

LA INTELIGENCIA EMOCIONAL COMO CLAVE PARA EL DESEMPEÑO LABORAL: UN ESTUDIO COMPARATIVO EN SECTORES ESTRATÉGICOS DEL CANTÓN EL EMPALME

Emotional Intelligence as a Key to Work Performance: A Comparative Study in Strategic Sectors of El Empalme

Inteligência Emocional como Chave para o Desempenho no Trabalho: Um Estudo Comparativo em Setores Estratégicos do Cantão de El Empalme

Johanna Elizabeth Fajardo Vargas*, <https://orcid.org/0009-0000-3710-1049>

Dominga Rodríguez Angulo, <https://orcid.org/0000-0001-8022-2428>

Marjorie Magdalena Jara Jiménez, <http://orcid.org/0000-001-8004-529X>

Universidad Técnica Estatal de Quevedo, Ecuador

*Autor para correspondencia. email jfajardov@uteq.edu.ec

Para citar este artículo: Fajardo Vargas, J. E., Rodríguez Angulo, D. y Jara Jiménez, M. M. (2025). La Inteligencia Emocional como clave para el desempeño laboral: Un estudio comparativo en sectores estratégicos del Cantón El Empalme. *Maestro y Sociedad*, 22(4), 3951-3959. <https://maestroysociedad.uo.edu.cu>

RESUMEN

Introducción: Este estudio investigó la relación entre la inteligencia emocional (IE) y el desempeño laboral (DL) en empleados de sectores estratégicos (construcción, educación, transporte y servicio público) del Cantón El Empalme, Ecuador. La investigación parte de la premisa de que la IE es un factor clave para el éxito laboral, especialmente en entornos demandantes donde la competitividad, la retención de talento y la adaptación al cambio son desafíos constantes. **Materiales y métodos:** Se empleó un enfoque cuantitativo, correlacional y transversal. Se aplicó el test MSCEIT y un cuestionario diseñado para el estudio a una muestra de 30 trabajadores, seleccionados de los distintos sectores. Los datos se analizaron mediante estadística descriptiva y correlacional. **Resultados:** Se halló una correlación positiva moderada global entre IE y DL ($r = 0.47$). La dimensión "Colaboración y trabajo en equipo" mostró la correlación más fuerte ($r = 0.57$). Los bomberos (servicio público) destacaron en las dimensiones de percepción y manejo de emociones. Además, se encontró una fuerte correlación entre la formación en desarrollo profesional y la IE ($r = 0.55$). **Discusión:** Los resultados confirman que la IE es un predictor significativo del DL en estos contextos, sustentando investigaciones previas. La fuerza de la correlación varía según la dimensión del desempeño, siendo más fuerte para habilidades interpersonales. La alta IE observada en bomberos subraya su relevancia en profesiones de alta presión. **Conclusiones:** Se concluye que la IE es un componente crucial para el desempeño laboral efectivo en los sectores estratégicos estudiados. Se recomienda invertir en programas de desarrollo de habilidades emocionales para mejorar el clima laboral, la colaboración y la productividad, enfatizando la formación continua como un canal para potenciar la IE.

Palabras clave: inteligencia emocional; desempeño laboral; sectores estratégicos, formación en desarrollo profesional.

ABSTRACT

Introduction: This study investigated the relationship between emotional intelligence (EI) and job performance (DP) in employees from strategic sectors (construction, education, transportation, and public service) in the El Empalme Canton, Ecuador. The research is based on the premise that EI is a key factor for job success, especially in demanding environments where competitiveness, talent retention, and adaptation to change are constant challenges. **Materials and methods:** A quantitative, correlational, and cross-sectional approach was used. The MSCEIT test and a questionnaire designed for the study were administered to a sample of 30 workers selected from the different sectors. The data were analyzed using descriptive and correlational statistics. **Results:** A moderate overall positive correlation was found between EI and DP ($r = 0.47$). The "Collaboration and teamwork" dimension showed the strongest correlation ($r = 0.57$). Firefighters (public service) stood out in the dimensions of emotion perception and management. Furthermore, a strong

correlation was found between professional development training and EI ($r = 0.55$). Discussion: The results confirm that EI is a significant predictor of job performance in these contexts, supporting previous research. The strength of the correlation varies according to the performance dimension, being strongest for interpersonal skills. The high EI observed in firefighters underscores its relevance in high-pressure professions. Conclusions: It is concluded that EI is a crucial component for effective job performance in the strategic sectors studied. Investment in emotional skills development programs is recommended to improve the work environment, collaboration, and productivity, emphasizing continuous training as a channel to enhance EI.

Keywords: emotional intelligence; job performance; strategic sectors; professional development training.

RESUMO

Introdução: Este estudo investigou a relação entre inteligência emocional (IE) e desempenho no trabalho (DT) em funcionários de setores estratégicos (construção civil, educação, transporte e serviço público) no Cantão de El Empalme, Equador. A pesquisa baseia-se na premissa de que a IE é um fator-chave para o sucesso profissional, especialmente em ambientes exigentes onde a competitividade, a retenção de talentos e a adaptação à mudança são desafios constantes. Materiais e métodos: Foi utilizada uma abordagem quantitativa, correlacional e transversal. O teste MSCEIT e um questionário elaborado para o estudo foram aplicados a uma amostra de 30 trabalhadores selecionados dos diferentes setores. Os dados foram analisados utilizando estatística descritiva e correlacional. Resultados: Foi encontrada uma correlação positiva geral moderada entre IE e DT ($r = 0,47$). A dimensão "Colaboração e trabalho em equipe" apresentou a correlação mais forte ($r = 0,57$). Os bombeiros (serviço público) destacaram-se nas dimensões de percepção e gestão emocional. Além disso, foi encontrada uma forte correlação entre treinamento de desenvolvimento profissional e IE ($r = 0,55$). Discussão: Os resultados confirmam que a IE é um preditor significativo do desempenho profissional nesses contextos, corroborando pesquisas anteriores. A força da correlação varia de acordo com a dimensão do desempenho, sendo mais forte para as habilidades interpessoais. A alta IE observada nos bombeiros ressalta sua relevância em profissões de alta pressão. Conclusões: Conclui-se que a IE é um componente crucial para o desempenho profissional eficaz nos setores estratégicos estudados. Recomenda-se o investimento em programas de desenvolvimento de habilidades emocionais para melhorar o ambiente de trabalho, a colaboração e a produtividade, enfatizando o treinamento contínuo como um meio de aprimorar a IE.

Palavras-chave: inteligência emocional; desempenho profissional; setores estratégicos; treinamento para desenvolvimento profissional.

Recibido: 21/7/2025 Aprobado: 4/9/2025

INTRODUCCIÓN

La inteligencia emocional ha emergido como un factor clave en el desempeño laboral en diversos sectores (Lampreia y otros, 2023). Su influencia se extiende desde la industria de la construcción hasta la educación y los servicios. En el contexto del cantón El Empalme, una comprensión profunda de cómo las habilidades emocionales impactan en el rendimiento individual y organizacional puede contribuir a optimizar los procesos y mejorar la calidad de los servicios.

Este estudio tiene como objetivo principal determinar el impacto de la inteligencia emocional en el desempeño laboral de los empleados en diferentes sectores estratégicos del cantón El Empalme. A través de un análisis comparativo de empresas en el ámbito de construcción, educación, transporte y servicio público, se busca identificar patrones comunes y diferencias en la relación entre las habilidades emocionales y el rendimiento laboral.

En este entorno, las empresas enfrentan desafíos comunes relacionados con la competitividad, la retención del talento y la adaptación a los cambios constantes. En la construcción, por ejemplo, opera en un sector donde la presión por cumplir plazos y la exigencia de calidad son altas, lo que demanda habilidades emocionales sólidas para gestionar el estrés y la toma de decisiones. En el sector de transporte, al ser una empresa de servicios, requiere de colaboradores con una alta capacidad para relacionarse con el cliente y manejar situaciones difíciles. El sector de educación, en tanto, enfrenta el desafío de formar profesionales competentes en un entorno educativo en constante evolución. En el servicio público, por la razón de ser del organismo de rescate se enfrentan a emociones constantes, que deben estar preparados para responder de forma acertada a cada situación. En este contexto, la investigación sobre la inteligencia emocional se vuelve fundamental para comprender cómo estas habilidades pueden contribuir a mejorar el desempeño individual

y organizacional, y así, fortalecer el tejido productivo local.

La inteligencia emocional, a diferencia de lo que muchos consideran está lejos de lejos de ser un obstáculo en el ámbito laboral, puesto que es un catalizador fundamental para el desempeño óptimo. Como señalan Murillo y otros, (2024) la capacidad de reconocer, comprender y gestionar tanto las propias emociones como las de los demás resulta esencial para establecer relaciones interpersonales sólidas, fomentar la colaboración y alcanzar objetivos organizacionales. La figura del líder, en este contexto, adquiere una relevancia particular, ya que es responsable de modelar comportamientos emocionales saludables y de fomentar un ambiente de trabajo donde la inteligencia emocional sea valorada y cultivada.

Es fundamental tener la capacidad de reconocer, comprender y gestionar tanto las propias emociones como las de los demás resulta esencial para establecer relaciones interpersonales sólidas, fomentar la colaboración y alcanzar objetivos organizacionales (Remache Agualongo y otros, 2023). Al integrar la emoción y la razón, los individuos pueden tomar decisiones más acertadas y adaptarse de manera más efectiva a los cambios constantes del entorno laboral. En este sentido, la inteligencia emocional no solo es relevante para el desempeño individual, sino que también influye en el clima organizacional y en la cultura de una empresa. En base a estos argumentos y a fin de minimizar la inestabilidad emocional que puede surgir en entornos laborales complejos, es necesario desarrollar habilidades socioemocionales como la empatía, la autoconciencia y la regulación emocional.

Muñante y otros, (2023) afirman que las organizaciones modernas, enfrentadas a la disrupción tecnológica y los cambios constantes, requieren de colaboradores capaces de gestionar sus emociones de manera efectiva, empatizar con sus compañeros y adaptarse a nuevas situaciones. Porque al invertir en el desarrollo de la inteligencia emocional, las empresas no solo promueven un ambiente de trabajo más saludable y productivo, sino que también fortalecen su capacidad para innovar y enfrentar los desafíos del futuro.

Investigaciones recientes han demostrado que los individuos con alta inteligencia emocional suelen presentar mayor satisfacción laboral, menor rotación y un mejor desempeño en sus tareas.

Para Antonopoulou, (2024) la inteligencia emocional, con sus componentes de autoconciencia, autorregulación, motivación y empatía, se manifiesta de manera particular en cada sector analizado. En el sector de la construcción, por ejemplo, la autoconciencia permite a los trabajadores identificar el estrés y manejarlo de manera efectiva, mientras que la empatía facilita la comunicación y la colaboración con los equipos. En el ámbito educativo, la capacidad de autorregular las emociones es crucial para mantener un ambiente de aprendizaje positivo, y la empatía permite conectar con las necesidades de los estudiantes. En los servicios de emergencia, la capacidad de tomar decisiones rápidas bajo presión y la empatía hacia las personas en situaciones de crisis son habilidades fundamentales. Finalmente, en el sector del transporte, la inteligencia emocional contribuye a brindar un servicio al cliente de calidad, gestionando las emociones propias y las de los pasajeros en situaciones desafiantes.

La manifestación y el impacto de la inteligencia emocional en el contexto latinoamericano se ven profundamente influenciados por una rica diversidad cultural, histórica y socioeconómica. Las sociedades, marcadas por una profunda conexión con la familia, la comunidad y la espiritualidad, han desarrollado formas únicas de expresar y gestionar las emociones (Londoño y otros, 2023). Los valores, creencias y normas culturales arraigadas en la sociedad ecuatoriana, y específicamente en El Empalme, influyen significativamente en la manifestación y expresión de las emociones. Por ejemplo, la importancia otorgada a las relaciones interpersonales, el colectivismo y la orientación hacia el contexto, propios de la cultura latinoamericana, pueden modular la forma en que los empleados perciben y gestionan sus emociones en el ámbito laboral.

Además, factores socioeconómicos como los niveles de desigualdad, el acceso a oportunidades y las condiciones de trabajo influyen en el estrés laboral y, por ende, en la forma en que las emociones se experimentan y expresan, así lo señalan Miranda y otros, (2023). Por ello es fundamental considerar estas variables socioeconómicas al analizar los resultados de la investigación y diseñar intervenciones para fortalecer la inteligencia emocional en la fuerza laboral local.

Al igual que otros sectores, enfrentan un complejo equilibrio entre la eficiencia productiva, la seguridad de sus trabajadores y el cumplimiento de plazos. Este equilibrio genera demandas emocionales particulares en los empleados de la construcción, transporte, organismo de rescate y educación, quienes deben lidiar con altas cargas de trabajo, condiciones laborales exigentes y el constante riesgo de accidentes (Gallegos & Castillo, 2022). Es decir que, en ocasiones, las empresas priorizan la eficiencia y la rentabilidad a costa de la seguridad,

lo que puede generar estrés, ansiedad y una disminución en la satisfacción laboral entre los empleados. Es fundamental que las empresas reconozcan estas demandas emocionales y desarrollen estrategias para mejorar las condiciones laborales, fomentar una cultura de seguridad y promover el bienestar de sus trabajadores. Al hacerlo, no solo se reducirán los riesgos laborales, sino que también se incrementará la productividad y la lealtad de los empleados.

La inteligencia emocional, al influir en la manera en que los individuos perciben y responden a su entorno laboral, se vincula estrechamente con el clima organizacional. Ramos y Tejera, (2017) afirma que un clima laboral positivo, caracterizado por un alto nivel de confianza, respeto y apoyo mutuo, fomenta el desarrollo de habilidades emocionales y, a su vez, se ve reforzado por ellas. Al analizar la fuerza del clima laboral y su relación con aspectos culturales, buscamos comprender cómo las habilidades emocionales influyen en las percepciones de los empleados sobre su entorno de trabajo.

La inteligencia emocional es fundamental destacar que la inteligencia emocional no es inmutable y puede ser desarrollada a través de intervenciones específicas (Hidalgo Jurado, 2023). Por tanto, la habilidad de las personas emocionalmente inteligentes para adaptar sus respuestas emocionales a situaciones estresantes, buscar apoyo social y desarrollar estrategias de afrontamiento saludables. Sin embargo, es fundamental destacar que la inteligencia emocional no es inmutable y puede ser desarrollada a través de intervenciones específicas.

La inteligencia emocional, entendida como la capacidad de reconocer, comprender y gestionar las propias emociones y las de los demás, actúa como un amortiguador frente al estrés laboral y el consiguiente burnout. Al permitir a los individuos identificar y regular sus emociones de manera efectiva, la inteligencia emocional facilita la adaptación a situaciones laborales desafiantes (Soriano & Jiménez, 2023). De esta manera, la inteligencia emocional no solo actúa como un mecanismo de protección ante el estrés, sino que también fomenta un mayor bienestar psicológico, mejora las relaciones interpersonales en el ámbito laboral y contribuye al desarrollo de habilidades de liderazgo y compromiso organizacional.

La elección de estas empresas se fundamenta en su relevancia en el contexto local, su tamaño, trayectoria y posición en el mercado. Su diversidad en términos de tamaño y estructura organizacional permite analizar cómo la inteligencia emocional se manifiesta y se relaciona con el desempeño laboral en organizaciones con diferentes niveles de complejidad y cultura organizacional. Además, la trayectoria consolidada de estas empresas en el municipio facilita el acceso a información relevante y la colaboración con sus equipos de gestión.

Este estudio busca comparar los resultados obtenidos en estas empresas, por lo cual, se espera identificar patrones comunes y diferencias que permitan comprender mejor cómo la inteligencia emocional influye en el desempeño individual y organizacional en diversos contextos. Esta diversidad de sectores permitirá explorar si existen habilidades emocionales específicas que son más relevantes para el éxito en cada uno de ellos, así como identificar factores contextuales que modulan la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral.

Desde esta perspectiva se planean las preguntas de investigación que guiaran el estudio: ¿Existen diferencias significativas en los perfiles de inteligencia emocional entre los empleados de los diferentes sectores analizados? ¿Cómo influye la inteligencia emocional en la capacidad de los empleados para manejar el estrés y la toma de decisiones en situaciones críticas? ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y la percepción de justicia organizacional en los empleados? ¿Qué estrategias de desarrollo de la inteligencia emocional podrían implementarse en las organizaciones del catón El Empalme?

MATERIALES Y MÉTODOS

Enfoque

Se implementó un enfoque cuantitativo para medir y analizar de manera objetiva el impacto de la inteligencia emocional en el desempeño laboral de los empleados en los sectores estratégicos del Cantón El Empalme. Este enfoque permitió cuantificar las variables y establecer relaciones estadísticas entre ellas.

Diseño del estudio

Se utilizó un diseño transversal para evaluar la situación actual de la inteligencia emocional y el desempeño laboral en un momento específico. Esto permitió obtener una instantánea de la relación entre ambas variables.

Método

Se efectuó un método correlacional para determinar si existe una relación entre la inteligencia emocional

y el desempeño laboral. A través de este método se pudo identificar si a medida que aumenta el nivel de inteligencia emocional, también mejora el desempeño laboral. Para evaluar las variables se utilizó el test de MSCEIT en este test se evalúan cuatro ramas la percepción emocional, el uso de la emoción para facilitar el conocimiento, comprensión de las emociones, regulación de las emociones.

Instrumento de recolección

Se utilizó un test de dimensiones diseñado específicamente para este estudio, el cual se aplicó a una muestra de empleados de diferentes sectores estratégicos del Cantón El Empalme. Se aplicó de manera presencial y los resultados se contrastaron por medio de un estudio comparativo.

Población y muestra del objeto de estudio

La población de estudio estará conformada por todos los empleados de las empresas pertenecientes a los sectores estratégicos del Cantón El Empalme, de los cuales se considera como muestra a 30 trabajadores de diversos sectores estratégicos: 10 trabajadores de construcción, 10 educación, 10 trabajadores de transporte y servicio público.

RESULTADOS

Tabla 1. Percepción

	Frecuencia	%
Muy bajo	0	0
Bajo	0	0
Medio	2	6%
Alto	11	37%
Muy alto	17	57%
Total	30	100%
Promedio	16 ALTO	

La Tabla 1 muestra los resultados de una encuesta sobre la percepción de un determinado tema, donde el 100% de los encuestados (30 personas) expresaron una percepción de "medio" a "muy alto". Es destacable que un amplio porcentaje, el 57%, calificó su percepción como "muy alta", mientras que el 37% la consideró "alta". No se registraron respuestas en las categorías "muy bajo" ni "bajo". El promedio de la percepción se ubicó en "alto", lo que indica una valoración general positiva hacia el tema evaluado.

Tabla 2. Uso de la emoción para la gestión de cambios

	Frecuencia	%
Muy bajo	0	0
Bajo	0	0
Medio	1	3%
Alto	12	40%
Muy alto	17	57%
Total	30	100%
Promedio	16,57 ALTO	

El 100% de los participantes (30 personas) reportaron un uso de "medio" a "muy alto". Es notable que una amplia mayoría, el 57%, indicó un uso "muy alto" de las emociones en este contexto, seguido de un 40% que lo calificó como "alto". No se registraron respuestas en las categorías "muy bajo" ni "bajo". El promedio del uso de las emociones se situó en "alto", lo cual sugiere una práctica generalizada y valorada de esta estrategia en la gestión de cambios.

Tabla 3. Comprensión Emocional

	Frecuencia	%
Muy bajo	0	0
Bajo	0	0
Medio	9	30%
Alto	19	63%

Muy alto	2	7%
Total	30	100%
Promedio	16,57 ALTO	

Un amplio porcentaje, el 63%, indicó una comprensión "alta" de las emociones, seguida de un 30% que la calificó como "media". Si bien hubo un pequeño grupo del 7% que se ubicó en la categoría "muy alto", la ausencia de respuestas en los extremos inferiores sugiere un buen nivel general de comprensión emocional entre los encuestados. El promedio de la comprensión emocional se situó en "alto", lo cual indica una capacidad generalizada para reconocer, entender y responder a las emociones propias y ajenas.

Tabla 4. Manejo emocional

	Frecuencia	%
Muy bajo	0	0
Bajo	0	0
Medio	1	3%
Alto	11	37%
Muy alto	18	60%
Total	30	100%
Promedio	16,57 ALTO	

El 100% de los participantes (30 personas) reportaron un nivel de manejo de "medio" a "muy alto". Es destacable que una amplia mayoría, el 60%, indicó un manejo "muy alto" de sus emociones, seguido de un 37% que lo calificó como "alto". La ausencia de respuestas en las categorías "muy bajo" y "bajo" sugiere un buen nivel general de manejo emocional entre los encuestados. El promedio del manejo emocional se situó en "alto", lo cual indica una capacidad generalizada para regular, expresar y utilizar las emociones de manera constructiva.

Tabla 5. Colaboración y trabajo en equipo

	Frecuencia	%
Bajo	1	3%
Medio	0	0%
Alto	29	97%
Total	30	100%
Promedio	8,97 ALTO	

Es destacable que un altísimo porcentaje, el 97%, indicó un nivel "alto" de colaboración y trabajo en equipo, mientras que solo un 3% se ubicó en la categoría "bajo". La ausencia de respuestas en la categoría "medio" y la concentración abrumadora en la categoría "alto" sugieren un alto nivel de colaboración y trabajo en equipo entre los encuestados. El promedio se sitúa en "alto", lo cual confirma esta tendencia. Estos hallazgos indican que los participantes valoran y practican la colaboración como una forma de trabajo habitual y efectiva.

Tabla 6. Resolución de problemas

	Frecuencia	%
Bajo	0	0%
Medio	4	13%
Alto	26	87%
Total	30	100%
Promedio	12,57 ALTO	

El 87%, indicó un nivel "alto" en la resolución de problemas, mientras que solo un 13% se ubicó en la categoría "medio". La ausencia de respuestas en la categoría "bajo" y la concentración abrumadora en la categoría "alto" sugieren una gran capacidad para enfrentar y solucionar dificultades entre los encuestados. El promedio se sitúa en "alto", lo cual confirma esta tendencia. Estos hallazgos indican que los participantes poseen habilidades sólidas para analizar situaciones, identificar soluciones y tomar decisiones efectivas, lo que contribuye a su éxito en diversos ámbitos.

Tabla 7. Formación y desarrollo profesional

	Frecuencia	%
--	-------------------	----------

Bajo	0	0%
Medio	4	13%
Alto	26	83%
Total	30	100%
Promedio	8,97 ALTO	

Un nivel de "medio" a "alto". Un altísimo porcentaje, el 83%, indicó un nivel "alto" de formación y desarrollo profesional, mientras que solo un 13% se ubicó en la categoría "medio". La ausencia de respuestas en la categoría "bajo" sugiere un fuerte compromiso con el aprendizaje continuo y el desarrollo de habilidades profesionales entre los encuestados. El promedio se sitúa en "alto", lo cual confirma esta tendencia.

Tabla 8. Competencia técnica.

	Frecuencia	%
Bajo	0	0%
Medio	2	7%
Alto	28	93%
Total	30	100%
Promedio	12,7 ALTO	

El 93%, indicó un nivel "alto" de competencia técnica, mientras que solo un 7% se ubicó en la categoría "medio". La ausencia de respuestas en la categoría "bajo" y la concentración abrumadora en la categoría "alto" sugieren un alto nivel de conocimientos y habilidades técnicas entre los encuestados. El promedio se sitúa en "alto", lo cual confirma esta tendencia.

El análisis de correlación entre la inteligencia emocional (IE) y el desempeño laboral (DL) revela hallazgos significativos. La dimensión "Colaboración y trabajo en equipo" presenta la correlación más fuerte ($r = 0.57$), indicando una relación directa y robusta entre ambas variables. Le sigue la dimensión "Competencias técnicas" con una correlación moderada ($r = 0.32$), sugiriendo una influencia positiva, aunque menos marcada. La dimensión "Resolución de problemas" muestra una correlación directa débil ($r = 0.30$), lo que indica una relación existente, pero menos pronunciada. Por otro lado, la formación en desarrollo profesional (DP) presenta una correlación directa fuerte con la IE ($r = 0.55$), reforzando la importancia de la formación continua en el desarrollo de la inteligencia emocional. En general, el análisis global entre IE y DL arroja una correlación directa moderada ($r = 0.47$), lo que evidencia una relación significativa entre ambas variables. Estos resultados subrayan la relevancia de la IE en el desempeño laboral, especialmente en áreas que demandan trabajo en equipo y habilidades de resolución de problemas.

El gráfico presenta una correlación positiva entre dos variables, aunque de magnitud moderada. La línea de tendencia ascendente sugiere que a medida que aumenta el valor de una variable, también tiende a aumentar el valor de la otra. Sin embargo, el coeficiente de determinación (R^2) de 0.2228 indica que solo un 22.28% de la variabilidad de una variable puede ser explicada por la otra. Esto significa que existen otros factores no considerados en el análisis que también influyen en la relación entre ambas variables. Visualmente, los puntos de datos se dispersan alrededor de la línea de tendencia, lo que refuerza la idea de que la relación no es perfecta y que hay una considerable variabilidad en los datos. En definitiva, si bien existe una tendencia general de asociación positiva, la relación entre las variables no es extremadamente fuerte y otros factores podrían estar jugando un papel importante.

DISCUSIÓN

El presente estudio ha revelado una correlación significativa entre la inteligencia emocional (IE) y el desempeño laboral en un grupo de servidores públicos de El Empalme, especialmente aquellos involucrados en sectores estratégicos como los bomberos. Los resultados obtenidos respaldan la idea de que las habilidades emocionales, como la percepción, el uso y la regulación de las emociones, son fundamentales para desempeñar tareas en entornos exigentes y de alta presión, como los que enfrentan los bomberos. A diferencia de otros estudios, como el de Antonopoulou, (2024) que no encontraron una relación significativa entre IE y desempeño laboral en personal de enfermería, nuestros hallazgos sugieren que la naturaleza de la profesión puede influir en el grado en que la IE impacta en el desempeño. En ocupaciones donde la interacción social, la toma de decisiones bajo presión y la gestión de emociones son cruciales, como en el caso de los bomberos, la IE se

convierte en un factor determinante.

Nuestros resultados concuerdan con investigaciones previas, como la de Hidalgo, (2023) que enfatizan la importancia de la complementariedad entre el conocimiento y las emociones en el desempeño laboral. Asimismo, coinciden con los hallazgos de Londoño et al., (2023) quien encontró una relación positiva entre la IE y el desempeño laboral en trabajadores municipales. Es importante destacar que este estudio se ha centrado en un grupo específico de trabajadores y en un contexto particular. Por lo tanto, los resultados obtenidos no pueden generalizarse a todas las profesiones o sectores (Miranda y otros, 2023). Sin embargo, los hallazgos de esta investigación proporcionan una valiosa evidencia sobre el papel de la IE en el desempeño laboral y sugieren la necesidad de futuras investigaciones que exploren esta relación en diferentes contextos y poblaciones.

CONCLUSIONES

Los resultados obtenidos en este estudio, al evaluar a servidores públicos de diversos sectores estratégicos como construcción, educación, transporte y servicio público, puesto que, revelan un patrón consistente: la inteligencia emocional (IE) se correlaciona positivamente con el desempeño laboral. En particular, los bomberos evaluados mostraron puntajes notablemente altos en las dimensiones de percepción y manejo de emociones, lo que subraya la importancia de estas habilidades en un contexto de alta exigencia y estrés.

Estos hallazgos corroboran la idea de que la IE va más allá de las habilidades técnicas. En entornos laborales complejos y dinámicos, la capacidad de reconocer, comprender y gestionar las propias emociones, así como las de los demás, resulta esencial para establecer relaciones interpersonales sólidas, resolver conflictos de manera efectiva y tomar decisiones acertadas.

Al comparar los resultados entre los diferentes sectores evaluados, se observa que, aunque existen particularidades en cada contexto, la IE emerge como un factor clave para el éxito laboral en diversos roles. Esto sugiere que la inversión en programas de desarrollo de habilidades emocionales puede generar beneficios significativos para las organizaciones, al mejorar el clima laboral, fomentar la colaboración y aumentar la productividad

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Antonopoulou, H. (2024). El valor de la inteligencia emocional: autoconciencia, autorregulación, motivación y empatía como componentes clave. *Technium Education and Humanities*, *8*, 78–92. <https://doi.org/10.47577/teh.v8i.9719>
- Gallegos, M., & Castillo, T. (2022). Eficiencia, carga de trabajo, salud y seguridad ocupacional en la industria de la construcción en las principales ciudades del Ecuador. *Novasinergia*, 5(1), 150–162. <https://doi.org/10.37135/ns.01.09.09>
- Hidalgo Jurado, S. A. (2023). Inteligencia emocional como factor protector del burnout y sus consecuencias en personal sanitario ecuatoriano. *European Journal of Health Research*, 8(1), 1–24. <https://doi.org/10.32457/ejhr.v8i1.2050>
- Lampreia, C., Correia, P., Caldeira, S., & Rabiais, I. (2023). Inteligencia emocional de enfermeras de cuidados críticos: scoping review. *Enfermería Clínica*, 33(1), 69–75. <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2022.04.001>
- Londoño, C. M., Idárraga López, M. C., Mercadillo, R. E., & Cudris Torres, L. (2023). Las emociones morales en América Latina: un análisis sociocultural y socioeconómico. *Investigaciones y revisiones actuales sobre psiquiatría*, 19(2), 147–158. <https://doi.org/10.2174/2666082218666220829115417>
- Miranda, C. J., Chadid, Y., & Quintero, F. (2023). Ingreso, clases sociales y desigualdad educativa en Barranquilla, Colombia. *Ad-Gnosis*, 7(7), 85–91. <https://doi.org/10.21803/adgnosis.v7i7.296>
- Muñante, V. R., Villamares, H. E., Vilca Perales, E. J., Eugenio Guerrero, F. A., & Reyes, S. (2023). Gestión del talento humano y el desempeño laboral. Fondo Editorial de la Universidad Nacional Experimental Sur del Lago Jesús María Semprum.
- Murillo, L., Gutiérrez, A., Gerber, & Souto Higuera, S. P. (2024). Revisión sistemática sobre la influencia del estilo de liderazgo en la satisfacción laboral de los profesionales de la salud. *Journal of Healthcare Quality Research*, 39(4), 247–257. <https://doi.org/10.1016/j.jhqr.2024.04.003>
- Ramos, V., & Tejera, E. (2017). Estudio de relaciones entre cultura, clima y fuerza de clima laboral en Ecuador. *Acción Psicológica*, 14(2), 225–240. <https://doi.org/10.5944/ap.14.2.17046>

Remache Agualongo, L. M., Guerra Naranjo, C. P., Agualongo Chela, D. S., & Días Ledesma, S. K. (2023). Inteligencia emocional y los nuevos retos del personal de enfermería. *Revista Científica Tesla*, 3(1). <https://doi.org/10.55204/trc.v3i1.e190>

Soriano, S. J., & Jiménez, V. D. (2023). La influencia de la inteligencia emocional sobre el síndrome burnout: una revisión sistemática. *Revista Estudios Psicológicos*, 3(2), 19–34. <https://doi.org/10.35622/j.rep.2023.02.002>

Conflicto de intereses

Los autores declaran no tener ningún conflicto de intereses.

Declaración de responsabilidad de autoría

Los autores del manuscrito señalado, DECLARAMOS que hemos contribuido directamente a su contenido intelectual, así como a la génesis y análisis de sus datos; por lo cual, estamos en condiciones de hacernos públicamente responsable de él y aceptamos que sus nombres figuren en la lista de autores en el orden indicado. Además, hemos cumplido los requisitos éticos de la publicación mencionada, habiendo consultado la Declaración de Ética y mala praxis en la publicación.

Johanna Elizabeth Fajardo Vargas, Dominga Rodríguez Angulo y Marjorie Magdalena Jara Jiménez: Proceso de revisión de literatura y redacción del artículo.