



## Inteligencia emocional y liderazgo en docentes de una universidad privada de Lima Metropolitana

*Emotional intelligence and leadership in teachers of a private university in Metropolitan Lima*

Giovanini María, Martínez-Asmad<sup>1</sup> ; Allyn Oswaldo, Zavaleta Pesantes<sup>2</sup> ; Maritza Yovany, Mestanza- Tejada<sup>3</sup> ; Diana Elizabeth, Urbina -Miñano<sup>4</sup> ; Pierina, Cáceres-Cavallo<sup>5</sup> ; Ana María, Soto-Rueda <sup>6</sup>

(1) Universidad Peruana Cayetano Heredia Lima, Perú.

(2) Universidad Norbert Wiener, Lima, Perú

(3) Universidad Nacional Mayor de San Marcos Lima, Perú.

(4) Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.

(5) Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.

(6) Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco, Perú.

### Resumen

La inteligencia emocional y el liderazgo docente son factores clave del proceso de mejora en calidad educativa, ya que influyen en el desempeño, la motivación y el ambiente de aprendizaje. Por lo tanto, en este estudio se pretendió determinar la relación entre inteligencia emocional y el liderazgo en docentes de una universidad privada de Lima Metropolitana. La investigación se realizó con un diseño metodológico básico, observacional no experimental y de corte transversal, de enfoque cuantitativo. La población estuvo conformada por 92 docentes de la facultad de ciencias de la salud. Los datos fueron obtenidos mediante el Inventario de Bar-On (I-CE) para la variable Inteligencia emocional y la escala estandarizada de autoevaluación de Liderazgo Personal e Interpersonal adaptación Perú. Se realizó la confiabilidad de ambos instrumentos, alcanzando un alfa de Cronbach de 0,89. La relación entre variables se evaluó mediante el coeficiente de Rho de Spearman con un nivel de confianza del 5 %. Los resultados demostraron una relación directa entre las dos variables inteligencia emocional y liderazgo ( $r_s: 0,461; p: 0,01$ ). Asimismo, entre las dimensiones de la inteligencia emocional y el liderazgo: intrapersonal ( $r_s=0,432; p=0,02$ ), interpersonal ( $r_s=0,401; p=0,03$ ), adaptabilidad ( $r_s=0,381; p=0,36$ ), control de emociones ( $r_s=0,371; p=0,04$ ) y ánimo general ( $r_s=0,435; p=0,02$ ). En conclusión, se confirma que las dimensiones intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, control de emociones y ánimo general de la inteligencia emocional se asocian positivamente con la capacidad de liderazgo. Por lo que se recomienda promover el desarrollo de la inteligencia emocional en el ámbito educativo.

**Palabras clave:** Inteligencia emocional, Liderazgo, docentes, universidad.

### Abstract

Emotional intelligence and teacher leadership are key factors in the process of improving educational quality, as they influence performance, motivation, and the learning environment. Therefore, this study aimed to determine the relationship between emotional intelligence and leadership in teachers at a private university in Lima Metropolitana. The research employed a basic, observational non-experimental, cross-sectional design with a quantitative approach. The population consisted of 92 teachers from the faculty of health sciences. Data were collected using the Bar-On Emotional Quotient Inventory (EQ-i) for the Emotional Intelligence variable and the standardized Self-Assessment Scale for Personal and Interpersonal Leadership, adapted for Peru. The reliability of both instruments was assessed, achieving a Cronbach's alpha of 0.89. The relationship between variables was evaluated using Spearman's Rho coefficient with a 5% confidence level. The results demonstrated a direct relationship between the two variables, emotional intelligence and leadership ( $r_s: 0.461; p: 0.01$ ). Furthermore, positive relationships were found between the dimensions of emotional intelligence and leadership: intrapersonal ( $r_s=0.432; p=0.02$ ), interpersonal ( $r_s=0.401; p=0.03$ ), adaptability ( $r_s=0.381; p=0.36$ ), impulse control ( $r_s=0.371; p=0.04$ ), and general mood ( $r_s=0.435; p=0.02$ ). In conclusion, it is confirmed that the intrapersonal, interpersonal, adaptability, emotional control, and general mood dimensions of emotional intelligence are positively associated with leadership capacity. Therefore, it is recommended to promote the development of emotional intelligence in the educational field.

**Keywords:** Emotional intelligence, Leadership, teachers, university.

Recibido/Received	23-04-2025	Aprobado/Approved	11-06-2025	Publicado/Published	16-06-2025
-------------------	------------	-------------------	------------	---------------------	------------

## Introducción

El individuo es singular, al igual que las capacidades que gestionan y dirigen sus emociones. En este contexto, es fundamental que los docentes desarrollen competencias emocionales que fortalezcan su inteligencia emocional para ejercer un liderazgo efectivo (Franco, 2022). Por ende, resulta importante definir inteligencia emocional (IE), el cual es un término derivado de la teoría de las inteligencias múltiples (TIM) y se define como una forma de inteligencia social que fortalece la habilidad de percibir las emociones y sentimientos propios y ajenos, diferenciarlos de las concepciones tradicionales que se enfocan en un aspecto cognitivo y utilizar esta información para guiar el pensamiento, las acciones o las conductas (Mayer et al., 2001; Velásquez-Pérez et al., 2023).

La inteligencia emocional se vincula directamente con el liderazgo, ya que los guías poseen la capacidad de identificar las necesidades de su equipo y orientar sus esfuerzos para suplir las carencias existentes. Asimismo, emplean su inteligencia emocional para optimizar el trabajo en el entorno. De este modo, el liderazgo se entiende como la capacidad de influir en otros para el logro de objetivos (Lamiña, 2020; Briscoe & Della, 2022). Diversos autores han afirmado que las habilidades no intelectuales permiten comprender la capacidad humana para resolver problemas cotidianos. En consecuencia, los líderes con IE son capaces de generar respeto y calidez hacia sus colaboradores, lo que conduce a mejores resultados (Mayer et al., 2001; Delgado-Torres et al., 2024).

El liderazgo se asocia a los grupos dentro de las organizaciones, ya sean políticos, institucionales o deportivos, y su rol varía según propósitos y perspectivas (Briscoe & Della, 2024). Se distinguen dos tipos de liderazgo: el personal y el interpersonal. El liderazgo personal se fortalece con la autoestima, la creatividad, la visión, el equilibrio y la capacidad de aprendizaje continuo. El interpersonal, orientado a las emociones y la comunicación asertiva, basado en el trabajo en equipo y la desconcentración del poder (Chávez, 2007; Franco-Medina et al., 2023). Un líder se forma con aptitudes particulares, y el liderazgo personal e interpersonal incide directamente en la eficiencia gerencial, al reconocer la interacción del individuo con sus dimensiones biológicas, psíquicas, sociales, culturales y espirituales (Briscoe & Della, 2024).

Por otra parte, el liderazgo transaccional se refiere a la comunicación entre líderes y seguidores para discernir situaciones y propósitos, especificando condiciones y recompensas (Vidales et al., 2024). Por su parte, el liderazgo transformacional trasciende el comportamiento rutinario, estimulando a los colaboradores a comprometerse con una visión distinta y a alcanzar metas con un rendimiento superior (Ramírez et al., 2020; Vidales et al., 2024). El líder transformacional posee una mayor percepción de propósitos, incentiva a los individuos con actitud eficaz y comprensiva, y se distingue por la correspondencia entre líderes, colegas y seguidores, reconociendo los requerimientos del equipo para lograr las metas deseadas (González & González, 2012; Vidales et al., 2024). Este tipo de liderazgo se sustenta en la teoría de las necesidades de Maslow, elevando el nivel de necesidades de los participantes hacia estratos superiores, desarrollando su autoestima (González & González, 2012; Franco-Medina et al., 2023).

En el ámbito docente, la inteligencia emocional permite comprender y regular las propias emociones, favorece una comunicación efectiva con los estudiantes, mantiene el equilibrio y contribuye a un mejor desempeño (Ramírez et al., 2020; Puertas-Molero et al., 2020). Aunque en el pasado el docente era el centro del aula, la evolución tecnológica y el nuevo milenio han generado cambios de la dinámica en la educación, desplazando el enfoque hacia el estudiante como protagonista del proceso de enseñanza-aprendizaje en todos los niveles educativos (Tacca et al., 2020; Gómez, 2021).

En el escenario de la globalización, la educación basada en competencias emerge como un modelo flexible y abierto que busca optimizar la calidad educativa mediante nuevas estrategias y

transformaciones en la labor docente. Este enfoque es crucial para afrontar los desafíos del siglo XXI, exigiendo una redefinición del rol del docente universitario (Santiago-Trujillo et al., 2024). Según Gutiérrez et al. (2013), el docente no solo debe acompañar, orientar y guiar al estudiante, sino también fomentar su desarrollo integral y promover su mejora continua, brindando apoyo académico, diseñando experiencias de aprendizaje significativas y preparándolos para los desafíos futuros, asegurando su adaptación a un entorno en constante cambio.

El comportamiento del líder en el campo profesional no se limita a su formación académica, sino que integra la inteligencia emocional. Esta facilita la autoconciencia emocional, la empatía, el manejo del estrés, la tolerancia al fracaso, el trabajo en equipo y las habilidades sociales (Bar-On, 2006; Coronado-Maldonado & Benítez-Márquez, 2023). El docente es un factor determinante en el éxito estudiantil, al actuar como líder en el aula. Por tanto, es importante que posea la capacidad de comprender a sus estudiantes, así como de enseñarles a desarrollar destrezas y adaptarse al contexto (Pacheco et al., 2019).

En este sentido, el Modelo de Bar-On sobre la inteligencia emocional se estructura en componentes intrapersonales (comprensión emocional, asertividad, autoconcepto, autorrealización, independencia), interpersonales (empatía, relaciones interpersonales, responsabilidad social), de adaptabilidad (solución de problemas, prueba de la realidad, flexibilidad), de manejo del estrés (tolerancia al estrés, control de impulsos) y de estado de ánimo general (felicidad, optimismo) (Ugarriza, 2001; Bar-On, 2020). Este modelo ofrece un enfoque integral sobre la inteligencia emocional, enfatizando su importancia en el bienestar y éxito personal.

Asimismo, la Escala Estandarizada de Autoevaluación sobre Liderazgo Personal e Interpersonal, desarrollada por Chávez (2007), es una herramienta para medir el desarrollo de competencias clave en liderazgo. El liderazgo intrapersonal implica la gestión equilibrada de emociones, actitudes y comportamientos (control del ego, equilibrio emocional y mental, desapego, responsabilidad), influyendo en el desempeño del líder. El liderazgo interpersonal se relaciona con la capacidad de influir positivamente en otros, fomentando relaciones efectivas y productivas, evaluándose aspectos como el trabajo en equipo y las destrezas gerenciales (planificación, organización, comunicación efectiva, resolución de conflictos) (Chávez, 2007; Vidales, 2024).

En estudios previos, como el de Patrocinio et al. (2023) sobre inteligencia emocional y desempeño docente en una universidad privada, los resultados indican que la inteligencia emocional influye en un 80,2 % en el desempeño docente, un 73 % en la preparación para el aprendizaje, un 75,4 % en la enseñanza para el aprendizaje, un 77,7% en la participación en la gestión de la escuela y un 84 % en el desarrollo de la profesionalidad docente. Por lo que afirman que la inteligencia emocional influye en el desempeño docente afectando la preparación en desarrollo del proceso y aprendizaje, la participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la escuela. De igual manera, una investigación de Huánuco (2020) sobre inteligencia emocional y liderazgo en 148 docentes de universidades privadas en Lima halló una correlación positiva entre ambas variables y con estilos de liderazgo transformacional y transaccional, mientras que con el estilo laissez-faire la correlación fue negativa. No se encontró relación significativa por género o carrera profesional. Por lo tanto, el objetivo de esta investigación es determinar la relación entre inteligencia emocional y liderazgo en docentes de una universidad privada de Lima Metropolitana.

## **Materiales y métodos**

Bajo un diseño metodológico básico, observacional no experimental y de corte transversal, enfocándose en la búsqueda de nuevos conocimientos sin aplicación práctica inmediata, recolectando datos en un único momento bajo un enfoque cuantitativo. Este enfoque empleó medidas numéricas y

análisis estadísticos para probar hipótesis, establecer modelos de conducta y validar teorías, buscando establecer la relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo en docentes universitarios en un momento específico.

La población estuvo compuesta por 92 docentes (25 hombres y 67 mujeres), con edades entre 29 y 64 años. Se empleó una muestra censal, lo que significa que la totalidad de los docentes fue considerada y quienes manifestaron, a través de la firma de un consentimiento informado, su participación voluntaria.

Para la recolección de datos se utilizaron dos instrumentos: el Inventario del Cociente Emocional de BarOn (I-CE), adaptado al contexto peruano por Ugarriza (2001) en la Universidad de Lima. Este instrumento escrito abarca cinco dimensiones (intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, control de emociones y ánimo general). Mientras que la Escala Estandarizada de Autoevaluación sobre Liderazgo Personal e Interpersonal, adaptada en Perú por Chávez (2007) en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, tiene seis dimensiones (nivel de control de ego, nivel de equilibrio, nivel de desapego, nivel de responsabilidad, nivel de trabajo en equipo y nivel de destrezas gerenciales). Ambos con una escala tipo Likert de cinco alternativas: CMF: con mucha frecuencia; MV: muchas veces; AV: a veces; PV: pocas veces; RV: rara vez. Respecto a la confiabilidad, se verificó un alfa de Cronbach de 0,890, demostrando la alta consistencia interna del instrumento.

El análisis estadístico se realizó con el software SPSS versión 21. Para los datos cualitativos, se calcularon frecuencias y porcentajes. Las variables numéricas se analizaron utilizando medias y desviación estándar. La relación entre dos variables numéricas se evaluó con el coeficiente de correlación Rho de Spearman, y la asociación entre variables cualitativas se analizó con un nivel de confianza del 5 %. Los resultados se presentaron en tablas y figuras para su interpretación.

## Resultados

La Tabla 1 presenta la distribución porcentual de las respuestas de los docentes respecto a las dimensiones de la inteligencia emocional. Las categorías más destacadas corresponden a "muchas veces" en las dimensiones intrapersonal y adaptabilidad (77,70 %), seguidas por control de emociones (75,70 %) e interpersonal (72,2 %). La dimensión de ánimo general exhibe un menor porcentaje (63,30 %), lo que sugiere una menor homogeneidad en la percepción del bienestar emocional. En términos generales, el 72,90 % de los docentes reporta experimentar frecuentemente habilidades emocionales, especialmente en las dimensiones intrapersonal, adaptabilidad y control de emociones.

**Tabla 1.** Percepción de los docentes en cuanto a las dimensiones de la inteligencia emocional, según el Inventario del Cociente Emocional de Bar-On (I-CE)

Dimensiones	Respuestas porcentuales				
	CMF	MV	AV	PV	RV
Intrapersonal	3,00	77,70	14,30	3,00	2,00
Interpersonal	2,70	72,20	18,00	4,00	3,00
Adaptabilidad	3,00	77,70	14,30	3,00	2,00
Control de emociones	3,00	75,70	12,30	6,00	3,00
Ánimo general	6,50	63,30	16,50	9,50	4,00
Total	<b>3,64</b>	<b>73,32</b>	<b>15,08</b>	<b>5,10</b>	<b>2,80</b>

CMF: con mucha frecuencia; MV: muchas veces; AV: a veces; PV: pocas veces;

RV: rara vez.

Por su parte, la Tabla 2 muestra la percepción de liderazgo entre los docentes. La dimensión de responsabilidad obtiene la mayor frecuencia (93,50 %), seguida por control del ego (86,40 %), desapego (85,40 %) y equilibrio (80,90 %). Trabajo en equipo (63,50 %) y destrezas gerenciales (51,20 %) presentan una menor frecuencia, lo que podría indicar variabilidad en el desarrollo de estas competencias. En términos generales, las habilidades de liderazgo son bien valoradas, con una mayor fortaleza en aspectos intrapersonales y de responsabilidad.

**Tabla 2.** Percepción de los docentes para las dimensiones de liderazgo, según la escala estandarizada de autoevaluación sobre liderazgo personal e interpersonal

Dimensiones	Respuestas porcentuales				
	CMF	MV	AV	PV	RV
Nivel de control de ego	3,00	86,40	7,60	2,00	1,00
Nivel de equilibrio	2,40	80,90	12,00	3,70	1,00
Nivel de desapego	5,00	85,40	5,00	3,60	1,00
Nivel de responsabilidad	93,50	3,00	2,00	1,00	0,50
Nivel de trabajo en equipo	20,40	63,50	10,30	4,00	1,80
Nivel de destrezas gerenciales	15,20	51,20	25,80	5,40	2,40
<b>Total</b>	<b>23,20</b>	<b>61,70</b>	<b>10,50</b>	<b>3,30</b>	<b>1,30</b>

CMF: con mucha frecuencia; MV: muchas veces; AV: a veces; PV: pocas veces; RV: rara vez.

Los resultados señalados en la tabla 3 confirman una relación positiva y estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional general y el liderazgo de los docentes ( $r_s=0,461$ ;  $p=0,01$ ). Al especificar las dimensiones consideradas para el análisis de la variable inteligencia emocional: intrapersonal ( $r_s=0,432$ ;  $p=0,02$ ), interpersonal ( $r_s=0,401$ ;  $p=0,03$ ), adaptabilidad ( $r_s=0,381$ ;  $p=0,36$ ), control de emociones ( $r_s=0,371$ ;  $p=0,04$ ) y ánimo general ( $r_s=0,435$ ;  $p=0,02$ ), se constató una correlación significativa con el liderazgo. Esto refuerza la idea de que las competencias emocionales son componentes cruciales para un liderazgo docente efectivo, destacando la importancia de la autoconciencia, la gestión de relaciones, el control emocional y el optimismo en el rol de liderazgo dentro del entorno universitario.

**Tabla 3.** Correlación entre las dimensiones de la inteligencia emocional y el liderazgo

Variables	$r_s$	$P$
Inteligencia emocional/Liderazgo	0,461	0,01
Intrapersonal/Liderazgo	0,432	0,02
Interpersonal/Liderazgo	0,401	0,03
Adaptabilidad/Liderazgo	0,381	0,36
Control de emociones/Liderazgo	0,371	0,04
Ánimo general/Liderazgo	0,435	0,02

$r_s$ : Rho de Spearman;  $p$ : valor de  $p$  95 %.

## Discusión

La inteligencia emocional, según el modelo de Bar-On, se configura como un conjunto de competencias interdependientes que facilitan la adaptación al entorno (Bar-On, 2006). Su influencia en

la resiliencia y el bienestar psicológico ha sido ampliamente documentada, subrayando su relevancia en el ámbito educativo (Puertas-Molero et al., 2020). El análisis en docentes universitarios confirma una relación significativa entre inteligencia emocional y liderazgo, corroborando hallazgos previos de Huamani y Huamani (2018) ( $r_s=0.816$ ). Asimismo, Huánuco (2020) evidenció que esta relación se extiende a los estilos de liderazgo transformacional y transaccional. No obstante, Mazurek y Canese (2024) no identificaron una correlación directa entre inteligencia emocional general y liderazgo transformacional, aunque resaltaron el papel del liderazgo empático en la enseñanza. Vidales et al. (2024) complementan esta perspectiva, argumentando que la gestión emocional eficaz fortalece la cohesión en equipos docentes (Paredes & Martínez, 2019).

Cada dimensión de la inteligencia emocional mostró una correlación significativa con el liderazgo. Enríquez (2015) identificó una asociación en la dimensión intrapersonal, mientras que Huanca (2012) evidenció que el 86,7% de los docentes tenía un nivel adecuado en este aspecto. La autoconciencia y regulación emocional, como sostienen Ramírez et al. (2020) y Tacca et al. (2020), son determinantes para el clima del aula y la motivación estudiantil. Respecto a la dimensión interpersonal, Flores (2013) halló que el 78,57% de los docentes poseía habilidades sólidas en este ámbito, facilitando la comprensión emocional ajena, en consonancia con lo planteado por Mayer et al. (2001), quienes destacan la importancia de la percepción emocional en el liderazgo educativo (Coronado-Maldonado & Benítez-Márquez, 2023). La investigación de Tamayo et al. (2024) señala que las competencias relacionales docentes promueven el bienestar socioemocional estudiantil.

En cuanto a la adaptabilidad, Flores (2013) reportó que el 74,29% de los docentes tenía niveles adecuados en esta dimensión, lo que concuerda con los hallazgos de Enríquez (2015). Paceros (2021) encontró una relación entre inteligencia emocional y estilos de liderazgo en entornos organizacionales, aunque con variaciones en la correlación según el estilo. La adaptabilidad docente resulta clave para fomentar relaciones efectivas y decisiones acertadas en contextos educativos cambiantes (Tamayo et al., 2024).

El control de emociones también mostró una asociación significativa con el liderazgo. Según Flores (2013), el 77,14% de los docentes tenía niveles adecuados en esta dimensión, lo que coincide con la jerarquía de habilidades emocionales propuesta por Mayer et al. (2001). La regulación emocional es fundamental para la resiliencia docente y la gestión del aula bajo presión (Franco, 2022; Patrocinio et al., 2023). Finalmente, la dimensión de ánimo general exhibió una correlación positiva con el liderazgo docente, como demostraron Flores (2013) y Huanca (2012), quienes identificaron que más del 70% de los docentes reportaba niveles adecuados en este aspecto. Un estado emocional positivo incide en el desempeño y motivación institucional (González & González, 2012).

Estos hallazgos refuerzan el papel de la inteligencia emocional en el liderazgo educativo, favoreciendo una enseñanza efectiva y un clima institucional óptimo (Gutiérrez et al., 2013; Pacheco et al., 2019). Chávez (2007) subraya la importancia del liderazgo interpersonal en la educación, fundamentado en la comunicación asertiva y el trabajo en equipo, competencias esenciales para la formación de docentes que promuevan el bienestar socioemocional en su entorno.

## Consideraciones finales

Las dimensiones intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, control de emociones y ánimo general de la inteligencia emocional se asocian positivamente con la capacidad de liderazgo. Los docentes que poseen un mayor conocimiento de sí mismos, junto con habilidades interpersonales sólidas, adaptabilidad y que demuestran mayor capacidad en la gestión eficaz de sus emociones con un estado de ánimo positivo, ejercen un liderazgo más efectivo en el entorno educativo. Estos resultados refuerzan la necesidad de promover el desarrollo de la inteligencia emocional en el ámbito educativo, a fin de fortalecer las competencias de liderazgo de los docentes y mejorar la calidad de la enseñanza.

## Agradecimientos

A los docentes que participaron en esta investigación y a nuestra casa de estudio superior.

## Conflictos de intereses

No se reporta conflicto de intereses.

## Referencias

- Bar-On, R. (2006). The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI). *Psicothema*, 18, 13- 25. <https://www.psicothema.com/pdf/3271.pdf>
- Briscoe, P. & Della Fortuna, J. (2024). Entrenador deportivo de élite y el líder escolar: ¿Qué podemos aprender de ellos? *Open Journal of Leadership*, 13, 89-107. <https://doi.org/10.4236/ojl.2024.131006>
- Chávez, E. (2007). *El liderazgo personal e interpersonal en docentes y estudiantes de enfermería de la U.N.M.S.M.* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/c81a66de-36da-487a-a7b4-06cf7e67016/content>
- Delgado-Torres, M. A., Álava-Atiencie, N. G., Quinde-Lituma, M. E., & Sigüenza-Orellana, S. C. (2024). Influencia de los estilos de Liderazgo en la Inteligencia Emocional de personas líderes. LATAM *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 5 (4), 895 – 911. <https://doi.org/10.56712/latam.v5i4.2301>
- Enríquez, G. (2015). *Inteligencia emocional en docentes de una universidad privada de Lima metropolitana* [Tesis de Maestría, Universidad Femenina del Sagrado Corazón]. <http://hdl.handle.net/20.500.11955/184>
- Flores, B. (2013). *Prácticas en el liderazgo educativo y la Inteligencia Emocional: Una alternativa ante los retos sociales en las escuelas públicas de Puerto Rico - ProQuest* [Tesis Doctoral, Universidad del Turabo]. <https://www.proquest.com/openview/66e0715d542bc38e9bf62327167908ba/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750>
- Franco-Medina, J. L., Alfaro Bardales, M. R., Villanueva Figueroa, R. E., y Nieva-Villegas, M. A. (2023). Liderazgo transformacional en pymes peruanas. Perspectiva de los trabajadores. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(104), 1794-1808. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.104.26>
- Franco, L. (2022). Liderazgo e inteligencia emocional: Las emociones como parte relevante del negocio. *Revista Academia & Negocios*, 8(1), 71-86. <https://www.redalyc.org/journal/5608/560869828007/html/>
- Gómez, A. (2021). Tecnología y Educación: Aliadas Formadoras en el Nuevo Milenio. *Revista Scientific*, 6(20), 261-274. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2021.6.20.14.261-274>
- González, O., & González, L. (2012). Estilos de liderazgo del docente universitario. *Revista multiciencias*, 12(1), 35-44. <https://www.redalyc.org/pdf/904/90423275005.pdf>
- Gutiérrez, M., Ibáñez, R., & Aguilar, R. (2013). Apuesta por la Formación de competencias desde la Inteligencia emocional. Reflexiones sobre su importancia en la docencia. *Edetania. Estudios y propuestas socioeducativos*, 44, 77-92. <https://revistas.ucv.es/edetania/index.php/Edetania/article/view/194>

- Huamani, G., & Huamani, R. (2018). *Inteligencia Emocional y Liderazgo Pedagógico en los docentes de la institución educativa Joaquín Capelo del distrito Chanchamayo, 2018.* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/32928>
- Huanca, E. (2012). *Niveles de inteligencia emocional de docentes de una institución educativa del distrito de Ventanilla—Callao* [Tesis de Maestría, Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/9f6a3286-58bd-4766-9c67-171ae2194140>
- Huánuco, K. (2020). *Inteligencia emocional y liderazgo en docentes de universidades privadas de Lima* [Tesis de licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/43b66771-650f-4447-9f1c-b46a8c8dee09>
- Coronado-Maldonado, I., Benítez-Márquez, M. (2023). Emotional intelligence, leadership, and work teams: A hybrid literature review. *Helicon*, 9(10), 2405-8440, <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e20356>
- Lamiña, K. (2020). El Liderazgo pedagógico hacia la mejora de la calidad de los aprendizajes. <https://repositorio.uash.edu.ec/bitstream/10644/7928/1/T3441-MINE-Lami%C3%B1a-El%20liderazgo.pdf>
- Viales, L., Mendoza, I. & Nava, V. (2024). Influencia de estilos de liderazgo transformacional, transaccional y laissez faire en la responsabilidad social corporativa, la imagen y reputación, así como en variables de resultado organizacional. 69 (3), 324-347 <http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2024.4708>
- Mayer, J. D., Salovey, P., Caruso, D. R., & Sitarenios, G. (2001). Emotional intelligence as a standard intelligence. *Emotion*, 1(3), 232-242. <https://doi.org/10.1037/1528-3542.1.3.232>
- Mazurek, C., & Canese, V. (2024). Relación entre Inteligencia Emocional y Liderazgo Transformacional en Docentes de una Universidad Privada de Asunción. *Revista Científica De La UCSA*, 11(3), 72–92. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2024.011.03.072>
- Paceros, B. (2021). Inteligencia emocional y los Estilos de Liderazgo en los colaboradores [Tesis de licenciatura, Universidad de San Martín de Porres]. [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/9014/SANDOVAL\\_EK.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/9014/SANDOVAL_EK.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Pacheco, E., López, M., & Gómez, M. S. (2019). La importancia de la inteligencia emocional del profesorado en la misión educativa: Impacto en el aula y recomendaciones de buenas prácticas para su entrenamiento. *Voces de la educación*, 74-97. <https://www.revista.vocesdelaeducacion.com.mx/index.php/voces/article/view/213>
- Paredes, D., & Martínez, A. (2019). Inteligencia Emocional y su relación con el Liderazgo. *Revista Psicólogos*, 9 (25). <https://doi.org/10.59205/rp.v9i25.183>
- Patrocinio, E., García, U., Velasquez, N., Buleje, R., Gómez, Y., Espíritu, M., Palomino, M. & Ramos, A. (2023). Inteligencia emocional en el desempeño docente en Huarochirí. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 7(29), 1118-1128. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i29.576>
- Puertas-Molero, P., Zurita-Ortega, F., Chacón-Cuberos, R., Castro-Sánchez, M., Ramírez-Granizo, I. & González-Valero, G. (2020) Emotional intelligence in the field of education: a meta-analysis. *Annals of psychology*, 36(1), 84-91. <https://doi.org/10.6018/analesps.345901>

Martínez-Asmad, G. M., Zavaleta Pesantes, A. O., Mestanza-Tejada, M. Y., Urbina -Miñano, D. E., Cáceres-Cavallo, P., & Soto-Rueda, A. M. (2025). Inteligencia emocional y liderazgo en docentes de una universidad privada de Lima Metropolitana. *e-Revista Multidisciplinaria Del Saber*, 3, e-RMS08042025. <https://doi.org/10.61286/e-rms.v3i.183>

---

Ramírez, E., Espinoza, M., Esquivel, S. E., & Naranjo-Toro, M. N. (2020). Inteligencia emocional, competencias y desempeño del docente universitario: Aplicando la técnica mínimos cuadrados parciales SEM-PLS. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 23(3). <https://doi.org/10.6018/reifop.428261>

Santiago-Trujillo, Yulma Daisy, & Garvich-Ormeño, Rocio Mabel. (2024). Competencias Digitales e Integración de las TIC en el Proceso de Enseñanza-Aprendizaje. *Revista Tecnológica-Educativa Docentes 2.0*, 17(1), 50-65. <https://doi.org/10.37843/rted.v17i1.405>

Tacca, D., Tacca, A., & Cuarez, R. (2020). Inteligencia emocional del docente y satisfacción académica del estudiante universitario. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 14(1), e1085. <https://doi.org/10.19083/ridu.2020.887>

Tamayo, M., Yanqui, G., Rivas, G., & Astudillo, O. (2024). El impacto de la inteligencia emocional en el liderazgo educativo: Un enfoque hacia el desarrollo de competencias socioemocionales en entornos escolares. *Revista Social Fronteriza*, 4(5), e45438. [https://doi.org/10.59814/resofro.2024.4\(5\)438](https://doi.org/10.59814/resofro.2024.4(5)438)

Ugarriza, N. (2001). La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de BarOn (I-CE) en una muestra de Lima Metropolitana. *Persona*, 004, 129-160. <https://doi.org/10.26439/persona2001.n004.817>

Velásquez-Pérez, Yazmín, Rose-Parra, Charli, Oquendo-González, Eulalio José, & Cervera-Manjarrez, Norwin. (2023). Inteligencia emocional, motivación y desarrollo cognitivo en estudiantes. Cienciamatria. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 9(17), 4-35. <https://doi.org/10.35381/cm.v9i17.1120>