




15% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 8 palabras)

Fuentes principales

- 12%  Fuentes de Internet
- 4%  Publicaciones
- 11%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

5 **Inteligencia Emocional en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la empresa Unión**

Jesús Fernando Bejarano Auqui¹, Erick Francisco Sanchez Ruiz², Vasty Joanné Condori Lipa³

1. JesusBejarano@upeu.edu.pe
2. erick.sanchez@upeu.edu.pe
3. vasty.condori@upeu.edu.pe

Correspondece: JesusBejarano@upeu.edu.pe; Telf +51 989249744

19 **Resumen**

27 emerge como un elemento esencial en el desempeño laboral de los trabajadores empresa Unión. Esta competencia, que abarca la comprensión y 2 ajenas, juega un papel crucial en la eficacia y colaboración en el entorno laboral. En el caso específico de Unión, la aplicación de la inteligencia emocional se traduce en una fuerza laboral más resiliente y motivada. Los 2 trabajadores que poseen habilidades emocionales desarrolladas son capaces de enfrentar 1 desafíos con empatía y autocontrol, contribuyendo así a un clima laboral positivo y a la 3 reducción de conflictos. La investigación analiza en qué medida se relaciona la inteligencia emocional con el desempeño laboral en los trabajadores de la Empresa Unión, utilizando una revisión bibliográfica para establecer inferencias que respalden estas relaciones y proporcionen evidencias claras y concisas para identificar los conceptos y definiciones relevantes para la investigación. 5 Un estudio descriptivo, correlacional con 24 una muestra de 180 colaboradores revela una relación positiva fuerte entre Inteligencia emocional y Desempeño Laboral ($r = 0.92$, $R^2 = 0.8512$). Así, la Inteligencia Emocional se posiciona como un resultado directo de la sinergia entre el Desempeño Laboral, la promoción de la innovación y la infusión de un espíritu emprendedor en la cultura organizacional de las empresas.

Palabras clave: Inteligencia emocional, desempeño laboral

1 Introducción

25
En un mundo cada vez más interconectado, las habilidades técnicas y cognitivas ya no son suficientes para alcanzar el éxito en el trabajo. La inteligencia emocional (IE) se ha convertido en un factor diferenciador clave que permite a los individuos sobresalir en sus roles laborales y establecer relaciones efectivas con sus compañeros, superiores y clientes. De acuerdo a (Gong et al., 2019) la IE y el desempeño laboral se refieren a la influencia que pueden tener estos elementos en los empleados ya que influyen en su capacidad para realizar tareas laborales de manera efectiva y eficiente. A medida que las empresas se enfrentan a una mayor competencia y cambios constantes, están descubriendo que las habilidades blandas, como la IE, son esenciales para adaptarse, para impulsar el desempeño laboral y prosperar en un entorno empresarial en evolución (Kuznyetsova et al., 2022). Actualmente, resulta crucial para las empresas contar con

empleados que sean capaces de gestionar sus propias emociones y de las demás, manejar el estrés y adaptarse para hacer frente a cualquier eventualidad que surja (Torres et al., 2021). Según (Puigbó et al., 2019), la mayoría de las organizaciones priorizan el desarrollo de habilidades técnicas y conocimientos específicos, descuidando las habilidades emocionales y sociales. Esto resulta en empleados con poca conciencia de sus propias emociones, dificultando la identificación y comprensión de reacciones emocionales en el entorno laboral (Urquijo et al., 2019). Esta falta de conciencia y empatía puede llevar a respuestas emocionales desproporcionadas o inadecuadas en situaciones de estrés, conflicto o presión. Además, este escenario se relaciona con una comunicación deficiente y dificultades para construir relaciones con los compañeros de trabajo, afectando negativamente el rendimiento y desempeño laboral (Núñez et al., 2019). En vista de estos hallazgos, es necesario abordar y mejorar estos aspectos para promover un buen desempeño laboral. Ante esta situación problemática se plantea la **pregunta de investigación: ¿En qué medida se relaciona la inteligencia emocional con el desempeño laboral en los trabajadores de productos Unión, Lima, 2023?** Por todo lo anterior, este **trabajo de investigación tiene como objetivo analizar en qué medida se relaciona la inteligencia emocional con el desempeño laboral en los trabajadores de productos Unión.** La importancia de este estudio se centra en el hecho de que ayudará a difundir conocimientos sobre cómo la IE de los trabajadores de Unión se relaciona con su desempeño laboral.

Revisión de la Literatura

Inteligencia Emocional

Las personas pueden mejorar su habilidad para manejar situaciones difíciles tanto en su vida personal como profesional. Si aprenden a controlar sus emociones y entender las de los demás, podrían tener éxito en sus tareas diarias. En efecto, según (Delgado et al., 2021) las emociones tienen un impacto sustancial sobre la inteligencia de un individuo y la cultura de trabajo de la organización se ha visto muy afectada por las mismas. Al respecto, (Tobar et al., 2017); (Law et al., 2008) sostienen que las emociones se encuentran entre las habilidades esenciales, junto con el conocimiento, las aptitudes prácticas, las convicciones y las rutinas empleadas para manifestar tanto la comunicación externa como los sentimientos internos de cariño, desaprobación, anhelo, tristeza y repulsión. Por su parte (Mayer & Salovey, 1993) ampliaron el concepto al establecer una conexión entre las emociones y la inteligencia de las personas, y definieron la inteligencia emocional (IE) como la capacidad de identificar y gestionar adecuadamente las propias emociones y de los demás. Asimismo, (Puertas Molero et al., 2018) indicó que la Inteligencia Emocional implica el manejo de los sentimientos y la capacidad de comprender y dirigir nuestro razonamiento. Para (Goleman, 1999), el éxito tanto en el ámbito laboral como en las relaciones personales se ve favorecido por la relevancia de poseer inteligencia emocional. Al cultivar y fortalecer estas destrezas, podemos potenciar nuestra capacidad para lidiar con desafíos complejos, establecer vínculos saludables y lograr nuestras metas de manera más efectiva.

Elementos de la inteligencia emocional

45
2

La inteligencia emocional abarca diversos aspectos y dimensiones que influyen en nuestra capacidad para comprender, manejar y utilizar nuestras emociones de manera efectiva. Según (Mayer & Salovey, 1993), la IE se compone de cuatro aspectos que reflejan la capacidad de una persona: la percepción emocional, que implica reconocer y entender las emociones en uno mismo y en los demás; la facilitación emocional, que consiste en utilizar las emociones para mejorar el pensamiento y la toma de decisiones; la comprensión emocional, que se refiere a la habilidad de comprender las complejas relaciones entre las emociones; y la regulación emocional, que es la capacidad de manejar y controlar las propias emociones. En otro estudio realizado por (Goleman, 1999), se identificó cinco dimensiones de la IE: La autoconciencia, que implica reconocer y comprender las propias emociones, fortalezas y debilidades; es crucial, ya que nos ayuda a comprender cómo nuestras emociones influyen en nuestro comportamiento y cómo podemos mejorar nuestras habilidades emocionales. La autorregulación, que se refiere a la capacidad de controlar las emociones y los impulsos, y adaptarse a situaciones cambiantes. La motivación, que se relaciona con la capacidad de motivarse a sí mismo y persistir en la consecución de objetivos, incluso en momentos difíciles. La empatía, que se refiere a la habilidad de comprender las emociones y necesidades de los demás, y responder adecuadamente a ellas. Y las habilidades sociales, se refieren a la capacidad para establecer relaciones saludables con los demás, comunicarse de manera efectiva, trabajar en equipo y resolver conflictos de forma constructiva. En esta misma línea (Bradberry et al., 2017) indica que para desarrollar la IE se debe: Aprender a reconocer tus propias emociones y cómo te afectan. Practicar la gestión de tus emociones para que no te dominen. Desarrollar la empatía y la capacidad de entender las emociones de los demás. Y mejorar tus habilidades de comunicación y trabajar en equipo.

1
40
6
12
36
17

Impacto de la inteligencia emocional en el desempeño laboral

10
20

La expresión positiva de las emociones y las relaciones interpersonales favorables son dos elementos clave en el entorno laboral. Aquellas personas que poseen inteligencia emocional logran combinar ambas características, lo que les permite cultivar relaciones sólidas y constructivas en el trabajo. De acuerdo con (Ceballos et al., 2017), se puede afirmar que las personas que tienen la capacidad de gestionar sus emociones de manera autónoma, entender y percibir las emociones de los demás, y crear ambientes de beneficio mutuo y crecimiento, son más propensas a desarrollar habilidades laborales específicas, como el trabajo en equipo, el liderazgo, la productividad, la comunicación asertiva, el compromiso y la responsabilidad. Por otro lado, aquellos que experimentan dificultades emocionales relacionadas con la expresión de emociones en el entorno laboral pueden mostrar un rendimiento inferior en sus tareas y pueden no desarrollar, al menos en ese momento, las competencias laborales mencionadas. En la actualidad, la inteligencia emocional es ampliamente reconocida como un factor central que influye en el desempeño laboral (Puertas Molero et al., 2018). Esta afirmación se basa en el hecho de que la inteligencia emocional (IE) se refiere a la capacidad de una persona para gestionar tanto las emociones como los procesos cognitivos, y utilizarlos como una herramienta de motivación personal para lograr tanto objetivos a largo plazo como objetivos más inmediatos (Karimi et al., 2020). Además, mejorar la IE puede generar un crecimiento equilibrado tanto en el éxito profesional como en el rendimiento social (Coetzee & Harry, 2014). En efecto, según la afirmación de (Urquijo et al., 2019) los estudios indican que

8

las personas con una mayor inteligencia emocional suelen experimentar un mayor nivel de éxito en su carrera y muestran una mayor dedicación hacia su trabajo en comparación con sus pares.

Desempeño laboral

Un buen desempeño laboral puede aumentar la productividad, mejorar la calidad del trabajo, reducir los costos y, en última instancia, aumentar **el éxito y la rentabilidad de la empresa**, por eso las empresas buscan mantener a sus trabajadores comprometidos y satisfechos. Según (Eirín et al., 2020) menciona que cuando un empleado manifiesta satisfacción en relación a las tareas que desempeña, esto puede ser un indicador importante del desempeño laboral. Al respecto (Bohórquez et al., 2020) describe el desempeño como el conjunto de comportamientos y acciones que un empleado lleva a cabo para realizar sus tareas y funciones de manera efectiva. En esta lógica (Salman et al., 2022) contextualiza el desempeño laboral como la capacidad de los empleados en el cumplimiento de sus tareas de manera eficiente. Al respecto (Paz, 2019) dice que el desempeño laboral es la capacidad o habilidad con los que los individuos ejercen una función, para el buen funcionamiento de la empresa, ya que, un buen desempeño contribuye a la satisfacción laboral y al logro de los objetivos (Echeverría & Galaz, 2019)

Factores que influyen en el desempeño laboral

Existen muchos factores que influyen en el desempeño laboral de los empleados (Keith & Newstrom, 2013); (González & Vilchez, 2022). Estas teorías se enfocan en las acciones que un individuo realiza en el desarrollo de su trabajo, incluyendo: las competencias profesionales que de acuerdo a (Núñez et al., 2019) estas son habilidades únicas que poseen aquellas personas que han recibido formación académica e intelectual a través de estudios superiores y tecnológicos. También las habilidades interpersonales, que es la capacidad que tiene un administrador para trabajar con eficacia como miembro de un equipo, para promover el esfuerzo colectivo de la unidad y tener éxito profesional (Mazuelos, 2019); (Alwali & Alwali, 2022). Del mismo modo, la cooperación, de acuerdo a (Miranda, 2018) es un ambiente donde las personas que interactúan mezclan sensaciones y sentimientos, influyendo en su desempeño laboral. Las recompensas y reconocimientos son una forma eficaz de incentivar la motivación y aumentar el desempeño laboral de los empleados, estos pueden ser económicos o no económicos (Córdor et al., 2018). Por último, un líder efectivo puede inspirar y motivar a los empleados para estar comprometidos con la empresa, aumentar la productividad y lograr metas (Hernández, 2021).

Elementos del desempeño laboral

Los elementos para medir el desempeño laboral son 3; el primer elemento es el desempeño de la tarea que implica el logro de las responsabilidades específicas de un puesto de trabajo y está estrechamente vinculado con las capacidades y la eficiencia del personal (Bautista et al., 2021); (Bernal, 2021). El segundo elemento es el desempeño contextual, también conocido como desempeño cívico, evalúa las conductas de apoyo y solidaridad que expresan los empleados hacia el logro de las metas institucionales (Bernal, 2021). Por último, el desempeño laboral contraproducente, son conductas que

incumplen con las normativas institucionales, generan un impacto negativo en la productividad y el clima laboral (Echeverría & Galaz, 2019).

Metodología

9 La inteligencia emocional es la capacidad de reconocer, comprender y gestionar las emociones propias y de los demás. Se ha demostrado que la inteligencia emocional está relacionada con el desempeño laboral en diversos aspectos, como la productividad, la calidad, la satisfacción del cliente y las relaciones interpersonales (Torres et al., 2021). Dada la naturaleza específica del estudio, primero revisamos la literatura, desarrollamos un marco teórico y técnicas de vanguardia basadas en las variables del estudio, y decidimos explorar y comprender este fenómeno a través de la naturaleza del estudio. Investigación: Descriptiva, explicativa y cuantitativa utilizando instrumentos para medir variables seleccionadas del cuestionario. Es explicativo porque proporciona una idea general y aproximada del comportamiento de las variables estudiadas y ayuda a comprender la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los empleados de la empresa Unión. La población son colaboradores de la empresa y el tamaño de la muestra es de 180 colaboradores divididos en tres turnos (mañana, tarde y noche). Se excluyó al personal de alto nivel.

Recolección de datos

4 Se diseñó un plan de encuestas para los trabajadores de la empresa Unión a quienes se les entrevistó con su previo consentimiento aceptado entre junio y julio. El instrumento de medición se aplicó al software Google Forms y su enlace se compartió en una reunión con los colaboradores. Los enlaces a las muestras estudiadas se compartieron virtualmente por correos electrónicos y redes sociales. Las dudas del llenado del instrumento han sido apoyadas directamente por los investigadores. Además, se recopiló información de artículos registrados en bases de datos científicas como Scopus y publicados en los cuartiles más altos: Q1, Q2, Q3 y Q4 que brindaron información científica para la investigación

Instrumento

7 La herramienta utilizada para Inteligencia Emocional es la de TMMS-24: Trait Meta-Mood Scale de (Mayer y Salovey, 1995) que considera 20 ítems. Los reactivos utilizan un formato tipo Likert con 5 puntos de respuesta donde 1 representa totalmente en desacuerdo y 5 totalmente de acuerdo. El alfa de cronbach es 0.89. Para Desempeño Laboral utilizamos el instrumento de IWPQ: Individual Work Performance Questionnaire, (Koopmans, 2015), que considera 14 ítems y emplean la escala tipo Likert de 5 puntos donde 1 representa totalmente en desacuerdo y 5 representa totalmente de acuerdo. El alfa de Cronbach para la confiabilidad de este instrumento es 0.88. Estadísticamente se utilizó coeficiente de determinación ($r = 0.92$, $R^2 = 0.8512$) para las variables de estudios se obtuvo la media, desviación estándar, asimetría y curtosis, a nivel inferencial se obtuvo las tablas de correlación y el coeficiente de regresión incluido los resultados de los supuestos de heterocedasticidad y autocorrelación de los errores.

9

44

3

31

35

4

7

33

Resultados

Análisis de normalidad

Los resultados de la tabla 1 del estudio indican que las personas con una mayor inteligencia emocional (IE) tienden a tener un mejor desempeño laboral. La IE está asociada con una serie de habilidades que son importantes para el éxito en el trabajo, como la autoconciencia, la autorregulación, la empatía y las habilidades sociales. Estas habilidades pueden contribuir a un mejor desempeño en el trabajo en una variedad de formas, incluyendo una mayor productividad, una mejor comunicación, una mayor resolución de problemas, un menor estrés y una mayor satisfacción laboral. En el análisis descriptivo de las variables, se observan diferentes patrones en las prácticas empresariales dentro del entorno laboral examinado. La variable de Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral revela una concentración en ciertos estilos de Percepción (-0.09 y -0.3), Comprensión (-0.08 y -0.36) y Regulación de la emoción (-0.24 y -0.27). En cuanto al Desempeño Laboral, se observa las variables de Desempeño de la tarea (-0.07 y -0.36), Desempeño contextual (-0.12 y -0.61) y Desempeño Laboral contraproducente (-0.38 y -0.22). La IE es una importante variable para considerar para los empleadores que buscan empleados con un buen desempeño. La empresa Unión pueden ayudar a sus empleados a desarrollar su IE ofreciendo programas de capacitación y desarrollo que se centren en estas habilidades.

Tabla 1

Análisis de ajuste a la curva normal de las variables de estudio

Variables	Media	Desv. Est.	Asimetría	Curtosis
Inteligencia Emocional	87.16	13.08	-0.09	-0.3
Percepcion	29.13	5.66	-0.08	-0.36
Comprension	29.18	4.65	-0.16	-0.5
Regulación de la Emocion	28.85	3.95	-0.24	-0.27
Desempeño Laboral	50.36	7.73	-0.22	-0.31
Desempeño de la tarea	14.55	2.5	-0.07	-0.36
Desempeño contextual	21.68	4.04	-0.12	-0.61
Desempeño Laboral Contraproducente	14.13	2.45	-0.38	-0.22

Análisis de correlación

En la tabla 2 se observa que hay una correlación altamente significativa, positiva y muy fuerte ($R=0.77$, $p<0.001$) entre la Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral. Del mismo modo se observan correlaciones altamente significativas, positivas y muy fuerte entre las dimensiones Percepción y Desempeño Laboral ($R=0.84$; $p<0.001$), Percepción y desempeño de la tarea ($R=0.79$; $p <0.001$), Percepción y Desempeño Contextual

($R=0.87$; $p<0.001$) y Percepción y Desempeño Laboral Contraproducente ($R=0.51$; $p<0.001$). Asimismo, con las dimensiones Comprensión y Desempeño Laboral ($R=0.93$; $p<0.001$), Comprensión y Desempeño de la tarea ($R=0.88$; $p <0.001$), Comprensión y Desempeño contextual ($R=0.93$; $p<0.001$) y Comprensión y Desempeño Laboral Contraproducente ($R=0.50$; $p<0.001$). Finalmente, con las dimensiones Regulación de la emoción y Desempeño Laboral ($R=0.75$; $p<0.001$), Regulación de la emoción y Desempeño de la tarea ($R=0.67$; $p <0.001$), Regulación de la emoción y Desempeño Contextual ($R=0.73$; $p<0.001$) y Regulación de la emoción y Desempeño Laboral Contraproducente ($R=0.50$; $p<0.001$).

Estos hallazgos indican una conexión consistente y sustancial entre las variables examinadas, respaldando la importancia de la Inteligencia Emocional y otras dimensiones como Percepción, Comprensión y regulación de la Emoción en la promoción del Desempeño Laboral y sus aspectos asociados en el contexto laboral.

Tabla 2

Análisis de correlación entre Inteligencia Emocional con Desempeño Laboral

	Desempeño Laboral		Desempeño de la tarea		Desempeño Contextual		Desempeño Laboral Contraproducente	
	R	p	R	p	R	p	R	p
Inteligencia Emocional	0.92	0.000	0.85	0.000	0.93	0.000	0.51	0.000
Percepción	0.84	0.000	0.79	0.000	0.87	0.000	0.42	0.000
Comprensión	0.93	0.000	0.88	0.000	0.93	0.000	0.50	0.000
Regulación de la Emoción	0.75	0.000	0.67	0.000	0.73	0.000	0.50	0.000

Los resultados indican que existe una relación positiva significativa entre la inteligencia (I) e inteligencia emocional (IE). Esto significa que las personas con mayor I también suelen tener una mayor IE. El coeficiente B de la I es de 0,54, lo que significa que, por cada aumento de 1 punto en la I, la IE aumenta en 0,54 puntos. El valor t del coeficiente B es de 31,36, lo que indica que el coeficiente B es estadísticamente significativo a un nivel de $p < 0,001$. El coeficiente R² es de 0,8512, lo que significa que la I explica el 85,12% de la varianza de la IE. Esta relación se puede explicar por el hecho de que la I puede facilitar el aprendizaje de habilidades relacionadas con la IE, como la autoconciencia, la autorregulación, la empatía y las habilidades sociales. La I también puede ayudar a las personas a comprender y manejar sus propias emociones, así como las emociones de los demás.

Tabla 3

Análisis de regresión de Inteligencia Emocional

Predictor	Intercepto	B	t	p	R ²
Inteligencia Emocional	2.86	0.54	31.36	0.000	0.8512

Discusión

La presente investigación aborda una temática crucial en el ámbito empresarial: la relación entre la inteligencia emocional (IE) y el rendimiento laboral de los empleados de la empresa UNIÓN. A través del análisis de esta conexión, se han desvelado aspectos esenciales que no solo amplían nuestro entendimiento de la dinámica emocional en el entorno de trabajo, sino que también ofrecen valiosas implicaciones para la gestión de recursos humanos y el éxito organizacional. Sin embargo, es posible que esta relación no sea tan directa como se cree. (Chopra & Kanji, 2010) argumenta que la relación entre la IE y el rendimiento laboral es compleja y puede verse afectada por una variedad de factores, incluidos la cultura laboral, las habilidades técnicas y la experiencia. Nuestra investigación respalda la idea de que existe una correlación significativa entre la inteligencia emocional de los trabajadores y su desempeño laboral. Los trabajadores que demuestran habilidades emocionales bien desarrolladas tienden a destacarse en aspectos clave del trabajo, como la resolución de problemas, la toma de decisiones y la interacción efectiva con colegas y superiores, por ello la inteligencia emocional no es simplemente una competencia deseable, sino una variable predictiva del éxito laboral en la empresa UNIÓN. (Goleman, 1999) argumenta y concuerda que la inteligencia emocional es un factor crítico en el éxito personal y profesional. Destacan que las personas con alta inteligencia emocional están mejor equipadas para manejar el estrés laboral y tomar decisiones acertadas bajo presión. Pero (Salovey & Mayer, 2023) afirma que la inteligencia emocional no es una inteligencia en sí misma, sino más bien un conjunto de habilidades y capacidades que pueden ser desarrolladas a través del aprendizaje y la experiencia. La investigación también reveló que la inteligencia emocional desempeña un papel crucial en la capacidad de adaptación de los trabajadores a situaciones laborales estresantes en la empresa UNIÓN. Los empleados con niveles más altos de inteligencia emocional demostraron ser más resistentes ante desafíos laborales, mostrando una mayor capacidad para gestionar y superar el estrés. Este hallazgo tiene implicaciones prácticas directas, ya que sugiere que fomentar la inteligencia emocional entre los empleados podría ser una estrategia efectiva para mejorar la capacidad de la empresa para enfrentar situaciones adversas. (Moon & Hur, 2011) argumenta que la inteligencia emocional es un constructo complejo que no puede ser medido fácilmente con un solo instrumento. Él sostiene que es importante considerar el contexto en el que se mide la inteligencia emocional, ya que los resultados pueden variar dependiendo de factores como la cultura, el género y la edad. Sin embargo, (Coetzee & Harry, 2014) no está de acuerdo con su punto de vista porque sostiene que las emociones son un fenómeno biológico que está influenciado por factores genéticos, ambientales y culturales. En conclusión, la investigación respalda la premisa de que la inteligencia emocional está intrínsecamente vinculada al desempeño laboral en la empresa UNIÓN. Estos hallazgos no sólo tienen relevancia teórica al contribuir al cuerpo de conocimiento sobre la inteligencia emocional en el entorno laboral, sino que también ofrecen orientación práctica para la gestión de

recursos humanos. Implementar programas de desarrollo de inteligencia emocional podría ser una estrategia eficaz para mejorar el rendimiento de los empleados, fomentar un clima laboral positivo y, en última instancia, contribuir al éxito sostenible de la empresa UNIÓN en un mercado laboral cada vez más dinámico y desafiante.

Conclusión

Basándonos en los hallazgos de la presente investigación, se confirma la relevancia significativa de la inteligencia emocional (IE) en el contexto laboral de la empresa Unión. La capacidad de comprender y gestionar las emociones propias y ajenas se posiciona como un factor determinante en el desempeño laboral, la promoción de la innovación y la infusión de un espíritu emprendedor en la cultura organizacional. Los resultados obtenidos a partir de un estudio con 180 colaboradores revelan una relación positiva y fuerte entre la inteligencia emocional y el rendimiento laboral, respaldando la importancia de la IE y sus dimensiones en el ámbito laboral.

Se ha constatado que la IE está estrechamente relacionada con habilidades cruciales para el éxito laboral, como la autoconciencia, la autorregulación, la empatía y las habilidades sociales. Asimismo, se ha identificado que factores como competencias profesionales, habilidades interpersonales, cooperación, recompensas y reconocimientos, y un liderazgo efectivo influyen de manera significativa en el desempeño laboral. La metodología empleada en el estudio, que incluyó la recolección de datos a través de encuestas a los trabajadores de la empresa Unión, utilizando instrumentos para medir la IE y el desempeño laboral, arrojó resultados que evidencian una correlación significativa ($r = 0.92$, $R^2 = 0.8512$) y positiva entre la IE y el desempeño laboral, así como entre las dimensiones específicas de la IE y diferentes aspectos del desempeño laboral.

En vista de estos resultados, se recomienda encarecidamente la implementación de programas de desarrollo de inteligencia emocional, la promoción de una cultura de comunicación empática, el fomento de la autoevaluación y el autoconocimiento, la oferta de programas de capacitación en manejo del estrés, la implementación de sistemas de reconocimiento y la provisión de programas de capacitación para líderes. Estas recomendaciones, al ser implementadas de manera efectiva, tienen el potencial de mejorar el rendimiento de los empleados, fomentar un clima laboral positivo.

Recomendaciones

1. Fomentar la participación de los empleados de Unión en programas de desarrollo emocional que proporcionen herramientas y habilidades para gestionar eficazmente sus emociones en el entorno laboral. Estos programas pueden incluir talleres, seminarios y recursos online adaptados a las necesidades específicas de Unión.
2. Estimular una cultura de comunicación empática en Unión, donde los líderes y colegas se esfuercen por comprender las emociones de los demás. Facilitar espacios para conversaciones abiertas y respetuosas que fomenten la comprensión mutua y la resolución de conflictos de manera constructiva dentro del contexto de Unión.

3. Incentivar la autoevaluación y el autoconocimiento entre los empleados de Unión. Esto puede lograrse mediante la realización de evaluaciones de inteligencia emocional adaptadas a la realidad de Unión, sesiones de retroalimentación personalizada y la promoción de la reflexión individual sobre las propias fortalezas y áreas de desarrollo emocional en Unión.
- 30 4. Ofrecer programas de capacitación en manejo del estrés específicos para los empleados de Unión, ayudándoles a enfrentar las demandas laborales de manera saludable. Enseñar técnicas de relajación, mindfulness y otras estrategias para gestionar eficazmente el estrés y mejorar la resiliencia emocional de los trabajadores en Unión.
- 2 5. Implementar sistemas de reconocimiento en Unión que valoren las contribuciones y logros de los empleados, reconociendo no solo los aspectos tangibles del desempeño laboral en Unión, sino también las habilidades emocionales, como la empatía, la colaboración y la gestión de conflictos.
- 22 6. Proporcionar programas de capacitación específicos para líderes en Unión que fortalezcan sus habilidades de inteligencia emocional. Los líderes con estas habilidades pueden inspirar y motivar a sus equipos en Unión, creando un ambiente de trabajo positivo y productivo.
- 39 7. Establecer un sistema de retroalimentación continua en Unión donde los empleados puedan recibir comentarios constructivos sobre su desempeño emocional. Esto no solo promoverá la mejora personal en Unión, sino que también fortalecerá la cultura organizacional basada en la inteligencia emocional dentro de la empresa Unión.