Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), septiembre-octubre 2026,
Volumen 10, Número 5.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v10i5

DESEMPEÑO LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA INTELIGENCIA EMOCIONAL: ANÁLISIS BIBLIOMÉTRICO

JOB PERFORMANCE AND ITS RELATIONSHIP WITH EMOTIONAL INTELLIGENCE: A BIBLIOMETRIC ANALYSIS

Areli López Hernández
Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, México

Blanca Cecilia Salazar Hernández
Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, México

Karina Valencia Sandoval
Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, México

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v10i5.26199

Desempeño Laboral y su Relación con la Inteligencia Emocional: Análisis Bibliométrico

Areli López Hernández[1]
lo476308@uaeh.edu.mx
https://orcid.org/0009-0006-2226-843X
Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo
México

Blanca Cecilia Salazar Hernández
bsalazar@uaeh.edu.mx
http://orcid.org/0000-0001-9427-0826
Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo
México

Karina Valencia Sandoval
karina_valencia@uaeh.edu.mx
https://orcid.org/0000-0002-7029-9779
Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo
México

RESUMEN

Este artículo tiene como objetivo analizar la relación que existe entre el desempeño laboral y la inteligencia emocional, a través de una revisión sistemática de la literatura bajo un enfoque cuantitativo. Se llevó a cabo tomando en cuenta publicaciones indexadas en la base de datos Web of Science durante el periodo 2000-2025, con un total de 173 artículos, en los cuales se identificaron tendencias, autores, países y principales líneas de investigación. Los resultados obtenidos muestran que el interés académico sobre el tema ha crecido considerablemente, que precisamente hay una relación positiva entre ambos términos, ya que tiene influencia en aspectos como la motivación, el liderazgo, el bienestar y las habilidades interpersonales. Por tanto, la inteligencia emocional ayuda a los individuos a adaptarse a diferentes entornos, a manejar el estrés y a tomar mejores decisiones. Sin embargo, se detectó que hay vacíos en cuanto a su investigación y aplicación. Se concluye que la inteligencia emocional es un factor clave para mejorar el rendimiento y el desarrollo organizacional.

Palabras clave: desempeño laboral, inteligencia emocional, análisis bibliométrico, comportamiento organizacional, capital humano

[1] Autor principal.
Correspondencia: lo476308@uaeh.edu.mx

Job Performance and its Relationship with Emotional Intelligence: A Bibliometric Analysis

ABSTRACT

This article aims to analyze the relationship between job performance and emotional intelligence through a systematic literature review using a quantitative approach. The study was conducted based on publications indexed in the Web of Science database during the period 2000-2025, with a total of 173 articles, from which trends, authors, countries, and major research lines were identified. The findings show that academic interest in this topic has grown considerably and that there is a positive relationship between these two concepts, as emotional intelligence influences factors such as motivation, leadership, well-being, and interpersonal skills. Therefore, emotional intelligence helps individuals adapt to different environments, manage stress, and make better decisions. However, gaps in both research and practical application were identified. It is concluded that emotional intelligence is a key factor in improving performance and organizational development.

***Keywords*:** job performance, emotional intelligence, bibliometric analysis, organizational behavior, human capital

Artículo recibido 20 agosto 2026
Aceptado para publicación: 20 setiembre 2026

INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas, el estudio del desempeño laboral ha adquirido una relevancia creciente dentro del ámbito del comportamiento organizacional, especialmente en contextos caracterizados por cambios constantes, alta competitividad y demandas laborales cada vez más complejas. En este escenario, la inteligencia emocional (IE) ha emergido como un constructo clave para comprender cómo las personas interpretan, regulan y utilizan sus emociones en entornos laborales cada vez más complejos.

La Inteligencia Emocional es un elemento importante que contribuye al desempeño laboral (Sanchez-Gomez & Breso, 2020) al permitir que las personas gestionen sus emociones para afrontar eficazmente el estrés, desempeñarse bien bajo presión y adaptarse al cambio organizacional (Lopes et al., 2006). Asimismo, la interacción con clientes de diversos orígenes y las altas exigencias a los empleados, tanto por parte de los clientes como de los gerentes, son factores que influyen en la calidad de vida de las personas (Brunetto et al., 2012) requieren que los empleados sean emocionalmente inteligentes para comunicarse de manera efectiva y controlar sus emociones (Cudjoe et al., 2023). De este modo, la IE se vuelve un factor clave ya que impacta directamente en la manera en cómo las personas reaccionan ante las dificultades.

Las emociones influyen en cómo se comporta una persona, en las decisiones que toma y en las relaciones sociales que tiene, por lo que representan un pilar indispensable en el lugar de trabajo. En otras palabras, las emociones pueden definirse como reacciones multifacéticas que involucran componentes cognitivos, fisiológicos y conductuales que pueden mejorar o dificultar el rendimiento en función de cómo se gestionen (Gross, 2002). Esto indica que el desempeño laboral no depende solamente de las habilidades que posea una persona, sino que también involucra la capacidad que estos tengan para regular y controlar sus emociones, de tal modo que puedan actuar correctamente ante las situaciones que se presenten.

Independientemente de las actividades en las que participe un empleado, se espera que los miembros del personal sigan demostrando altos niveles de satisfacción laboral y participen activamente en el trabajo en equipo (Woime & Shato, 2025a). En este contexto, la inteligencia emocional modera la relación entre la salud mental y el desempeño laboral (es decir, la dedicación laboral como una dimensión del desempeño contextual) (Lindebaum, 2013), ya que abarca ámbitos como el manejo del

estrés, las competencias interpersonales e intrapersonales, el estado de ánimo general y la adaptabilidad (Bibi et al., 2016).

A pesar del reconocimiento creciente de la inteligencia emocional en el ámbito laboral, la literatura presenta un desarrollo que, aunque amplio, requiere una mayor integración y sistematización. Se puede observar que es necesario analizar los avances teóricos, identificar vacíos y las áreas de oportunidad. En particular, los cambios recientes en las formas de trabajo, plantean nuevos desafíos que aún no han sido abordados de manera suficiente, lo que evidencia la pertinencia de profundizar en este campo de investigación.

En este contexto, el objetivo del presente artículo consiste en examinar la evolución del desempeño laboral y su vínculo con la inteligencia emocional, mediante la identificación de las principales contribuciones al tema a partir de un análisis bibliométrico y teórico. Se busca, además, analizar los fundamentos conceptuales que sustentan esta relación y evaluar las características metodológicas de los estudios previos, con el fin de ofrecer una visión integral del estado del conocimiento.

Acercamiento teórico: desempeño laboral e Inteligencia Emocional

En el cambiante panorama de los entornos laborales modernos, la IE se ha convertido en una competencia clave, cada vez más reconocida por su papel vital en el éxito profesional (Mittal, 2020), por eso trasciende la necesidad de identificar como las emociones afectan al talento humano en las organizaciones.

El desempeño laboral tiene una importancia significativa, ya que indica si el trabajo realizado por los empleados es efectivo o si pueden demostrar un buen talento (Gong et al., 2019), igualmente, la IE se ha consolidado como un determinante psicológico importante (Supramaniam & Singaravelloo, 2021), puesto que denotan la capacidad de las personas para comprender y comunicarse, entender y relacionarse con los demás, y gestionar las presiones de la vida cotidiana (Cudjoe et al., 2023). Por ende, la inteligencia emocional de los empleados les ayuda a desempeñar sus funciones laborales y, por lo tanto, cuando se mejora, los empleados aumentarán su desempeño laboral (Asiamah, 2017).

Tabla 1. Definiciones de desempeño laboral

Desempeño laboral	
Definición	**Autor/es**
El proceso mediante el cual la fuerza laboral transforma las materias primas en bienes y servicios terminados mediante la gestión eficaz de una empresa.	Naqvi Syeda Tarum Abbas, Siddiqui Ali Noman. (2023, p. 64)
El desempeño laboral se caracteriza por la conducta de un empleado conforme a los requisitos de su descripción de puesto. Se considera como comportamientos que contribuyen a la creación de un producto o la prestación de servicios.	Borman Walter C., Motowidlo Stephan J. (1997, p. 100)
El grado en que contribuyen a que las organizaciones alcancen sus objetivos.	Law K. S, Wong C.-S, Song LJ. (2004, p. 485)
El desempeño laboral se describe como el comportamiento de un empleado individual que sea relevante para el objetivo de la organización.	Campbell John P, Wiernik Brenton M. (2015, p. 48)
Las acciones que las personas realizan mientras trabajan se denominan desempeño laboral.	Chen JJ, Guo W. (2020, p. 85)

Fuente: elaboración propia (2026) con base en autores

El concepto de desempeño laboral ha sido abordado y estudiado por diversos autores desde distintas perspectivas, coincidiendo en su relación directa con el cumplimiento de objetivos organizacionales y las conductas de los trabajadores dentro de la organización. En ese sentido, (Naqvi & Siddiqui, 2023) plantean una visión del desempeño laboral vinculada directamente con la productividad organizacional, donde se resalta la capacidad del trabajo humano para transformar insumos en resultados concretos.

Por su parte, (Borman & Motowidlo, 1997) hacen referencia a la parte conductual de los seres humanos respecto a las tareas que tienen establecidas en sus puestos de trabajo. De manera complementaria, (Law et al., 2004) propone una definición más simple recalcando la participación del talento humano para alcanzar metas establecidas.

En una línea similar, (Campbell & Wiernik, 2015) la conceptualizan como un comportamiento individual notable, haciendo énfasis en que las acciones del trabajador deben ser significativas, más allá de simplemente cumplir tareas. Mientras que (Chen & Guo, 2020) ofrecen una visión más general, al identificar el desempeño laboral a partir de las actividades que se llevan a cabo.

En general, el desempeño laboral puede entenderse como la conducta del individuo dentro de su entorno de trabajo y el impacto que tiene en la consecución de los objetivos de una empresa, tomando en cuenta la ejecución de tareas y la contribución activa.

Tabla 2. Definiciones de Inteligencia emocional

Inteligencia emocional	
Definición	**Autor/es**
La capacidad de un individuo para procesar de manera precisa y eficiente la información emocional relevante para el reconocimiento, la construcción y la regulación de las emociones en uno mismo y en los demás.	Mayer John D, Salovey Peter. (1995, p. 199)
Conjunto de rasgos de personalidad relacionados con el procesamiento y la regulación emocional.	Petrides Kostantinos V., Furnham Adrian. (2001, p. 426)
Uso inteligente de las emociones, donde los individuos hacen deliberadamente que sus emociones trabajen para ellos para influir positivamente en su comportamiento y pensamiento, mejorando en última instancia sus resultados.	Adu Isaac Nyarko, Darko Nana Yaa, Kyei-Frimpong Michael, Yeboah-Kordee Nana Serwah. (2025, p. 1280)
La inteligencia emocional se refiere a la capacidad de saber cuándo y cómo expresar emociones y controlarlas para mantener relaciones saludables.	Groves Kevin S., Pat McEnrue Mary, Shen Winny. (2008, p. 228)
La capacidad de reconocer y comprender las propias reacciones emocionales y las de los demás, y de utilizar este conocimiento para guiar el pensamiento y las acciones.	Goleman Daniel. (1995, p. 286)

Fuente: elaboración propia (2026) con base en autores

Las definiciones de inteligencia emocional han evolucionado a lo largo del tiempo, aunque coinciden en destacar la capacidad del individuo para comprender, gestionar y utilizar las emociones de manera efectiva. Desde esta perspectiva (Mayer & Salovey, 1995) resaltan las capacidades cognitivas de las personas, al considerar que el procesamiento de información está relacionado con las emociones. Posteriormente, (Petrides & Furnham, 2001) amplían esta visión al señalar que ciertos atributos estables del individuo influyen en la forma en que percibe y regula sus estados emocionales. Desde una perspectiva más aplicada, (Adu et al., 2025; Todorova, 2024; Weisinger, 2011) lo enfatizan como la capacidad de controlar los sentimientos para que estos no interfieran en las actividades a desarrollar.

En tanto que (Groves et al., 2008) destacan la parte interpersonal de la inteligencia emocional, al señalar la relevancia que tiene para las interacciones sociales y como esta puede influir tanto de manera positiva como negativa en las dinámicas de las organizaciones. Por otro lado, (Goleman, 1995) presenta una conceptualización más integral al enfatizar el conocimiento emocional como un recurso cognitivo que permite orientar de manera efectiva la conducta.

La inteligencia emocional puede concebirse como la integración de habilidades cognitivas y rasgos personales orientados al adecuado manejo de las emociones en distintos contextos. Por ende, se identifica la importancia de elementos intrínsecos, ya que estos influyen de manera significativa en el comportamiento de los individuos, tanto de manera individual como colectiva.

Según un estudio realizado, los empleados con altos niveles de IE están mejor preparados para gestionar las exigencias laborales y tienen más probabilidades de obtener resultados laborales favorables, como la satisfacción y el rendimiento laboral (Cudjoe et al., 2023), es decir, mejora la toma de decisiones, la colaboración y la adaptabilidad, que son esenciales para prosperar en entornos laborales dinámicos y complejos (Hess & Bacigalupo, 2011).

Las teorías sobre las emociones han destacado su naturaleza dual, ya que tanto las emociones positivas como las negativas afectan las acciones y decisiones de un individuo de diferentes maneras. Las emociones positivas, como la felicidad y la alegría, se asocian frecuentemente con una mayor creatividad, habilidades para la resolución de problemas y trabajo en equipo, lo que fomenta entornos de trabajo productivos (Isen, 1993; Junça Silva et al., 2023), que son relevantes en entornos laborales dinámicos (Bhat TA, 2024). Por otro lado, las emociones negativas como el estrés, la ira y la ansiedad pueden perjudicar el juicio y el rendimiento cuando no se controlan adecuadamente (Heriyati et al., 2024; Lazarus, 1991).

La IE abarca la capacidad de percibir e interpretar las emociones de los demás, reconocer sus sentimientos y demostrar empatía de manera efectiva. Esta comprensión permite a los individuos colaborar de manera efectiva y trabajar bien con otros. El marco de inteligencia emocional de Goleman destaca la autoconciencia, la autorregulación, la motivación, la empatía y las habilidades sociales como componentes esenciales del éxito en el lugar de trabajo (Ahsan, 2023), Goleman opina que estas dimensiones están interconectadas, se impactan entre sí y ayudan a los gerentes a navegar mejor las

situaciones sociales, controlar sus emociones y construir relaciones sólidas que conducen a un mejor desempeño laboral (Saha et al., 2023).

Los individuos y las organizaciones no siempre convergen en los mismos objetivos, y la inteligencia emocional puede aprovecharse para favorecer los intereses individuales y los beneficios organizacionales (Lindebaum, 2013), es decir, contar con empleados que sepan manejar sus emociones en circunstancias de incertidumbre traerá consigo un buen clima laboral, debido a que disminuye el riesgo de que haya malos entendidos y con ello divisiones en los lugares de trabajo, ya sea porque no se comunican las cosas correctamente y la interpretan mal, por tomar ciertos comentarios de manera personal o por el simple hecho de caer en provocaciones.

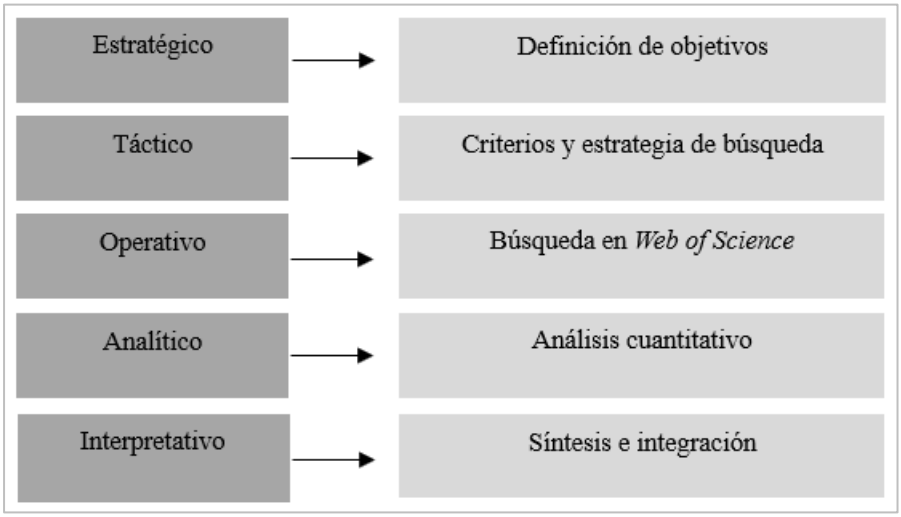
Para tener una noción más clara de cómo el desempeño laboral está profundamente ligado con las emociones, se debe profundizar más en la literatura, para comprender cómo esta puede beneficiar o perjudicar a los trabajadores y cómo esta es indispensable para que una empresa logre sus objetivos.

Estrategia Metodológica

El estudio adopta como estrategia metodológica una revisión sistemática de la literatura (Page et al., 2021), esta engloba la aplicación de técnicas cuantitativas (es decir, análisis bibliométrico, por ejemplo, análisis de citas) sobre datos bibliométricos (por ejemplo, unidades de publicación y citas) (Broadus, 1987; Pritchard, 1969), la cual resume el estado actual de la investigación sobre un tema específico mediante un proceso sistemático riguroso y reproducible (Sobrido Prieto & Rumbo-Prieto, 2018).

Se utilizan principalmente para descubrir tendencias emergentes en el rendimiento de artículos y revistas, patrones de colaboración y componentes de la investigación, y explorar la estructura intelectual de un dominio específico en la literatura existente (Donthu et al., 2020). Con base en lo anterior, la recopilación de información se realizó en la base de datos Web of Science, que ofrece un medio sistemático y objetivo para evaluar las principales revistas de investigación del mundo aportando el número de citas y artículos de prácticamente todas las especialidades de las ciencias, la tecnología y las ciencias sociales (Reuters, 2008).

Figura 1. Representación metodológica de las etapas de la investigación



Fuente: elaboración propia (2026)

El proceso de recopilación de información se desarrolló considerando un periodo de 25 años (2000–2025), a partir de artículos científicos publicados en revistas indexadas en la base de datos Web of Science, con la finalidad de analizar la relación existente entre el desempeño laboral y la inteligencia emocional. Como parte de los criterios de inclusión, se consideraron únicamente aquellos estudios que incorporaran el término “job performance and emotional intelligence” en el tema y que estuvieran clasificados dentro de las áreas de gestión y negocios. La estrategia de búsqueda se definió mediante la ecuación: TS= ("job performance" AND "emotional intelligence") AND WC= ("Management" OR "Business") AND DT=(Article). La consulta se realizó en febrero de 2026 y se limitó a publicaciones en idioma inglés, lo que dio como resultado una muestra final de 173 artículos.

Se define revisión sistemática como un estudio integrativo, observacional, retrospectivo, secundario, en el cual se combinan estudios que examinan la misma pregunta (Ortiz, 2005), además proporcionan una síntesis racional de la investigación básica. Supera las limitaciones de las revisiones narrativas al aplicar estándares rigurosos a la investigación secundaria (donde la unidad del estudio son otros estudios de investigación) como si fueran aplicadas a estudios de investigación primaria (estudios originales) (Óscar & Beltrán, 2005).

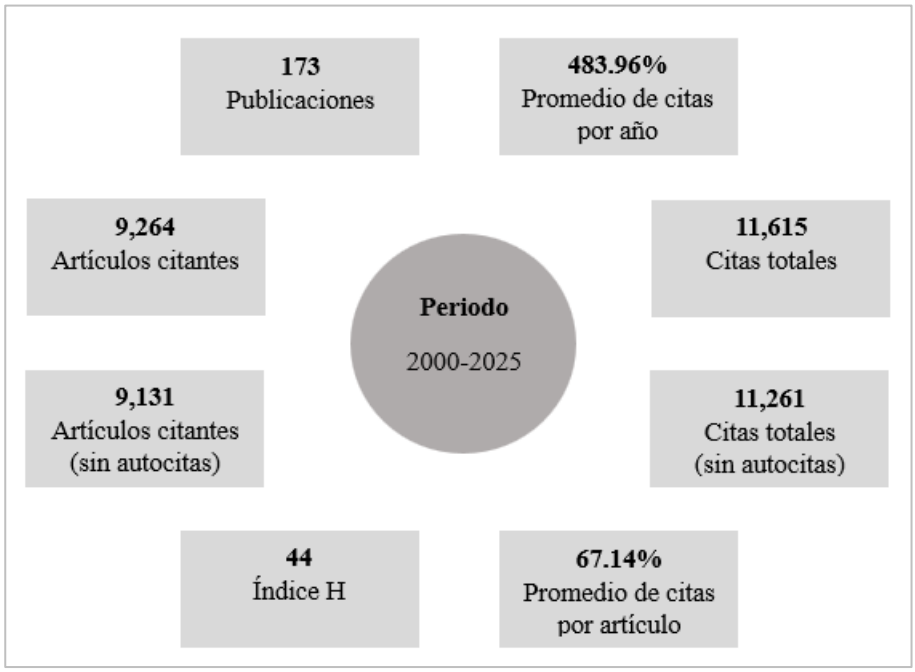
Se examinaron indicadores bibliométricos, tales como el volumen de publicaciones, la autoría y coautoría, el número de citas, las instituciones, los países de procedencia, así como las temáticas y tendencias de investigación.

El análisis de estos elementos permitió obtener una visión integral y detallada del tema de estudio, facilitando la identificación de su evolución y el grado en que ha sido abordado a lo largo del tiempo.

Análisis Bibliométrico

La figura 2 presenta los principales indicadores del análisis bibliométrico obtenido de Web of Science para el periodo 2000 a 2025, relacionados con la investigación, en total se identificaron 173 publicaciones que conforman la base de datos analizada. Estas investigaciones han generado 11,615 citas totales, cifra que se reduce a 11,261 al excluir las autocitas, Asimismo, se registraron 9,264 artículos citantes, es decir, trabajos que han citado los documentos analizados, al eliminar las autocitas, este número se ajusta a 9,131 artículos citantes. El conjunto de publicaciones alcanza un índice H, lo que refleja que al menos 44 artículos han sido citados 44 veces o más. De igual manera, se observa un promedio de 67.14 citas por artículo y muestra un promedio de 483.96 citas por año.

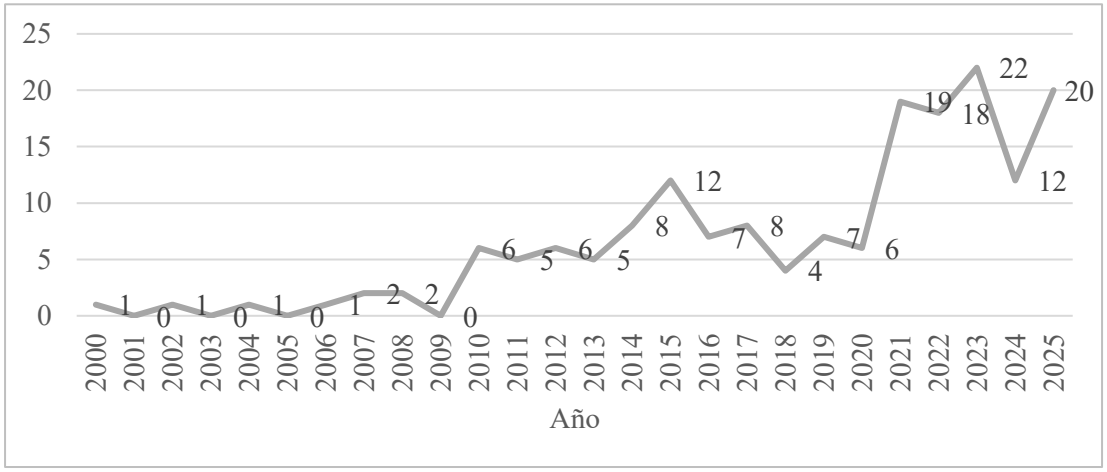
Figura 2. Datos generales del análisis bibliométrico



Fuente: elaboración propia (2026)

En conjunto, estos indicadores bibliométricos evidencian que la investigación sobre la relación entre desempeño laboral e inteligencia emocional ha experimentado una evolución sostenida en términos de producción científica e impacto académico, consolidándose como una línea de estudio relevante dentro del campo de la administración y el comportamiento organizacional.

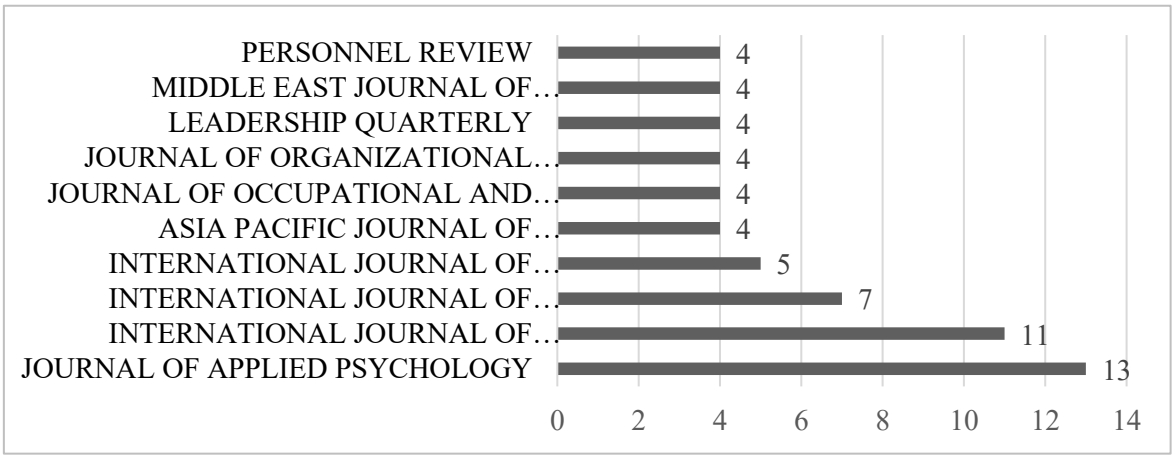
Gráfica 1. Número de artículos publicados en los últimos 25 años



Fuente: elaboración propia (2026)

La gráfica 1 expone la evolución del número de publicaciones durante el periodo 2000 a 2025, entre 2000 y 2009 la producción fue limitada, con 0 a 2 artículos por año, a partir de 2010 se observa un incremento gradual, registrándose entre 5 y 12 publicaciones anuales. Entre 2016 y 2020 la producción manifiesta fluctuaciones moderadas, con valores entre 4 y 8 artículos por año. Desde 2021 se identifica una tendencia a identificar la importancia del tema, con 19 publicaciones en ese año, 18 en 2022 y un máximo de 22 en 2023, seguido de 12 en 2024 y 20 en 2025, lo que confirma que ha experimentado un crecimiento progresivo en la producción científica a lo largo del periodo analizado, así como interés académico.

Gráfica 2. Número de artículos publicados en los últimos 25 años por revista



Fuente: elaboración propia (2026)

Del total de 173 artículos identificados, estos se distribuyen en 96 revistas científicas, lo que refleja la diversidad de fuentes en las áreas de Management y Business, no obstante, en la gráfica 2 únicamente se incluyen las diez principales. Entre las revistas con mayor producción destaca Journal of applied

psychology con 13 publicaciones, seguida por International journal of selection and assessment con 11 artículos. Posteriormente se encuentra International journal of conflict management con 7 publicaciones, mientras que International journal of human resource management registra 5 artículos. Asimismo, varias revistas presentan 4 publicaciones cada una, entre ellas Asia pacific journal of management, Journal of occupational and organizational psychology, Journal of organizational behavior, Leadership quarterly, Middle east journal of management y Personnel review.

Tabla 3. Autores con mayor recuento de registros

Authors	Record Count	Percentage of 173
Prentice C	6	3.468
Humphrey RH	3	1.734
Khan MA	3	1.734
Law KS	3	1.734
Lievens F	3	1.734
O'boyle EH	3	1.734
Sackett PR	3	1.734
Wong CS	3	1.734
Ayub A	2	1.156
Babin BJ	2	1.156
Bande B	2	1.156
D'souza GS	2	1.156
Ferris GR	2	1.156
Kluemper DH	2	1.156
Krishnakumar S	2	1.156
Kuncel NR	2	1.156
Kundi YM	2	1.156
Locander DA	2	1.156
Miao C	2	1.156
Newman DA	2	1.156
Nguyen M	2	1.156
Parayitam S	2	1.156
Qian SS	2	1.156
Robinson MD	2	1.156
Schlaegel C	2	1.156

Fuente: elaboración propia (2026)

La Tabla 3 muestra la distribución de la producción científica por autor en el tema analizado, demostrando una participación amplia y diversificada de investigadores.

En este sentido, la profesora Prentice C es la que más destaca, siendo la autora con mayor número de publicaciones, con un total de seis artículos, lo que representa el 3.468% del total. Ella es catedrática de Marketing y jefa del Departamento de Marketing de la Universidad del Sur de Queensland, Australia. Ha publicado numerosos artículos en prestigiosas revistas de marketing y gestión. Sus principales áreas de investigación incluyen la inteligencia artificial, la inteligencia emocional, la investigación de servicios, la psicología del consumidor, el comportamiento del consumidor, la creación de marcas, el marketing de servicios y relacional, y los estudios sobre el juego (Prentice, 2023).

En segundo lugar, se encuentran autores como Humphrey RH, Khan MA, Law KS, Lievens F, O'boyle EH, Sackett PR, Wong CS, quienes tienen tres publicaciones cada uno, equivalente al 1.734% del total por autor. También se puede observar a un grupo de investigadores con dos publicaciones, representando el 1.156%, los cuales son Ayub A, Babin BJ, Bande B, D'souza GS, Ferris GR, Kluemper DH, Krishnakumar S y Kuncel NR. De igual manera, autores como Kundi YM, Locander DA, Miao C, Newman DA, Nguyen M, Parayitam S, Qian SS, Robinson MD y Schlaegel C, cuentan con la misma cantidad de artículos, es decir, dos.

Tabla 4. Países más relevantes en ámbito del desempeño laboral e inteligencia emocional

Countries/Regions	Count
USA	57
Peoples r china	26
Australia	18
India	16
England	13
Pakistan	13
Malaysia	10
Germany	9
Netherlands	8
Taiwan	7

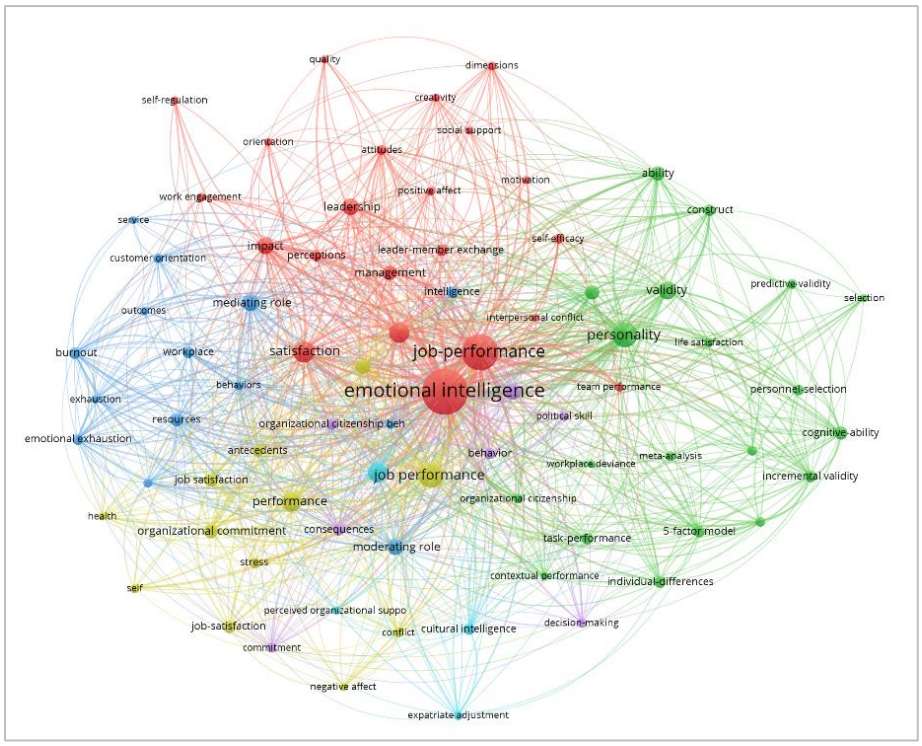
Fuente: elaboración propia (2026)

En total se identificaron 254 publicaciones distribuidas entre 49 países, la tabla 4 incluye únicamente a los 10 países con mayor número de divulgaciones, esto señala que Estados Unidos lidera la producción

académica con 57 publicaciones, posicionándose como el principal contribuyente en esta línea de investigación, en segundo lugar, se encuentra China con 26 artículos, seguido por Australia con 18 e India con 16 publicaciones. Por otra parte, Inglaterra y Pakistán presentan 13 publicaciones cada uno, además Malasia registra 10 artículos, mientras que Alemania cuenta con 9 publicaciones. Finalmente, Países Bajos con 8 artículos y Taiwan con 7 completan el grupo de los diez países más productivos.

La investigación sobre el tema incorpora una distribución global amplia y una tendencia hacia la diversificación geográfica del conocimiento, aunque con predominio de países con mayor desarrollo académico.

Figura 3. Co-currencias de la red de todas las palabras clave



Fuente: elaboración propia (2026) con base en los datos bibliométricos

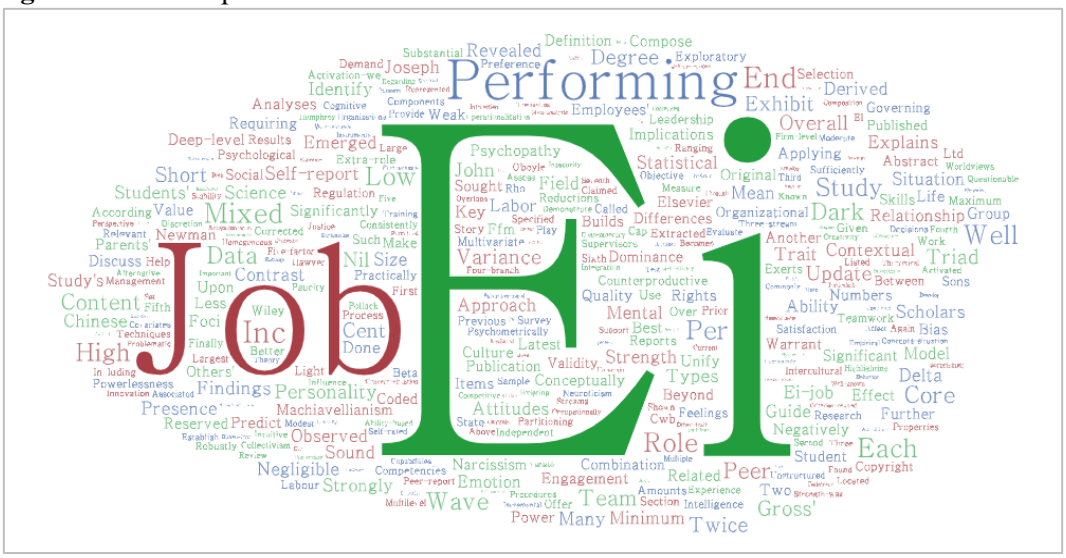
La figura 3, refleja el mapa de coocurrencias de palabras clave, en la red se distinguen cuatro clústeres principales claramente definidos. El clúster rojo es denominado “Dinámicas organizacionales”, ya que agrupa términos como leadership, management, motivation, social support y positive affect, los cuales se asocian con procesos psicosociales y de gestión vinculados al comportamiento organizacional.

Por su parte, el clúster verde se identifica como “Rasgos individuales”, al integrar palabras clave como personality, ability, validity, task performance y selection, lo que muestra un enfoque centrado en la medición del desempeño y las características individuales de los trabajadores.

El clúster azul marino se llama “Desgaste ocupacional”, porque se compone de palabras como burnout, emotional exhaustion y workplace, reflejando los efectos que puede tener en la salud una mala condición laboral, afectando el bienestar de los empleados. Mientras que el clúster de color amarillo denominado “Actitudes laborales” incluye términos como job satisfaction, organizational commitment, stress y performance, que están relacionados con la manera en que los individuos perciben su entorno de trabajo.

La evidencia señala que la inteligencia emocional se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral, actuando como un factor clave en la mejora del rendimiento, esta relación se fortalece a través de variables como la motivación y el liderazgo.

Figura 4. Nube de palabras de los artículos más citados


Performing
EI
Job
Inc
Data
Mixed
Contrast
Nil
Size
Variance
Approach
Mental
Per
Role
Team
Wave
Emotion
Attitudes
Personality
Findings
Presence
Machiavellianism
Observed
Sound
Negligible
Strongly
Labour
Narcissism
Combination
Engagement
Related
Peer
Gross'
Twice
Minimum
Many
Power
Psychopathy
Statistical
Study
Situation
Dark
Relationship
Well
Triad
Contextual
Trait
Update
Scholars
Numbers
Ability
Teamwork
Satisfaction
Significant
Model
Delta
Core
Effect
Ei-job
Guide
Research
Further
Negatively
Each
Student
Copyright
Two
Experience
Intelligence
Section
Offer
Procedures
Partitioning
Neuroticism
Beyond
Types
Unify
Strength
Validity
Publication
Culture
Latest
Items
Conceptually
Sample
Quality
Use
Rights
Counterproductive
Dominance
Supervisors
Builds
Differences
Organizational
Elsevier
Mean
Original
Applying
Explains
Published
Governing
Exhibit
Overall
Leadership
Implications
Employees
Derived
End
Degree
Exploratory
Compose
Definition
Revealed
Substantial
Joseph
Identify
Analyses
Requiring
Deep-level
Results
Emerged
Psychological
Short
Social
Self-report
Low
Students'
Science
Regulation
Value
Newman
Parents'
Discuss
Study's
Management
Content
Chinese
High
Foci
Less
Upon
Finally
Others'
Findings
Powerlessness
Reserved
Predict
Robustly
Collectivism
Sound
Strongly
Labour
Wave
Power
Many
Minimum
Twice
Gross'
Role
Team
Peer
Related
Engagement
Emotion
Narcissism
Combination
Negligible
Observed
Machiavellianism
Presence
Personality
Findings
Coded
Attitudes
Items
Conceptually
Publication
Culture
Latest
Validity
Strength
Unify
Types
Beyond
Mental
Per
Approach
Variance
Dominance
Counterproductive
Quality
Use
Rights

La nube de palabras permite identificar que hay una trayectoria importante respecto al estudio de la inteligencia emocional como un factor que influye en el desempeño laboral, destacando su participación en la mejora de los resultados, así como en la comprensión del comportamiento humano dentro de las organizaciones. Esta visualización detalla de manera adecuada los principales ejes temáticos abordados en los artículos más citados, dando así una visión más clara y general de cómo está el conocimiento respecto a esta área de investigación.

DISCUSIÓN

La IE está asociada con un mejor desempeño laboral, desarrollo profesional y salud física general, ya que permite a los individuos enfrentar los desafíos del lugar de trabajo (Long et al., 2025; Prakash NA, 2019), ya que la inteligencia emocional actúa como un recurso que ayuda a los empleados a afrontar las demandas relacionadas con el trabajo, reduciendo el agotamiento y mejorando el rendimiento laboral (Russo et al., 2024).

En este sentido, el interés académico por la inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral ha tenido un crecimiento sostenido a lo largo del tiempo, justificado por el incremento en el número de publicaciones científicas en las últimas décadas. Este aumento refleja una mayor atención por parte de la comunidad investigadora hacia el papel de las competencias emocionales en el ámbito organizacional, consolidándose como una línea de estudio relevante dentro de la gestión del talento humano y el comportamiento organizacional.

Tabla 5. Artículos con mayor citación en los últimos 25 años

Title	Authors	Source Title	Publication Year	Total, Citations	Average per Year
The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study	Wong, CS; Law, KS	Leadership quarterly	2002	1894	75.76
A Meta-Analysis of the Dark Triad and Work Behavior: A Social Exchange Perspective	O'Boyle, Ernest H., Jr.; Forsyth, Donelson R.; Banks, George C.; McDaniel, Michael A.	Journal of applied psychology	2012	832	55.47

The construct and criterion validity of emotional intelligence and its potential utility for management studies	Law, KS; Wong, CS; Song, LJ	Journal of applied psychology	2004	816	35.48
Deep-level composition variables as predictors of team performance: A meta-analysis	Bell, Suzanne T.	Journal of applied psychology	2007	792	39.6
The relation between emotional intelligence and job performance: A meta-analysis	O'Boyle, Ernest H., Jr.; Humphrey, Ronald H.; Pollack, Jeffrey M.; Hawver, Thomas H.; Story, Paul A.	Journal of organizational behavior	2011	650	40.63
The person-situation debate revisited: effect of situation strength and trait activation on the validity of the big five personality traits in predicting job performance	Judge, Timothy A.; Zapata, Cindy P.	Academy of management journal	2015	485	40.42
Intercultural Competence	Leung, Kwok; Ang, Soon; Tan, Mei Ling	Annual review of organizational psychology and organizational behavior, vol 1	2014	275	21.15
Why Does Self-Reported Emotional Intelligence Predict Job Performance? A Meta-Analytic Investigation of Mixed EI	Joseph, Dana L.; Jin, Jing; Newman, Daniel A.; O'Boyle, Ernest H.	Journal of applied psychology	2015	246	20.5
Job Insecurity and Job Performance: The Moderating Role of Organizational Justice and the Mediating Role of Work Engagement	Wang, Hai-jiang; Lu, Chang-qin; Siu, Oi-ling	Journal of applied psychology	2015	241	20.08
A meta-analysis of emotional intelligence and work attitudes	Miao, Chao; Humphrey, Ronald H.; Qian, Shanshan	Journal of occupational and organizational psychology	2017	237	23.7

Fuente: elaboración propia (2026)

La IE ha sido un tema de interés y debate en el ámbito académico y empresarial durante las últimas décadas. En la actualidad, se le atribuyen diversas definiciones; sin embargo, de acuerdo con (Ahsan, 2023) existe un consenso general de que la IE es un conjunto de habilidades relacionadas con el procesamiento y la gestión de las emociones, tanto propias como ajenas.

En el contexto de las actuales limitaciones empíricas, numerosos estudios reconocen que las emociones están arraigadas en los intercambios interpersonales y que los individuos difieren en su capacidad para gestionar y percibir las emociones, lo que enfatiza la importancia de las emociones en la investigación (Belfanti, 2017).

Respecto a la metodología empleada, sobresale el enfoque cuantitativo basado en el uso de técnicas estadísticas. Diversos estudios utilizan metaanálisis al integrar cientos de muestras independientes, lo que ayuda a obtener estimaciones de gran tamaño de las relaciones entre las diversas variables; igualmente, se usan varias fuentes de información, como autoinformes, evaluaciones de pares y de supervisores. Los estudios también consideran variables contextuales como moderadores, incluyendo la cultura y el tipo de trabajo; esto permite identificar de manera detallada la interacción que hay entre factores individuales y organizacionales.

Diversos estudios demuestran que la IE se correlaciona positivamente con el desempeño laboral en diversos ámbitos (Huang et al., 2022), tales como el organizacional, individual, interpersonal y psicosocial. Algunos hallazgos han demostrado que las personas con niveles más altos de IE son más adecuadas para gestionar el estrés en el lugar de trabajo, crear conexiones interpersonales saludables y resolver desacuerdos con éxito, todo lo cual conduce a una mayor satisfacción laboral (Woime & Shato, 2025a). La IE es un factor importante que proporciona capacidades mejoradas para alcanzar las metas organizacionales y los objetivos laborales, induciendo un mejor trabajo en equipo a través de la cooperación y la confianza (Arfara & Samanta, 2016).

Los diez abstracts analizados coinciden en el objetivo de examinar los principales factores psicológicos y contextuales que inciden en el desempeño laboral y en diversas actitudes organizacionales. Asimismo, los estudios buscan explicar cómo estas variables influyen en resultados como la satisfacción laboral, el compromiso, la rotación y las conductas contraproducentes. De igual forma, varios trabajos pretenden integrar evidencia previa mediante revisiones y metaanálisis. En conjunto, se busca generar un marco explicativo más sólido del comportamiento en contextos organizacionales.

Los empleados emocionalmente inteligentes tienden a tener una mentalidad positiva, parecen más contentos, dedicados y leales a su profesión y organización, lo que a su vez crea un entorno propicio que efectúa un mejor desempeño laboral (Miao et al., 2017).

La investigación afirma que los empleados emocionalmente inteligentes contribuyen a un entorno de trabajo más efectivo al permanecer positivos, incluso en una situación negativa (Subhashini, 2008), lo que contribuye a niveles más altos de satisfacción laboral, lealtad y compromiso(Miao et al., 2017).

El agotamiento en el lugar de trabajo se puede disminuir con la capacidad de gestionar y regular las propias emociones (Arfara & Samanta, 2016). Se ha descubierto que los empleados con altos niveles de IE tienen una menor tasa de agotamiento en el desempeño de las tareas (Sanchez-Gomez & Breso, 2020).

La influencia percibida de la IE implica su inclusión en iniciativas de capacitación y desarrollo (Guy & Lee, 2015), lo que ayudaría a las organizaciones a mejorar el nivel de compromiso mediante la mejora del comportamiento individual (Majeed et al., 2017) y el desempeño del equipo de miembros emocionalmente fuertes y constantemente motivados (Sithambaram et al., 2021). La incorporación de la IE como parte de las medidas cognitivas y de personalidad puede mejorar el análisis de la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y la retención de los empleados (Miao et al., 2017). Aunque existe una variedad de literatura con evidencia débil, hay evidencia suficiente para sugerir que la IE es un elemento importante en la eficacia del liderazgo (Rahman et al., 2020).

Si bien el papel de la IE en el desempeño profesional es bien reconocido, su impacto específico dentro de las estructuras de trabajo híbridas aún requiere mayor exploración. La investigación existente se ha centrado predominantemente en la inteligencia emocional en entornos de oficina convencionales o entornos de trabajo completamente remotos, lo que ha dejado en segundo plano las complejidades interpersonales y de comportamiento únicas inherentes a los modelos de trabajo híbridos (Coronado-Maldonado & Benítez-Márquez, 2023). Además, la literatura presenta una cobertura aún incipiente de estudios que aborden las formas en que las organizaciones pueden aprovechar la IE para mejorar el rendimiento, la moral y la comunicación (Buła et al., 2024).

Las conclusiones de los estudios indican que tanto las variables individuales como los factores contextuales influyen significativamente en el desempeño laboral y otros resultados organizacionales. La inteligencia emocional muestra una relación consistente con el desempeño y la satisfacción laboral, aunque su efecto varía según el tipo de medición utilizada.

De lo anterior, se concluye que el desempeño laboral mantiene una estrecha relación con la inteligencia emocional, ya que, como señalan (Arfara & Samanta, 2016; Miao et al., 2017), esta influye de manera positiva en el bienestar personal, laboral y social, además de favorecer la gestión del estrés y mejorar la calidad de las relaciones sociales.

Este estudio tiene importantes implicaciones gerenciales y prácticas para la gestión (Welbeck et al., 2025). Los hallazgos sugieren que las organizaciones que invierten en capacitación en inteligencia emocional y programas de resolución de conflictos experimentan varios beneficios. Estos incluyen mayores tasas de retención de empleados, ya que las personas se sienten más apoyadas y valoradas en un lugar de trabajo emocionalmente inteligente (Akerjordet & Severinsson, 2010).

Los resultados muestran ramificaciones importantes para las organizaciones que buscan mejorar la felicidad, la colaboración y el rendimiento de los empleados cultivando la IE y la resolución eficaz de conflictos (MC). Las organizaciones que enfatizan el cultivo de la IE en sus empleados y ejecutivos son más hábiles para establecer entornos de trabajo armoniosos que fomentan la cooperación, alivian el estrés y mejoran la satisfacción laboral. La IE permite a los empleados gestionar sus emociones, simpatizar con los demás y negociar eficazmente las interacciones interpersonales (Woime & Shato, 2025a).

Además, fomentar la inteligencia emocional contribuye a un trabajo en equipo y una colaboración más sólidos, ya que los empleados desarrollan mejores habilidades interpersonales y estrategias de comunicación. La reducción del estrés y el ausentismo laboral también son ventajas notables, ya que los empleados emocionalmente inteligentes están mejor preparados para gestionar los desafíos laborales y mantener un ambiente laboral positivo (Woime & Shato, 2025a).

Reclutar los talentos adecuados con las competencias adecuadas es clave para el éxito organizacional. Sin embargo, la personalidad no se puede modificar ni entrenar; otras competencias personales como la inteligencia emocional se pueden entrenar, pero la mejora requiere mucho tiempo y es costosa (Prentice et al., 2023).

Las iniciativas de capacitación que se centran en la inteligencia emocional pueden mejorar aún más la eficacia del liderazgo al dotar a los líderes de las habilidades necesarias para desenvolverse en dinámicas interpersonales complejas.

Esto, a su vez, fomenta una fuerza laboral más resiliente, capaz de adaptarse a los cambios y desafíos organizacionales (Akerjordet & Severinsson, 2010).

Estas habilidades pueden mejorarse mediante técnicas como la atención plena, la automonitorización y el reconocimiento de desencadenantes emocionales. Además, se deben poner a disposición de los directivos técnicas prácticas de gestión del estrés, ya que el estrés puede dificultar la autorregulación. Proporcionar recursos y apoyo para afrontar el estrés puede mejorar su capacidad para regular las emociones de forma eficaz. Asimismo, la dirección debe crear plataformas para que los directivos muestren su liderazgo intelectual (Welbeck et al., 2025). Por lo tanto, las organizaciones deben enfatizar la creación de líderes emocionalmente inteligentes y expertos en la resolución constructiva de conflictos. Los líderes con alta inteligencia emocional pueden desescalar las discusiones con éxito, mantener la cohesión del equipo y establecer un ambiente donde los empleados se sientan apreciados y comprendidos, lo que eventualmente contribuye a una mayor satisfacción laboral y lealtad organizacional (Woime & Shato, 2025b).

CONCLUSIONES

La literatura orientada al análisis del desempeño laboral y su relación con la inteligencia emocional en los últimos 25 años permitió identificar que ambos términos se relacionan profundamente con la productividad y con las relaciones sociales dentro de las organizaciones; también se hace énfasis en que un alto nivel de IE favorece en gran medida a la gestión de problemas y, por consiguiente, a proporcionar buenas soluciones.

La producción científica ha aumentado considerablemente, lo que lo hace relevante su línea de investigación. Asimismo, se detectó que abundan estudios de carácter teórico y correlacional, lo que limita su entendimiento en la aplicación práctica en empresas reales, es decir, se ha desarrollado en pocos contextos organizacionales y no hay tanta evidencia de los resultados obtenidos al aplicar ciertas estrategias para mejorar el rendimiento basadas en el control emocional, es decir, son más los estudios basados en la conceptualización.

Los artículos analizados abordan aspectos como el concepto, ventajas, desventajas y el impacto que estas tienen en las organizaciones. Cabe mencionar que varios autores coinciden en que la regulación emocional es de suma importancia para la satisfacción, el manejo del estrés y para la correcta resolución

de problemas dentro del entorno laboral; sin embargo, existen varios aspectos que se podrían analizar más a fondo, ya sea en ver cómo las empresas podrían medir la inteligencia emocional de sus empleados o inclusive la implementación de estrategias que permitan la mejora del estado emocional y, en base a ello, analizar el impacto que tiene en el desempeño. Es primordial hacer énfasis en los aspectos del entorno que afectan de alguna manera la estabilidad de los individuos para así plantear posibles soluciones.

También se debe profundizar en la influencia que tienen las emociones en las dinámicas de equipo dentro del trabajo diario y en qué circunstancias es más probable que la persona pierda el control y se deje manejar por sus sentimientos, para así adaptar estrategias que mitiguen ciertos comportamientos inadecuados al tratar con personas. No está de más decir que existen diversos factores, tanto en lo laboral como en lo personal, que afectan a las personas, los cuales deberían ser estudiados a profundidad y el impacto que estas tienen para poder desestabilizar y en ocasiones generar incertidumbre, obstaculizando la correcta realización de las tareas asignadas.

En ese sentido, un reto muy importante para la literatura es analizar el cómo generar una cultura que incentive a las personas a gestionar sus emociones, ya que en la mayoría de las empresas es un aspecto que muy pocos toman en cuenta. Por lo anterior, es necesario profundizar en investigaciones para abarcar más contexto y evitar sesgos en la información, y con ello proporcionar maniobras óptimas para aplicarlas en las organizaciones y que estas tengan éxito.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Adu, I. N., Darko, N. Y., Kyei-Frimpong, M., & Yeboah-Kordee, N. S. (2025). Leader–member exchange and work–family conflict; the moderating role of emotional intelligence and supervisory support. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, *17*(5), 1275–1293.

Ahsan, M. J. (2023). The role of emotional intelligence in effective corporate social responsibility leadership. *International Journal of Organizational Analysis*, *31*(8), 75–91. https://doi.org/10.1108/IJOA-02-2023-3615

Akerjordet, K., & Severinsson, E. (2010). The state of the science of emotional intelligence related to nursing leadership: An integrative review. *Journal of Nursing Management*, *18*(4), 363–382. (WOS:000283234900004). https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2010.01087.x

Arfara, C., & Samanta, I. (2016). The impact of emotional intelligence on improving team-working: The case of Public Sector (National Centre for Public Administration and Local Government-NCPALG). *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, *230*, 167–175.

Asiamah, N. (2017). The nexus between health workers' emotional intelligence and job performance: Controlling for gender, education, tenure and in-service training. *Journal of Global Responsibility*, *8*(1), 10–33. https://doi.org/10.1108/JGR-08-2016-0024

Belfanti, C. (2017). Emotional capacity in the public sector–an Australian review. *International journal of public sector management*, *30*(5), 429–446.

Bhat TA, C. D. (2024). *The power of emotional intelligence: An overview and analysis of key concepts*.

Bibi, S., Saqlain, S., & Mussawar, B. (2016). Relationship between emotional intelligence and self esteem among Pakistani university students. *Journal of Psychology & Psychotherapy*, *6(4)*, 1–6.

Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task Performance and Contextual Performance: The Meaning for Personnel Selection Research. *Human Performance*, *10*(2), 99–109. https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_3

Broadus, R. (1987). Toward a definition of "bibliometrics". *Scientometrics*, *12*(5–6), 373–379.

Brunetto, Y., Teo, S., Shacklock, K., & Farr-Wharton, R. (2012). Emotional intelligence, job satisfaction, well-being and engagement: Explaining organisational commitment and turnover intentions in policing. *Human Resource Management Journal*, *22*(4), 428–441. (WOS:000310678200007). https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2012.00198.x

Buła, P., Thompson, A., & Żak, A. A. (2024). Nurturing teamwork and team dynamics in a hybrid work model. *Central European Management Journal*, *32*(3), 475–489. https://doi.org/10.1108/CEMJ-12-2022-0277

Campbell, J. P., & Wiernik, B. M. (2015). The Modeling and Assessment of Work Performance. Annual Review Organizational Psychology and Organizational Behavior, *2*, 47–74. https://doi.org/https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427

Chen, J., & Guo, W. (2020). Emotional intelligence can make a difference: The impact of principals' emotional intelligence on teaching strategy mediated by instructional leadership. *Educational*

Management Administration & Leadership, *48*(1), 82–105. (WOS:000503509700006). https://doi.org/10.1177/1741143218781066

Coronado-Maldonado, I., & Benítez-Márquez, M.-D. (2023). Emotional intelligence, leadership, and work teams: A hybrid literature review. *Heliyon*, *9*(10).

Cudjoe, J., Agyapong, D., Light, O., Frimpong, S., & Opoku, R. (2023). Psychological empowerment and job performance of star-rated hotels: The mediating role of emotional intelligence. Cogent Business & Management, 10(3). (WOS:001100940700001). https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2266131

Donthu, N., Kumar, S., & Pattnaik, D. (2020). Forty-five years of Journal of Business Research: A bibliometric analysis. *Journal of Business Research*, *109*, 1–14. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.10.039

Goleman, D. (1995). Emotional Intelligence. Bantam Books.

Gong, Z., Chen, Y., & Wang, Y. (2019). The Influence of Emotional Intelligence on Job Burnout and Job Performance: Mediating Effect of Psychological Capital. *Frontiers In Psychology, 10*. (WOS:000504251900001). https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02707

Gross, J. J. (2002). Emotion regulation: Affective, cognitive, and social consequences. *Psychophysiology*, *39*(3), 281–291.

Groves, K. S., Pat McEnrue, M., & Shen, W. (2008). Developing and measuring the emotional intelligence of leaders. *Journal of Management Development*, *27*(2), 225–250.

Guy, M. E., & Lee, H. J. (2015). How emotional intelligence mediates emotional labor in public service jobs. *Review of Public Personnel Administration*, *35*(3), 261–277.

Heriyati, P., Chitta, N., Prasetyaningtyas, S., Prasetya, P., & Yadav, N. (2024). An interdisciplinary study of quality management and human resource management using quality of work–life factors. *International Journal of Quality and Service Sciences*, *16*(1), 19–43.

Hess, J. D., & Bacigalupo, A. C. (2011). Enhancing decisions and decision-making processes through the application of emotional intelligence skills. *Management Decision*, *49*(5), 710–721. https://doi.org/10.1108/00251741111130805

Huang, H., Gao, L., Deng, X., & Fu, H. (2022). The Relationship Between Emotional Intelligence and Expatriate Performance in International Construction Projects. *Psychology Research and Behavior Management*, *15*, 3825–3843. https://doi.org/10.2147/PRBM.S387287

Isen, A. M. (1993). *P*ositive affect and decision making.

Junça Silva, A., Violante, C., & Brito, S. (2023). The role of personal and job resources for telework's affective and behavioral outcomes. *Kybernetes*, *53*(10), 3754–3773. https://doi.org/10.1108/K-01-2023-0147

Law, K. S., Wong, C.-S., & Song, L. (2004). The Construct and Criterion Validity of Emotional Intelligence and Its Potential Utility for Management Studies. *Journal of Applied Psychology*, *89 (3)*, 483–496.

Lazarus, R. S. (1991). Emotion and adaptation. Oxford University Press.

Lindebaum, D. (2013). Does emotional intelligence moderate the relationship between mental health and job performance? An exploratory study. *European Management Journal*, *31*(6), 538–548. https://doi.org/10.1016/j.emj.2012.08.002

Long, H. C., An, H. M., Dung, P. T. P., & Quy, N. L. D. (2025). Mindfulness practice and work performance: The mediating role of emotional intelligence and psychological capital. *Brain and Behavior*, *15*(1), e70291.

Lopes, P. N., Grewal, D., Kadis, J., Gall, M., & Salovey, P. (2006). Evidence that emotional intelligence is related to job performance and affect and attitudes at work. *Psicothema*, *18 Suppl*, 132–138.

Majeed, N., Ramayah, T., Mustamil, N., Nazri, M., & Jamshed, S. (2017). Transformational leadership and organizational citizenship behavior: Modeling emotional intelligence as mediator. *Management & Marketing*, *12*(4), 571–590.

Mayer, J. D., Caruso, D. R., & Salovey, P. (1999). Emotional intelligence meets traditional standards for an intelligence. *Intelligence*, *27*(4), 267–298. https://doi.org/10.1016/S0160-2896(99)00016-1

Mayer, J. D., & Salovey, P. (1995). Emotional intelligence and the construction and regulation of feelings. *Applied and Preventive Psychology*, *4*(3), 197–208. https://doi.org/10.1016/S0962-1849(05)80058-7

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.

Mittal, S. (2020). Ability-based emotional intelligence and career adaptability: Role in job-search success of university students. Higher Education, Skills and Work-based Learning, *11*(2), 454–470. https://doi.org/10.1108/HESWBL-10-2019-0145

Naqvi, S. T. A., & Siddiqui, A. N. (2023). The impact of emotional intelligence on job performance with a mediating role of job satisfaction. *Market Forces*, *18*(1), 63–96.

Ortiz, Z. (2005). ¿Qué son las revisiones sistemáticas? *Centro Colaborador Argentino CIE*, 1–6.

Óscar, A., & Beltrán, G. (2005). Revisiones sistemáticas de la literatura. *Revista colombiana de Gastroenterología*, *20*, 60–69.

Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., … Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ (Clinical Research Ed.)*, *372*, n71. https://doi.org/10.1136/bmj.n71

Petrides, K. V., & Furnham, A. (2001). Trait emotional intelligence: Psychometric investigation with reference to established trait taxonomies. *E*uropean journal of personality, 15(6), 425–448.

Prakash NA. (2019). Manager's perception towards emotional intelligence.

Prentice, C. (2023). Leveraging emotional and artificial intelligence for organisational performance. Springer.

Prentice, C., Wong, I. A., & Lin, Z. (CJ). (2023). Artificial intelligence as a boundary-crossing object for employee engagement and performance. *Journal of Retailing and Consumer Services*, *73*, 103376. https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2023.103376

Pritchard, A. (1969). Statistical bibliography or bibliometrics. *Journal of documentation*, *25*, 348.

Rahman, M. S., Ferdausy, S., Al-Amin, M., & Akter, R. (2020). How does emotional intelligence relate to transformational leadership, creativity, and job performance? *Society & Sustainability*, *2*(1), 1–15.

Reuters, T. (2008). *Web Of Science: The definitive resource for global research*. https://www.recursoscientificos.fecyt.es/licencias/productos-contratados/wos

Russo, A., Mansouri, M., Santisi, G., & Zammitti, A. (2024). Psychological flexibility as a resource for preventing compulsive work and promoting well-being: A JD-R framework study. *International Journal of Organizational Analysis*, *33*(12), 18–34. https://doi.org/10.1108/IJOA-09-2024-4834

Saha, S., Das, R., Lim, W., Kumar, S., Malik, A., & Chillakuri, B. (2023). Emotional intelligence and leadership: Insights for leading by feeling in the future of work. *International Journal Of Manpower*, *44*(4), 671–701. (WOS:000905487000001). https://doi.org/10.1108/IJM-12-2021-0690

Sanchez-Gomez, M., & Breso, E. (2020). In pursuit of work performance: Testing the contribution of emotional intelligence and burnout. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *17*(15), 5373.

Sithambaram, J., Nasir, M. H. N. B. M., & Ahmad, R. (2021). Issues and challenges impacting the successful management of agile-hybrid projects: A grounded theory approach. *International journal of project management*, *39*(5), 474–495.

Sobrido Prieto, M., & Rumbo-Prieto, J. M. (2018). La revisión sistemática: Pluralidad de enfoques y metodologías. *Enfermería Clínica*, *28*(6), 387–393. https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2018.08.008

Subhashini, P. (2008). The intelligent act of emotions. *ICFAI Journal of Soft Skills*, *2*(1), 23–28.

Supramaniam, S., & Singaravelloo, K. (2021). Impact of Emotional Intelligence on Organisational Performance: An Analysis in the Malaysian Public Administration. *Administrative Sciences*, *11*(3), 76. https://doi.org/10.3390/admsci11030076

Todorova, A. (2024). Examining emotional intelligence evolution with age: Insights from Bulgarian digital entrepreneurs of different generations. *IIMT Journal of Management*, *1*(1), 5–23.

Weisinger, H. (2011). *Emotional intelligence at work: The untapped edge for success*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

Welbeck, D. N. O., Amponsah-Bediako, K., Welbeck, J. N. O., Amoani, E. M. T., & Tetteh, A. (2025). The mediating effect of thought leadership on self-awareness, self-regulation, and job performance among managers of SMEs. *Cogent Business & Management*, *12*(1), 2441539. https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2441539

Woime, A., & Shato, G. (2025a). The Role of Emotional Intelligence and Conflict Management in Job Satisfaction and Teamwork: A Systematic Review. *Public Health Challenges*, *4*(2). (WOS:001654068500001). https://doi.org/10.1002/puh2.70054

Woime, A., & Shato, G. (2025b). The Role of Emotional Intelligence and Conflict Management in Job Satisfaction and Teamwork: A Systematic Review. *Public Health Challenges*, *4*(2). (WOS:001654068500001). https://doi.org/10.1002/puh2.70054