 2001).

Implicaciones prácticas y futuras investigaciones

Futuras investigaciones podrían explorar la relación entre la inteligencia emocional y otras variables organizacionales, como el liderazgo efectivo, la innovación y el desempeño financiero. Asimismo, sería valioso evaluar el impacto a largo plazo de los programas de entrenamiento en inteligencia emocional en diversos contextos organizacionales y culturales.

Conclusiones

El presente estudio analizó la influencia de la inteligencia emocional (IE) en el clima organizacional de medianas empresas en Bahía de Banderas, México. Los resultados confirmaron la existencia de una relación positiva y significativa entre la IE y el clima organizacional, evidenciando que a mayor nivel de IE entre los empleados, mejor es la percepción del ambiente laboral.

El análisis destacó el papel crucial de la autorregulación y la empatía, dos dimensiones clave de la IE, en la conformación de un clima organizacional positivo. Los empleados con alta autorregulación mostraron mayor satisfacción laboral y menor incidencia de conflictos interpersonales. De manera similar, la empatía se correlacionó positivamente con la satisfacción y la cohesión del equipo, lo que sugiere que la capacidad de gestionar las propias emociones y comprender las de los demás es fundamental para mantener un entorno de trabajo saludable y productivo.

En términos de satisfacción laboral, el estudio confirmó que los empleados con niveles elevados de IE, particularmente en autorregulación y empatía, reportaron mayor satisfacción con su trabajo. Esta satisfacción se asoció con una menor frecuencia de conflictos y una mayor cohesión grupal, factores que repercutieron positivamente en la productividad de los equipos.

En conclusión, la IE, especialmente a través de la autorregulación y la empatía, influye significativamente en el clima organizacional, la satisfacción laboral y la productividad en las medianas empresas estudiadas. Estos hallazgos respaldan la importancia de implementar

programas de desarrollo de IE para mejorar tanto el ambiente laboral como los resultados organizacionales. Futuros estudios podrían profundizar en la relación de la IE con otras variables organizacionales, como el liderazgo y la innovación, así como evaluar el impacto a largo plazo de programas de entrenamiento en IE.

Contribución de autores

AERG-Conceptualización, escritura, revisión y edición del manuscrito y supervisión. DMD-Metodología, investigación, análisis de información y preparación del manuscrito. MISB-Validación, supervisión, revisión y edición del manuscrito y administradora del proyecto.

Fuentes de financiación

Esta investigación no recibió fondos para la investigación.

Referencias

- Brotheridge, C., & Lee, R. (2008). The emotions of managing: An introduction to the special issue. *Journal of Managerial Psychology*, 23(2), 108–117.
- Chiavenato, I. (2011). *Gestión del talento humano (4ª ed.)*. México: McGraw-Hill.
- Côté, S. (2014). Emotional intelligence in organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 459–488.
- De Jong, B., Dirks, K., & Gillespie, N. (2016). Trust and team performance: A meta-analysis of main effects, moderators, and covariates. *Journal of Applied Psychology*, 101(8), 1134–1150.
- Extremera, N. (2019). Un amigo es un tesoro: inteligencia emocional, apoyo social organizacional y engagement docente. *Praxis & Saber*, 10(24), 69–92.
- Fernández-Berrocal, P., Extremera, N., & Ramos, N. (2022). Inteligencia emocional y su relación con el bienestar y la salud mental: una revisión empírica. *Psicothema*, 34(2), 145–151.
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence*. Nueva York, Estados Unidos: Bantam Books.
- Goleman, D., & Cherniss, C. (2001). *The emotionally intelligent workplace: How to select for, measure, and improve emotional intelligence in individuals, groups, and organizations*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Jordan, P., & Troth, A. (2021). Managing emotions during team problem solving: Emotional intelligence and conflict resolution. *En Emotion and performance*, 17(2), 195–218.
- Kerr, R. (2006). Emotional intelligence and leadership effectiveness. *Leadership & Organization Development Journal*, 27(4), 265–279.

- Miao, R., Humphrey, R., & Qian, S. (2017). A meta - analysis of emotional intelligence and work attitudes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 90(2), 177-202.
- Macht, M., Dettmers, J., & Gerstenberg, K. (2019). La empatía en las organizaciones y su impacto en la cohesión grupal. *Journal of Organizational Behavior*, 40(3), 234–246.
- O'Boyle, E. (2011). The relation between emotional intelligence and job performance: A meta - analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), 788-818.
- Robbins, S. P. (2009). *Comportamiento organizacional (13^a ed.)*. México: Pearson Educación.
- Valdez, C., González, R., & López, A. (2023). La influencia de la inteligencia emocional en el clima organizacional. *Revista de Psicología Empresarial*, 19(1), 4–10.