

Relación existente entre el desempeño laboral y la inteligencia emocional a través de las distintas generaciones

The Relationship Between Job Performance and Emotional Intelligence Across Different Generations

Fecha de recepción: Junio 2025

Fecha de aceptación: Septiembre 2025

José Antonio Estrada Medina¹

1. Independiente, Chihuahua, Chihuahua, jestrada_herrera@hotmail.com, 6141059428

Correspondencia: José Antonio Estrada Medina

Dirección: Paseos de Camargo 13900, Colonia Paseos de Chihuahua

Teléfono: 6141059428

Correo: jestrada_herrera@hotmail.com



Esta obra está bajo licencia internacional
[Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

Relación existente entre el desempeño laboral y la inteligencia emocional a través de las distintas generaciones

Estrada Medina¹

Resumen

La inteligencia emocional (IE) constituye un elemento esencial para el rendimiento en el ámbito laboral, aunque su gestión varía significativamente entre generaciones. En el caso de los millennials y centennials, se observa una mayor conciencia respecto a la importancia de la IE, particularmente en relación con el bienestar y la satisfacción en el trabajo. En contraste, las generaciones anteriores, como los baby boomers y la Generación X, tienden a emplear enfoques distintos en la regulación de sus emociones, influenciados por sus experiencias previas y por el contexto profesional en el que se desarrollaron. El propósito de este estudio es determinar la relación existente entre el desempeño laboral y la inteligencia emocional a través de las distintas generaciones, caracterizando su relación con el desempeño laboral e identificado sus fortalezas y debilidades. Se llevó a cabo bajo un enfoque cualitativo documental, con análisis e interpretación de fuentes oficiales en relación al tema, para lograr el cumplimiento de los objetivos y realizar recomendaciones coherentes en el ámbito de IE.

Palabras clave: Inteligencia artificial, ética organizacional, retención de talento, transformación digital, gestión del capital humano.

Abstract

Emotional intelligence (EI) is an essential element for performance in the workplace, although its management varies significantly across generations. Among millennials and centennials, there is greater awareness of the importance of EI, particularly in relation to well-being and job satisfaction. In contrast, previous generations, such as baby boomers and Generation X, tend to employ different approaches to regulating their emotions, influenced by their past experiences and the professional contexts in which they developed. The purpose of this study is to determine the relationship between job performance and emotional intelligence across different generations, characterizing its connection to work performance and identifying their strengths and weaknesses. The research was conducted under a qualitative documentary approach, through the analysis and interpretation of official sources related to the topic, in order to achieve the stated objectives and provide coherent recommendations in the field of EI.

Keywords: Artificial intelligence, organizational ethics, talent retention, digital transformation, human capital management.

Relación existente entre el desempeño laboral y la inteligencia emocional a través de las distintas generaciones

Estrada Medina¹

Objetivos de la investigación

General

Determinar la relación existente entre el desempeño laboral y la inteligencia emocional a través de las distintas generaciones.

Específicos

1. Caracterizar las diversas generaciones dentro del ámbito organizacional.
2. Identificar fortalezas y oportunidades que presentan distintas generaciones.

Justificación de la investigación

Este escrito aborda la interrelación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en las distintas generaciones que coexisten dentro de una organización. El interés por esta temática surge de la necesidad de comprender cómo las competencias emocionales no solo influyen en el rendimiento individual, sino que también repercuten en aspectos fundamentales como la satisfacción en el trabajo, la disposición favorable al cambio y el fortalecimiento del compromiso organizacional. Estos factores, en conjunto, contribuyen a la consolidación de un mejor desempeño global en las instituciones.

Debe tomarse en cuenta que, en la práctica, las organizaciones enfrentan el reto de alcanzar sus objetivos estratégicos sin descuidar el desarrollo integral de su capital humano. En este sentido, la inteligencia emocional aparece como un recurso clave que permite equilibrar la productividad con el bienestar personal y colectivo, generando ambientes laborales más armónicos y resilientes frente a las demandas del entorno cambiante.

En el ámbito teórico, aporta al campo de la administración y la psicología organizacional al profundizar en la relación entre inteligencia emocional y desempeño intergeneracional. En el ámbito práctico, ofrece herramientas de análisis que pueden servir a las organizaciones para diseñar programas de capacitación, liderazgo y gestión del talento humano que promuevan no solo la eficiencia, sino también la cohesión y la motivación del personal.

Relación existente entre el desempeño laboral y la inteligencia emocional a través de las distintas generaciones

Estrada Medina¹

Por lo tanto, el propósito que guía este trabajo es caracterizar las diversas generaciones dentro del ámbito organizacional, identificando fortalezas y oportunidades que presentan en ellas, para demostrar la relación existente entre el desempeño laboral y la inteligencia emocional a través de las distintas generaciones.

I. INTRODUCCIÓN

Inteligencia emocional

De acuerdo con Goleman (1995) la inteligencia emocional es la habilidad que permite reconocer las emociones propias de cada individuo, comprender los sentimientos ajenos, manejar presiones y frustraciones laborales, mejorar la capacidad de trabajo en equipo y adoptar una postura empática que favorezca el crecimiento de manera personal.

Además, la inteligencia emocional implica utilizar la inteligencia propia para regular emociones, evitando decisiones impulsivas y orientando los resultados hacia objetivos positivos, tal cual lo señala Bisquerra (2018) que expone que las emociones generan impulsos los cuales guían la conducta y facilitan la adaptación a contextos adversos, convirtiéndose en un bagaje indispensable para la supervivencia y el desarrollo humano.

Del mismo modo Goleman (1995) identificó cinco competencias básicas basadas en las inteligencias de Gardner, exponiéndolas de la siguiente manera:

- **Autoconocimiento:** capacidad de reconocer emociones propias de manera inmediata, indispensable para la introspección psicológica.
- **Autocontrol:** manejo de los impulsos emocionales y ajuste de sentimientos ante la adversidad.
- **Motivación:** dirección de la vida emocional hacia objetivos significativos que fomenten la persistencia.
- **Empatía:** reconocimiento y comprensión de las emociones ajenas, clave en entornos colaborativos.

Relación existente entre el desempeño laboral y la inteligencia emocional a través de las distintas generaciones

Estrada Medina¹

- **Habilidades sociales:** competencia para relacionarse eficazmente con otros, asociada al liderazgo y a interacciones interpersonales exitosas.

Diferencias Generacionales en la gestión emocional

En la actualidad coexisten distintas generaciones, tanto en la vida cotidiana como en el entorno laboral, esto resulta en retos en la gestión emocional y la convivencia organizacional (Cánepa, 2015). Estas diferencias configuran fortalezas y oportunidades específicas para una mayor comprensión se enlistan a continuación a distintas generaciones en la siguiente Tabla 1.

Tabla 1

Características comparativas entre generaciones

Generación	Características principales	Fortalezas	Oportunidades de mejora
Baby Boomers (1946-1964)	Prefieren jerarquías tradicionales; valoran estabilidad laboral; comunicación formal; sienten incertidumbre ante la digitalización.	Visión estratégica del negocio; redes de contacto sólidas; compromiso y lealtad institucional.	Adaptarse a competencias digitales; flexibilizar su estilo laboral; reorientar el presentismo hacia objetivos claros.
Generación X (1965-1980)	Pragmatismo y ética laboral; mandos intermedios; buscan conciliación vida-trabajo; resiliencia y responsabilidad.	Actúan como puente entre métodos tradicionales y modernos; alta capacidad de adaptación; cumplimiento de objetivos.	Gestionar frustraciones por estancamiento profesional; fortalecer liderazgo intergeneracional; manejo del estrés.

Relación existente entre el desempeño laboral y la inteligencia emocional a través de las distintas generaciones

Estrada Medina¹

Millennials / Generación Y (1981-1996)	Expertos digitales; buscan proyectos significativos y flexibles; inconformistas; alta movilidad laboral.	Formación especializada; dominio tecnológico e idiomático; promueven entornos abiertos y colaborativos.	Superar precariedad laboral; priorizar información ante saturación digital; consolidar liderazgo sin caer en indisciplina.
Generación Z (1997-2012)	Nativos digitales; compromiso social; valoran diversidad e inclusión; preferencia por aprendizajes prácticos inmediatos.	Innovación y creatividad; autoformación; iniciativa y adaptación a entornos virtuales.	Desarrollar constancia; gestionar dependencia digital; enfrentar inseguridad laboral por inexperiencia.

Nota: Elaboración propia con base en Cánepa (2015), Deloitte (2024), INEGI (2020), PRL Innovación (2022) y Twenge & Campbell (2008)

Derivado de lo anterior y en coherencia con los objetivos de investigación se exponen a continuación las siguientes hipótesis de investigación.

Hipótesis General:

Hi. Existe una relación positiva entre inteligencia emocional y desempeño laboral, de modo que generaciones con mayores competencias emocionales tendrán mejor desempeño.

Hipótesis específicas:

Hi₁. Las generaciones más jóvenes (Millennials, Generación Z) presentarán mayores habilidades en competencia emocional adaptativa (manejo del cambio, innovación), pero menores competencias en estabilidad emocional frente al estrés.

Relación existente entre el desempeño laboral y la inteligencia emocional a través de las distintas generaciones

Estrada Medina¹

Hi2. Las generaciones mayores (Baby Boomers, Generación X) mostrarán mayor estabilidad emocional y liderazgo, pero podrían tener desfases frente a competencias emocionales vinculadas a digitalización y flexibilidad.

Antecedentes de la inteligencia emocional en el ámbito laboral

La inteligencia emocional ha demostrado tener una relación directa con la productividad, satisfacción en el trabajo y el clima organizacional dentro del ámbito profesional. Diversos estudios empíricos evidencian que empleados con altos niveles de IE resultan ser más capaces de manejar situaciones difíciles, de estrés, conflictos laborales y resolución de problemas, así como de fomentar la cooperación en los equipos de trabajo (Carmona-Fuentes & Juárez Vázquez, 2015). del mismo modo otras investigaciones destacan que la IE es un indicador del desempeño de liderazgo, puesto que se tiene la capacidad de inspirar y motivar a otros ya que esto depende de la gestión cognitiva y de la regulación emocional (Cherniss, 2010).

Un estudio de Sánchez-Teruel y Robles-Bello (2018) identificó que cuando se utilizan instrumentos para evaluar la IE se puede realizar un diagnóstico y mejorar las competencias emocionales en los empleados, lo que impacta en una mayor integración grupal y rendimiento laboral. Las investigaciones anteriores refuerzan la importancia del integrar capacitación en relación a la IE, además de identificar su nivel en los momentos de reclutamiento y selección de personal.

La evolución del concepto de inteligencia emocional, ha llevado a su consolidación como un factor determinante en el ámbito organizacional. Hoy en día se reconoce que no se trata solo del bienestar individual, sino que contribuye en demasía al éxito colectivo de las organizaciones y a la construcción de entornos laborales resilientes.

Inteligencia emocional en la gestión de recursos humanos

El dominio de las competencias emocionales es un factor fundamental en el ámbito de la gestión del talento humano, esto garantiza la eficiencia organizacional. Los líderes deben ser capaces de reconocer, comprender y regular las emociones propias, así como

Relación existente entre el desempeño laboral y la inteligencia emocional a través de las distintas generaciones

Estrada Medina¹

las de los demás, ya que esto impacta directamente en procesos clave como la comunicación, el liderazgo, la resolución de conflictos y la satisfacción laboral.

Una comunicación afectiva, se fortalece cuando los empleados poseen un alto nivel de inteligencia emocional. Cherniss (2010) comenta que, los individuos emocionalmente competentes son capaces de interpretar tanto los mensajes verbales como los no verbales, esto ayuda a la mejor claridad de los procesos de intercambio y evita que se susciten malos entendidos que puedan tensionar las relaciones laborales.

En cuanto a la capacidad de liderazgo, Goleman (2000) comenta que los líderes que integran empatía, acompañada de autor control y motivación en su estilo de dirección, inspiran confianza y compromiso con los equipos de trabajo, por tanto, este estilo de liderazgo ayuda a la transformación de la cultura organizacional, al generar un entorno donde los colaboradores se sienten valorados y motivados para contribuir con su potencial en las actividades de la empresa.

La resolución de conflictos, es un componente adicional en el que contribuye el buen manejo de la IE pues, investigaciones demuestran que los colaboradores con competencias en autorregulación emocional, abordan los conflictos o desacuerdos desde una perspectiva positiva, favoreciendo la solución colaborativa y evitando tensión entre los equipos (Jordan & Troth, 2011).

No puede dejarse de lado algo que es fundamental para el éxito de las organizaciones, la satisfacción laboral, esta incrementa cuando el clima organizacional se basa en relaciones interpersonales positivas, pues los equipos donde predomina la empatía y el reconocimiento emocional tienden a presentar menores índices de rotación, mayor integración de equipos y aumento en la productividad (Miao, Humphrey, & Qian, 2017).

Empatía y habilidades sociales en equipos multigeneracionales

La creciente diversidad generacional en las organizaciones supone retos y oportunidades. Baby Boomers, Generación X, Millennials y Generación Z presentan diferencias en estilos de comunicación, expectativas laborales y formas de relacionarse.

Relación existente entre el desempeño laboral y la inteligencia emocional a través de las distintas generaciones

Estrada Medina¹

En este contexto, la empatía y las habilidades sociales funcionan como ejes de integración.

La empatía permite a los empleados reconocer las perspectivas de sus compañeros, independientemente de la generación a la que pertenezcan, fomentando la tolerancia y la inclusión. Por su parte, las habilidades sociales facilitan la construcción de redes de apoyo, la cooperación en proyectos y la creación de equipos de trabajo cohesionados. Como destacan Carmona-Fuentes y Juárez Vázquez (2015), la capacidad de los líderes para gestionar equipos diversos depende no solo de competencias técnicas, sino también de la habilidad de conectar emocionalmente con individuos de diferentes cohortes.

La inteligencia emocional es un recurso estratégico dentro de la gestión de recursos humanos. Su aplicación en la comunicación, liderazgo, resolución de conflictos y satisfacción laboral contribuye a construir entornos de trabajo más armónicos y productivos, donde la diversidad generacional se transforma en una ventaja competitiva en lugar de un obstáculo.

Convivencia intergeneracional en las organizaciones

al hablar del entorno laboral, no se tiene antecedente de que haya habido una coincidencia de hasta cuatro generaciones distintas compartiendo el mismo espacio organizacional.

Actualmente Baby Boomers, Generación X, Millennials y Generación Z conviven en los mismos espacios de trabajo, lo cual genera un fenómeno nunca antes visto en cuestión de edad y cultura. Esta diversidad puede convertirse en una fortaleza para las organizaciones, pero constituye un reto de gestión, ya que si no cuenta con herramientas adecuadas para fomentar la integración puede resultar un mal ambiente laboral por la falta de comunicación entre dichas generaciones.

Otro aspecto crítico es la brecha comunicativa. Los Baby Boomers y parte de la Generación X suelen preferir canales formales y jerárquicos, mientras que los Millennials y la Generación Z favorecen interacciones más horizontales, inmediatas y basadas en

Relación existente entre el desempeño laboral y la inteligencia emocional a través de las distintas generaciones

Estrada Medina¹

medios digitales. Estas discrepancias en los estilos de comunicación pueden derivar en malentendidos, pérdida de información o percepción de falta de respeto hacia las jerarquías establecidas (Twenge & Campbell, 2008).

La brecha tecnológica constituye un tercer punto de tensión. Los nativos digitales (Millennials y Generación Z) poseen un dominio innato de las herramientas tecnológicas, lo que contrasta con las dificultades que a menudo enfrentan los Baby Boomers para adaptarse a nuevas plataformas o procesos digitales (PRL Innovación, 2022). Esta diferencia no solo afecta la productividad, sino que también puede generar sentimientos de exclusión o minusvaloración de la experiencia de los trabajadores mayores.

En este escenario complejo, la inteligencia emocional emerge como un puente de conciliación. La capacidad de empatizar, regular emociones y establecer relaciones interpersonales positivas permite a los empleados y líderes generar entornos colaborativos donde las diferencias generacionales se convierten en oportunidades de aprendizaje mutuo. Como señala Cherniss (2010), la IE facilita la construcción de climas organizacionales donde prevalece la cooperación sobre el conflicto, favoreciendo la adaptación a los cambios y el aprovechamiento de la diversidad.

Por tanto, la convivencia intergeneracional plantea retos culturales, comunicativos y tecnológicos que pueden fragmentar los equipos de trabajo. Sin embargo, mediante el desarrollo de competencias emocionales particularmente la empatía y las habilidades sociales es posible transformar estas diferencias en una ventaja competitiva que potencie la innovación y la resiliencia organizacional.

II. CRITERIOS METODOLÓGICOS

El presente trabajo se desarrolla bajo un enfoque cualitativo de tipo documental, sustentado en la revisión, análisis e interpretación de fuentes académicas y oficiales que abordan la relación entre inteligencia emocional, desempeño laboral y diferencias generacionales. El diseño es no experimental y transversal, ya que no se manipulan variables ni se recurre a trabajo de campo, sino que se organiza y examina información

Relación existente entre el desempeño laboral y la inteligencia emocional a través de las distintas generaciones

Estrada Medina¹

existente en un momento determinado. Para ello, se llevó a cabo una búsqueda bibliográfica en bases de datos como Scopus, Redalyc y Scielo, así como en documentos emitidos por organismos oficiales (INEGI, Deloitte), priorizando publicaciones recientes (2008–2024) en español e inglés. El análisis de la información se realizó mediante la técnica de análisis de contenido, lo que permitió identificar categorías centrales como competencias emocionales, productividad laboral, clima organizacional y convivencia intergeneracional, otorgando coherencia y solidez teórica.

III. DISCUSIÓN Y RESULTADOS

Los hallazgos obtenidos a partir del análisis documental permiten observar que la inteligencia emocional constituye un factor clave en el desempeño laboral, independientemente de la generación a la que pertenezca el trabajador. Como muestran Carmona-Fuentes y Juárez Vázquez (2015), los individuos con mayores competencias emocionales son capaces de manejar mejor el estrés y favorecer la cooperación, mientras que estudios recientes evidencian que la IE predice positivamente el liderazgo y la satisfacción en el trabajo (Miao, Humphrey, & Qian, 2017).

En cuanto a la convivencia intergeneracional, la Tabla 1 mostró cómo cada cohorte (Baby Boomers, Generación X, Millennials y Generación Z) presenta fortalezas específicas que enriquecen al entorno laboral, pero también oportunidades de mejora que pueden derivar en conflictos si no se gestionan adecuadamente. Por ejemplo, mientras que los Baby Boomers aportan estabilidad y visión estratégica, suelen enfrentar dificultades en la adaptación tecnológica; en contraste, los Millennials y la Generación Z aportan dinamismo e innovación, pero pueden mostrar menor tolerancia a la frustración y una tendencia a la alta movilidad laboral (Deloitte, 2024; Twenge & Campbell, 2008).

Relación existente entre el desempeño laboral y la inteligencia emocional a través de las distintas generaciones

Estrada Medina¹

Estos contrastes permiten inferir que la inteligencia emocional funciona como un puente de integración, ya que competencias como la empatía y las habilidades sociales se vuelven indispensables para armonizar estilos de comunicación y expectativas laborales diferentes (Cherniss, 2010). En este sentido, la evidencia revisada refuerza la hipótesis general planteada en este ensayo: la existencia de una relación positiva entre IE y desempeño laboral, modulada por las características propias de cada generación.

Se destaca que los resultados obtenidos no se limitan al plano teórico, sino que tienen implicaciones prácticas para las organizaciones. Incorporar programas de capacitación en inteligencia emocional, diseñar políticas de inclusión generacional y fomentar el liderazgo emocionalmente inteligente son estrategias que pueden transformar la diversidad etaria en una ventaja competitiva.

Lo anterior permite realizar algunas recomendaciones para las organizaciones, en cuestión de la gestión del talento humano, de quienes fungen como líderes y directivos, siendo las siguientes

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El presente escrito permitió analizar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral a través de las distintas generaciones que coexisten en el ámbito organizacional.

En cuanto al objetivo general, se cumplió al identificar que la inteligencia emocional es un factor decisivo en la manera en que los trabajadores, independientemente de su edad, enfrentan presiones laborales, gestionan conflictos y generan entornos colaborativos que fortalecen el desempeño.

Respecto a los objetivos específicos:

Se logró caracterizar las diversas generaciones en el ámbito organizacional, destacando tanto sus aportaciones como sus áreas de oportunidad. Los Baby Boomers

Relación existente entre el desempeño laboral y la inteligencia emocional a través de las distintas generaciones

Estrada Medina¹

aportan estabilidad y experiencia; la Generación X, pragmatismo y resiliencia; los Millennials, innovación y apertura tecnológica; y la Generación Z, compromiso social y adaptación digital.

Se identificaron las fortalezas y oportunidades de cada generación, evidenciando que las diferencias pueden derivar en tensiones culturales, comunicativas y tecnológicas, pero también representan un capital humano diverso que enriquece el entorno laboral.

En relación con la hipótesis general, el análisis documental confirma la existencia de una relación positiva entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral. Las competencias emocionales particularmente la empatía, el autocontrol y las habilidades sociales actúan como puente que facilita la integración intergeneracional, mejorando tanto la productividad como el clima organizacional.

Los hallazgos más relevantes muestran que, la IE fortalece la comunicación, el liderazgo y la resolución de conflictos en equipos diversos, las generaciones jóvenes tienden a destacar en competencias adaptativas y digitales, aunque enfrentan retos en la constancia y estabilidad emocional y que las generaciones mayores aportan liderazgo y visión estratégica, pero requieren mayor apertura al cambio y al aprendizaje tecnológico.

Con lo anterior se pueden realizar recomendaciones a las organizaciones en cuestión de la gestión del talento humano, y a los directivos y líderes que se encuentran frente a ellas, tomando en cuenta que, para un mayor aprovechamiento de las capacidades de las distintas generaciones, se deben diseñar programas de capacitación en inteligencia emocional que incluyan a todas las generaciones, con énfasis en la empatía, la comunicación asertiva y la gestión del cambio, aunado a esto promover políticas de inclusión generacional que reconozcan las diferencias como un valor estratégico y no como un obstáculo, generando equipos multigeneracionales más cohesionados, además se deben de adoptar estilos de liderazgo basados en la inteligencia emocional, que integren la escucha activa y la comprensión de las particularidades de cada cohorte generacional.

Por otro lado, teniendo en cuenta que este es un estudio meramente documental, se recomienda profundizar mediante estudios empíricos que midan de forma cuantitativa

Relación existente entre el desempeño laboral y la inteligencia emocional a través de las distintas generaciones

Estrada Medina¹

la relación entre IE y desempeño laboral en organizaciones mexicanas, así como explorar comparaciones sectoriales (público, privado y académico).

Referencias

- Cánepa, M. L. (2015). Inteligencia emocional... tres generaciones y una opción distinta para percibir el mundo. *Temática Psicológica*, 11(1), 27–34. Universidad Femenina del Sagrado Corazón. https://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/revista_tematica_psicologia_2015/27LENTI.pdf
- Carmona-Fuentes, P., & Juárez Vázquez, V. (2015). Influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral. *Sapienza Organizacional*, 2(4), 53–68. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=573557571006>
- Cherniss, C. (2010). Emotional intelligence: Toward clarification of a concept. *Industrial and Organizational Psychology*, 3(2), 110–126. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2010.01231.x>
- Deloitte. (2024). 2024 Gen Z and Millennial Survey: Living and working with purpose in a transforming world. Deloitte Touche Tohmatsu Limited. <https://www.eti-canews.it/wp-content/uploads/2024/05/deloitte-2024-genz-millennial-survey.pdf>
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. New York: Bantam Books.
- Goleman, D. (2000). Leadership that gets results. *Harvard Business Review*, 78(2), 78–90. <https://hbr.org/2000/03/leadership-that-gets-results>
- INEGI. (2020). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más. Instituto Nacional de Estadística y Geografía. <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>
- Jordan, P. J., & Troth, A. C. (2011). Emotional intelligence and conflict resolution: Implications for human resource development. *Advances in Developing Human Resources*, 13(1), 81–96. <https://doi.org/10.1177/1523422310368375>
- Miao, C., Humphrey, R. H., & Qian, S. (2017). A meta-analysis of emotional intelligence and work attitudes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 90(2), 177–202. <https://doi.org/10.1111/joop.12167>
- Payne, W. L. (1985). *A study of emotion: Developing emotional intelligence* (Doctoral dissertation). ProQuest Dissertations Publishing.
- PRL Innovación. (2022). La gestión emocional en el trabajo según las diferencias generacionales. PRL Innovación. <https://www.prlinnovacion.com/wp-content/uploads/2022/04/La-Gestion-Emocional-en-el-Trabajo-segun-las-Diferencias-Generacionales.pdf>
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), 185–211. <https://doi.org/10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG>

Relación existente entre el desempeño laboral y la inteligencia emocional a través de las distintas generaciones

Estrada Medina¹

Sánchez-Teruel, D., & Robles-Bello, M. A. (2018). Instrumentos de evaluación en inteligencia emocional: Una revisión sistemática cuantitativa. *Perspectiva Educacional*, 57(2), 27–50. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-97292018000200027

Twenge, J. M., & Campbell, S. M. (2008). Generational differences in psychological traits and their impact on the workplace. *Journal of Managerial Psychology*, 23(8), 862–877. <https://doi.org/10.1108/02683940810904367>