

**UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN**

FACULTAD DE EMPRESARIALES

Escuela Profesional de Administración



**Inteligencia emocional y su relación con el compromiso  
organizacional en los colaboradores de la empresa Saga Trans, Lima**

**2021**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración y

Negocios Internacionales

**Autor:**

Grecia Nevenka Peña Mires

Rossmery Bautista Cuello

**Asesor:**

Karina Paredes Abanto

Lima, diciembre 2022

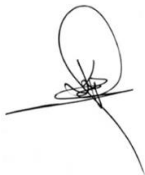
# DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DE TESIS

Karina Paredes Abanto, de la Facultad de Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“Inteligencia emocional y su relación con el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Saga Trans, Lima 2021”** constituye la memoria que presenta los bachilleres Grecia Nevenka Peña Mires y Rossmery Bautista Cuello tiene un índice de similitud de 12 % verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima a los 13 días del mes de enero del año 2023.



---

Karina Paredes Abanto

### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a los 19 días del mes de diciembre del año 2022 siendo las 15:00 horas., se reunieron en el Salón de Grados y Títulos de la Universidad Peruana Unión, bajo la dirección del Señor Presidente del Jurado: Mg. Danny Lita Alomia Lozano el secretario: Mg. Yessica Del Rocio Erazo Ordoñez y como miembro: Mg. Luis Alberto Geraldo Campos y el asesor Dr. Karina Elizabeth Paredes Abanto, con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de Tesis titulada: “Inteligencia emocional y su relación con el compromiso organizacional en los colaboradores de la Empresa Saga Trans, Lima 2021” de los Bachilleres:

- a. Grecia Nevenka Peña Mires
- b. Rossmery Bautista Cuello

Conducente a la obtención del Título profesional de LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES,

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al candidato hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del Jurado a efectuar las preguntas, cuestionamientos y aclaraciones pertinentes, los cuales fueron absueltos por el candidato. Luego se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del Jurado. Posteriormente, el Jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Candidato (a): Grecia Nevenka Peña Mires

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
APROBADO	16	B	Bueno	Muy bueno

Candidato (b): Rossmery Bautista Cuello

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
APROBADO	15	B-	Bueno	Muy bueno

(\*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del Jurado invitó al candidato a ponerse de pie, para recibir la evaluación final. Además, el Presidente del Jurado concluyó el acto académico de sustentación, procediéndose a registrar las firmas respectivas.

<hr style="border: 0; border-top: 1px solid black; margin-bottom: 5px;"/> Presidente		 <hr style="border: 0; border-top: 1px solid black; margin-top: 5px;"/> Secretario
<hr style="border: 0; border-top: 1px solid black; margin-bottom: 5px;"/> Asesor	<hr style="border: 0; border-top: 1px solid black; margin-bottom: 5px;"/> Miembro	<hr style="border: 0; border-top: 1px solid black; margin-bottom: 5px;"/> Miembro
<hr style="border: 0; border-top: 1px solid black; margin-bottom: 5px;"/> Candidato/a (a)		<hr style="border: 0; border-top: 1px solid black; margin-bottom: 5px;"/> Candidato/a (b)

## Inteligencia emocional y su relación con el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Saga Trans, Lima 2021

Emotional intelligence and its relationship with organizational commitment in the employees of the company Saga Trans, Lima 2021

Bautista Cuello Rossmery <sup>1\*</sup>, Peña Mires Grecia Nevenka <sup>2</sup> Paredes Abanto Karina <sup>3</sup>

### Resumen

El objetivo de este estudio fue determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Saga Trans, Lima 2021. Adopta una metodología de investigación bajo un diseño descriptivo, correlacional y no experimental; mediante un enfoque cuantitativo, donde se consideró a toda la población que asciende a 100 colaboradores, al cual se les aplicaron dos cuestionarios. Para la inteligencia emocional, fue el Trait Meta Mood Scale – 24 y el Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) para el compromiso organizacional. Los resultados de nuestros hallazgos revelan que existe una relación positiva y significativa entre la inteligencia emocional y el compromiso organizacional con un coeficiente de correlación de R de Pearson ( $R=.357^{**}$ ) y un sig. 0,000. Por lo tanto, se demuestra la importancia de la inteligencia emocional para garantizar el compromiso organizacional en las organizaciones.

**Palabras clave:** Inteligencia emocional; compromiso organizacional; relación.

### Abstract

The objective of this study was to determine the relationship between emotional intelligence and organizational commitment in the employees of the company Saga Trans, Lima 2021. Adopting a research methodology under a descriptive, correlational and non-experimental design; through a quantitative approach, where the entire population amounting to 100 employees was considered, to which two questionnaires were applied; for emotional intelligence, it was the Trait Meta Mood Scale – 24 and the Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) for organizational commitment. The results of our findings reveal that there is a positive and significant relationship between emotional intelligence and organizational commitment with a correlation coefficient of Pearson's R ( $R=.357^{**}$ ) and a sig. 0.000. Therefore, the importance of emotional intelligence to ensure organizational commitment in organizations is demonstrated.

**Keywords:** emotional intelligence, organizational commitment, relation.

---

(1) Universidad Peruana Unión, Lima, Perú

(2) Universidad Peruana Unión, Lima, Perú

(3) Universidad Peruana Unión, Lima, Perú

(4) \*Autor de correspondencia: [rossmerybautista@upeu.edu.pe](mailto:rossmerybautista@upeu.edu.pe)

## 1.Introducción

Hoy en día, las organizaciones se adaptan a constantes cambios para poder permanecer en el mercado (Aksoy, Şengül, & Yilmaz, 2018); por lo tanto, las organizaciones ya no buscan únicamente personas intelectualmente capaces ahora tienen la necesidad de contar con personas que tengan habilidades de autocontrol; adaptabilidad y manejo de relaciones interpersonales (Khomlin, 2018). El desafío constante de las organizaciones es ser cada día más competitivos (Manafe & Setyorini, 2019); sin embargo, para lograrlo es necesario optimizar los recursos y cumplir los objetivos empresariales. Es allí donde la inteligencia emocional actúa como herramienta valiosa para entender la productividad laboral que trae consigo un alto nivel de compromiso organizacional (Kannaiah & Shanthi, 2015).

La inteligencia emocional influye de manera positiva en el éxito empresarial, por lo que resulta importante desarrollarla en las organizaciones (Kumari, Kangri Vishwavidyalaya, & Priya, 2017). Asimismo, la Harvard Business Review calificó a la inteligencia emocional como un concepto revolucionario, una de las ideas más reconocidas de la década en el ámbito empresarial (Contreras & Dextre, 2016), manifestando de esta manera el gran valor que representa (Giao, Vuong, Huan, Tushar, & Quan, 2020).

Estudios recientes, evidencian una directa relación entre la inteligencia emocional y el compromiso organizacional, en el sentido de que a mayor nivel de inteligencia emocional existirá un mayor compromiso organizacional (Salvador & García, 2010); así mismo, Tovar (2020) denota que la inteligencia emocional trae consigo la disposición de comprometerse con

la organización. Por su lado Aguilar (2020) encontró que inteligencia emocional no solo influye directamente al compromiso organizacional, sino también al desempeño y en el clima laboral. Además, Merchan (2020) menciona que la inteligencia emocional es un factor importante en el desarrollo del compromiso organizacional.

Por lo expuesto anteriormente, se realiza la presente investigación que tiene como objetivo central encontrar si existe relación entre la inteligencia emocional y el compromiso organizacional. A su vez esta investigación permitirá proporcionar datos actualizados que ayudarán a diseñar estrategias orientadas a mejorar la inteligencia emocional y el compromiso organizacional en el personal de la empresa Saga Trans.

## 2.Inteligencia Emocional

En la última década se ha observado un profundo interés por conocer cómo actúa la inteligencia emocional en distintos ámbitos de la vida (Camacho, Rojas, Hinojosa, & Olvera, 2015; Ventura & Ramos, 2017; Bueno Mariaca, 2018). Como consecuencia, han surgido múltiples definiciones, entre otras, destacamos la ofrecida por Mayer, Caruso, & Salovey (2016) quienes entienden a la inteligencia emocional como la habilidad de sentir, comprender y efectuar eficazmente las emociones, para afrontar diferentes cambios, retos y presiones que se presentan en el día a día.

Por su parte Argoti, Romero, & Porras (2015) señalan a la inteligencia emocional como la habilidad de lograr identificar nuestros sentimientos y de los demás, para motivarnos y gestionar acertadamente nuestras emociones y

relaciones interpersonales (Barrenechea, Cordova, & Loyola, 2019).

Asimismo, Ceballos, Solarte, & Ayala (2017) denominan a la inteligencia emocional como la agrupación de ciertas habilidades que ayudan a regular, expresar y comprender las emociones con precisión, lo cual permite administrar las emociones para dar soluciones a los conflictos que se presenten en cualquier momento. FakhrEldin (2017) refuerza este concepto afirmando que la inteligencia emocional es la habilidad de poder gestionar las emociones y saber discriminar entre ellos y administrarlos de manera adecuada siendo de beneficio para entender la manera de actuar de sí mismo y de las demás personas, además es el indicador principal a la hora de exponer el actuar psicosocial de cada individuo (García, 2019).

## **2.1. Dimensiones**

### **2.1.1. Atención emocional**

Denominada también percepción emocional, es la habilidad de distinguir e identificar las emociones de sí mismo, para luego evaluar las emociones en otras personas; a su vez, es la conciencia que la persona tiene acerca de sus emociones (Mestre & Fernández, 2007). Según Trivellas, Gerogiannis, & Svarna (2013), engloba la capacidad del ser humano para evaluar los sentimientos y emociones de los que lo rodean (Miao, Humphrey, & Qian, 2017).

### **2.1.2. Claridad emocional**

Denominada también comprensión emocional, es la capacidad de entender las emociones (Mestre & Fernández, 2007 ; Boden & Thompson, 2017). Asimismo Trivellas, Gerogiannis & Svarna (2013) mencionan que es la facultad de comprender

con exactitud su estado emocional. Por su parte, Pineda (2012) afirma que la claridad emocional abarca la habilidad para distinguir los sucesos que pasan en la vida y entender que estos infieren en las emociones.

### **2.1.3. Reparación emocional**

Está basada en el equilibrio de las emociones que se da de forma consiente; es decir, tiene completa accesibilidad de los sentimientos ya sean positivos o negativos con el propósito de entenderlas sin minimizar o exagerar (Coca, 2010). Según Trivellas, Gerogiannis, & Svarna (2013), es la facilidad que tiene una persona para entender y controlar sus emociones. Por su parte, Extremera & Fernández (2009) indican que es la capacidad de gestionar y actuar eficazmente a una experiencia emocional (Guil, Morales, Ruiz, Gomez, & Gil, 2022).

## **3. Compromiso organizacional**

Uno de los problemas que más preocupa a las organizaciones es, y sigue siendo, lograr obtener el compromiso de los trabajadores que forman parte de la empresa y así centrar todos sus esfuerzos en metas corporativas (Ordinola, 2021; Polo, Fernández, Bargsted, Ferguson, & Rojas, 2017). Es por ello que hoy en día uno de los temas que más interés tienen dichas empresas, se enfocan a los aspectos que mantiene el compromiso de los trabajadores con su organización (Betanzos, Rodriguez, & Paz, 2017; Seminario, 2017).

El compromiso organizacional, hasta la fecha, es definido así como medido de distintas maneras (Abbas, Khanam, & Ahmad, 2019) y, todas aquellas, definen como aquella fuerza relativa de identificación e involucramiento de los colaboradores hacia la organización (Arias, Varela, Loli, & Quintana, 2003).

Por otro lado, Imamoglu, Ince, Turkcan, & Atakay (2019) mencionan que el compromiso organizacional es un estudio de lo que hacen los trabajadores en una organización, y cómo afecta su comportamiento en su desempeño (Glazer & Kruse, 2008), convirtiéndola así en una variable fundamental en la eficiencia, productividad y efectividad institucional (Salvador & Sánchez, 2017; Ajahuana Gutierrez & Guerra Pari, 2017; Martínez, Vega & Eternod, 2018).

## **3.2. Dimensiones**

### **3.2.1. Compromiso afectivo**

Según Aldana, Tafur & Leal (2017) menciona que el compromiso afectivo es aquel que estima la unión emocional que los trabajadores sienten hacia la organización, de la cual se caracteriza por su identificación e involucramiento con la organización. Es decir, aparecen sentimientos de pertenencia, afecto y alegría por pertenecer a la empresa (Ruiz, 2013; Oyinlade, 2018).

Por otro lado, Tejada & Arias (2005) resaltan que el compromiso afectivo toma como principal pilar el deseo, de las cuales esos lazos emocionales que aquellas personas forjan con la empresa (Odoardi, Battistelli, Montani, & Peiró, 2019); reflejan el deseo personal de permanecer en la organización (Guerrero, 2019).

### **3.2.2. Compromiso de continuidad**

Atencio (2020) menciona que es un reconocimiento a la persona, con respecto a los costos financieros, físicos y psicológicos. Dicho de otra manera, el compromiso de continuidad se encuentra sostenido a los intereses particulares del colaborador

(Rivera, 2010). Por su lado, Baez, Zayas, Velázquez & Lao (2019) mencionan que el compromiso de continuidad es aquel que se basa en la inversión que el colaborador lleva a cabo en la empresa a lo largo de su estancia; por consiguiente, está relacionado mayormente al sistema de recompensas, el reconocimiento profesional y las oportunidades de desarrollo en la carrera (Arboleda, 2016).

### **3.2.3. Compromiso normativo**

El compromiso normativo según Jiménez & Antonio (2009) toman como base la lealtad hacia la organización en el sentido ético y moral, afirmando que tiene que ver con el sentido de obligación del colaborador hacia la empresa, porque piensa que es lo correcto y lo que debe hacer (Pomirleanu & Mariados, 2015). Asimismo, Blanco & Castro (2011) enfatizan a que últimamente y de manera sutil esa “obligación” ha cambiado haciendo referencia a la reciprocidad de beneficio (Böhrt & Larrea, 2018). Es decir, produce el compromiso moral mediante la identificación con los fines y objetivos de la organización (Ayala & Bustamante, 2019).

## **4. Inteligencia emocional y compromiso organizacional**

Cruz & Vargas (2017) mencionan que las personas con inteligencia emocional tienden a ser más competentes en el campo laboral. Muhammad (2016) afirmó que, si las emociones son bien administradas, puede ayudarlos a realizar una lealtad y compromiso con ellos mismos, sus organizaciones y grupos (Orezzoli Alvarez, 2021). De hecho, las organizaciones exitosas son aquellas que cuentan con empleados capaces y comprometidos (Seyedeh, Hoda, Forogh & Azar, 2013; Loaiza, Arce & Villacreses, 2017; Sharfras & Vijayakumar, 2018). En este sentido, las personas con altos niveles en inteligencia emocional son

apreciadas como excelentes activos en el mundo empresarial (Khalili, 2011), más aún si cuenta con alto nivel de compromiso, son considerados como capital humano de alto rendimiento (Ramli & Novariani, 2020).

Tsai, Tsai, & Wang (2011); (Mustafa, Ismail, & Buntat, 2014); (Yang, Brink, & Wier, 2018) y Gallardo (2019) demostraron que las personas con un coeficiente emocional alto están más comprometidas con su trabajo. Así mismo, en el estudio desarrollado por Choquecondo & Ramirez (2020) demostró la directa relación que guarda la inteligencia emocional con el compromiso organizacional. Por su parte, Alvarado (2018) realizó un estudio para comprobar si la inteligencia emocional influye en el compromiso organizacional, los resultados indicaron que realmente la inteligencia emocional sí influye en el compromiso organizacional; por lo tanto, propuso como conclusión que los individuos que gozan de un nivel alto de inteligencia emocional tienden a ser más exitosos para lograr las metas y objetivos dando como resultado un mayor compromiso con sus tareas.

## 5. Metodología

El presente estudio corresponde a un enfoque cuantitativo porque utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con el análisis de datos numéricos y datos estadísticos (Ñaupas, Mejía, Novoa, & Villagómez, 2013). Descriptivo, porque se realizará la investigación de los datos generales, variables, dimensiones y correlacional ya que nos permitirá encontrar la relación que existen entre dos variables (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014). Asimismo, presenta un diseño no experimental porque no existe manipulación intencional de las variables (Pallela & Martins, 2010).

Para realizar este trabajo se consideró a toda la población que asciende a 100 colaboradores en la empresa Saga Trans. Se aplicó dos instrumentos. Para inteligencia emocional fue el Trait Meta Mood Scale -24 de Fernández, Extremera, & Ramos (2004) que es la adaptación del TMMS- 48 creado por Salovey y Mayer en 1995, en el contexto peruano fue validado por (Pérez, Tuesta, & Quispe, 2021); para la segunda variable que es el compromiso organizacional y se aplicó la adaptación al español de (Arciniega & González, 2006) del Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) creado por Meyer y Allen en 1997, en el contexto peruano fue validado por (Montoya, 2021).

Fue necesario utilizar el SPSS para procesar los datos. Se aplicó la prueba de Kolmogorov - Smirnov al tratarse de una población que es superior a 50, a fin de verificar los resultados obtenidos se calcularon las correlaciones entre las variables utilizando el coeficiente de correlación de Pearson.

## 6. Resultados

Según la tabla 1, los colaboradores de la empresa Saga Trans, de la ciudad de Lima, en su mayoría, presentan estudios de preparatoria o menos (61%), solo el 11% cuenta con estudios de posgrado. El rango etario que predomina es de 20 a 30 años (40%). Se identificó también que el 81% corresponden al género masculino, el 17% son del género femenino y tienen 2% género indefinido. Finalmente, se aprecia en la tabla 1, que el 73% son colaboradores que tienen años trabajando en la institución lo que indica que la mayoría son personas con bastante tiempo laborando en la empresa.

*Tabla 1 :Datos sociodemográficos*

		n	%
Edad del encuestado	20-30 años	40	40,0%
	31-40 años	21	21,0%
	41-50 años	24	24,0%
	51 a mas	15	15,0%
Género del encuestado	Femenino	17	17,0%
	Masculino	81	81,0%
	Indefinido	2	2,0%
Grado de formación del encuestado	Preparatoria o menos	61	61,0%
	Licenciatura	28	28,0%
	Posgrado	11	11,0%
Tiempo de servicio del encuestado	Años	73	73,0%
	Meses	27	27,0%

**Fuente:** Elaboración propia

*Tabla 2: Nivel de inteligencia emocional*

		n	%
Atención emocional	Bajo	19	19.00%
	Medio	57	57.00%
	Alto	24	24.00%
Claridad emocional	Bajo	24	24.00%
	Medio	55	55.00%
	Alto	21	21.00%
Reparación emocional	Bajo	22	22.00%
	Medio	56	56.00%
	Alto	22	22.00%
Inteligencia emocional	Bajo	24	24.00%
	Medio	51	51.00%
	Alto	25	25.00%

**Fuente:** Elaboración propia

Según la tabla 2, el nivel de la inteligencia emocional vendría a ser 51% medio, 25% alto y 24% bajo, eso quiere decir que tienen la habilidad de distinguir e identificar emociones tanto de ellos mismos como los demás, teniendo un equilibrio de las emociones al saber discernir entre lo positivo o negativo y de esa manera gestionar y responder de formas eficaz a una experiencia emocional.

Asimismo, en cuanto a atención emocional el 57% se encuentra en un nivel medio, queriendo decir que más de la mitad

de los trabajadores, cuentan con cierta habilidad de percepción emocional; distinguiendo e identificando todas las emociones de sí mismos; para evaluar los sentimientos de quienes lo rodea y el 24% de los trabajadores se encuentra en un nivel alto.

Siguiendo con la dimensión de claridad emocional, el 21% de los trabajadores se encuentran en un nivel alto. Eso quiere decir que la cuarta parte de ellos tienen la habilidad de comprender las emociones y sentimientos y de los demás, asimismo el 55% se encuentra en el nivel medio.

Además, en la dimensión de reparación emocional, un 56% de los trabajadores se encuentran en el nivel medio, cumpliendo moderadamente la capacidad de gestionar y responder de manera eficaz a una experiencia emocional y solo un 22% de los trabajadores se encuentra en un nivel alto.

Por otra parte, se identifica en la tabla 2, que el nivel de inteligencia emocional; atención emocional; claridad emocional y reparación emocional es moderado y presenta niveles superiores al 50%. Esto indica que, el personal de la empresa Saga Trans presta atención a sus sentimientos y tiene una visión optimista de la vida. Se aprecia además que los niveles bajos son menores al 25%.

## Compromiso organizacional

*Tabla 2 Nivel de compromiso organizacional*

		n	%
Compromiso afectivo	Bajo	22	22.00%
	Medio	58	58.00%
	Alto	20	20.00%
Compromiso de continuidad	Bajo	21	21.00%
	Medio	54	54.00%
	Alto	25	25.00%
Compromiso normativo	Bajo	23	23.00%
	Medio	53	53.00%
	Alto	24	24.00%

Compromiso organizacional	Bajo	24	24.00%
	Medio	54	54.00%
	Alto	22	22.00%

**Fuente:** Elaboración propia

Según la tabla 3, el nivel de compromiso organizacional que tienen los colaboradores entre medio y alto es exactamente equivalente a un 76%; es decir, más de la mitad de los que laboran están comprometidos con la empresa. Asimismo, el 58% de los colaboradores presentan un nivel medio de compromiso afectivo; esto quiere decir que, los trabajadores reflejan el sentimiento de permanencia y alegría por ser parte de la empresa.

Por otro lado, se identificó que la cuarta parte de los trabajadores tienen niveles bajos de compromiso. Se infiere que es debido a que están en la organización por falta de alternativas laborales.

### Contrastación de hipótesis

#### Prueba de normalidad

La prueba de Kolmogorov-smirnov para muestras mayores a 100, señala que las variables inteligencia emocional y compromiso organizacional cuentan con una distribución paramétrica. Esto porque el nivel de significancia es mayor a 0.05 en cada uno de los casos. Debido a estos resultados se utilizará el coeficiente de correlación de R de Pearson para la contrastación de hipótesis.

*Tabla 3: Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Inteligencia emocional	,080	100	,119
Compromiso afectivo	,073	100	,200*
Compromiso de continuidad	,074	100	,200*

Compromiso normativo	,077	100	,147
Compromiso organizacional	,072	100	,200*

**Fuente:** Elaboración propia

### Hipótesis general

**HO:** No existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Saga Trans Lima, 2021.

**Ha:** Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Saga Trans Lima, 2021.

*Tabla 4 Relación entre la inteligencia emocional y el compromiso organizacional*

Según la tabla 5, la relación entre la variable inteligencia emocional y el compromiso organizacional es moderada, positiva y directa, de acuerdo al coeficiente de correlación de R de Pearson ( $R=.357^{**}$ ). Así también, el nivel de significancia indica que la relación entre las variables es altamente significativa ( $\text{Sig}=.000$ ). Con estos resultados, se comprueba la hipótesis alterna que indica que, sí existe correlación de ambas variables; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula.

### Hipótesis específica 1:

		Inteligencia emocional	Compromiso organizacional
Inteligencia emocional	Correlación de Pearson	1	,357**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	100	100
Compromiso organizacional	Correlación de Pearson	,357**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	100	100

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

**Fuente:** Elaboración propia

**HO:** No existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el compromiso afectivo, continuo, normativo en los colaboradores de la empresa Saga Trans Lima, 2021

**Ha:** Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el compromiso afectivo, continuo, normativo en los colaboradores de la empresa Saga Trans Lima, 2021

*Tabla 5 : Relación entre la inteligencia emocional y las dimensiones del compromiso organizacional*

		Inteligencia emocional
Compromiso afectivo	Correlación de Pearson	,265**
	Sig. (bilateral)	,008
Compromiso de continuidad	Correlación de Pearson	-,043
	Sig. (bilateral)	,671
Compromiso normativo	Correlación de Pearson	,396**
	Sig. (bilateral)	,000

**Fuente:** Elaboración propia

En la tabla 6, se aprecia que la relación entre la inteligencia emocional y las dimensiones compromiso afectivo y compromiso normativo es significativa ( $p < 0.05$ ), lo que indica que a mayor inteligencia emocional mayor será el compromiso afectivo y normativo. Sin embargo, la dimensión compromiso de continuidad es disímil a estos resultados, puesto que el nivel de significancia es mayor a 0.05. Se concluye que existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el compromiso afectivo y compromiso normativo; así mismo, la inteligencia emocional y compromiso de continuidad presentan una relación en sentido inverso.

## 7. Discusión

Considerando los resultados obtenidos en la tabla 5 al evaluarse la relación

entre la inteligencia emocional y compromiso organizacional existe una relación moderada, positiva y directa, de acuerdo al coeficiente de correlación de R de Pearson de ,357. Los resultados obtenidos coinciden con los hallados en el trabajo de Kumari & Priya (2015); Khalid, Khaleel, Ali, & Islam (2018); Giao, Vuong, Huan, Tushar, & Quan (2020) y Sridevi, Karthik, Nagarjun, & Praveen, (2021), quienes demostraron la existencia de una correlación positiva entre la inteligencia emocional y el compromiso organizacional; cuando se ejecuta un plan de trabajo de inteligencia emocional, el compromiso organizacional mejora, lo cual, hace que se incremente la satisfacción de los clientes, por lo cual aumenta el número de ventas. Además, los hallazgos obtenidos refuerzan lo manifestado por Goleman (2011), en su modelo teórico denominado Habilidades emocionales, donde indica que existen diversas capacidades que ayudan a las personas a comprenderse a sí mismo y a su entorno, a su vez al desarrollar estas habilidades pueden relacionarse positivamente en el ámbito personal y laboral. A todo esto, la investigación de Masrek, Osman, Ibrahim, & Mansor (2015) indican que la contribución de la inteligencia emocional en una organización puede verse en términos de retención y contratación de empleados, compromiso, trabajo en equipo, productividad y eficiencia. Al respecto, Castillo, García, Peña, Galán, & Brackett, (2017) indican que los colaboradores que desarrollan la inteligencia emocional son más capaces de controlar de manera efectiva los estados emocionales en el trabajo, además de desempeñarse bien bajo presión y adaptarse al cambio organizacional con facilidad, por lo cual existe mayor compromiso en sus tareas.

En los resultados obtenidos en la tabla 6, se demuestra que las dimensiones que tuvieron mayor relación con la inteligencia

emocional fue el compromiso afectivo y normativo. Es decir, a mayor inteligencia emocional, mayor compromiso afectivo y normativo, tal y como menciona el estudio de (Aroca, 2015) con resultados similares. Por su lado, Carrascal (2010) hace hincapié en que el tiempo de labores fortalece el compromiso afectivo, viéndose al mismo influenciado el componente afectivo, por las experiencias laborales y las oportunidades de desarrollarse profesionalmente en su centro de trabajo (Máñez, 2016). Por otro lado, Sánchez (2020) señaló como resultado de su investigación, una correlación fuerte y positiva entre la inteligencia emocional y el compromiso normativo. Así mismo, el estudio realizado por Letam (2017), sus resultados, arrojaron que la inteligencia emocional guarda una relación estrecha con el compromiso normativo; por lo tanto, tiene el poder de generar en los colaboradores compromiso en el ámbito laboral.

## 8. Conclusión

En esta investigación, se determinó la existencia significativa entre las variables inteligencia emocional y compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Saga Trans 2021, puesto que el nivel de significancia entre las variables es altamente significativo (Sig.=.000) y su coeficiente de correlación R de Pearson es de  $R=.357^{**}$ . Esto quiere decir que, a mayor dominio de inteligencia emocional, habrá más compromiso organizacional por parte de los colaboradores.

Conforme a los resultados, se observa que existe relación significativa, puesto que el sig bilateral es  $p<0.05$ , entre la inteligencia emocional y el compromiso afectivo y normativo; así mismo, la inteligencia emocional y compromiso de continuidad presentan una relación en sentido inverso

puesto que el nivel de significancia es mayor a 0.05.

## Referencias

- Abbas, Q., Khanam, S. J., & Ahmad, R. (2019). Reliability and validity estimation of Urdu version of Organizational Commitment Questionnaire-Revised. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 34(2), 255–276. <https://doi.org/10.33824/PJPR.2019.34.2.14>
- Ajahuana Gutierrez, K., & Guerra Pari, B. (2017). Compromiso organizacional y Satisfacción laboral en trabajadores del centro de salud ampliación Paucarpata de Arequipa.
- Aksoy, C., Şengül, H. İ., & Yilmaz, Y. (2018). Examination of the Relationship Between Job Satisfaction Levels and Organizational Commitments of Tourism Sector Employees: a Research in the Southeastern Anatolia Region of Turkey. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(65), 356–365. <https://doi.org/10.17755/esosder.343032>
- Aldana Rivera, E. E., Tafur Castillo, J., & Leal Guerra, M.(2017). Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla - Colombia. *Estudios Gerenciales*, 33(142), 95–101. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2016.12.005>
- Alvarado Castañeda, H. (2018). “La inteligencia emocional y su influencia en el compromiso organizacional de los colaboradores de la municipalidad de los Olivos, 2018.” *Universidad Cesar Vallejo*.
- Arboleda Arango, A. M. (2016). El compromiso de continuidad y el vínculo del consumidor con la organización. *Cuadernos de Administracion*, 29(53), 181–201. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao29-53.ccvc>
- Arciniega, L., & González, L. (2006). What is

- the influence of work values relative to other variables in the development of organizational commitment? *Revista de Psicología Social*, 21(52), 35–50. Retrieved from [https://gredos.usal.es/jspui/bitstream/10366/125409/1/2006\\_Arciniega\\_y\\_González.pdf](https://gredos.usal.es/jspui/bitstream/10366/125409/1/2006_Arciniega_y_González.pdf)
- Argoti, E. E., Romero, J. A. M., & Porras, L. M. G. (2015). Relación de la inteligencia emocional con el desempeño laboral. *Ciencia & Salud*, 3(11), 41–46. Retrieved from <http://revistas.usc.edu.co/index.php/CienciaSalud/article/view/505>
- Arias, L. F., Varela, D., Loli, A. E., & Quintana, M. (2003). El Compromiso Organizacional y su relación con algunos factores demográficos y psicológicos. *Revista de Investigación En Psicología*, 6(2), 13–25. Retrieved from <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/5147>
- Aroca, B. (2015). Relación entre inteligencia emocional y burnout en una muestra de profesionales sanitarios de un servicio de oncología. *Universidad Complutense de Madrid*.
- Atencio Bravo, E. A. (2020). Compromiso Organizacional Desde La Perspectiva Del Personal Docente. *In Crescendo*, 11(1), 27–50. <https://doi.org/10.21895/incre.2020.v11n1.03>
- Ayala, C., & Bustamante, A. (2019). Compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa OPEEMIP S.A.C. Arequipa 2018. *Universidad Tecnológica del Perú*. Retrieved from <https://hdl.handle.net/20.500.12867/2552>
- Baez-Santana, R. A., Zayas-Agüero, P. M., Velázquez-Zaldívar, R., & Lao-León, Y. O. (2019). Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas. *Ingeniería Industrial*, 40(1), 14–23.
- Barrenechea Galarza, N. G. G., Cordova Bravo, D. S., & Loyola Del Castillo, Y. (2019). Análisis y Evaluación de la Inteligencia Emocional como moderador de la relación entre el Liderazgo Ético y el Compromiso Organizacional en Empleados del Sector Público Peruano.
- Betanzos, N., Rodriguez, C., & Paz, F. (2017). Development and validation of a questionnaire on normative organizational commitment: A pilot study in Mexican workers. *Anales de Psicología*, 33(2)(1986), 393–402.
- Blanco, M., & Castro, P. (2011). Análisis comparativo del compromiso organizacional manifestado por madres y mujeres sin hijos. *Ajayu*, 9(2), 215–233.
- Boden, M. T., & Thompson, R. J. (2017). Meta-Analysis of the Association between Emotional Clarity and Attention to Emotions. *Emotion Review*, 9(1), 79–85. <https://doi.org/10.1177/1754073915610640>
- Böhrt, R., & Larrea, P. (2018). Relación entre compromiso normativo y apoyo organizacional percibido en empleados de oficina. *Ajayu*, 16(2), 220–251.
- Bueno Mariaca, W. A. (2018). Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral De Los Trabajadores del Banco de la Nación Tacna, 2017. Retrieved from <http://www.upt.edu.pe/upt/web/home/contenido/100000000/65519409>
- Camacho-Rocha, M. T., Rojas-Sosa, M. del C., Hinojosa-Medina, E., & Olvera-Gómez, J. L. (2015). La inteligencia emocional y la competencia gerencial del profesional de enfermería. *Revista Enfermería Del Instituto Mexicano Del Seguro Social*, 23(3), 193–199. Retrieved from <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=62202>
- Carrascal, Rivera, O. M. (2010). Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables demográficas.
- Castillo-Gualda, R., García, V., Pena, M., Galán,

- A., & Brackett, M. A. (2017). Resultados preliminares del método RULER en la inteligencia emocional y el compromiso laboral de profesores Españoles. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 15(3), 641–664. <https://doi.org/10.14204/ejrep.43.17068>
- Ceballos, J. L. D., Solarte, M. G., & Ayala, A. H. (2017). Influencia de la inteligencia emocional sobre las competencias laborales: un estudio empírico con empleados del nivel administrativo. *Estudios Gerenciales*, 33(144), 250–260.
- Choquecondo, R., & Ramirez, C. (2020). Inteligencia Emocional y su relación con el compromiso organizacional administrativo de la Municipalidad Distrital De La Joya ,Arequipa 2019.
- Coca, K. (2010). Inteligencia emocional y satisfacción laboral en docentes de educación inicial de la Red N° 4 de Ventanilla - Callao. *Universidad San Ignacio de Loyola*.
- Contreras, M., & Dextre, G. (2016). Inteligencia emocional y estrés laboral en docentes universitarios de la ciudad de Huancayo. *Universidad Continental*, 1–126. Retrieved from <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/e/continental/2956>
- Cruz, I., & Vargas, A. (2017). Inteligencia emocional y desempeño laboral en docentes del Gimnasio Nueva América. Retrieved from <http://repository.libertadores.edu.co/handle/11371/1240>
- Extremera, N., & Fernández, P. (2009). La Inteligencia Emocional y el estudio de la felicidad. *Revista Electronica Interuniversitaria de Formación Del Profesorado*, 23(3), 85–108.
- FakhrEldin, H. (2017). The relationship between the emotional intelligence of entrepreneurs and the new venture creation: The role of age, gender and motive. *Arab Economic and Business Journal*, 12(2), 99–108. <https://doi.org/10.1016/j.aebj.2017.10.002>
- Fernandez-Berrocal, P., Extremera, N., & Ramos, N. (2004). Validity and reliability of the Spanish modified version of the Trait Meta-Mood Scale. *Psychological Reports*, 94(3 I), 751–755. <https://doi.org/10.2466/PR0.94.3.751-755>
- Gallardo Paredes, K. (2019). Inteligencia emocional y compromiso organizacional en docentes de la institución educativa José Carlos Mariátegui- El Porvenir 2019.
- García Ancira, C. (2019). La inteligencia emocional en el desarrollo de la trayectoria académica del universitario *Revista cubana de educación superior*, 39(2). Retrieved from <https://orcid.org/0000-0002-4669-0911>
- Giao, H. N. K., Vuong, B. N., Huan, D. D., Tushar, H., & Quan, T. N. (2020). The effect of emotional intelligence on turnover intention and the moderating role of perceived organizational support: Evidence from the banking industry of vietnam. *Sustainability (Switzerland)*, 12(5), 1–25. <https://doi.org/10.3390/su12051857>
- Glazer, S., & Kruse, B. (2008). The Role of Organizational Commitment in Occupational Stress Models. *International Journal of Stress Management*, 15(4), 329–344. <https://doi.org/10.1037/a0013135>
- Goleman, D. (2011). *The Brain and Emotional Intelligence: New Insights. Xtemp01*. More Than Sound.
- Guerrero, P. (2019). Compromiso organizacional basado en el Modelo de Meyer y Allen en los colaboradores de un Banco Chiclayano, 2018. Retrieved from [http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1635/3/TL\\_GuerreroMaldonadoPedro.pdf](http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1635/3/TL_GuerreroMaldonadoPedro.pdf)
- Guil, R., Morales Sanchez, L., Ruiz Gonzales, P., Gomez Molinero, R., & Gil Olarte, P. (2022). The Key Role of Emotional Repair and Emotional Clarity on Depression among Breast Cancer Survivors.

- International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(8), 4652.
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista, M. del P. (2014). *Metodología de la Investigación (6ta edición)*. Mc Graw Hill (Vol. 4).
- Imamoglu, S. Z., Ince, H., Turkcan, H., & Atakay, B. (2019). The Effect of Organizational Justice and Organizational Commitment on Knowledge Sharing and Firm Performance. *Procedia Computer Science*, 158, 899–906. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2019.09.129>
- Jiménez, F., & Antonio, P. (2009). Relación entre el marketing interno y el compromiso organizacional: Evolución en el Estudio y medición del compromiso organizativo. *Perspectivas*, (24), 107–136.
- Kannaiah, D., & Shanthi, R. (2015). A Study on Emotional Intelligence at Work Place. *European Journal of Business and Management*, 7(24), 147–155. Retrieved from [www.iiste.org](http://www.iiste.org)
- Khalid, J., Khaleel, M., Ali, A. J., & Islam, M. S. (2018). Multiple dimensions of emotional intelligence and their impacts on organizational commitment and job performance. *International Journal of Ethics and Systems*, 34(2), 221–232. <https://doi.org/10.1108/IJOES-07-2017-0096>
- Khalili, A. (2011). Examining the Relevance of Emotional Intelligence and Organizational Commitment among Employees of Small and Medium Enterprise in Private Sector. *International Journal of Business and Management*, 6(12), 180–194. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v6n12p180>
- Khomin, O. (2018). Inteligencja emocjonalna i jej rola w życiu zawodowym sprzedawcy. *Acta Universitatis Nicolai Copernici. Zarządzanie*, 45(2), 113-125.
- Kumari, P., Kangri Vishwavidyalaya, G., & Priya, B. (2017). Impact of emotional intelligence on job performance and organizational commitment among bank managers. *International Journal of Interdisciplinary and Multidisciplinary Studies*, 4(3), 300–311. Retrieved from <http://www.ijims.com>
- Kumari, P., & Priya, B. (2015). The Role of Emotional Intelligence in Organizational Commitment : a Study of Banking Sector. *Global Journal for Research Analysis*, 4(11), 58–62. Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/32223660>
- Letam, D.-B. (2017). Emotional Intelligence and Organizational Commitment in Three Industrial Sub-Sectors in Rivers State. *International Journal of Advanced Academic Research | Social & Management Science* |, 3(9), 2488–9849. Retrieved from [www.ijaar.org](http://www.ijaar.org)
- Loaiza Massuh, E. M. de L., Arce Recalde, J., & Villacreses Cobo, M. (2017). Inteligencia emocional, el desempeño en ventas y compromiso organizacional. *RECIMUNDO: Revista Científica de La Investigación y El Conocimiento*, 1(5), 578–600. <https://doi.org/10.26820/recimundo/1.5.2017.5578-600>
- Manafe, J. D., & Setyorini, T. (2019). The Impact of Organizational Commitment as Mediator and Moderator Relationship between Budgeting Participation on Managerial Performance/ Evidence From Indonesia. *The International Journal of Social Sciences World*, 01(01), 11–20. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3522567>
- Martínez Serna, M. D. C., Vega Martínez, J. E., & Eternod Domenech, V. (2018). La influencia del compromiso organizacional y orientación al aprendizaje sobre la innovación en las PYMES. *Contaduría y Administración*, 63(3), 49. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1411>
- Masrek, M. N., Osman, M. A. F., Ibrahim, Z., & Mansor, A. N. (2015). Malaysian Computer Professional: Assessment of Emotional Intelligence and Organizational

- Commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 172, 238–245.  
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.360>
- Mayer, J. D., Caruso, D. R., & Salovey, P. (2016). The Ability Model of Emotional Intelligence: Principles and Updates. *Emotion Review*, 8(4), 290–300.  
<https://doi.org/10.1177/1754073916639667>
- Máynez Guaderrama, A. I. (2016). Cultura y compromiso afectivo: ¿influyen sobre la transferencia interna del conocimiento? *Contaduría y Administración*, 61(4), 666–681.  
<https://doi.org/10.1016/j.cya.2016.06.003>
- Mestre, J., & Fernandez, P. (2007). Manual de inteligencia emocional. Retrieved November 19, 2019, from  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=275716>
- Miao, C., Humphrey, R. H., & Qian, S. (2017). A meta-analysis of emotional intelligence and work attitudes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 90(2), 177–202.  
<https://doi.org/10.1111/joop.12167>
- Montoya, E. (2021). Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center. *Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)*, 0–75.
- Muhammad, R. (2016). The relationship of Turnover intention with job satisfaction, job performance, Leader member exchange, Emotional intelligence and organizational commitment, 4(2).  
<https://doi.org/10.5296>
- Mustafa, M. Z., Ismail, F. N., & Buntat, Y. (2014). Emotional Intelligence and Organizational Commitment among Polytechnic Lecturers : A Case Study On Malaysia Northern Zone Polytechnic. *Journal of Education and Practice*, 5(20), 13–22.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, Y. (2013). Metodología de la investigación científica y elaboración de tesis. Retrieved May 4, 2018, from  
<http://pacarinadelsur.com/recomendados/875-metodologia-de-la-investigacion-cientifica-y-elaboracion-de-tesis>
- Odoardi, C., Battistelli, A., Montani, F., & Peiró, J. M. (2019). Affective Commitment , Participative Leadership , and Employee Innovation : A. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35(2), 103–113. Retrieved from  
<https://bit.ly/2kqQFWi>
- Ordinola Agurto, F. (2021). Compromiso organizacional en colaboradores administrativos de un hospital público Categoría II-2, Chiclayo, setiembre – diciembre, 2019.
- Orezzoli Alvarez, B. (2021). Relación Entre Inteligencia Emocional Y Desempeño Laboral en el Sector Turismo. Retrieved from <http://hdl.handle.net/10234/185966>
- Oyinlade, O. (2018). Relations of Job Structure to Affective Organizational Commitment, 6(1), 2333–6404.  
<https://doi.org/10.15640/jhrmls.v6n1a2>
- Pallela, S., & Martins, F. (2010). Metodología de la investigación cuantitativa (FEDUPEL).
- Pérez Zarate, J. F., Tuesta Chamorro, Y. Y., & Quispe Plaza, J. I. (2021). Propiedades psicométricas de la escala de Inteligencia Emocional TMMS-24 en adultos de Lima Metropolitana, 2020. *PSIQUEMAG/ Revista Científica Digital de Psicología*, 9(2), 60–68.  
<https://doi.org/10.18050/psiquemag.v9i2.2657>
- Pineda, C. (2012). Inteligencia Emocional y Bienestar en Estudiantes Universitarios de Ciencia de la Salud. *Tesis Doctoral Directores.*, 1(1), 89–221. Retrieved from [http://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/5384/TDR\\_PINEDA\\_GALAN.pdf?sequence=1](http://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/5384/TDR_PINEDA_GALAN.pdf?sequence=1)
- Polo-Vargas, J. D., Fernández-Ríos, M.,

- Bargsted, M., Fama, L. F., & Rojas-Santiago, M. (2017). Relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción con la vida: La mediación del engagement. *Universia Business Review*, 2017(54), 110–145. <https://doi.org/10.3232/UBR.2017.V14.N2.04>
- Pomirleanu, N., & Mariadoss, B. J. (2015). The influence of organizational and functional support on the development of salesperson job satisfaction. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 35(1), 33–50. <https://doi.org/10.1080/08853134.2014.988716>
- Ramli, A. H., & Novariani, F. (2020). Emotional Intelligence, Organizational Commitment and Job Performance in the Private Hospital, 56–69. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200915.063>
- Ruiz de Alba Robledo, J. L. (2013). Marketing interno y compromiso organizacional. Retrieved December 2, 2021, from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4402643>
- Salvador, E. M., & Sánchez, J. A. (2017). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional docente en la Red Educativa N ° 22-UGEL 01, 169. Retrieved from <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8494>
- Salvador Ferrer, C. M., & García López, E. (2010). Compromiso e inteligencia emocional en mediadores del Poder Judicial de Oaxaca, México. *Diversitas*, 6(2), 375. <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2010.0002.11>
- Sanchez Mishti, G. K. (2020). *Inteligencia emocional y compromiso organizacional en la Institución Educativa 2081 Perú Suiza, Puente Piedra 2019*. Repositorio Institucional - UCV. Retrieved from <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47995>
- Seminario Vigil, S. E. (2017). Clima laboral y compromiso organizacional en vendedores de una empresa de tipo retail de Lima Metropolitana. *Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)*, 0–60. Retrieved from <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/622010>
- Seyedeh Zahra, A., Hoda, M., Forogh, A., & Azar Pakdaman, S. (2013). Relationship Between Emotional Intelligence and Organizational Commitment in Iran's Ramin Thermal Power Plant. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 84(1998), 815–819. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.653>
- Sharfras Navas, M. A., & Vijayakumar, M. (2018). Emotional Intelligence: A Review of Emotional Intelligence Effect on Organizational Commitment, Job Satisfaction and Job Stress. *International Journal of Advanced Scientific Research & Development (IJASRD)*, 5(6), 01. <https://doi.org/10.26836/ijasrd/2018/v5/i6/50602>
- Sridevi, K. B., Karthik, B. R., Nagarjun, D., & Praveen, E. (2021). A Study on the Relationship Between Emotional Intelligence and Organisational Commitment in Manufacturing Sector With Special Reference to a Private Tea Manufacturing Company in Nilgiris. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(11), 4623–4630.
- Tejada Tayabas, J. M., & Arias Galicia, F. (2005). Practicas organizacionales y el compromiso de los trabajadores hacia la organización. *Num*, 10, 295–309.
- Tovar, E. (2020). Inteligencia emocional y compromiso organizacional de docentes, en una Institución Educativa Particular del distrito de Comas, 1–5.
- Trivellas, P., Gerogiannis, V., & Svarna, S. (2013). Exploring Workplace Implications of Emotional Intelligence (WLEIS) in

Hospitals: Job Satisfaction and Turnover Intentions. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 73(February), 701–709.<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.02.108>

- Tsai, M., Tsai, C., & Wang, Y. (2011). A study on the relationship between leadership style, emotional intelligence, self-efficacy and organizational commitment : A case study of the Banking Industry in Taiwan, 5(13), 5319–5329.  
<https://doi.org/10.5897/AJBM10.932>
- Ventura Hañari, L., & Ramos Coaguila, P. . (2017). Inteligencia emocional y desempeño laboral internas/os de enfermería del hospital regional honorario delgado espinoza. Retrieved from <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6472/ENvehalm.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Yang, L., Brink, A. G., & Wier, B. (2018). The impact of emotional intelligence on auditor judgment. *International Journal of Auditing*, 22(1), 83–97.  
<https://doi.org/10.1111/ijau.12106>