



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN EDUCACIÓN**

**Inteligencia Emocional y Liderazgo Docente:**

**Revisión sistemática**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Doctora en Educación**

**AUTORA:**

Rodríguez Machuca, Gladys Otilia (ORCID: 0000-0001-8269-500X)

**ASESORA:**

Dra. Duran Llaro, Kony Luby (ORCID: 0000-0003-4825-3683)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Innovaciones Pedagógicas

TRUJILLO - PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

A Dios, nuestro guía espiritual, por brindarnos salud y otorgar  
la gran oportunidad de cumplir preciados sueños.

A Ervando, mi esposo, quien, con su gran comprensión,  
apoya mi quehacer profesional.

A Sandra, Luis y Andrea, mis hijos, la razón de mi  
existencia, mi inspiración para seguir adelante.

## **Agradecimiento**

A Dra. Kony Luby Duran Llaro, UCV, quien, con su acertada y gran práctica pedagógica, trazó el valioso sendero hacia la investigación.

Al Dr. Jorge Eduardo Neciosup Obando, Docente de Posgrado, UCV, quien, con su admirable y minucioso análisis, perfiló fundamentales aspectos en el estudio.

A los docentes de Posgrado, UCV, quien, con su oportuno aporte metodológico, delimitaron la presente investigación.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimientos .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	8
III. METODOLOGÍA.....	37
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	37
3.2. Variables y Operacionalización.....	37
3.3. Población.....	38
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	39
3.5. Procedimientos .....	39
3.6. Método de análisis de datos .....	42
3.7. Aspectos éticos.....	42
IV. RESULTADOS.....	43
V. DISCUSIÓN .....	51
VI. CONCLUSIONES .....	64
VII. RECOMENDACIONES.....	66
VIII. PROPUESTA .....	68
REFERENCIAS.....	73
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1	<i>Publicaciones según Base de datos y criterio de selección. Iberoamericana, 2016 - 2021</i>	43
Tabla 2	<i>Publicaciones seleccionadas según año, países investigados, idioma. Iberoamérica, 2016-2021</i>	44
Tabla 3	<i>Publicaciones seleccionadas según la metodología. Iberoamérica, 2016-2021</i>	45
Tabla 4	<i>Publicaciones seleccionadas según las teorías de la variable de IE y LD. Iberoamérica, 2016-2021</i>	46
Tabla 5	<i>Publicaciones seleccionadas según definición conceptual y dimensiones de LD, Iberoamérica, 2016-2021</i>	47
Tabla 6	<i>Publicaciones seleccionadas según definición conceptual y dimensiones de IE, Iberoamérica, 2016-2021</i>	48
Tabla 7	<i>Publicaciones seleccionadas según técnica de cálculo y principales hallazgos. Iberoamérica, 2016-2021</i>	49
Tabla 8	<i>Publicaciones seleccionadas sobre las conclusiones reportadas de la V1 Inteligencia emocional y la V2 Liderazgo docente. Iberoamérica, 2016-2021</i>	50

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo construir una narrativa de la relación entre inteligencia emocional y liderazgo docente a partir de la revisión sistemática de publicaciones de revistas indexadas iberoamericanas, entre los años 2016 – 2021, bajo un enfoque cuantitativo con diseño no experimental: transversal descriptivo. La muestra estuvo conformada de 22 investigaciones que cumplieron con criterios de selección; pertenecieron a investigaciones realizadas en los cinco últimos años, correspondieron a la EBR y mostraron relación entre variables en mención. Los resultados obtenidos permitieron redefinir lógicamente ambas variables, así como las dimensiones tanto de inteligencia emocional, como de liderazgo docente eficaz, y demostrar que entre ambas variables hay una relación en un 54% en los trabajos analizados; asimismo, permitió plantear una propuesta pedagógica basada en el desarrollo de una serie de estrategias orientadas a lograr la percepción emocional, la comprensión de los sentimientos y la regulación de emociones como dimensiones de la inteligencia emocional a fin de lograr el liderazgo docente como la capacidad que deben tener los maestros para conducir, motivar, persuadir, generar entusiasmo y compromiso hacia el logro de perfiles de egreso de estudiantes; es decir, mejorar la capacidad de gestionar el currículo en las instituciones educativas donde labora.

**Palabras clave:** Inteligencia emocional, liderazgo docente, pedagogía.

## **Abstract**

The present research aimed to construct a narrative of the relationship between emotional intelligence and teacher leadership from the systematic review of publications of Ibero-American indexed journals, between the years 2016 - 2021, under a quantitative approach with a non-experimental design: descriptive cross-sectional. The sample consisted of 22 investigations that met the selection criteria; They belonged to investigations carried out in the last five years, corresponded to the EBR and showed a relationship between the variables in question. The results obtained made it possible to logically redefine both variables, as well as the dimensions of both emotional intelligence and effective teaching leadership, as well as demonstrating that between both variables there is a relationship of 54% in the analyzed works; likewise, it allowed to propose a pedagogical proposal based on the development of a series of strategies aimed at achieving emotional perception, the understanding of feelings and the regulation of emotions as dimensions of emotional intelligence in order to achieve teacher leadership as the capacity that teachers must have to lead, motivate, persuade, generate enthusiasm and commitment towards the achievement of student exit profiles; that is, improve the ability to manage the curriculum in the educational institutions.

**Keywords:** Emotional intelligence, teacher leadership, pedagogy.

## I. INTRODUCCIÓN

El planeta atraviesa un estado endémico generado por el Covid-19; ante este contexto, los diversos procesos educativos han dado un gran giro, demandando novedosas estrategias para adecuarse a una educación virtual y optimizar el servicio de la educación en los países del globo terráqueo, siguiendo estándares que calidad exige en el mundo moderno; por ello, los tratados y acuerdos internacionales, como expone la (Unicef, 2019) que, “la educación es un derecho humano básico universal, inalienable, indivisible” (p. 12), se deben encaminar a impulsar el crecimiento económico y sostenible, aminorar la pobreza para evitar la injusticia y desigualdad, propiciar la salud y proteger el planeta; a su vez, empoderar al niño y adolescente a través de una guía acertada. Estas acciones dependerán de la cultura de los pueblos; gran reto para aquellos países que cuentan con ingresos mínimos y en que aún predominan los problemas de aprendizaje e igualdad. Por esta razón, al visualizar una educación desde su base, requiere personal calificado, tanto en sus aspectos emocionales, como de liderazgo para constituirse en factor modelo de enseñanza y que en su práctica pedagógica afiance una educación de calidad y accesible para transformar su sociedad, promoviendo una cultura de valores y, así, contrarrestar toda situación adversa y desarrollarse en un contexto de tolerancia e inclusión.

Así, la (ONU, 2015) en su 4° Objetivo de Desarrollo Sostenible promueve el constituirse en agentes de cambio para desarrollar, entre otros, el apartado “4.c. En proyección al año 2030, se pretende acrecentar la propuesta de calificados docentes para la formación de maestros en países de desarrollo” (p. 20); y, así, contribuir a un acceso igualitario para todos, con necesarias competencias para obtener empleos dignos, decentes o desarrollar diversas actividades de emprendimiento; eliminando disparidades de género en educación, asegurando la formación profesional de personas vulnerables y con discapacidad, de los pueblos indígenas, promoviendo sus derechos humanos, cultura de paz y valorando la diversidad cultural hacia su sostenibilidad. Valores esenciales para adecuarse al mundo actual, regido por cambios vertiginosos y el necesario dominio de competencias; por ello, los docentes tienen el deber para con su sociedad, deben migrar ese tradicional enfoque conductista al enfoque



revolucionario, reflexivo, crítico, que lidere desde su inteligencia emocional, que conlleve al empleo de nuevas estrategias que consoliden su accionar hacia el logro de desempeños de todos sus estudiantes.

Según Cobanoglu (2021), ante el proceso de evolución constante del mundo, se requiere que toda entidad sepa adaptarse indispensablemente, partiendo de las instituciones educativas en una adaptación saludable y controlada, como debe ser, puesto que toda organización educativa debe liderar y promover el cambio constante; ante ello, (Mohamed & Otman, 2021) exponen la necesidad de líderes conscientes, que entiendan la importancia de un constante aprendizaje, innovador, motivado, creativo; que impulse los cambios requeridos para positivamente influenciar a través de sus acciones pedagógicas. La educación se establece como la base de promoción de pueblos, formando al ser humano en valores éticos, intelectuales, estableciendo adecuadas relaciones de convivencia; a su vez (Rodriguez, Rodríguez, & Fuerte, 2021) exponen que "el progreso de lo que abarca la competencia socioemocional o conjunto de habilidades blandas permite interrelacionarse de modo efectivo y afectivo, fruto de la acertada suma de habilidades comunicativas, sociales, formación del ser y establecer vínculos más estrechos entre todos" (p.3). Conjunto de destrezas que se tornan sustanciales en todo ámbito, fortaleciendo potencialidades individuales como empatía, asertividad, trabajo colaborativo, capacidad resolutive, consenso ante las discrepancias para la toma de decisiones acertadas en vínculo armonioso.

En el contexto nacional, ante una sociedad desigual en todo ámbito, pero con enorme potencial, se proyecta una educación que forme ciudadanos que ejerzan deberes y derechos sin distinción con sentido ético sólido imbuido hacia promover un bien social en forma mancomunada, dispuesta al aprendizaje, adecuándose a las necesidades de distintas realidades (Minedu, 2017); visión que se inclina hacia la transformación del país, a través de procesos educativos con estrategias acordes al contexto contemporáneo. Según (Khumalo, 2019), esta calidad educativa se sustenta en una pedagogía docente comprometida, edificadora de naciones. Para (Salvador & Sánchez, 2018), el sistema educativo debe formar líderes eficientes que puedan gestionar y organizar su crecimiento;

sin embargo, esta perspectiva se contrapone a una realidad que urge el desarrollo de competencias previas en profesionales, que apliquen estrategias adecuadas ante los diversos escenarios socioculturales del país, desde el nivel básico. docentes competentes que impulsen una educación de calidad a través de su práctica con su liderazgo trascendental al efectivizar todo propósito en el aula, participando democráticamente en la gestión de la escuela, estableciendo un trabajo colaborativo en un contexto de respeto y tolerancia ante la diversidad.

La inteligencia emocional determina un rol en la mediación y en la motivación de la persona, permite el desarrollo de compromiso con la labor realizada; propiciando en su actitud y desempeño una mayor productividad en todo contexto que, enfocada en el ámbito educativo, propiciaría efectivos resultados en una relación significativa en actitudes laborales, compromiso organizacional (Ahad, Mustafa, & Mohamad, 2021). Según el informe (Delors, 1996) citado por (Rendón, 2021) exponer, el rol fundamental de las emociones y su necesario fomento en el quehacer educativo, así como el desarrollo de la competencia socioemocional orientada a desarrollar capacidades intrapersonales (regular emociones) y capacidades interpersonales (estrechar vínculos sociales). El desempeño emocional de cada profesor en cómo orienta su labor y el estado de sus competencias es determinado por su formación socioemocional, aspecto indispensable a promover en el contexto educativo.

En Región La Libertad, la educación se enfoca en permanentes disposiciones, relegando a segundo plano lo pedagógico, el innovar y desarrollar nuevas prácticas que promuevan mayores aprendizajes. Prima un mecanicismo de planes de clase, direccionado solo a contenidos en una enseñanza vertical sin participación del estudiante, desvinculada de su realidad; ajeno a promover en ellos su atención y estímulo en un trato horizontal, agradable y satisfactorio en clase. Es común que los docentes se vean sin soporte ni acompañamiento en su trabajo por sus directores que no intervienen en el proceso pedagógico, generando un clima de escasa inclusión y entendimiento mutuo. Prevalece la subordinación al docente ante un autoritarismo de la administración y en la que su intervención en las decisiones de mejora en su escuela es nula, limitando su motivación, satisfacción personal, nivel de compromiso, liderazgo; que,

difícilmente el docente podrá proyectar a sus estudiantes la actitud de líder seguro, independiente, autónomo con sólidas bases en su quehacer pedagógico apoyado por la Dirección y otros entes organizacionales pedagógicos de MINEDU.

Toda empresa suele contratar personal con habilidades técnicas, competencias emocionales que le permitan desenvolverse con empatía, asertividad, creatividad, habilidades comunicativas, entre otras, que le permitan ejercer su liderazgo en toda circunstancia (Martínez, Ceballos, & Sánchez, 2018); no obstante, las instituciones educativas escasamente se preocupan en formar líderes que destaquen por promover el constructo inteligencia emocional que partiendo de las nueve inteligencias múltiples de Gardner amplía su concepción, distinguiendo lo interpersonal e intrapersonal en dimensiones personal y emocional; competencias emocionales que preparan para la vida, fortalecen la estabilidad emocional, forman seres resilientes, motivan, afrontan la frustración, controlan la ira y conducta impulsiva, difunden sentido del humor, autogeneran emociones positivas, fomentan empatía, demoran la gratificación; aspectos claves que en educación promoverían un aprendizaje holístico, una cultura participativa e innovadora hacia la calidad del aprendizaje en estudiantes hacia una mejora continua (Pérez & Filella, 2019).

Los docentes evidencian escaso liderazgo en su desempeño pedagógico que favorece poco a una educación de calidad. El nivel de compromiso en su práctica profesional fortalecería su identidad y habilidades sociales. La inteligencia emocional sería un factor importante al vincular estrategias y capacidades para autorregular, liderar y tomar buenas decisiones, así como solucionar problemas de su entorno; así, el profesional no solo debe poseer conocimiento didáctico, dominio de tecnologías y destrezas para comunicarse; sino, capacidades para autorregular sus emociones, relacionarse empática y asertivamente, saber trabajar en equipo, tomar decisiones responsables y éticas al resolver problemas; competencias intra e interpersonales que se constituyen competencias emocionales y sociales para promover climas positivos de trabajo y óptimo rendimiento escolar y laboral (Palomera, Briones, & Gómez-Linares, 2019).

El papel del liderazgo asume un rol esencial en el fortalecimiento educativo que no debe recaer solo en la administración; sino, en docentes comprometidos que ejerzan rol de líderes; ello motivará logros de trascendentales metas, autorrealización profesional, impulsará al cambio y desarrollo en la reforma educativa (Zegarra, 2019). Según Leithwood et al., (2004) citado por (Rossi & Rossi, 2021), “El liderazgo es un factor esencial en la escuela, así como el trabajo docente en aula, contribuyendo a la promoción de aprendizajes”; así, el sector educativo requiere profesionales que involucren sus habilidades, conocimientos y valores para desarrollar competencias enfocadas al liderazgo efectivo, asimismo la generación de entornos adecuados para la convivencia de todo el personal que conforma la institución educativa y propiciar un clima adecuado de trabajo en la que se oriente afianzar la organización, motivar, modelar comportamientos y consolidar el liderazgo.

La calidad de interacción entre docentes y estudiantes es un factor básico que incide en el aprendizaje, conocimiento, experiencia, perspectiva y estado de ánimo. Da oportunidad al desarrollo integral, permite incentivos a promover conocimientos, habilidades y valores adquiridos con integridad en atmósfera e interacción positiva, democrática y social determinada por el docente; estudiantes se verán afectados en su aprendizaje por actitud de profesores sin inteligencia emocional (Yildizbas, 2017).

Por lo expuesto, este significativo estudio tiene como propósito presentar una narración de evidencias por las cuales es indispensable realizar un estudio acerca de inteligencia emocional y liderazgo docente a partir de una revisión sistematizada con criterio selectivo de artículos científicos para describir y determinar la implicancia de una variable de estudio a otra y analizar su influencia; ello, permitirá viabilizar una propuesta basada en el desarrollo de emociones, así como sustentar fundamentos teóricos de la importancia del ejercicio de liderazgo docente en educación básica. Este informe se sustentó en base a criterios de justificación señalados por (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014), expuestos de la manera siguiente:

Justificación teórica: La revisión sistémica de las implicancias de la inteligencia emocional en liderazgo docente, nos permite consolidar una serie de ideas o tesis básicas debidamente demostradas que dan fundamento científico a las variables en estudio, esto se hace a partir de la consulta de diversas investigaciones tanto teóricas como aplicadas que han sido debidamente comprobadas por la comunidad científica, dotando de mayor objetividad científica a propuestas pedagógicas sobre la temática

Justificación social: La revisión sistémica ratifica el significativo y valioso alcance del desarrollo de la inteligencia emocional y su repercusión positiva de intra e interrelación personal, social y laboral; así como la preponderancia del liderazgo en el quehacer pedagógico. Ambos estudios son de gran relevancia al focalizar diversas estrategias preventivas de desarrollo profesional. El gran impacto del estado emocional en docentes permite crear favorables condiciones para procesos de aprendizaje en una visión compartida, metas consensuadas, expectativas en rendimiento, compromiso en metas grupales, rumbos definidos; positivas prácticas de liderazgo (Sun, 2019) para que los docentes calificados en países de desarrollo se constituyan en agentes de cambio (ONU, 2015) y, así, contribuir a un acceso igualitario para todos.

Justificación práctica: Esta revisión sistémica es práctica, porque al identificar los aportes que otorga la teoría seleccionada y revisada, se reafirma al docente que orienta aprendizajes como modelo con habilidades intrapersonales para ejercer un liderazgo con inteligencia emocional, empatizando, escuchando de manera activa, estimulando al desarrollo de su identidad con humildad, entendiendo su labor como servicio a sus estudiantes y a su sociedad (Gambarini & Cruz, 2018).

Justificación metodológica: El método cuantitativo, revisión de literatura científica con diseño sistémico, se adecúa a la investigación de la autora y otros investigadores, quienes pueden realizar la indagación de vasta información en diversos repositorios de tesis doctorales y revistas científicas en la web para luego categorizarlas según los fines expuestos; no obstante, el presente estudio puede orientarse a niveles más explicativos mediante diseños experimentales a fin de aplicarse, promoverse y desarrollarse.

Justificación epistemológica: tanto la inteligencia emocional, así como el liderazgo docente son variables que recién están siendo prestadas atención por la comunidad científica, debido a que tanto la psicología cuanto la pedagogía aún son ciencias jóvenes y están en proceso de independización del conjunto de las ciencias en general. De manera general, las ciencias sociales no fueron aceptadas unánimemente por la comunidad científica internacional, fundamentalmente por los seguidores del modelo epistémico del positivismo y neopositivismo, debido a que sus resultados - según ellos - nos son observables, medibles y cuantificables con rigurosidad como si los son de las ciencias exactas como la física, química o biología; pero debido a los cambios de paradigmas y evolución de la ciencia, ahora tienen una importancia enorme para el entendimiento cada vez más profundo y completo de los fenómenos, sociales, culturales y espirituales de la sociedad moderna.

Justificación objetivo desarrollo sostenible: promueve el cambio y un acceso equitativo para la formación de maestros en países de desarrollo, con necesarias habilidades para ampliar actividades de emprendimiento; así mismo garantizar y proteger el ingreso de los niños y jóvenes a la educación a pesar de la pandemia que afecta a nuestro planeta. Diseñando e implementando soluciones innovadoras promoviendo una cultura de paz.

La presente investigación determina como Objetivo General Construir una narrativa de relación entre inteligencia emocional y liderazgo docente a partir de revisión sistemática de diversas publicaciones iberoamericanas, entre años 2016 – 2021; asimismo, los objetivos específicos delimitados son: Describir aspectos y dimensiones de inteligencia emocional a partir de la revisión de antecedentes de artículos científicos en revistas indexadas. Describir aspectos y dimensiones del liderazgo docente a partir de la revisión de antecedentes de artículos científicos en revistas indexadas. Analizar la relación de fundamentos entre inteligencia emocional y liderazgo docente a partir de revisión de artículos de revistas indexadas. Construir propuesta de intervención pedagógica de inteligencia emocional y liderazgo docente a partir de hallazgos en artículos de revistas indexadas.

## II. MARCO TEÓRICO

En el entorno científico, existen investigaciones acerca de Inteligencia emocional y liderazgo docente vinculados al quehacer pedagógico, independiente uno del otro, tanto internacionales como nacionales, en las que se exponen diversos enfoques y dimensiones de un liderazgo que orienta al cambio o de una acertada interrelación que implica lo emocional; sin embargo, son escasas las que vinculan ambas variables y más, si están orientadas a la pedagogía; por ello, se exponen los siguientes antecedentes nacionales e internacionales que sustentan la propuesta en función a sus enfoques y principales dimensiones en una aproximada vinculación.

Verdugo, Rossetti, & Rojas (2021) en México, su artículo de investigación *El manejo de emociones, habilidades estratégicas en liderazgo disruptivo*, cuya finalidad es estudiar el fortalecimiento de estas habilidades, su preponderancia en el liderazgo, por empatía, que facilite técnicas para innovar en el contexto de Covid-19; se empleó como instrumento la escala de Inteligencia Emocional Rotterdam que se centra en uno y en los demás; se concluyó en ampliación de conocimiento y autorregulación propia hacia el crecimiento de habilidades primarias en IE con orientación al desarrollo de un liderazgo disruptivo. Esta investigación coincide en el interés de promocionar el nivel de liderazgo, ampliar el nivel de conocimiento y autorregulación personal para incrementar el nivel de aprendizaje de estudiantes durante la acción pedagógica.

Gómez-Leal, Holzer, Bradley, & Fernández-Berrocal (2021) en Estados Unidos, en su artículo de investigación *La relación entre Inteligencia Emocional y liderazgo: revisión sistemática*, cuyo objetivo explorar literatura de inteligencia emocional vinculada al liderazgo con pautas de artículos de investigación acerca de metaanálisis (PRISMA); según bases de Eric education, PsycINFO, Scopus, Psychology Database; 110 fuentes de rigurosa selección; se sistematizaron 35 artículos; sus resultados: inteligencia emocional factor clave para liderazgo eficaz y competencias priorizadas: autogestión, autoconciencia y empatía; la forma en que todo aquel que ejerza liderazgo, construirá vínculos de mayor confianza, gran satisfacción y buen desempeño de maestros; programa previo al servicio exitoso de líderes. Estudio que destaca aspectos de inteligencia

emocional en ejercicio liderazgo, variables eje que coinciden con el presente estudio.

Karakus, Usak, & Ersozlu (2021) en China, en su artículo de investigación *Las emociones en aprendizaje, enseñanza y liderazgo: revisión bibliométrica de literatura asiática (1990-2018)*, cuyo objetivo es mapear literatura asiática sobre emociones en aprendizaje, enseñanza y liderazgo: revisión de investigaciones Web of Science Core Collection; se analizaron 862 artículos entre 1990 y 2018; métodos de visualización bibliográfica, acoplamiento bibliográfico países, autores, coocurrencias palabras clave de autor, revistas, instituciones; concluyendo que China, Israel, Turquía y Chipre son países con evidencia más relevante; principales autores DW Chan y Zembylas; que inteligencia emocional, empatía, agotamiento, emoción, *Teaching Teacher Education* y *Journal of Educational Psychology* son revistas con destacada influencia; *Education University, Chinese University of Hong Kong* y *Ben-Gurion University of the Negev* son instituciones con mayor influencia [trad.]. Investigación que determina nivel de investigaciones en continente asiático; generalidades al objetivo de este estudio.

Sultana, Islam, Islam, Jesmin, & Ferdous (2021) en Bangladesh, en su artículo de estudio *Vínculo entre Inteligencia emocional y desempeño organizacional: estudio exploratorio en Bangladesh; cuyo objetivo*, investigar relación entre IE y DO en docentes universitarios con test muestreo de 200 encuestados de 25 universidades, instrumento para recopilar datos, prueba de confiabilidad confirmada por Alfa de Cronbach con SPSS, análisis factorial de constructos de Inteligencia emocional en desempeño organizacional; escala Likert e indagación de regresión multivariante y medir a través de cuestionario y verificar hipótesis; sus resultados sugieren que liderazgo efectivo, motivación y competencia social presentan influencia esencial en desempeño organizacional. Se debe dar énfasis en investigaciones de mediadores de IE en compromiso y desempeño laboral, así como promover un sistema de toma de decisiones. El estudio demuestra la relevancia de habilidades no solo académicas; sino, inteligencia emocional para destacar su competitividad ante el contexto actual; variable eje que coincide en objetivo del presente estudio a desarrollar.



Majeed, Jamshed, Nazri, & Mustamil (2020) en Malasia, en su artículo de investigación *Walk The Talk: Llevando espiritualidad al lugar de trabajo con liderazgo transformacional e inteligencia emocional en educación superior*; su objetivo, explorar asociación entre liderazgo transformacional y espiritualidad en trabajo de académicos a través de inteligencia emocional en universidades de Pakistán; estudio que aplicó modelo de hipótesis midiendo modelo de ecuaciones estructurales: gran número de cuadrados: mínimos cuadrados parciales; muestra: 252 académicos expusieron que vínculo entre LT y E es notable donde IE juega un papel importante como mediador; resultados dan efectos positivos de estilos de LT en vínculo con la E en educación superior y se sugiere que instituciones implementen prácticas que ayuden a construir ambiente de espiritualidad en lugar de trabajo. Estudio destaca estilos de liderazgo en comportamiento organizacional significativo y orienta a perfilar desarrollo a logros académicos en un contexto agradable de espiritualidad.

Schoeps & Tamarit (2021) en España, en su artículo *Impacto de la Inteligencia Emocional en el agotamiento de profesores de español: mediación*; su objetivo, analizar la relación entre habilidades emocionales, síndrome burnout y equilibrio afectivo que regula este vínculo; emplearon marco de modelado de ecuaciones estructurales con datos de autoinforme de 200 profesores, entre 22 y 64 de edad; su diseño de estudio fue transversal; resultados revelaron que el sentimiento positivo reguló el vínculo entre inteligencia emocional y el entusiasmo durante el trabajo; indicando que el fomento de afectos negativos medió la asociación entre habilidades emocionales y síntomas negativos de agotamiento, determinando que la capacidad emocional mejorada se asocia a nivel bajo de estrés. Resultado coherente al presente estudio al destacarse la positiva influencia de la Inteligencia emocional en el quehacer pedagógico.

Fu, Wang, Tang, Lu, & Wang (2021) en China, en artículo *Inteligencia emocional y bienestar de docentes de educación especial: papel mediador compromiso laboral*; su objetivo, investigar mecanismo psicológico de bienestar de maestros; explorar el rol de IE y compromiso laboral en el bienestar de los maestros; 496 maestros chinos participaron; se emplearon cuestionarios con escala de Likert en 67 escuelas de educación especial en cinco provincias de

China continental; resultados sugirieron que IE y compromiso laboral se asociaron positivamente con bienestar de maestros; ya que un mayor nivel de compromiso laboral emplea más frecuentemente la IE en trabajo y permite mantener experiencia de satisfacción y felicidad hacia movilización de mayores recursos psicológicos para usar sus emociones. Investigación sustenta que el bienestar de docentes es clave para promover la salud mental, ya que influye en el aprendizaje; inteligencia de las emociones que contribuye positivamente al buen desempeño docente, objeto del presente estudio.

Yang, Xu, & Zhang (2021) en China, en su artículo de investigación *Factores que influyen liderazgo, plan de estudios en Docentes de Secundaria, perspectiva de campo Teoría dinámica*, su objetivo determinar factores que influyen en desarrollo del liderazgo curricular de profesores, basado en teoría dinámica de campo de Lewin, un análisis de regresión lineal múltiple: método de muestreo aleatorio estratificado; encuesta nacional a gran escala y análisis de regresión jerárquica: 19,521 profesores unidades primarias y secundarias de 20 provincias de China; resultados muestran que factores de campo individual son fuerza impulsora para que maestros ejerzan liderazgo curricular al tener motivación principal interna, entorno escolar se convierte en fuerza inductora eje; hallazgo confirma la racionalidad realista de teoría dinámica de campo y proporciona dirección clara para formular políticas relevantes y planes prácticos para mejorar liderazgo de docentes; es necesario estimular plenamente motivación interna docente y crear ambiente escolar para que maestros ejerzan liderazgo curricular [trad.]. El liderazgo docente es demanda urgente, si se quiere promover avance sostenible de reforma curricular, aspectos del estudio.

Abiodullah & Sameen (2020) en Pakistán, en su artículo *La inteligencia emocional como predictor del compromiso de los docentes en el salón de clases*; cuyo objetivo, predecir el nivel de compromiso docente en aula a través de inteligencia en escuelas secundarias; estudio de naturaleza cuantitativa y método de investigación correlacional; trescientos veinte profesores de secundaria seleccionados, mediante métodos aleatorios estratificados. muestreo de cinco tehsils de Lahore, Pakistán; se empleó cuestionario a profesores de secundaria; resultados indicaron que la mayoría de profesores de escuelas

secundarias poseía nivel medio de inteligencia emocional e involucraron a estudiantes de manera efectiva en aulas; percepciones de maestros y se identificó que estaban emocionalmente adjuntos a estudiantes; se preguntó a profesores su compromiso emocional con ambiente escolar, colegas, nivel emocional en interacción e impacto alumno-maestro de participación de los maestros en el rendimiento de los estudiantes; se concluyó que profesores tenían moderado apego con clima escolar, colegas y estudiantes; estos factores llevaron a profesores a participación en el aula. Se recomienda que el gobierno contrate maestros con nivel acertado de inteligencia emocional para mejorar la participación en su aula. Investigación que destaca la variable de Inteligencia emocional y su eficacia en el quehacer pedagógico.

Gento, González, & Silfa (2020) en España, en su artículo de investigación *Dimensión afectiva del liderazgo pedagógico del docente*, cuyo objetivo establecer la importancia de los aspectos que perfilan al maestro como líder auténtico y delimitar relevancia de elementos que conforman dimensiones afectivas de la variable; con investigación descriptiva; metodología cuantitativa; cuestionario validado y fiabilidad suficiente en 1116 personas (padres de familia, docentes, docentes y equipo directivo); resultando que destaca alta puntuación en dimensión afectiva de liderazgo docente, seguido por aspectos participativo y formativo, al igual que sus características propias. La investigación evidencia importancia en aspecto afectivo de docentes en labor; se resaltan valores de cortesía, delicadeza en el trato del docente hacia sus estudiantes, así como la valoración a la dignidad de cada uno de ellos como personas importantes. Este tipo de liderazgo ejercido por el maestro es un aspecto clave para el desarrollo de la calidad educativa, implica una serie de rasgos que lo definirán como tal.

Rahmawati, Ahmad, & Suriansyah (2019) en Indonesia, en su artículo de investigación *Relación entre inteligencia emocional, inteligencia espiritual y desempeño del profesor a través de la motivación en escuela primaria islámica en Banjarmasin, Indonesia*; cuyo objetivo es determinar si el desempeño docente está influenciado por motivación laboral, inteligencia espiritual e inteligencia emocional por falta de competencia, integridad y disciplina de docentes que orientan el aprendizaje en el aula; su investigación aplica el método descriptivo

con técnicas correlacionales; su muestra empleada en 150 maestros de 240 maestros de Escuela Primaria Islámica y datos en forma de cuestionarios; concluye que existen resultados significativos en la relación directa entre variables; muestra que no existe influencia de motivación laboral como variable mediadora en relación entre inteligencia espiritual y emocional en desempeño docente, aspecto eje de atención [trad.]. Resultado no coincidente con estudio por orientación de variable inteligencia emocional e influencia en liderazgo.

Mirón (2019) en España, en su tesis doctoral *Análisis de variables de inteligencia emocional, liderazgo docente, y clima en aula*, cuyo objetivo es determinar relación en variable psicosocial (IE), psicopedagógica (Clima) y liderazgo del profesorado (LP), comprobar si determinan perfil de satisfacción, liderazgo académico en profesorado; estudio de tipo transversal; diseño descriptivo, explicativo y tipo comparativo; muestra de 160 profesores; análisis: programas SPSS 20.0 y AMOS 18 delimitó predominio de mujeres sobre hombres, 30 a 39 años y entre 40 y 49 años, 137 colegios de diversa tipología de enseñanza pública; concluyó tendencia liderazgo que transforma, concluyendo que existe compromiso por el maestro dentro de la organización educativa, maestros con habilidad de controlar conscientemente sus diversas emociones, desarrollando su crecimiento intelectual junto a la adecuación de contexto; expresión propia de estados afectivos para comprender cómo evolucionan. En liderazgo transformacional, docentes destacan en Motivación por inspiración y en Consideración individualizada con valores superiores, siendo líderes que motivan a quienes rodean, produce que cada persona se sienta valorado por su aportación. Estudio que coincide en el nivel de liderazgo al cual se aspira alcanzar en la labor pedagógica y regulación de emociones para potenciar innovaciones en metodologías.

Zurita-Ortega & Olmedo-Moreno (2019) en Granada, en su artículo de investigación *Relación entre liderazgo e inteligencia emocional en docentes*, cuyo objetivo determinar la relación entre ambas variables, utilizó un modelo explicativo de sus dimensiones de acuerdo con métodos en entornos de enseñanza; su muestra, 954 profesores, impartiendo clases en 137 escuelas / universidades; instrumentos utilizados; utilizando \*análisis multigrup y

ecuaciones estructurales; sus resultados mostraron que hay directa y positiva relación entre aspectos de IE y LT en maestros no universitarios; ello revela requerimiento de comprensión y dominio eficaz de las propias emociones y de estimulación intelectual y la recompensa, dado que presenta mayor regresión; ello permitirá desarrollarse acertadamente como líder [trad.]. Estudio que expone trascendencia de la IE en el LT, objeto coincidente con este estudio.

Ghasemi & Khany (2019) en Irán, en su artículo de investigación, *La inteligencia emocional, apoyo emocional y liderazgo de profesores de inglés, lengua extranjera: enfoque de modelado ecuaciones estructurales*, cuyo objetivo es investigar relación entre inteligencia emocional del maestro, su apoyo emocional y liderazgo en aula; tres instrumentos: inteligencia emocional, dimensiones (valoración, expresión, regulación y utilización de emoción), escala apoyo emocional docente (clima positivo, negativo, sensibilidad docente y respeto por perspectiva estudiante), escala liderazgo en aula (influencia ideal, motivación inspiradora, considera individual, estimula intelectual, recompensa contingente, gestión activa, gestión pasiva); se aplicó a 321 profesores iraníes; análisis correlación bivariado indicó correlación significativa en tres variables; se aplicó enfoque Modelización de ecuaciones estructurales (SEM); sus resultados confirmaron modelo hipotético, mostraron consciencia de habilidades emocionales y liderazgo de maestros en estudiantes desarrollan liderazgo en aula [trad.]. Estudio coincide con investigación por significancia de liderazgo e influencia en estudiantes.

Setyowati, Raharjo, & Utomo (2019) en Indonesia, en artículo de investigación, *El efecto de inteligencia emocional y liderazgo del director en desempeño docente de la escuela*, cuyo objetivo, determinar efecto de desempeño de IE y LD con motivación; investigación explicativa; cuestionario, entrevista; muestra: 250 maestros; técnica muestreo aleatorio proporcional, escala Likert; análisis cuantitativo, prueba validez, confiabilidad, coeficiente correlación, análisis regresión simple y múltiple, coeficiente de determinación, prueba de significancia (prueba t y f), análisis de ruta; resultados: IE y LD afectan simultánea motivación laboral, efecto directo inteligencia emocional y liderazgo sobre desempeño docente es mayor que efecto indirecto; recomiendan que en

escuelas mejore desempeño y motivación laboral con provisión de recompensas con halagos directos de empleadores para que maestros estén orgullosos del trabajo realizado y animarlos a trabajar óptimamente; mejorar comunicación entre profesores y líderes. Estudio que destaca la variable de IE de docentes y desempeño como factor humano, dado que éxito de una organización no se desliga de factor humano.

Yildizbas (2017) en Turquía, en su artículo de investigación *La relación entre el nivel de inteligencia emocional de los candidatos a maestros, los estilos de liderazgo y su éxito académico*; cuyo objetivo. examinar la relación entre nivel de IE, estilo de LD y éxito académico de docentes del Programa de Formación Docente Pedagógico; su método de investigación: encuesta descriptiva a 80 docentes; con método de muestreo aleatorio; encuesta para determinar Escala de inteligencia emocional" (EIS) y "Escala de estilos de liderazgo docente"; se utilizó análisis de correlación, de regresión, de varianza; resultados muestran que se da una positiva relación de nivel significativo medio entre subdimensión optimismo de la IE y EL en el maestro; una negativa relación de nivel medio en cuanto a expresión de emociones, sin relación estadísticamente significativa entre los puntos totales de Utilización de Emociones, Inteligencia Emocional y estilos de liderazgo docente [trad.]. Estudio destaca características personales y competencias profesionales de docentes que forma la inteligencia emocional, objetivos trazados en la presente investigación.

Limay (2021) en Lima, en su tesis doctoral *La Inteligencia Emocional y Aprendizaje en el nivel básico modalidad regular: Sistemática Revisión*, cuyo objetivo, realizar un análisis de la relevancia de la IE en aprendizajes de los estudiantes de EBR a través de un estudio sistematizado; a través del método descriptivo, alcance a la caracterización de la realidad, enfoque cuantitativo; su muestra se constituyó de 18 investigaciones que se adecuaron a los parámetros de tamizaje, se analizaron estudios de los últimos 5 años vigentes, propios de la EBR; demostrar vinculación entre las variables (IE y Ap); sus resultados demuestran articulación de variables relacionados al desarrollo de IE en Ap, es de suma preponderancia y su adecuación en el contexto educativo actual, proveerá del soporte emocional, así, se potencializarán los aprendizajes; se

concluye que, si se controlan adecuadamente las diversas emociones, se desarrollarán mayores aprendizajes en las diferentes áreas de EBR.

Medina, Vargas, & Guzmán (2021) en Chiclayo, en su artículo de investigación *Inteligencia emocional y competencia emocional docente universitaria: sistemática revisión*; cuyo objetivo fue realizar una revisión sistemática de tratados científicos para dilucidar posturas de autores de variables IE y CE en docentes universitarios; en cuanto a método, se recopilaron artículos científicos, bases de datos y repositorios Scielo, Science Direct, Dialnet, Latindex, libros a través de Microsoft Office; resultados evidenciaron que existe positivo impacto en el ejercicio de la Inteligencia emocional dentro de toda acción pedagógica; pese a la debilidad científica en desarrollo de programas e instrumentos; se concluye que inteligencia emocional y competencias emocionales se vinculan en posibilidad de ser empleados bajo estricto rigor científico para garantía de su efectividad. Estudio coincidente con la presente investigación.

Garavito (2021) en Puno, en su artículo de investigación *Inteligencia Emocional y Liderazgo Docente en Centros Educativos*, cuyo objetivo, determinar el vínculo entre IE y L en instituciones educativas, cuya metodología tipo no experimental, diseño transversal correlacional, constituida por población de 90 profesionales en la dirección de Puno, muestra 51 directores, aplicaron dos encuestas, IE y LD, concluye en una correlación significativa entre IE y LD (correlación de Pearson, valor de 0.75\*\*) indica significativa relación de variables, en prueba Chi Cuadrado, significación es de 0.00 menor al 0.05, proporciona la información de dependencia en las variables entre IE y LD; estudio que demuestra el vínculo entre Inteligencia y liderazgo, objeto del presente estudio.

Galindo, López, & Flores (2021) en Lima, en su artículo de estudio *Liderazgo distribuido* y gestión de conflictos en los docentes del nivel secundario *cuyo objetivo fue* investigar vínculo entre variables de estudio en maestros dentro del ámbito de compromiso en gestión escolar y desarrollo en accionar pedagógico; la investigación delimitada fue la correlacional descriptiva; su población fue de

122 docentes de IIEE Red 4; se administraron dos instrumentos, validaron juicio de expertos en las variables liderazgo distribuido- LDAG (alfa de cronbach= 0,836) y gestión de conflictos – GCAG (alfa de cronbach= 0,901); concluyendo en la existencia de una significativa y directa relación entre las variables de investigación docente con coeficiente de correlación Spearman: 0.606 y valor  $p=0,000$  menor a nivel de 0,05; asumiendo la alterna hipótesis, confirmando relación entre variables analizadas. Estudio que resalta el valor de la variable IE y su influjo en otras variables de estudio.

Martínez-Asmad (2021) en Lima, en su tesis *Relación ente Inteligencia Emocional y Liderazgo Docente de una Universidad Privada de Lima*, cuyo objetivo determinar el vínculo entre IE y LD, cuya metodología cuantitativa, fue también observacional de análisis y transversal de nivel relacional y su diseño fue no experimental; especificado en una población de 92 docentes, cuya muestra censal (toda la población), aplicando instrumentos: inventario de Bar-On para estudio de IE escala estandarizada de autoevaluación para liderazgo Interpersonal y personal, concluyendo en un directo vínculo entre ambas variables IE y LD con coeficiente Rho de Spearman: 0,461; P 0.01; se consolida la hipótesis genérica del estudio. Resultados que vinculan al objetivo del estudio en interrelación de ambas variables y su influencia en la acción pedagógica.

Huamán, Chumpitaz, & Aguilar (2021) en Lima, en su artículo de investigación *Inteligencia Emocional en el ejercicio educativo”: revisión de literatura científica*, cuya finalidad es delimitar la influencia de IE en el ejercicio educativo a través de una sistemática revisión, cuya metodología: sistematización de artículos de Ebsco, Scopus, Scielo, de 2015 a 2020, concluyendo en que los docentes que denotan, identifican, demuestran empatía y despliegan un acertado control de sus emociones, demuestran elevados niveles de eficacia en su desempeño pedagógico, por ello, se considera esencial promover el desarrollo de la competencia emocional en el ejercicio docente para que su accionar educativo se oriente a la eficacia y eficiencia. El estudio coincide con las perspectivas trazadas de contribuir al desarrollo en el ejercicio pedagógico para bien del estudiante.



Vásquez (2019) en Cusco, en su tesis doctoral *Liderazgo docente y Clima en aula del Nivel Secundaria en Instituciones de Cusco*, cuyo objetivo delimitar el nivel de vínculo entre LD y C en el salón de clases; si este depende del liderazgo que el docente evidencie; estudio transversal y experimental, con metodología cuantitativa, muestra por 243 docentes de instituciones públicas Cusco, encuesta 20 ítems, referidos a variable liderazgo docente y clima en aula; programa Statistics SPSS, resultados descriptivos, tablas de contingencia, pruebas de hipótesis estadísticas, Chi cuadrado Pearson y Tau de Kendall; los resultados demuestran que se da una correlación significativa y directa entre ambas variables; ello indica que la incidencia de liderazgo en el aula, implica el desarrollo de un ambiente favorable, contribuyendo al fortalecimiento de habilidades sociales al interior del salón de clases.

Acosta (2021) en Trujillo, en su tesis doctoral *Influencia de la inteligencia emocional en desempeño docente*, cuyo objetivo, determinar influencia de Inteligencia emocional en desempeño docente, se utilizaron como instrumentos dos escalas tipo Likert: IE: 75 ítems; desempeño: 45 ítems; tipo investigación básica no experimental, diseño correlacional causal, corte transversal; su población de 59 profesores; concluye: inteligencia emocional influye de modo directo en desempeño de profesores, valor de correlación en variables es de 0,699, significancia equivalente a 0,00, a más nivel de inteligencia emocional, labor pedagógica óptima de maestros; estudio establece que hipótesis general sustenta objetivos trazados en el presente estudio por coincidencia en la variable.

Castro, (2021) en Trujillo, en su tesis doctoral *Influencia de la Comunicación No Verbal en Liderazgo Transformacional de maestros en instituciones educativas*, cuyo objetivo determinar influencia de CNV en LT; diseño tipo no experimental, descriptivo correlacional causal; con muestra de 286 docentes de población 841; instrumentos: dos cuestionarios tipo Likert validados para Liderazgo transformacional, dimensiones: Idealizada influencia, Estimulación intelectual, Motivación inspiradora, Consideración individual; tuvo como resultados: Liderazgo transformacional, destacó con Dimensión en la Influencia Idealizada, el mayor número de profesores: 90.9% (260) demuestran elevado

nivel en su desempeño; a diferencia del 0.7% en nivel bajo; concluyó en la existencia de significativa influencia directa entre CNV y LT en maestros con correlación Rho Spearman: 0.468 (Sig<0.05) y coeficiente R2 (0.249). Estudio que destaca relevancia de liderazgo de desempeño docente y su efectividad en el quehacer pedagógico.

Bases teóricas y científicas, enfoques conceptuales y epistemología de I.E.

El enfoque fenomenológico en investigación ante el objetivismo radical. Se basa en investigación de sucesos de vida, perspectivas, asumiendo los aspectos más complejos de la humanidad. Va más allá enfocado de lo cuantificable. De acuerdo con (Husserl, 1998) citado por (Fuster, 2019), viene a ser un paradigma orientado a la explicación de la naturaleza y veracidad de lo estudiado. Al comprender la práctica vivenciada en su compleja realidad según concepción y principios. La fenomenología, parte de la filosofía con el filósofo Husserl en 1907, influenciada por Immanuel Kant en el siglo XX, quien sustenta acerca del poder accionado por saber en los seres humanos, en tres enfoques: conocimiento, sentimiento de satisfacción, moralidad al experimentar; debido a que, el real goce se da entre la posibilidad de conocer y el establecer cierta interrelación con principio *a priori*, en que imaginar en armonía con el entender propio de un juicio en proceso de reflexión constante (Pineda, 2014).

Según Jiménez & Valle (2017), lo que abarca el filosófico pensamiento, desde el filósofo Platón hasta Emmanuel Kant, los fenómenos son una innegable realidad sin apariencias; dado el fenómeno que se liga a la experiencia como modo de vida, base de reflexión filosófica, sin negar su sentido original y carácter creativo; esta experiencia base parte de la intuición, tal como refiere Husserl, "objeto intuido", que puede aparecer. En el campo educativo, constituye experiencias: místicas, mágicas, creencias, fantasías, deseos, afectos, imaginación, mitos, costumbres, cotidiano, rituales, lógica, razones, retórica, gramática, teorías, ciencias; manifestaciones sin argumentos, razones, categorías filosóficas, conceptos; partiendo de la existencia de la vida para educar. Hablar de experiencia educativa implica el saber fusionado a una serie de saberes previos de experiencias vividas, que no se reduce a satisfacer

necesidades, sino a reconocer una serie de intercambios basados en la experiencia educativa a partir de su carácter prescriptivo —ordenador y taxonómico—, regulador y normativo contribuyendo al campo pedagógico como un bien de determinados fines utilitarios, descriptibles y explicables como herencia de bien epistemológico y moral de un comprensible mundo, racional, comunicativo, lógico hacia su practicidad, racionalidad o ambas. Así, “El educar, experiencia fenomenológica, acepta intención de libre albedrío de sí y del mundo, partiendo de conflictos, limitaciones, problemas, incertidumbres, vértigos” (p.41). Retos que deben asumirse con voluntad de cambio.

La Inteligencia Emocional, desde el campo epistemológico constituido por el marco de la fenomenología en investigación, abarca la idea trascendental del sujeto pensante sin restricción de la intención por la que se aprehende el origen; según (Kant, 1992) citado por (Martínez V. , 1998) el pensamiento del problema fenómeno trascendental en el amplio estudio fenomenológico de la subjetividad, que desarrolla la actividad mental y comprueba la presencia de la mente o “yo” hacia la trascendencia en toda iniciativa humana; planteándose en fenomenología, ¿de qué modo influye “lo que sentimos o pensamos de lo que hacemos”? ¿que expresa el yo, origen de los expresiones o acciones? (p.120). Así, Kant expone las ilusiones de la razón e intuición intelectual que concibe la mente en categorías.

El existencialismo, escuela filosófica del siglo XIX, destaca el análisis de la doctrina de la vida humana; sus bases son los principios de libertad, subjetividad humana y responsabilidad individual; con independencia de lo abstracto, religioso, racional, moral. El existencialismo viene a ser humanismo. Esta filosofía es consciente de que la libertad se da a conocer con plena consciencia de sus decisiones y acciones personales que deben influir positivamente hacia su entorno social e incluye el ser responsable entre lo bueno y lo malo. Esta corriente centra su interés en el sujeto y en su existencia ante el universo desde su individualidad; si la existencia se antepone a la esencia, el ser humano es autónomo de lo abstracto, prevaleciendo el ser responsable que promueve sus acciones con actitud ética, sólida e independiente. De allí, que “el hombre esté condenado a ser libre” (Sartre, 1946) citado por (Prati, 1973).

El estudio de la fenomenología enfocado al campo psicológico implica ir a las cosas mismas! destaca la subjetividad como base para investigar la conciencia en su temporalidad como requisito de conocimiento de su contexto en primera persona, en intersubjetividad. El autor refiere que para la existencia del mundo se requiere una subjetividad que le dé sentido, saber cómo se constituye, cuáles son las condiciones de emergencia, transformaciones del yo, propio de la psicología fenomenológica. Husserl fundó un proyecto trascendental y no se aleja de la dimensión mundana del sujeto en acciones de funciones empíricas. El estudio busca trazar un panorama general que sitúe la discusión y prepare el terreno para reconocer las principales vías que ha tomado la recepción de la psicología fenomenológica (Gil, 2020). Adecuado al complejo proceso educativo que rige los destinos del hombre, ante el desafío actual.

La educación es el desarrollo de un acompañamiento al ser humano en proceso de edificar una estructura cognitiva, particular, social y emocional hacia la formación de su potencial hacia el empoderamiento adecuado a un marco de inclusión social y equidad ante la diversidad de pueblos con identidad ambiental y sociocultural propia que se suman a una sola nación; por ende, los ámbitos escolares necesitan docentes que estimulen aprendizajes acertados al motivar e inspirar a ejercer con su buen trato, alto compromiso y sentido ético en sus estudiantes, futuros ciudadanos en diálogo intercultural que contribuirán a cerrar brechas e impulsarán el engrandecimiento de sus pueblos y de su país por las oportunidades de desarrollo (Minedu, 2017).

La inteligencia, según (Gardner, 2001), viene a ser la actividad capaz de resolución de dificultades o de plantear propuestas adecuadas a contextos culturales. Estudiosos han ampliado recursos psicométricos de la base cerebral de inteligencia, reflejando propiedades básicas en el sistema nervioso. Es el rasgo distintivo del ser humano en personas que desarrollan formas variadas de pensamiento, mostrándolas como múltiples y única, adecuadas a la sensibilidad de diversas culturas humanas. El cerebro del ser humano cuenta con dos hemisferios: derecho e izquierdo y conforman una interconectada unidad; no obstante, el contexto educativo se centra parcialmente en la zona izquierda y la capacidad lógico racional y verbal que provee este hemisferio, menoscabando el

valioso hemisferio derecho con las valiosas habilidades blandas derivadas del sentimiento, intuición, emoción y expresión artística; limitando el desarrollo de todas las capacidades al no permitir la sinergia entre ambos hemisferios que deben ser estimulados.

De acuerdo con Salovey & Mayer (1990, citado en Cejudo & López-Delgado 2017), el constructo Inteligencia Emocional es “la capacidad para percibir, valorar y expresar emociones con exactitud, acceder a sentimientos o generarlos que faciliten pensamiento para comprender emociones, conocimiento emocional y capacidad para regular emociones promoviendo el crecimiento personal e intelectual” (p.31). La IE es un conjunto de disposiciones de autopercepciones y comportamientos vinculados a capacidades propias para reconocer, procesar y utilizar las informaciones con carga emocional. La IE refiere diferencias individuales en la identificación, expresión, uso, comprensión y regulación de propias emociones y de los demás.

La inteligencia emocional viene a constituirse en la suma de capacidades para identificar, diferenciar y evaluar emociones de la propia persona o su entorno; a través de la comprensión y regulación de emociones positivas en negativas. Ello determina calidad de relaciones interpersonales en todo contexto, generando impacto significativo en el trabajo y colaboradores en buen desempeño de equipos y satisfacción laboral. Es un tipo de inteligencia social enfocado a fenómenos emocionales. La inteligencia es la capacidad para aprender y adaptarse al medio. La inteligencia emocional viene a constituirse en un conjunto de habilidades que sustenta la expresión, valoración, evaluación y regulación del sentir, de la emoción, impulsando la orientación para llevarse bien con su entorno. Permite comprender lo que sienten, experimentan y responde apropiadamente a necesidades, basándose en la empatía, habilidades sociales y conciencia personal (Chuquihuanca, y otros, 2021).

La Inteligencia Emocional (IE) es "capacidad de control de sentimientos propios y del resto, empleando esta guía para orientar el pensar y el accionar" (Salovey & Mayer, 1990) citado por (Meniado, 2021). Según (Bar-On, 1997) citado por (Yildizbas, 2017), la IE “es una serie de talentos interpersonales para

que un individuo perciba sus propias emociones y las emociones de los demás correctamente, evaluar y expresar estas emociones es tan importante para determinar el éxito de un individuo en su contexto personal, social y profesional” (p.217). Competencias necesarias para comprender las necesidades y aspiraciones de los seres humanos en sus aspectos fuertes y débiles.

Según Meniado (2021), es la capacidad de percepción, comprensión, control y evaluación de las emociones; reconocer el propio sentimiento y el de otros, saber distinguirlos y utilizar dicha percepción para guiar pensamientos y acciones de uno; regulando el comportamiento social y emocional. Puede promover el rendimiento académico mediante la mejora de los efectos de la autopercepción de la capacidad y la autoestima de los estudiantes. Los maestros comprometidos y emocionalmente resilientes garantizan eficacia y mejora de la escuela; poseen cultura de voluntad y compromiso demostrando inteligencia emocional para conducir al éxito en enseñanza y eficacia por su desarrollo mental, salud física, emocional y bienestar en lo personal proyectando a su entorno.

De acuerdo con las investigaciones realizadas por (Debeş, 2020) en Turquía, acerca de Inteligencia emocional en el ámbito pedagógico, determina que: Los líderes realmente eficaces se diferencian por su grado elevado de inteligencia emocional. Son más efectivos los que tienen capacidad de manejar sus emociones y crear un clima de trabajo que favorezca la eficacia de las organizaciones. La evidencia sugiere que el estilo de liderazgo puede estimular el rendimiento académico de estudiantes al afectar directamente el clima escolar. Las actitudes de los maestros son más positivas cuando el líder de la escuela tiene un alto nivel de IE" (p.150) [trad.].

Estudio que refiere la preponderante influencia de la inteligencia emocional en el desempeño de las personas en su plano de labores docentes, su papel fundamental al logro de metas educativas trazadas en el ámbito educativo. La inteligencia emocional (IE) es lo capaz que puede tornarse un individuo para determinar sus emociones y de otros para así formar una relación favorable con todos. La docencia es una profesión altamente emocional asociada con altos niveles de estrés; genera insatisfacción laboral, trastornos psicológicos,

reducción de bienestar. El bienestar es factor importante en salud mental, desempeño, identidad profesional. Es referente que mide desempeño de alumnos. Los maestros experimentan amplia gama de emociones positivas y negativas cuando enseñan. La naturaleza de su trabajo requiere lidiar con sus propias emociones, así como con las de estudiantes, padres, colegas y administradores. Pruebas relevantes demuestran que es probable que el rasgo de Inteligencia Emocional afecte la experiencia de agotamiento y satisfacción laboral en el trabajo docente [trad.] (Fu, Wang, Tang, Lu, & Wang, 2021).

Salovey y Mayer (1990) citado por (Pinazo, 2018), adoptaron el constructo Inteligencia Emocional como "la inteligencia social que incluye lo capaz de supervisar lo propio y de otros en sus sentimientos y emociones para diferenciarse entre ellos para conducir su pensamiento y acción" (p.19). Ambos investigadores desarrollaron estudios de inteligencia emocional a través de un programa de investigación previo. A su vez, (Mayer et al., 2016) citado por (Chamizo-Nieto, Arrivillaga, Rey, & Extremera, 2021) define IE como "capacidad mental de percepción, comprensión y regulación de las propias emociones y ajenas. Los seres emocionalmente inteligentes reportan mejor ajuste psicológico (autoestima, felicidad, optimismo, apoyo social y menos depresión; así como mayores niveles de satisfacción con la vida, bienestar y prosperidad" (p.4).

Por su parte, (Estrada, Monferrer, Rodríguez, & Moliner, 2021) consideran que en últimas décadas, la visión de inteligencia solo refiere capacidad del intelecto. Teorías recientes impulsan tres enfoques: (1) Modelo en habilidades, procesa información de contenido emocional; (2) Modelo de habilidades: autocontrol, persistencia, capacidad, entusiasmo, automotivación; (3) Modelo mixto, rasgos de estabilidad personal, competencia socioemocional; la IE no solo regula la propia emoción, sino discrimina, comprende y emplea lo que se percibe para orientar los pensamientos de uno y sus acciones. Plantea cuatro dimensiones: (a) Percepción emocional: capacidad para identificar emociones propias o sentimientos de otros; (b) Uso emocional: es la habilidad para propiciar sentimientos que medien pensamientos; (c) Comprensión emocional: integra el sentir en pensamientos; (d) Manejo emocional: capacidad para dirigir y gestionar eficazmente emociones tanto positivas como negativas. [trad.].

Enfoques: a) Habilidad mental que examina y procesa información emocional; b) Rasgo de personalidad en niveles inferiores de jerarquía personal; c) Mixta combina rasgos, habilidades sociales y competencias superpuestas a otras medidas de personalidad. Según (Goleman & Boyatzis, 2017) citado por (Meniado, 2021), la IE aborda dominios y competencias como a) *Autoconciencia*: conciencia de la persona para la comprensión de emociones, modos, impulsos de uno y efecto en otros b) *Autogestión*: capacidad de controlar emociones, adaptarse a diferentes situaciones y centrarse en objetivos; c) *Conciencia social*: capacidad de comprender a otros y a la organización; d) *Gestión de relaciones*: capacidad de influir y orientar a otros, gestionar conflictos, promover trabajo en equipo y liderazgo inspirador [trad.].

La IE es la capacidad de un individuo para identificar, gestionar, expresar la emoción y capacidad de percepción, comprensión, interpretación y respuesta a las emociones de otros. La IE nos permite afrontar nuestros problemas cotidianos con paciencia, perspicacia e imaginación. EQ, o cociente emocional (la cantidad o nivel de inteligencia emocional que tiene una persona), nos ayuda a navegar nuestras relaciones interpersonales con sensatez y a practicar la empatía. Tener un EQ alto nos permite manejar los desafíos que podamos encontrar. En tiempos de crisis, tener este tipo de inteligencia nos permite pensar de forma racional y templar nuestras emociones con paciencia y comprensión. Pensamos antes de actuar, practicamos la buena toma de decisiones y fomentamos relaciones interpersonales positivas.

Según lo investigado por (Goleman, 1998), la inteligencia emocional orienta el destacado desempeño laboral basado en la empatía y habilidades sociales con cinco dimensiones: “*autocontrol, conciencia de uno mismo, empatía, capacidad de relación, motivación*” (p.33). Así: (1) *Conciencia de uno*: reconoce emociones particulares, se valora adecuadamente: debilidades, fortalezas, confianza: seguridad y valoración; (2) *Autorregulación*: desarrolla *confiabilidad*: integridad, sinceridad; *autocontrol*: maneja emoción, impulso conflictivo; *adaptabilidad*: flexibilidad; *innovación*: apertura a ideas y enfoques; (3) *Motivación* de logro: se orienta a la excelencia, compromiso, objetivos totalitarios, prontitud, optimismo ante obstáculos y contratiempos; (4) *Empatía*:



captar sentimientos de otros e interesarse por ellos, orienta servicios: se anticipa, satisfacer, reconoce lo que otros requieren, aprovechar la diversidad en tipos de personas, conciencia política: entender corrientes emocionales y relaciones de poder; (5) *Habilidades sociales*: es eficaz en su persuasión al emitir inspiradores mensajes, al propiciar cambios, al persuadir, inspirando, negociando, direccionando equipos y resolviendo conflictos, hacia una meta común en sinergia colectiva (Goleman, 1998).

Lo propuesto por (Fernández-Berrocal et al., 2004) citado por (Ramos-Díaz, 2017), determina tres dimensiones de inteligencia emocional: (1) *Percepción emocional*: Habilidad de expresar lo que se siente en forma clara; capacidad para descubrir emociones y sentimientos propios: autoconocimiento o autoconciencia emocional: la persona es consciente de sus sentimientos y emociones y de cómo influyen estos en su conducta (Ramos-Díaz, 2017). Saber reconocer sentimientos y de otras personas con quienes se interactúa, además de la capacidad de reconocer el lenguaje verbal y no verbal de sus interlocutores, para lograr una gran empatía; poseer un vocabulario muy amplio que permita describir con exactitud el sentimiento que experimentan los demás, así como expresar lo que sienten en forma positiva, honesta, moderada, cuando se trata de sentimiento propio, sabiendo poner en contexto lo que dicen y lo que escuchan Si se equivocan saben reconocer el error y subsanar el daño ocasionado (García-Ancira, 2020). (2) *Comprensión de sentimientos*: comprensión de estados emocionales; reconocimiento de emociones no refiere exclusivamente a las propias, sino además a las ajenas. Trata de desarrollar la «empatía». Si una persona logra reconocer emociones, podrá actuar en forma positiva, proactiva y asertiva y obtendrá mejores resultados en sus relaciones interpersonales. Las personas con alto nivel de inteligencia emocional entienden que todo el mundo puede equivocarse; comprenden errores ajenos y aprenden de los propios. Ven faltas como herramienta de superación. En este contexto, entienden que la falla es parte del aprendizaje, por lo que no se esmeran en buscar siempre la perfección en el primer intento, ni pierden tiempo analizando demasiado las cosas por miedo a equivocarse; en otras palabras, el miedo a equivocarse no los paraliza. (3) *Regulación emocional*: Capacidad de controlar

las emociones idóneamente, clasificando escala de rasgos que evalúan el metacognoscimiento de estados emocionales y calificando las destrezas para determinar la consciencia de emociones propias para que sean estas ajustadas. La persona al reflexionar acerca de lo que siente, domina su proceder, en especial si se trata de una reacción negativa, con el objetivo de evitar actuar de manera impulsiva e irresponsable. Saben cómo plantear y delimitar sus objetivos y cómo diseñar las estrategias necesarias para lograrlos mediante perspectivas y actitudes positivas, que son diseñadas antes de que surja una situación que las exija.

Según Navarro & Cantillo (2018), interacción profesor-alumnos, genera procesos afectivos y asertivos para desarrollo con clima propicio para aprendizajes; ello, implica dimensiones afectivas en la docencia, mejora en la actitud y en el ejercicio docente, nuevo escenario social y cultural ante aula conservadora; docentes 'profesionales' que enseñan, sin considerar que al tratar con estudiantes, no prevalece la necesidad de aprender en ellos; sino, requiere atención y motivación, que debe ser brindado por el maestro; al no darse, aprendizaje de estudiantes se verá fracasado. Hay mecanismos comunicativos para favorecer aprendizajes, establecer buen clima en aula, emocionalmente positivo (Cuadrado y Fernández, 2008) citado por (Navarro & Cantillo, 2018) que analice comportamientos comunicativos verbales y no verbales.

#### Bases teóricas y científicas, enfoques conceptuales y epistemología de LD

De acuerdo con el (Diccionario Lengua Española, 2021), la palabra *liderazgo* incluye tres significados, los dos primeros determina la naturaleza y cualidades de un líder; dado que parte del origen inglés *leader* que su significación se orienta a dirigir, conducir e ir a la cabeza en los distintos contextos social, político, deportivo, colectivo; según (Guevara, 2019) *líder* viene a ser referente por su gama axiológica y actitud positiva, emplea mensajes eficaces para orientar a sus discípulos para el logro de sus objetivos delimitados; por su parte (Gambarini & Cruz, 2018), expone *liderazgo* proviene de la denominación inglesa «*lead*», significa capacidad de conducir personas hacia objetivos alcanzables en dirección compartida; según (Kotter, 1988) citado por (Soto & Cárdenas, 2007),

viene a ser el “proceso de orientación a equipos hacia una determinada dirección a través de recursos positivo y no represivos; se orienta con eficiencia hacia sus metas determinando lo más idóneo para todos, impulsando al trabajo con entusiasmo” (p. 142); a su vez, (Torres, 2020) determina que un *líder* viene a ser cauto en toda acción por su repercusión, posee nivel ético y una gama de estrategias en los aspectos cognitivo, conductual, actitudinal para fortalecer a su equipo con su visión inspiradora, eficiencia, congruencia en sus palabras y acciones para resolver problemas en actitud perseverante y activa para desarrollar un bienestar social.

Según Minority (2021), aptitudes que el liderazgo requiere: a) *Personalidad*: integridad, entusiasmo, autorenovación. b) *Análisis*: percepción, entereza. c) *Logro*: temple, persistencia, superación equipo. d) *Interacción*: inspira, apoya a otros. El liderazgo aborda: a) *Habilidades*: dotes (valores, conocimiento, creencia, valentía, carácter, destrezas) genera orgullo en seguidores; da confianza y levantar la moral ante dificultades. b) *Visión*: incrementa resultados, otorga mejoras, metas de visión con motivación de logro. c) *Desarrollo de equipos*: rendimiento colaborativo en equipo hacia meta común. d) *Resolución de conflicto con equidad*: solución del problema con justicia para todos; apoya a otros líderes, evalúa idoneidad, resolución de disputas. e) *Evaluación exacta de situación*: líderes asumen la responsabilidad ante situaciones. f) *Capacitación/preparación*: errores son oportunidades de aprendizaje, rendimiento, asistencia, desarrollo profesional. g) *Compromiso de participación*: promueve sentido de pertenencia al tomar decisiones y planificar conjuntamente con poder decidir al delegar el liderazgo para que se cumpla eficiente y oportunamente.

Según Minority (2021), “liderazgo es la gama de conocimientos, actitudes y conductas dadas para influir en los ciudadanos direccionados a su meta trazada; acción para lograr que otras personas compartan la misma misión y visión trabajando en conjunto hacia su realización” (p.17). De acuerdo con (Rivera, 2020), el liderazgo docente es eje en desarrollo de habilidades que organicen, incentiven, gestionen innovación con actitud democrática, en la que todos los discípulos aprendan orientándose hacia el éxito como sociedad con ciudadanos

que impulsen y promuevan una calidad de vida hacia el crecimiento continuo con apoyo constante del maestro que oriente sus pasos. Para (Fonsén, Lahtinen, Sillman, & Reunamo, 2020), el liderazgo es clave al ejercer una pedagogía de alta calidad al orientar el bienestar común a través del aprendizaje en una visión compartida, tanto para el docente como estudiantes, asumiendo una responsabilidad distribuida y con promoción de una cultura colaborativa y reflexiva en constante interacción sensible entre todos, asumiendo un enfoque colectivo y creativo con sentido de propósito hacia el logro de su visión.

El liderazgo puede transformar todo contexto acertadamente según se organice y planifique para influir, inspirar y movilizar a los que integran una entidad educativa. Es una competencia eje para desarrollar la calidad con mayor compromiso y ejercer influencia particular en otros en un entorno adecuado y saludable emocional y físicamente para promover los aprendizajes; se da motivación y asesoría que impulsa a la mejora continua. El profesorado es factor importante y decisivo para desarrollar políticas eficaces; por ello, se debe tener alta consideración, formación permanente, medios, recursos, retribuciones y reconocimiento (Vásquez & Vásquez, 2021). Según (Yang, Xu, & Zhang, 2021), el liderazgo docente es la capacidad para cooperar con interesados en el currículo, promover la optimización sostenible del plan de estudios y desarrollo sostenible de estudiantes y profesores; factores que influyen en liderazgo docente abarcan dos aspectos: individuo y medio ambiente.

El liderazgo docente es el paradigma transformacional que orienta el proceso de aprendizaje, gestor de eficiencia, integración y equidad hacia el logro de metas comunes. Es la capacidad para coordinar y acrecentar áreas y medios con positivo análisis de su realidad en actitud comunicativa, colaborativa, analítica, reflexiva, creativa, inspiradora que oriente a sus estudiantes hacia la independencia adecuado y en permanente investigación de su contexto real para promover mejoras continuas con el potencial de sus integrantes en trabajo conjunto (Macancela-Morocho & Paredes-Baldeón, 2021). El liderazgo es la forma de motivar a otros generando entusiasmo a cumplir metas e implica una serie de capacidades como persuadir, influir con el modelado a través de una comunicación eficaz y constante. La Inteligencia Emocional desarrolla empatía,

mientras que (Issah, 2018) citado por (Meniado, 2021), sustenta que puede ayudar a los líderes a proporcionar un liderazgo eficaz al poder interactuar con el personal, generar compromiso, forjar relaciones laborales y aumentar satisfacción y retención del personal, generando un impacto en la eficiencia del trabajo, comportamiento, motivación y satisfacción laboral. El liderazgo pedagógico implica tres factores condicionantes en la idónea función en contextos escolares: a) Mecanismos de mejora del aprendizaje en desventaja a sobrecargas burocráticas; b) Acceso a personas que carecen del perfil necesario para ejercer cargos; c) Carencia de liderazgo obstaculiza desarrollo (Cubas, 2021). Según (Leithwood & Riehl, 2005) citado por (Rossi & Rossi, 2021), identificaron para el constructo Liderazgo escolar: cuatro dimensiones que la definen: a) Establecimiento de dirección; b) Desarrollo de personas; c) Rediseño de organización; d) Gestión de instrucción; incluyen catorce indicadores.

Entre las dimensiones del liderazgo docente: a) Planeamiento estratégico: visión proactiva de necesidades requeridas; b) Liderazgo: influye acciones compartidas en contexto profesional no coercitivo; c) Comunicación: establece vínculo de confianza en reuniones colegiadas, adecuado clima; d) Gestión currículo: prioriza y promueve mejora de procesos de aprendizaje (Romero, 2016) citado por (Vásquez & Vásquez, 2021). Según (Yang, Xu, & Zhang, 2021), la comunidad académica determina factores que influyen en liderazgo docente y sientan bases sólidas para investigación posterior que reflejan tres aspectos: 1) Efecto de promoción de apoyo de dirección a liderazgo docente, les otorga autonomía, gestión administrativa, relación productiva, influencia de visión, objetivos compartidos en funciones de entorno laboral. 2) Sobrecarga laboral obstaculiza desarrollo de liderazgo docente crea rechazo e insatisfacción por escaso apoyo y respeto; espíritu de trabajo en equipo se afecta en eficacia de labor. 3) Influencia de profesores en su liderazgo, sujetos de conducta, estudios determinan su influencia al lidiar sin calma la gestión jerárquica, realizan sus funciones por sus características personales, falta de confianza y experiencia dificulta liderazgo docente ante habilidades interpersonales, creatividad, sensibilidad son propicio para mejora.

Según Schermerhorn (2004) citado por (Vásquez, 2019) el liderazgo abarca cuatro enfoques: (1) *Recompensa contingente*: proporciona varias versiones de recompensar al intercambiar en acuerdos mutuos a la obtención de objetivos trazados. (2) *Administrar excepción activa*: observa el infringir normas y reglas establecidas, aplicando correctivos. (3) *Administra excepción pasiva*: interviene si lo establecido en las normas no lo definen. (4) *Deja hacer, deja pasar*: desiste en la toma de decisión y evita asumir responsabilidad en toda situación.

Según Chiavenato (2006) citado por (Meza & Ramos, 2021), el liderazgo es la influencia en seguidores con comunicación eficaz y permanente. Destaca tres estilos: 1) *Líder autoritario*: jefe, director, supervisor, trabajador al mando de un grupo, impone acciones y actitudes de colaboradores, sin atender sugerencias; solo su voluntad (Maureira, 2018). 2) *Líder democrático*: permite a colaboradores dar sus opiniones, participar en análisis de resolver problemas, trabajo colaborativo y participativo para logro de propósitos institucionales (Duran-Seguel et al., 2019). 3) *Líder liberal*: trabajadores tienen amplia libertad para tomar decisiones según normas o funciones de la organización, hay confianza del líder sobre en colaboradores; ello conforta a trabajadores; objetivo, lograr resultados; aplicado en educación, el director o docente resuelve, delega, asigna y logra según apoyo y aporte de todos (Maureira, 2018).

Liderazgo para (Leithwood, 2009) citado por (Carreño & Croda, 2021), es “el rol de influencia y movilización a congéneres para articulación de logros en lo trazado, estableciendo una meta compartida en aula” (p.164); este proceso emergente, fluido se desarrolla en toda organización como proceso operativo dirigido por un individuo; asimismo, es todo proceso distribuido con variadas formas de dispersión asumiendo un rol delimitado. Según (Carreño & Croda, 2021) las dimensiones del liderazgo son: (1) *Liderazgo transformacional*: parte de Burns (1975): que inspira a otros a trazar metas extraordinarias; en este tránsito, el líder y estudiantes desarrollan motivación para transformarse; Bass (1985): complementa a Burns, motiva a mejorar al dotar importancia de metas específicas en seguidores de interés propio a metas organizacionales hacia un mayor nivel; Bass y Riggio (2006): toma en consideración lo requerido por cada seguidor en crecimiento personal hacia su liderazgo; Leithwood (2009): retoma

liderazgo transformacional en contextos escolares, principal referente en educación, orienta el crecimiento de cada capacidad y un mayor compromiso con colectiva visión, compromiso de todos hacia la trascendencia del propio interés. (2) *Liderazgo Constructivista*: según (Lambert, 2003), no se debe dar en uno solo como quien direcciona la institución, es compromiso que todo miembro participe hacia los objetivos trazados en aprendizaje en constructivismo, recíproco, compartiendo y reflexionando; involucrando no solo a director o profesores, sino a padres y estudiantes para un liderazgo que influencia hacia lo óptimo en logro de estudiantes, asumiendo que entre liderazgo y líder no hay equivalencia; si no delimita un proceso constructivista, puesto que todo ser posee potencial para liderar en trabajo conjunto y, así, democratizar escuelas, redistribuyendo poder y autoridad. (3) *Liderazgo distribuido*: Gibb (1947) empleó constructo en visión de metas y nivel ético en equipos con técnicas dispuestas para propiciar vínculo horizontal que sustituya la jerarquía, basado en teoría de “sustitutos para el liderazgo” (Jermier y Kerr, 1997); (Leithwood, 2009) sugiere ver este liderazgo desde un enfoque de útiles perspectivas de desarrollo en lo cotidiano las entidades educativas; Murillo (2006) sustenta que este liderazgo es visualizar al líder único, manifiesto a todo nivel, sigue cultura de comprometerse e implica a miembros a su trabajo y gestión en la escuela; se dan como agentes de cambio. (4) *Liderazgo al aprendizaje*: (MacBeath & Dempster, 2009) distinto ejercicio educativo que incluye un explícito diálogo con perspectiva de aprendizaje hacia un liderazgo compartido y responsable con propósito moral; para Halliger (2011) implica gama de focos adicionales para la acción interrelacionando contexto y liderazgo, comunidad, institución y medio cultural social en valores, creencias, conocimientos y experiencia ejerciendo liderazgo educativo. (5) *Liderazgo centrado en estudiante*: según Robinson, Hohepa y Lloyd (2015), establecimiento de claras metas, asumiendo compromisos con expectativas hacia un propósito, adquiriendo medios en forma sostenida, planeada, coordinada, estratégica; evaluando al docente según currículo con participación en aprendizajes y promoción, garantizando un seguimiento sistemático en entornos ordenados de apoyo, son cinco subdimensiones que plantean para promover responsabilidad colectiva identificando y resolviendo conflictos efectivamente.

Según estudios de (Gento, González, & Silfa, 2020), destacan las dimensiones: 1) *Dimensión Carismática* del profesor como líder con capacidad de atraer a demás integrantes, propiciando su comodidad y satisfacción al compartir labor. 2) *Dimensión Afectiva*: delimita valor al aspecto emotivo durante su ejercicio, valorando estudiantes en su ser por encima de lo académico, adecuando clima tranquilo, reforzando positivamente la autoestima verbalizando sus aciertos. Prima la vertiente emocional para desempeño eficaz; según (Goleman, 2014), esfera de emociones motiva y orienta en forma asertiva hacia propósito común, asumiendo compromiso, autoconocimiento, autorregulación para desarrollar confianza, empatía. Según (Alarcón, Fuentes, & Armendáriz, 2017), plano afectivo aborda motivación, autodisciplina, compasión, altruismo, indispensables en interacción con estudiantes. Según (Gento, González, & Silfa, 2020) implica conocer y atender a necesidades de cada alumno, darle apoyo en necesidades, dificultades, carencias con ánimo y empatía; asimismo, impulsa autoconfianza para descubrir y promover potencial hasta alcanzar éxito en metas, superando limitaciones. Permite al docente líder tratar con amabilidad, cortesía, delicadeza, consideración y respeto, valora, estima, reconoce dignidad humana y acepta rasgos diferenciales de cada uno. 3) *Dimensión Anticipadora*: visión previa de lo que ocurrirá ante la toma de decisiones, llamada pensamiento estratégico. 4) *Dimensión Profesional*: el docente líder pedagógico impulsa a alumnos a logro de metas y objetivos educativos establecidos, facilita medios, estimula esfuerzos cooperativos, participan todos en toma de decisiones y potencia compromiso moral y de apoyo, se centra en organización, incrementa resultado de aprendizajes, se forma permanentemente, mejora pedagógica, mayores resultados en procesos enseñanza- aprendizaje. Según (González, Palomares, & Gento, 2019), el docente reflexiona su acción, condición profesional e impacto en estudiantes, promueve cambios sustanciales e investigaciones, mejora procesos de enseñanza, traslada resultados a las aulas. Es cierto que, aunque los docentes tienen acceso a una gran cantidad de información, a menudo no los adecúan acertadamente para impulsar procesos de enseñanza-aprendizaje. Los líderes profesionales docentes están en condiciones de dirigir iniciativas que involucren a sus compañeros en el análisis y uso de esta información para mejorar la enseñanza. 5) liderazgo pedagógico



motiva a todo miembro de la institución educativa, fortalece habilidades y competencias hacia misión, resuelve problemas en trabajo conjunto con dirección, acuerdos y metas; propicia un ambiente de confianza, colaborativo y apertura sin competitividad para no generar rivalidades y conflictos. De acuerdo con (Leyva, Ganga, Tejada, & Hernández, 2018), el liderazgo y motivación inciden en la mejora del entorno profesional, todos cooperan activamente en interrelación hacia mejora de acciones, involucrándose en acciones, sintiéndose parte del desarrollo, trabajando con colegas y guiándolos hacia metas colectivas.

6) *Dimensión Cultural*: el docente contribuye a consolidar y difundir el perfil de cultura de su institución en sentido de comunidad en la que se asienta; el liderazgo estrechamente vinculado al aprendizaje. 7) *Dimensión Formativa*: el docente, desde su liderazgo, no debe solo enfocarse a sus estudiantes; sino, a su propia formación continua y colaborar en perfeccionamiento de los miembros de su institución. Según (González, Palomares, & Gento, 2019), se destaca la dedicación a la propia formación; las competencias adquiridas requieren de formación continua, como elemento destacado para la capacitación de los docentes como líderes para mejora de la educación, necesaria especialización curricular e instructiva, comprender estándares, cómo se vinculan entre sí componentes del currículo y cómo llevar a cabo planificación e implementación en institución educativa, resulta esencial; así colabora con colegas al implementar métodos y estrategias de enseñanza claves. Para (González-Fernández & Gento-Palacios, 2016), el auténtico líder requiere de propia formación permanente, promueve la preparación, cualificación para garantizar efectividad de la educación 8) *Dimensión Administrativa* del liderazgo docente al atender con eficiencia las tareas administrativas requeridas.

El liderazgo pedagógico destaca la dimensión afectiva o emocional (González et al., 2019; Navarro & Cantillo, 2018) citados por (Gento, González, & Silfa, 2020); implica que el docente muestre actitud positiva, consideración, aprecio, fortaleciendo dignidad, estima y aprecio a los miembros de su institución. El desarrollo educativo implica relación docente-discentes de forma amistosa, cortés, delicada, confiada y afecto personal. Investigadores exponen la inteligencia emocional como dimensión eje en todo líder contemporáneo (Branson, 2010); los elementos inherentes a esta dimensión son lazos afectivos,

reconocer de diferentes maneras mediante frases o expresiones a alumnos ante sus aciertos o desaciertos; el ámbito educacional no solo requiere condiciones materiales para formación de aprendizajes, sino clima relacional de acciones, experiencias y vivencias buenas (Navarro & Cantillo, 2018). Los profesores impulsan con estimación a cada estudiante, en forma individualizada, apoyando sus acciones, estableciendo relación constructiva, confianza; difundiendo éxitos y ayudando a superar fracasos para avance personal; asumir actitud empática ante limitación, interés y necesidad en estudiantes (Goleman & Cherniss, 2013) citado por (Gento, González, & Silfa, 2020); ello fortalecerá autoconfianza y autoconciencia.

Según Mineduc (2019), el liderazgo en educación se concibe como “acción de movilización e influencia a otras personas articulando y logrando intención y meta compartida de la escuela hacia un mejoramiento desde una funcional y amplia perspectiva” (p.28). Orientados a respuesta de necesidad y desafío en su contexto, se definen los enfoques de liderazgo 1) *Liderazgo transformacional*: produce un cambio esencial en la organización con comportamiento y práctica motivadora con altas expectativas de desempeño, proyectando confianza a todos, impulsa autoconfianza hacia meta en común. 2) *Liderazgo distribuido*: aprovecha y fortalece habilidades y competencias de integrantes de una entidad hacia su misión, resolviendo problemas, dependiendo de trabajo conjunto, con dirección, acuerdos y meta establecida; así, estimula en un ambiente de confianza, colaborativo y apertura sin competitividad entre nadie para no generar rivalidades y conflictos. 3) *Liderazgo pedagógico instruccional*: busca potenciar apoyo, ir más allá del rol administrativo, se centra en organización, práctica en escuela, incremento de resultado de aprendizajes, formación permanente, mejora pedagógica para mayores resultados en procesos enseñanza y aprendizaje. 4) *Liderazgo para la justicia social*: Se orienta a la inclusión con trato equitativo, justo, respeto a la dignidad de personas, su participación trabajando hacia bien común y fomentando igualdad en oportunidad, eliminando condiciones de marginalización en clase, raza, género, orientación sexual, discapacidad. 5) *Liderazgo emocional*: basado en (Goleman, 2014) su esencial desempeño al influir en emociones de integrantes del grupo hacia su motivación y orientación adecuada a propósitos comunes, desarrollando habilidades de

autoconocimiento, autorregulación para desarrollar habilidades sociales como confianza, empatía hacia otros.

Según Day & Harris( 2003) citado por (Flores-Fahara & Bailey-Moreno, 2021), existen cuatro dimensiones de liderazgo docente. a) Traducir principios, progreso de entidades educativas en sus prácticas de aula individual. b) Liderazgo participativo todos los docentes intervienen en el desarrollo con sentido de identidad con esfuerzo hacia el desarrollo en objetivo común por el bien del colegio. c) Rol que media el maestro para el mejoramiento continuo del docente. d) Forjar relaciones estrechas con sujetos individuales para un aprendizaje mutuo. El liderazgo que distribuye es la serie de capacidades del personal hacia un aprendizaje colaborativo, ofreciendo perspectivas del liderazgo escolar para proveer cambios en base del conocimiento de maestros, así como en prácticas de enseñanza con impacto positivo en logros del estudiante en una forma de interconexión compartida en donde todos se involucran y suman a formar una red en que los aprendizajes por experiencia son compartidos.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

El presente estudio es de *tipo básico con diseño descriptivo* de corte transversal, que permite identificar y sintetizar investigaciones existentes de artículos científicos, respecto a las variables de investigación Inteligencia emocional y Liderazgo docente, que a su vez contribuirán al reporte global de hallazgos a partir de una narrativa y descripción de ellos, según la compilación selectiva de una revisión sistemática de los temas de interés.

#### 3.2. Variables y Operacionalización

##### **Variable de Inteligencia Emocional**

Según Salovey & Mayer (2016) citado por (Chamizo-Nieto, Arrivillaga, Rey, & Extremera, 2021), la definen “capacidad mental para percibir, comprender y regular emociones propias y ajenas; reportando mayor ajuste psicológico (autoestima, felicidad, optimismo, apoyo social, mayor nivel de satisfacción con la vida, bienestar y prosperidad” (p.4). Según lo propuesto por (Fernández-Berrocal et al., 2004) citado por (Ramos-Díaz, 2017) y (García-Ancira, 2020), determinan tres dimensiones que la investigación ha considerado:

Dimensión Percepción emocional.

Dimensión Comprensión de sentimientos.

Dimensión Regulación emocional.

##### **Variable de Liderazgo docente**

El LD es aquel que promueve cambios sustanciales e investigaciones, reflexiona su acción, condición profesional e impacto en estudiantes, mejora procesos de enseñanza, traslada resultados a las aulas Los líderes profesionales docentes están en condiciones de dirigir iniciativas que involucren a sus compañeros en el análisis y uso de esta información para mejorar la enseñanza, así mismo fortalece habilidades y competencias, motiva a todo miembro de la institución educativa,

resuelve problemas en trabajo conjunto con y metas, acuerdo y dirección; propicia un ambiente de seguridad, colaboración y tolerancia sin rivalidad y conflictos; (Gento, González, & Silfa, 2020), destacan las siguientes dimensiones:

Dimensión Afectiva, Dimensión Profesional, Dimensión Participativa  
Dimensión Formativa.

### **3.3. Población, muestra**

Es el conjunto infinito o finito de entes con cualidades comunes que extienden su final en conclusión de lo investigado, delimitado por objetivos y problema de investigación (Gallardo, 2017). La población, constituida por artículos científicos de modalidad cuantitativa, cualitativa y mixta; obtenida de revistas indexadas de las siguientes bases de datos: *Scopus, Scielo, Redalyc, Dialnet, Google Académico*; teniendo en cuenta criterios de inclusión y exclusión, durante el periodo 2016–2021 en el ámbito de Iberoamérica y con abordajes de las variables de estudio como Inteligencia emocional (IE) y Liderazgo docente (LD), en un total de 74 artículos seleccionados; dichas investigaciones son incorporadas al presente estudio al 100%.

Criterios de inclusión: Los criterios que se tuvo en cuenta para la inclusión son: por el contenido (relacionado a las variables de investigación), tipo de publicación (artículos, libros, tesis doctoral), año publicación (últimos 5 años), idioma (español, inglés, portugués), lugar de publicación (España y América Latina), que presenten instrumentos, métodos de investigación, etc.

Criterios de exclusión: Indexación (artículos de revistas no indexadas en la Web de la ciencia), tipo de fuente (referidos a trabajos de grado, tesis de maestrías, proyectos), idioma (distinto al español, inglés y portugués), publicaciones que no demuestren requisitos mínimos de científicidad y fuentes relacionadas con la teoría de inteligencias múltiples y liderazgo docente, así mismo no se tuvo en cuenta aquellas investigaciones que excedan el tiempo mínimo de 5 años de publicación.

Muestra: En la presente investigación consta de un total de 22 artículos científicos, desde los últimos 5 años. Teniendo en cuenta los criterios de selección: inclusión y exclusión, las mismas que permitió realizar las comparaciones a partir del análisis de cada uno de los artículos científicos.

Unidad de análisis: Elementos con la misma característica seleccionados de la población para conformar la muestra.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Según (Ñaupas, Valdivia, Palacios, & Romero, 2018), el estudio ha empleado la técnica de revisión sistemática de la literatura científica existente en las bases de datos indexadas para un análisis de contenido; que han sido organizadas de acuerdo a ciertos criterios de inclusión y exclusión, utilizando el método prisma y criterio de filtro como Protocolo de registro de datos, hoja de cálculo, establecer los criterios de categorización, elaboración de tablas múltiples según criterio de asociación. Estos son criterios con lo que se construyen tablas y bases de datos para el análisis y procesamiento de las investigaciones consultadas.

### **3.5. Procedimientos**

Para la recolección de datos, se utilizó un protocolo de registro de datos en hoja Excel, los cuales fueron codificados con auxilio de un diccionario de datos y con ello facilitar el proceso de tabulación, se seleccionaron un total de 74 artículos de diferentes repositorios, entre tesis doctorales y artículos de revistas indexadas, mediante el uso de diversos buscadores; se aplicaron los filtros necesarios, como el que se ubiquen entre los últimos cinco años de publicación, que se orienten al campo pedagógico, que contengan los parámetros generales de la investigación científica, traduciendo a diferentes idiomas de países en el mundo para ampliar la búsqueda en la que se incluía, por lo menos, una de las variables en estudio; o bien Inteligencia emocional o Liderazgo docente; de las

cuales, se excluyeron 16 por no presentar instrumentos ni otro recurso de medición científica; de los artículos recuperados: 58 resultaron; de estos, se excluyeron 17 por escasa información metodológica; alcanzando solo 41; de este número, se excluyeron 5 por no presentar conclusiones debidas, filtrándose a 35; así, se excluyeron 13 por no pertenecer a la EBR, aspecto eje del pedagógico en el trabajo con docentes; finalizando a la obtención de 22 artículos de estudio seleccionados; de este resultado, se procedió a la categorización axial de cada uno en asociación de datos tabulados para la obtención de tablas múltiples.

## DIAGRAMA DE FLUJO

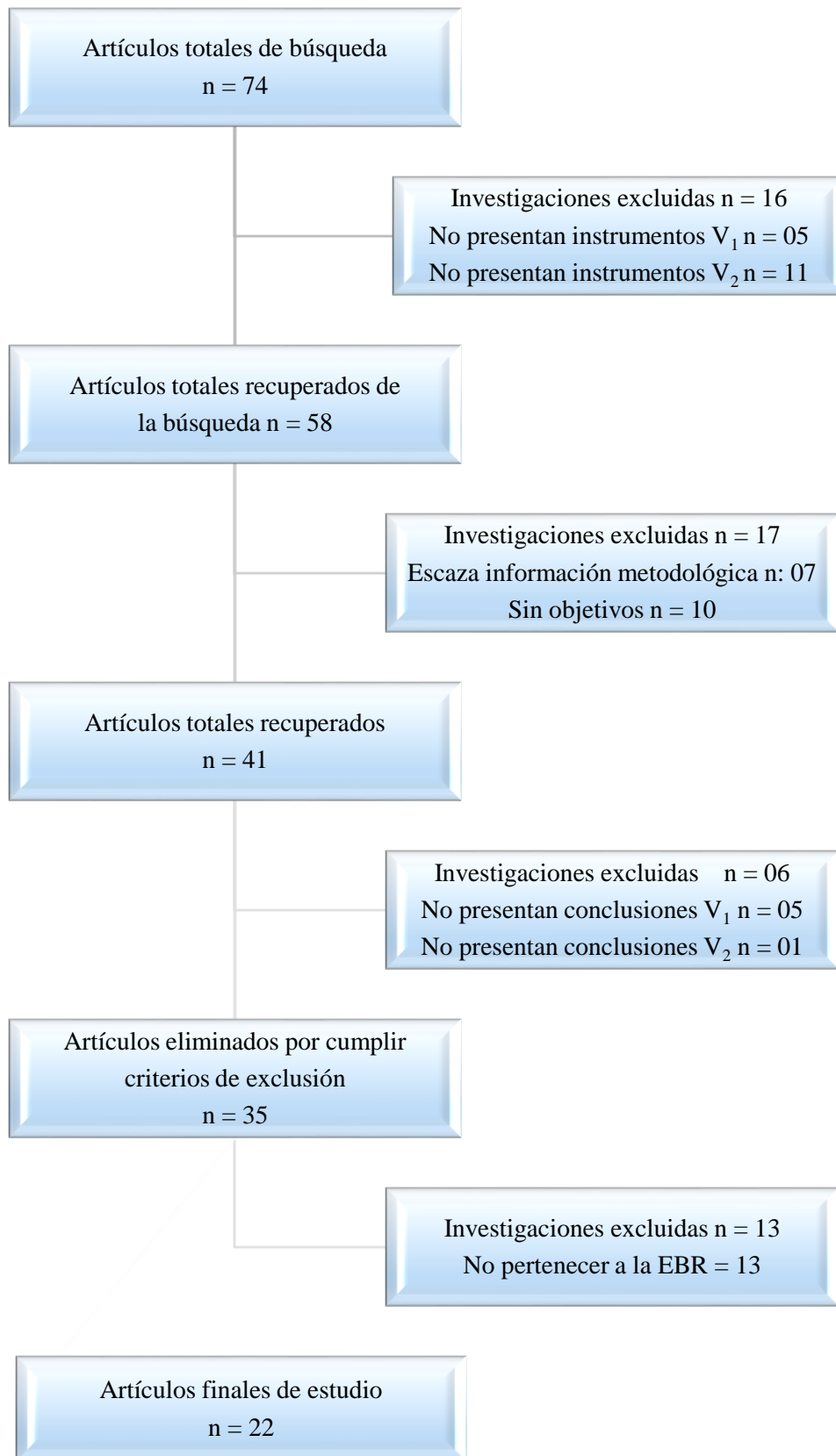


Figura 1: Diagrama de flujo que explica procedimiento de elección de artículos



### **3.6. Método de análisis de datos**

Consiste en la asociación de tabulaciones simples, llegando a la construcción de tablas múltiples que permiten describir un conjunto de caracterizaciones simples sobre un determinado aspecto de estudio. Según (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018), los temas son “piezas” de información básica obtenidas de datos para entender el proceso. La teoría fundamentada descubre conceptos e interacciones para generar esquemas, que son comparados con su esquema emergente para fundamentarlo. Finalmente, escribir una historia o narración que vincule las categorías y describa el proceso o fenómeno. (p.528).

### **3.7. Aspectos éticos**

La presente investigación se basa en el respeto a los criterios de la dimensión ética, en la individualidad del estudio, originalidad de la autora, comprendiendo variada información de fuentes citadas y referenciadas sistemáticamente, filtrada de tesis doctorales, artículos de investigación originarios de repositorios indexados, actualizados y extranjeros, debidamente procesados con normas APA en su 7° edición. Es inadmisibles considerarla plagio o autoplagio porque se sustenta en la honra y ética profesional, así como el filtro de Turnitin que revela un % de índice de similitud con sumo respeto a la propiedad intelectual.

#### IV. RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados de la revisión sistemática a través de tablas múltiples, con su respectiva descripción.

**Tabla 1**

*Publicaciones según Base de Datos y Criterio de Selección. Iberoamericana, 2016 - 2021*

<b>TOTAL</b>	Nº	%
	74	100
<b>CARACTERÍSTICAS DE BUSQUEDA</b>		
<b>BASES DE DATOS</b>		
Scopus	17	23.0
Redalyc	21	28.4
Scielo	10	13.5
Google Académico	8	10.8
Dialnet	18	24.3
<b>CRITERIOS DE SELECCIÓN</b>		
5 años de actualidad (2016-2021)	74	100.0
Español, inglés	74	100.0
EBR	37	50.0
Relación entre ambas variables	10	13.5
Con instrumentos	61	82.4
Explica la metodología	64	86.5
Con objetivos	62	83.8
Con conclusiones	67	90.5
<b>Seleccionados</b>	22	29.7
<b>No Seleccionados</b>	52	70.3

*Nota: Scopus, Redalyc, Dialnet, Scielo, Google académico*

La tabla 1, en esta tabla se observa la base de datos de donde se obtuvo la información, así, el 28.4% de Redalyc, el 24.3 % de Dialnet, 23% de Scopus, 13.5% de Scielo y 10.8% de Google Académico; asimismo los criterios de selección que se tuvieron en cuenta para el trabajo de investigación, de un total de 74 artículos que representa el 100%, todas forman parte de los cinco años de actualidad, así como cumplen el criterio de ser artículos en español e inglés. En el criterio EBR (Educación Básica Regular) contamos con 37 estudios que representan el 50%; los estudios que cuentan con ambas variables fueron 10 que representan el 13.5%; en el criterio de selección sobre

instrumentos tenemos 61 estudios que representan el 82.4%; en estudios que cuentan con metodología tenemos 64 que representan el 86.5%; los estudios que presentaron objetivos fueron 62 que representa también el 83.8%; los estudios que presentaron sus conclusiones fueron 67 que representan el 90.5 %. Por último, tenemos a 22 estudios seleccionados que representan el 29.7 %, cumplieron con criterios para realización de investigación, siendo descartados 52, estudios que representan el 70.3%.

**Tabla 2**

*Publicaciones Seleccionadas según Año, Países Investigados, Idioma. Iberoamérica, 2016-2021*

<b>TOTAL</b>	N°	%
	22	100
<b>AÑO DE PUBLICACIÓN</b>		
2016	2	9
2017	4	18
2018	5	23
2019	3	14
2020	5	23
2021	3	14
<b>PAÍS INVESTIGADO</b>		
Perú	4	18
España	7	32
México	4	18
Chile	3	14
Brasil	1	5
Bolivia	1	5
Ecuador	2	9
<b>IDIOMA</b>		
Inglés	1	5
Español	21	95

*Nota: Scopus, Redalyc, Dialnet, Scielo, Google académico*

En la tabla 2, en esta tabla se observa datos importantes como año de publicación, siendo en los años 2018 y 2020 donde se presenta un mayor número de artículos seleccionados, que viene hacer el 23%; seguido por un 18% en el 2017 y un 13.5% durante los años 2019 y 2021; asimismo, se observa que del total de artículos seleccionados el 32% pertenecen España,

seguido de un 18% que corresponde a Perú y México; un 14%, a Chile; Ecuador con un 9% y siendo Brasil y Bolivia con un 5%, menor índice de artículos encontrados.

**Tabla 3**

*Publicaciones Seleccionadas según la Metodología. Iberoamérica, 2016-2021*

<b>TOTAL</b>		N°	%
		22	100
<b>TIPO DE INVESTIGACIÓN</b>			
	Cuantitativa	14	63.6
	Cualitativa	2	9.1
	Mixta	4	18.2
	No precisa	2	9.1
<b>MÉTODO</b>			
	Descriptivo	8	36.4
	Encuesta	3	13.6
	Descriptivo correlacional	8	36.4
	Casos múltiples	2	9.1
	Mapeo	1	4.5
<b>INSTRUMENTO</b>			
	Cuestionario	11	50.0
	Escalas	7	31.8
	Entrevistas	1	4.5
	Encuesta	1	4.5
	No precisa	2	9.1

*Nota: Scopus, Redalyc, Dialnet, Scielo, Google académico*

En la tabla 3, se describe la metodología de los artículos seleccionados: Por el tipo de investigación, son cuantitativa 14 estudios que representan el 63.6%; cualitativo, 2 estudios con un total de 9.1% y mixto 4 con un 18.2%. En cuanto a los métodos, el descriptivo y descriptivo correlacional son los más recurrentes, ambos suman el 72.8%; también se observa otros métodos como la encuesta, los casos múltiples y el mapeo en un porcentaje de 27.2% del total de los estudios seleccionados. En cuanto a instrumentos, está al

cuestionario con un porcentaje de 50% del total de investigaciones seleccionadas; asimismo, 7 escalas que representa el 31.8%; por último, entrevista y encuesta con un porcentaje mínimo de 9%.

#### **Tabla 4**

*Publicaciones Seleccionadas según las Teorías de la Variable de IE y LD. Iberoamérica, 2016-2021*

<b>TOTAL</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
	22	100
<b>TEORÍAS</b>		
<b>V.1 INTELIGENCIA EMOCIONAL</b>		
IE Bisquerra	4	18.2
Goleman: cognición, personalidad	6	27.3
IE Mayer Soloverry	5	22.7
Ramos & García	7	31.8
<b>TOTAL</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
	22	100
<b>TEORÍAS</b>		
<b>V2 LIDERAZGO DOCENTE</b>		
Conductual	6	27.3
Transformacional	9	40.9
Influencia	3	13.6
Emociones	4	18.2

*Nota: Scopus, Redalyc, Dialnet, Scielo, Google académico*

En la tabla 4, se observa que en la variable Inteligencias Emocional, el 27.3% utilizaron la teoría de la cognición y personalidad que está constituido por 6 estudios; asimismo, Mayer & Salovey un 22.7% que representa 5 estudios, mientras que de Bisquerra el 18.2% que representan 4 estudios y con la teoría de Ramos & García 31.8%. Para la variable Liderazgo Docente, un 27.3% emplearon como teoría la conductual que representa a 6 estudios; el 40.9%

utilizaron la teoría transformacional la misma que está constituido por 9 estudios, asimismo la teoría de la influencia con un 13.6% que representa 3 estudios; por último, la teoría de las emociones tenemos el 18.2% que aborda 4 estudios.

**Tabla 5**

*Publicaciones Seleccionadas según Definición Conceptual y Dimensiones de IE. Iberoamérica, 2016-2021*

<b>TOTAL</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
	22	100
<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL (IE)</b>		
Capacidad de controlar sentimientos propios	8	36.4
Capacidad de resolver problemas	5	22.7
Comprender y mejorar la competencia docente	3	13.6
(IE) Factor contribuyente para la mejora del LD	3	13.6
No precisa	3	13.6
<b>DIMENSIONES</b>		
Habilidades, actitudes y desempeño docente	3	13.6
Domino afectivo, componente conductual	4	18.2
Percepción y regulación emocional	9	40.9
Comprensión de los sentimientos	6	27.3

*Nota: Scopus, Redalyc, Dialnet, Scielo, Google académico*

En la tabla 5, se distinguen algunas definiciones y dimensiones de la inteligencia emocional, en donde se observa que la definición “Capacidad de controlar los propios sentimientos y de los demás” representa el 36.4% que representa 8 estudios; asimismo la “capacidad de resolver problemas” con un 22.7% que representa 5 estudios; mientras que comprender y mejorar la competencia docente y la inteligencia emocional como factor que contribuye para la mejora del liderazgo docente representa 27.2%. En cuanto a las dimensiones, se observa que un 40.9% representa la percepción y regulación emocional que representa a 9 estudios; asimismo, la comprensión de

sentimientos, representa el 27.3% que equivale a 6 estudios; de igual manera el dominio afectivo y conductual representa el 18.2% con 4 estudios: por último, las habilidades y desempeño docente representan un 13.6% con 3 estudios.

**Tabla 6**

*Publicaciones Seleccionadas según Definición Conceptual y Dimensiones de LD. Iberoamérica, 2016-2021*

<b>TOTAL</b>	N°	%
	22	100
<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL (LD)</b>		
Participación más allá de su aula	4	18.2
Influye en la comunidad educativa	6	27.3
Logran metas compartidas	7	31.8
Orienta para la mejora continua	5	27.7
<b>DIMENSIONES</b>		
Emocional	4	18.2
Administrativa	2	9.1
Participativa	6	27.3
Formativa	5	22.7
Profesional	5	22.7

*Nota: Scopus, Redalyc, Dialnet, Scielo, Google académico*

En la tabla 6, se distinguen definiciones y dimensiones de Liderazgo docente, en donde se observa que definición “Lograr metas compartidas” representa 31.8% con 7 estudios; mientras que “Influye en la comunidad educativa” con un 27.3% en 6 estudios; asimismo, la definición “Orienta para la mejora continua” 22.7% con 5 estudios; por último, la “Participación más allá de su aula” un 18.2% con 4 estudios. En cuanto a las dimensiones se encuentran, la participativa en 27.3% con 6 estudios; asimismo, la formativa y profesional suman un total de 45.4% con 10 estudios. De igual manera la emocional con 18.2% con 4 estudios; finalmente, la administrativa con 9.1% con 2 estudios.

**Tabla 7**

*Publicaciones Seleccionadas según Técnica de Cálculo y Principales Hallazgos. Iberoamérica, 2016-2021*

<b>TOTAL</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
	22	100
<b>TÉCNICA DE CÁLCULO</b>		
Prueba de independencia de variables	8	36.4
Correlación de Pearson	6	27.3
Correlación de Spearman	6	27.3
No precisa	2	9.1
<b>HALLAZGOS</b>		
Relación altamente significativa	9	40.9
Relación significativa	6	27.3
Medianamente efectivo	3	13.6
No relacionados	4	18.2

*Nota: Scopus, Redalyc, Dialnet, Scielo, Google académico*

En la tabla 7, se observan las técnicas de cálculo más utilizada para procesar y establecer la relación entre ambas variables de estudio, según la correlación de Pearson y de Spearman con 54.6% y la prueba de independencia de variables con un 36.4%. En cuanto a los hallazgos, se encontró que la relación es altamente significativa con un 40.9% y una relación significativa con 27.3% son los hallazgos más significativos que se han dado a conocer en los estudios seleccionados.



**Tabla 8**

*Publicaciones Seleccionadas sobre las Conclusiones Reportadas de la V1 IE y la V2 LD. Iberoamérica, 2016-2021*

Total	N°	%
	22	100
Relación significativa entre la inteligencia emocional y el liderazgo docente	8	36.3
V1 sobresale la dimensión percepción y regulación emocional	6	27.2
V2 se distingue la dimensión Afectiva, Profesional, Participativa y Formativa	4	18.1
<i>Nota: Scopus, Redalyc, Dialnet, Scielo, Google académico</i> Aplicación de programas para el desarrollo de la IE y LD	4	18.1

En la tabla 8, se observa que el 36.3% presenta una relación significativa entre la inteligencia emocional y el liderazgo docente que representa a 8 estudios; asimismo en la V1, el 27.2% destaca la dimensión percepción y regulación emocional, que representan a 6 estudios; de igual manera en la V2, se distinguen las dimensiones afectiva, profesional, participativa y formativa con un 18.1% que representa a 4 estudios; asimismo, aplican el programa para fortalecer y desarrollar la IE y LD, 4 estudios con un 18.1%.

## V. DISCUSIÓN

De acuerdo al *Objetivo General del presente estudio*, se determinó una *narrativa obtenida de revisión sistemática* a través de revistas iberoamericanas de vínculo entre variables de estudio Inteligencia emocional y Liderazgo docente de repositorios indexados: Redalyc (28.4%), Dialnet (24.3%), Scopus (23%), Scielo (13.5) y Google Académico (10.8). Un total de 74 artículos recopilados con criterios de selección de cinco últimos años en idiomas español e inglés con criterio de EBR, fijando 37 estudios (50%); que incluyeron variables de inteligencia emocional y liderazgo docente, 10 (13.5%); con instrumentos empleados 61 (82.4%); acertada metodología, 64 (86.5%); presentaron objetivos, 62 (83.8%); conclusiones, 67 (90.5%); se descartaron 52 estudios (70.3%), dado que solo 22 de ellos (29.7%) cumplieron con debidos criterios de selección para la construcción de la narrativa de la presente investigación. Resultados coincidentes con (Setyowati, Raharjo, & Utomo, 2019), el efecto directo de inteligencia emocional y liderazgo sobre desempeño docente es mayor y recomienda que en escuelas mejore desempeño y motivación laboral de maestros con recompensas, halago de empleadores para orgullo de trabajo realizado; ello podría optimizar y mejorar comunicación; aspectos que este estudio destaca y que, a su vez, coincide con (Chen & Guo, 2018) en proposición teórica de Inteligencia emocional y liderazgo en instrucción son factores influyentes en estrategias de instrucción de maestros; paralelamente, (Huamán, Chumpitaz, & Aguilar, 2021), en la delimitación de influencia de Inteligencia emocional en ejercicio educativo, docentes que demuestran empatía, despliegan acertado control de sus emociones y elevados niveles de eficacia en su desempeño pedagógico; consideran esencial promover el desarrollo de la competencia emocional en el ejercicio docente para que su accionar educativo se oriente a la eficacia y eficiencia; situación coincidente con perspectivas de la presente investigación. Según (Limay, 2021), al realizar análisis de la relevancia de Inteligencia emocional en estudiantes en estudio sistematizado; resultados demostraron articulación de variables vinculadas a Inteligencia emocional en aprendizaje; por ello, es de suma preponderancia su adecuación al contexto educativo actual, pues así, se proveerá del soporte emocional, potencializarán

aprendizajes, si se controlan emociones. Para (Karakus, Usak, & Ersozlu, 2021) al mapear literatura asiática, emociones en aprendizaje, enseñanza y liderazgo: en investigaciones Web of Science Core; concluyen que China, Israel, Turquía y Chipre evidencian relevancia en investigación acerca de inteligencia emocional, empatía, agotamiento, emoción, *Teaching Teacher Education* y *Journal of Educational Psychology* son revistas con destacada influencia; instituciones con mayor influencia. Investigación que determina nivel de investigaciones en continente asiático, coinciden al objetivo de este estudio.

Según el *Primer Objetivo Específico que sistematiza la Inteligencia emocional* como variable, incluye teorías de cognición y personalidad (27.3%); Mayer & Salovey (22.7%); Bisquerra (18.2%); Ramos & García (31.8%). Definiciones: “capacidad de controlar sentimientos propios y de otras personas” (36.4%); “capacidad de resolución de problemas” (22.7%); “comprender y mejorar competencia docente e inteligencia emocional influye en liderazgo docente” (27.2%). Dimensión: “representa percepción, regulación emocional (40.9%); comprender sentimientos (27.3%); dominio afectivo y conductual (18.2%); habilidades, actitudes, desempeño docente (13.6%). Inteligencia de las emociones implica reconocer, controlar, expresar sentimientos; es la base del pensamiento moderado. Dimensiones: *Percepción emocional* (identifica emociones), *Comprensión de sentimientos* (reflexión cómo afectan actitudes), *Regula emociones* (control racional en interrelación con otros). La variable de Inteligencia emocional por relevancia en campo pedagógico se viene sistematizando, tal como lo refieren (Costa, Palma, & Salgado, 2021) todo agente educativo debe entender cómo aprende el cerebro, procesa información, regula sentimientos, emociones, estados de ánimo, cómo es base del aprendizaje. Es esencial que docentes conozcan su emocionalidad, se autorregulen, se expresen para saber orientar y educar emocionalmente a alumnos en decisiones de bienestar. Todos, en sus dos primeras décadas de vida estudian; en ese contexto, docentes son responsables al educar con emociones, autoconocimiento sistemático, formación y desarrollo de competencias emocionales; pero, programas y mallas curriculares en

educación pedagógica no incluyen; (Bisquerra, 2010) expone que formación emocional en etapa inicial del docente no es requisito obligatorio; solo se aborda en posgrado, dependiendo de interés de cada profesional. Que, la cantidad de roles del maestro al educar integral, personal y emocionalmente, es menor su atención y compleja la necesidad. Es necesario que docentes se formen en aspectos que orienten con recursos que influyan en comportamiento y modo de aprendizaje de alumnos para mediar desarrollo de metas; es esencial generar favorable clima que estimule el progreso, reforzando autoestima, crecimiento integral. El aprendizaje tiene mayor significado con respeto, trato con afecto del maestro en buen clima emocional.

Con respecto al *objetivo específico* que aborda las dimensiones de la variable *Inteligencia emocional*, son diversos los estudios que refieren diversos enfoques; se coincide con el de (Bisquerra, 2010) que plantea: 1) *Conciencia emocional*: capacidad para asumir sentir propio y de otros, así como de clima contextual que aborde conciencia de emociones, definiéndolas con precisión, designando fenómenos emocionales con vocabulario emocional adecuado; comprendiendo el sentir de otros con situaciones generales y expresivas, propias de comunicación verbal y no verbal; asumiendo interacción entre emoción, cognición y comportamiento en interacción continua, reflejando estado emocional. 2) *Regulación emocional*: capacidad para adecuar la emoción apropiadamente, asumiendo relación entre cognición, emoción, comportamiento; saber afrontar autogenerando emociones positivas. Implica subdimensiones: Expresión emocional apropiada comprendiendo estados emocionales con madurez, Regulación de sentimientos aceptando sentir, regulando impulsos como ira, violencia, tolerando frustraciones, perseverar ante adversidad, diferir recompensas, Habilidades de afrontamiento aplicando estrategias de autorregulación de gestión de intensidad y duración de estados emocionales, Competencia para autogenerar emociones positivas disfrutando la vida con bienestar emocional hacia calidad de vida. 3) *Autonomía emocional*: autogestión personal que implica subdimensiones: Autoestima o imagen positiva de sí mismo, Automotivación dando sentido a la vida en lo personal, social, profesional; Autoeficacia para sentirse como desea,

aceptando, regulando sentir con valores morales; Responsabilidad para asumir decisiones con autonomía, libertad y eficacia; Actitud positiva con optimismo, amabilidad, compasión y respeto a otros; Análisis crítico de normas sociales evitando estereotipos propios de la sociedad irreflexiva y acrítica, siendo consciente, libre, autónomo; Resiliencia al enfrentarse con éxito a lo adverso. 4) *Competencia social*: manteniendo buenas relaciones sociales, dominando habilidades sociales, comunicando efectivamente; incluye las subdimensiones Dominio de habilidades sociales, saludando, despidiéndose, disculpándose, dando gracias, pidiendo por favor, agradeciendo, aguardando turno con actitud dialogante; Respeto por los demás, aceptando las diferencias individuales y grupales, valorando derechos de otros; Practica de comunicación receptiva en comunicación verbal y no verbal; Practicar comunicación expresiva, manteniendo conversaciones, expresando sentir con claridad, demostrando comprensión; Compartir emociones con expresiva sinceridad, reciprocidad, simetría en relaciones; Comportamiento prosocial y cooperación a favor de otros con altruismo; Asertividad, equilibrio entre agresividad y pasividad para defender postura, haciendo frente a presión de grupo, demorando decisiones hasta estar preparado; Prevención y solución de conflictos, aportando soluciones informadas y constructivas, negociando y mediando pacíficamente con perspectiva de ambos lados; Capacidad para gestionar situaciones emocionales activando estrategias de regulación emocional colectiva (pp. 148-150).

Según (Gallego, 1999) citado por (Dueñas, 2021) plantea que existe un amplio segmento de habilidades inmersas en la inteligencia emocional y se adecúan a tres ámbitos: 1) *Habilidades emocionales*: identifica sentimientos, denomina, expresa, controla, evalúa intensidad, siendo consciente de si la decisión es por pensamiento o sentimiento, aprendiendo formas de controlar el sentir. 2) *Habilidades cognitivas*: Comprende sentir de otros, respeta diferencias individuales, interpreta indicadores sociales, asume responsabilidad de decisiones, consecuencias, alternativas posibles, divide en fases la decisión y resolución de problemas, reconoce debilidades y fortalezas, mantiene actitud

positiva con afecto, desarrollando esperanzas realistas, adiestrando cooperación y negociación de compromisos, distinguiendo la hostilidad de uno o de otros, ante situaciones de conflicto, describir la situación y sentir, delimita acciones para solución del problema y sus consecuencias, asumiendo una decisión. 3) *Habilidades conductuales*: Resiste influencia negativa, escucha a otros, participa en grupos de compañeros positivos, responde eficazmente a críticas, se comunica con otros a través de canales no verbales; expresión facial, tonos de voz, gestos, etc.

Según Goleman (1998), los cinco factores que intervienen en la inteligencia emocional, deben ser desarrollados intensamente desde la adolescencia: 1) *Conciencia emocional*: conociendo su propio ser y existir, sentimiento por la vida. 2) *Autocontrol*: regulando emociones, sentir calma, afrontar temores y situación de riesgo para superar lo negativo. 3) *Motivación*: muy vinculada a las emociones, parte del autocontrol, implica ser aplicado, constante, perseverante, ser resistente. 4) *Empatía*: es situarse en la situación de otras personas, es entender emociones, sentir con otros. 5) *Habilidad social*: entender a otros, orientar, no ser solo observador, es sentir alegría de compartir con otras personas, colaborar, pertenencia a un grupo. Aspectos esenciales en el desarrollo de la conciencia emocional, que implican autoestima (valoración propia, reconoce cualidades, aceptación, defectos, confianza, seguridad) y autoconcepto (independiente, interactúa, asume responsabilidades, retos, direcciona) para interpretar su entorno asertivamente. Según (Verdugo, Rossetti, & Rojas, 2021) al estudiar el fortalecimiento de emociones, su preponderancia en liderazgo que facilite técnicas que innoven en contexto Covid-19; se requiere afianzamiento de habilidades primarias en Inteligencia emocional para impulsar nivel de liderazgo, conocimiento y autorregulación personal. El nivel de compromiso docente en aula a través de inteligencia por (Abiodullah & Sameen, 2020), indicó que profesores que poseían nivel medio de inteligencia emocional involucraron a estudiantes de manera efectiva en aulas; se identificó que estaban emocionalmente adjuntos a estudiantes; su compromiso emocional con ambiente escolar, colegas, estudiantes, nivel emocional estaba en

permanente interacción y ejercía un impacto alumno-maestro en su rendimiento; se concluye que inteligencia emocional demuestra mayor eficacia en el quehacer pedagógico.

Según lo expuesto por (Báez, Félix, Martínez, & Zagalaz, 2019), inteligencia emocional es regulación valorada por la comprensión y percepción dado por el autoconocimiento para control y gestión de emociones y desarrollo de prácticas saludables que orienten una mejor calidad de vida; es por ello, imprescindible que los docentes desarrollen destrezas y técnicas que estimulen el adquirir estilos de vida saludable. Este estudio coincide con (Acosta, Influencia de la inteligencia emocional en el desempeño docente, Trujillo 2020 [Tesis Doctoral], 2021) al determinar influencia de Inteligencia emocional en desempeño docente, influye directamente en el valor de correlación de 0,699, significancia, a más nivel de inteligencia emocional, mejor desempeño en la docencia. Para (Medina, Vargas, & Guzmán, 2021), en una revisión sistemática de tratados científicos para dilucidar posturas de variables de Inteligencia emocional, se evidenció positivo impacto en ejercicio de Inteligencia emocional durante acción pedagógica. De acuerdo con (Sultana, Islam, Islam, Jesmin, & Ferdous, 2021), al investigar relación entre IE y DO en docentes, resultados sugieren que liderazgo efectivo y la motivación tienen una influencia esencial del desempeño y contexto de la organización, cómo se da el clima, cómo se establecen vínculos, que influyen en el aspecto emocional. Según (Soanes & S., 2019), al explorar influencia de Inteligencia emocional en efectividad docente, se halló que no hay diferencia significativa en Inteligencia emocional entre profesores con respecto a ubicación, comunidad, calificación y experiencia docente; aspectos comunes en docentes de todas las zonas del país. Según (Schoeps & Tamarit, 2021), al analizar relación entre habilidad emocional y equilibrio afectivo, lo que regula este vínculo, resultados muestran revelador resultado de la reparación emocional en maestros; el sentimiento positivo reguló vínculo entre inteligencia emocional y entusiasmo en trabajo; indicando fomento de cualidades de la emoción, resultado coherente con el estudio al destacar la variable Inteligencia emocional y su influencia en el quehacer pedagógico.

Con respecto al *objetivo específico* que aborda las dimensiones de la variable de *Liderazgo docente* incluye la teoría conductual (27.3%); teoría transformacional (40.9%); teoría de influencia (13.6%); teoría de emociones (18.2%). Definición: “Lograr metas compartidas” (31.8%); “Influye en comunidad educativa” (27.3%); “Orienta mejora continua” (27.7%); “Participación más allá de su aula” (18.2%). Dimensiones: participativa (27.3%); formativa y profesional suman (45.4%); emocional (18.2%); administrativa (9.1%). Esta variable coincide con el enfoque de diversos estudios que implica motivar, generar entusiasmo y compromiso, guiando hacia logro de perfiles de egreso, aplicando currículo con eficiencia y pertinencia; es referente nivel ético, actitud positiva, estrategias, visión compartida e inspiradora. Componentes: desarrollo personal-social (comunicativo, empático, trabaja en grupo, delega funciones) investigación formativa hacia su desarrollo, institución y comunidad; tal como lo sustenta (Báez, Félix, Martínez, & Zagalaz, 2019) los resultados de liderazgo expusieron altas correlaciones entre sí con cifras similares y superiores entre factores de liderazgo y variables de resultado organizacional; asimismo, docentes españoles reciben, por término medio, puntuaciones altas en factores vinculado al liderazgo que ejercen en aula y lo valioso que se constituye en ser paradigma inspirador para los estudiantes. De acuerdo con (Vicente & Gabari, 2019), el liderazgo pedagógico en nivel secundaria implica conocer herramientas que reduzcan efectos nocivos en bienestar y salud ante exigidas demandas mentales, físicas, emocionales y sociales, propio del quehacer laboral pedagógico; destaca valor de competencias emocionales en docentes, aplicar estrategias para afrontar y mejorar red de apoyo con interacción sociales; así, liderando desde la resiliencia ante mejor clima, relación interpersonal con todos los integrantes de la entidad de estudio y adecuarse a situaciones desafiantes con oportunidad de mejora, construyendo un liderazgo que afronte asertiva y resiliente toda situación.

Según Vásquez (2019), al delimitar nivel de vínculo entre Liderazgo docente y clima en aula, resultados demuestran que se da una correlación significativa y directa entre ambas variables; ello indica que la incidencia de liderazgo,



implica promover ambientes favorables que contribuyan al fortalecimiento de habilidades sociales al interior del salón de clases. De acuerdo con (Veranes, Peñalver, & Jorna, 2021), al reflexionar acerca del vínculo entre liderazgo, inteligencia emocional y motivación, se determina que su interrelación constituye una energía que moviliza a la satisfacción, goce personal y profesional en el desempeño hacia metas orientadas al éxito con responsabilidad y compromiso en lo establecido con unidad y valor en la sociedad. Según (Majeed, Jamshed, Nazri, & Mustamil, 2020), al explorar

asociación entre liderazgo transformacional y espiritualidad en trabajo de académicos a través de inteligencia emocional, se obtiene como resultado los efectos positivos del liderazgo y sugiere que instituciones implementen prácticas que promuevan ambiente en que prime la tranquilidad emocional, comportamiento organizacional significativo. De acuerdo con (Yang, Xu, & Zhang, 2021), en desarrollo del liderazgo de profesores, estudios demuestran que factores de campo individual son fuerza impulsora para que maestros ejerzan liderazgo con motivación, su entorno escolar se convierte en fuerza inductora eje; hallazgo confirma racionalidad realista y proporciona dirección clara para formular políticas y planes prácticos para mejorar liderazgo de docentes.

Con respecto al *objetivo específico* que aborda la relación de fundamentos entre variables de estudio *inteligencia emocional y liderazgo docente*, se hallaron técnicas de cálculo correlación de Pearson y Spearman (54.6%), prueba de independencia de variables (36.4%); relación entre ambas variables es altamente significativa (40.9%); relación significativa (27.3%) y medianamente efectiva (13.6%). Ello determina un acertado desempeño docente al articular ambas variables en un trabajo eficaz dentro de la entidad educativa, en el control emocional adecuado que permita interactuar con todos en un contexto de interacción armónica en el ambiente de trabajo para una convivencia saludable en sinergia con habilidades cognitivas; prevalece la regulación y comprensión de las emociones en las actitudes de liderazgo que orienten a la transformación y desarrollo conjunto. Resultado coincidente con estudios de (Alarcón, Fuentes, & Armendáriz, 2017) en la interrelación

entre ambas variables de estudios en contexto laboral son determinantes al desarrollo de eficiente y eficaz ejercicio docente, promover específicas funciones en vínculo al desempeño laboral generando un contexto armónico en escenario de labores. La Inteligencia emocional demuestra habilidades de liderazgo, ejerce control sobre sí y sobre otros, al sentirse automotivados, ejercer empatía y habilidades sociales como parte de habilidades de liderazgo que inspiran y conducen con control emocional, facultades de inteligencia emocional. Según (Báez, Félix, Martínez, & Zagalaz, 2019), inteligencia emocional regula y comprende el liderazgo de tipo transformacional, transeccional; así, se asocian la forma de enseñanza en el marco de inteligencia emocional que regula y comprende su sentir y en relaciones hay asociación entre liderazgo y enseñanza con disposición al cambio.

Según estudios de (Garavito, 2021), existe significativa correlación entre inteligencia emocional y liderazgo significativa, eje en lo laboral para labor eficiente y convivencia en armonía; hoy, no solo se requiere alto nivel de coeficiente intelectual, ser eficaz; se requiere control de emociones e interactuar armoniosamente en el entorno laboral, nivel de inteligencia emocional, demuestra habilidades sociales y liderazgo por control emocional, motivando e inspirando a ser empáticos en su comunidad con interés genuino por otros, sintonizando con expresiones faciales y lenguaje corporal, emoción sin necesidad de palabras; será mayor la producción, toma decisiones determinadas con nivel de eficacia como agente de cambio, manejando mejor la relación laboral al influir positivamente en emociones y en logro de metas de su institución educativa. De acuerdo con (Martínez-Asmad, 2021), identificar vínculo entre Inteligencia emocional y liderazgo, consolida hipótesis genérica del estudio, generándose la interrelación de ambas variables. De acuerdo con (Gómez-Leal, Holzer, Bradley, & Fernández-Berrocal, 2021), al explorar literatura de inteligencia emocional vinculada al liderazgo, se determinó inteligencia emocional es factor clave para liderazgo eficaz, autoconciencia y empatía; la forma en que todo aquel ejerza liderazgo, construirá vínculos de mayor confianza, gran satisfacción en desempeño de

maestros; orientando programas al servicio de exitoso de líderes, aspectos ejes que deben promoverse en todas las entidades educativas.

Así mismo Castro (2021), al determinar influencia de Comunicación no verbal en el Liderazgo; se concluyó en la existencia de significativa influencia directa de maestros con correlación Rho Spearman: 0.468 (Sig<0.05) y coeficiente R2 (0.249); estudio que destaca las diversas manifestaciones no verbales durante la comunicación con estudiantes y el mensaje implícito que se debe cuidar, producto de las emociones y que influirá con gran relevancia en el liderazgo durante su desempeño docente hacia su efectividad en el quehacer pedagógico. De acuerdo con (Gento, González, & Silfa, 2020), al establecer la importancia de los aspectos que perfilan al maestro como líder auténtico y delimitar la relevancia de elementos que conforman las dimensiones afectiva o emocional de la variable, la investigación evidencia importancia en el aspecto afectivo de los docentes en labor; en cada aspecto se resaltan los valores de cortesías, delicadeza en el trato del docente hacia sus estudiantes, así como la valoración a la dignidad de cada uno de ellos como personas importantes, aspecto clave para desarrollo de calidad educativa, implica una serie de rasgos que lo definirán como tal.

Según Mirón (2019), al determinar relación en Inteligencia emocional y liderazgo docente, se concluye la tendencia que liderazgo transforma, establece compromisos del maestro con habilidad de controlar conscientemente emociones, desarrollando su crecimiento intelectual junto a la adecuación de contexto; expresión propia de estados afectivos para comprender cómo evolucionan. Estudio que coincide en la regulación de emociones para desarrollar mayor liderazgo y potenciar innovaciones en metodologías docentes. Según (Zurita-Ortega & Olmedo-Moreno, 2019) al determinar la relación entre variables, resultados mostraron una directa y positiva relación entre aspectos de IE y LT en maestros no universitarios; revela requerimiento de comprensión y dominio eficaz de propias emociones y de estimulación intelectual y recompensa, dado que presenta mayor regresión; ello permitirá desarrollarse acertadamente como líder, trascendiendo el vínculo de Inteligencia emocional y liderazgo. Según

(Garavito, 2021), al determinar el vínculo entre Inteligencia emocional y liderazgo, se establece una correlación significativa entre IE y LD (correlación de Pearson, valor de 0.75\*\*) indica significativa relación de variables, en prueba Chi Cuadrado, significación es de 0.00 menor al 0.05, proporciona la información de dependencia en las variables entre IE y LD; estudio que demuestra el estrecho vínculo entre las variables, objeto de la presente investigación.

Con respecto al *objetivo específico* en que se plantea un programa para el desarrollo de variables *inteligencia emocional y liderazgo docente*, se desarrolló el planteamiento de propuesta de intervención pedagógica que vincule la inteligencia emocional y liderazgo docente a partir de hallazgos vinculados en artículos de revistas indexadas, se basa en una serie de estrategias para lograr el desarrollo de mayor percepción emocional, comprensión de sentimientos y regulación de emociones, así como un liderazgo afectivo, profesional, participativo y formativo; promoviendo mayores estudios y establecer programas de apoyo al desarrollo de las variables como bien lo señalan estudios en un 18.1%. El perfil docente en lo conductual debe moderar comportamientos dentro y fuera de la institución, interrelacionándose adecuadamente, siendo facilitador amical, guía empático, amigo dispuesto que entienda los sentimientos y cambios de actitud de sus estudiantes y toda la comunidad educativa, destacando lo actitudinal con asertividad en su función educativa para promover el éxito y superación personal y académica permanente.

Se coincide con la propuesta de (Mendoza, 2018), la conducta del docente implica dominio de aspectos vinculados a la inteligencia emocional, desarrollo de habilidades en la interacción cotidiana, al moderar situaciones al interior y exterior del contexto educativo para adquirir pericia y ser facilitador de rasgos amigables, ser positivo y alegre; la importancia de las decisiones asumidas, el modo del comportamiento actitudinal. Según la neurociencia, una posición indecisa en cambios de ánimo, la dificultad para entender sentimientos, cambio de actitud extremos, son comportamientos que develan falla en la inteligencia emocional, que los determinantes pensamientos, regulan las

emociones para un equilibrio efectivo en todo ámbito; la percepción de los docentes sobre su propio estado emocional es moderado, aunque no haya compromiso en la vida laboral, se requiere estímulos en su status académico. De acuerdo con (Tolentino, 2020), es indispensable que las instituciones educativas preparen a los estudiantes como líderes en el dominio de habilidades emocionales, sociales, interpersonales e intrapersonales como base en la formación de futuros líderes que debe promover un complejo pensamiento concretándose a través de aprendizajes sustentados en estudios de casos y resolución de problemas que permite acrecentar sus habilidades reflexivas, críticas y propositivas. El autor propone que para la formación de un líder se debe partir analizando la biografía de personajes destacados de la historia como referentes a quienes se debe valorar.

De acuerdo con (Dueñas, 2021), preparar al estudiante para la vida, implica estimularlo a desarrollar estrategias para aprendizaje permanente, su seguridad en sí mismo e inteligencia emocional, asumiendo decisiones, al vincularse adecuadamente con sus pares, aprendiendo a ser feliz; para ello, los docentes y tutores son quienes delimitarán personalidad del alumno con autoconcepto, capacidad de aprendizaje, actividad académica, rendimiento. Cómo se podría realizar ello, asumiendo el ser modelos, siendo realistas, controlando su propia conducta, escuchando con atención, alabar y recibir, prestos a experimentar emociones positivas (humor, alegría, felicidad, amor); por ello, educar debe abordar no solo lo académico; sino, lo cognitivo, afectivo, moral, emocional; respetando a estudiantes, manejando contrariedad, estabilizar su autoestima, no convertir provocación en ataque personal, ponerse en lugar de todos sus alumnos e intentar comprender sus motivos, adecuando el tono al hablarles, así, trascenderá las cualidades humanas y disminuirá la indisciplina y agresividad del ambiente. Según (Yildizbas, 2017), al examinar relación entre Inteligencia emocional y estilos de liderazgo en el éxito académico de docentes, se demuestra que se da una positiva relación de nivel significativo medio entre subdimensión optimismo de la IE y EL en el maestro; una negativa relación de nivel medio en cuanto a expresión

de emociones, sin relación estadísticamente significativa entre puntos de utilización de emociones, Inteligencia emocional y estilos de liderazgo docente; estudio que destaca características personales y competencias profesionales de docentes en cambios de comportamientos, estudio coincide con objetivos trazados en la investigación. De acuerdo con (Fu, Wang, Tang, Lu, & Wang, 2021), al explorar el rol de Inteligencia emocional y compromiso laboral en bienestar de maestros, concluyeron: Inteligencia emocional y compromiso laboral se asociaron positivamente para promover bienestar de maestros; por ello, se dan sugerencias para promoción en escuelas; investigación sustenta bienestar de docentes factor clave para promover salud mental, influye en aprendizaje de sus estudiantes; aspecto de inteligencia de emociones que contribuye positivamente al buen desempeño docente. De acuerdo con (Ghasemi & Khany, 2019), al investigar relación entre inteligencia emocional del maestro, su apoyo emocional y liderazgo en aula; resultados confirmaron modelo hipotético, mostraron que todo maestro debe ser consciente de las habilidades emocionales y conductas de liderazgo que ejerce ante sus estudiantes, ya que ello podría desarrollar mejor su liderazgo; estudio coincidente con la investigación al determinar la significancia del liderazgo y su influencia en los estudiantes.

## VI. CONCLUSIONES

1. Según el objetivo general, se construyó una narrativa a partir de la revisión sistemática de artículos publicados en revistas indexadas iberoamericanas sobre la relación entre las variables de estudio: Inteligencia emocional y Liderazgo docente, seleccionándose un total de 74 artículos relacionados con la temática de manera general, de los cuales solo 22 de ellos cumplieron con los criterios de selección. Se analizó de manera minuciosa las diversas definiciones, objetivos, dimensiones, teorías sobre ambas variables; permitiendo de esta manera la sistematización de la presente narrativa de investigación.
2. Sobre la variable Inteligencia emocional hemos analizado diversas teorías, siendo la de Fernández-Berrocal et al., la de mayor claridad y coherencia. Así mismo definen a la IE como la capacidad de reconocer, valorar, controlar y expresar emociones sentimientos, estados de ánimo, los mismos que son la base del pensamiento racional y al expresarse entre lo agradable y desagradable determina el nivel de inteligencia emocional. De igual manera destacan las dimensiones: Percepción emocional, comprensión de sentimientos, regulación de emociones entre otros.
3. Respecto a la variable Liderazgo docente, también hemos encontrado diversos planteamientos, siendo la teoría transformacional la de mayor importancia. El LD implica “motivar, generar entusiasmo y compromiso, guiando al estudiante hacia el logro de los perfiles de egreso, ejecutando el currículo con eficacia, pertinencia, eticidad, actitud positiva, estrategias de liderazgo, visión compartida e inspiradora” Es importante resaltar las dimensiones del LD: desarrollo personal – social, capacidad de gestionar aprendizajes de los estudiantes, tutoría, investigación formativa y el desarrollo de la institución educativa y de la comunidad.
4. En lo que se refiere a la relación entre la inteligencia emocional y liderazgo docente en los artículos seleccionados de revistas indexadas, se hallaron técnicas de cálculo correlación de Pearson y Spearman, demostrando que

la relación entre ambas variables es altamente significativa. Eso significa que hay un acertado desempeño docente al articular ambas variables en un trabajo eficaz dentro de la entidad educativa, el control emocional adecuado que permita interactuar con todos en un contexto de interacción armónica en un ambiente de trabajo de convivencia saludable, en sinergia con habilidades cognitivas; prevalece la regulación y comprensión de las emociones en las actitudes de liderazgo que orienten a la transformación y desarrollo conjunto.

5. La necesidad de plantear una propuesta de intervención pedagógica que vincule la inteligencia emocional y el liderazgo docente a partir de hallazgos encontrados en los artículos de revistas indexadas. Dicha propuesta debe basarse en una serie de estrategias para lograr el desarrollo de mayor percepción emocional, comprensión de sentimientos y regulación de emociones, así como un liderazgo afectivo, profesional, participativo y formativo; promoviendo más investigaciones y estableciendo programas de apoyo al desarrollo de las variables como bien lo señalan los estudios en un 18.1%. El perfil docente en lo conductual debe moderar comportamientos dentro y fuera de la institución, interrelacionándose adecuadamente, siendo facilitador amigo, guía, asertivo, empático, que entienda los sentimientos, necesidades y cambios de actitud tanto de sus estudiantes, así como de los demás miembros de la comunidad educativa.



## **VII. RECOMENDACIONES**

A los gestores del MINEDU, desarrollar a través de la malla curricular los fundamentos de la inteligencia emocional y liderazgo docente, que nos permita conocer la importancia que tiene la inteligencia emocional como parte del desarrollo del ser humano, que, a la vez, tiene relación directa y significativa con la formación de un líder docente, capaz de comprometerse de manera proactiva con el desarrollo de la comunidad educativa.

A las Universidades formadoras de docentes, específicamente a las facultades de educación, incluir en sus programas de formación profesional desde el inicio de la carrera, el desarrollo de contenidos sobre inteligencia emocional y liderazgo docente, así mismo aplicar nuevas propuestas pedagógicas sobre la temática, a fin de formar docentes líderes, comprometidos con el desarrollo y transformación de su comunidad, región y país.

Todas las Instituciones Educativas, deben orientar al liderazgo con dominio de habilidades emocionales, sociales, interpersonales e intrapersonales, promoviendo un pensamiento complejo, para lo cual es indispensable tener una definición clara y objetiva de dicha categoría, a fin de ponerla en práctica en la gestión del proceso educativo; conocer herramientas que reduzcan efectos nocivos de bienestar y salud ante exigidas demandas mentales, físicas, emocionales y sociales, propio del quehacer pedagógico,

Los directivos de las IE, exponer la narrativa construida a partir de la revisión sistemática sobre Inteligencia emocional y Liderazgo docente, promoviendo una educación de calidad, crecimiento integral del ser humano con adecuado desarrollo de su inteligencia emocional, la misma que permitirá relacionarse en forma proactiva con otros miembros de su entorno, ejerciendo elevado nivel de liderazgo, empatía, acertado control de sus emociones y eficacia de los aprendizajes de sus alumnos como parte de su desempeño pedagógico.

El docente, debe formarse con recursos que influyan comportamientos y modos de aprendizaje en sus alumnos para mediar su educación integral

hacia metas trazadas en buen clima, estimulando progresos, reforzando autoestimas. El aprendizaje tiene mayor significado con respeto y trato con afecto del maestro. Es urgente aplicar nuevas propuestas pedagógicas basadas en el desarrollo de la inteligencia emocional a fin de formar docentes líderes comprometidos con el desarrollo y transformación de su comunidad, región y país;

Desarrollar las cualidades de un líder docente, teniendo en cuenta sus dimensiones como componente de dichas variables, concretado a través de aprendizajes sustentados en estudios de casos y resolución de problemas que permita acrecentar las habilidades reflexivas, críticas y propositivas. el ser modelos, siendo realistas, controlando su propia conducta, escuchando con atención, alabar y recibir, prestos a experimentar emociones positivas (humor, alegría, felicidad, amor); por ello, educar debe abordar no solo lo académico; sino, lo cognitivo, afectivo, moral, emocional; respetando a estudiantes, manejando contrariedad, estabilizar su autoestima, no convertir provocación en ataque personal, ponerse en lugar de todos sus estudiantes e intentar comprender sus motivos, adecuando el tono al hablarles, así, trascenderá las cualidades humanas y disminuirá la indisciplina y agresividad del ambiente.

## **VIII. PROPUESTA**

### **INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LIDERAZGO DOCENTE, UNA NARRACIÓN DOCUMENTADA**

Se propone un plan de formación pedagógica que oriente aprendizajes de las dimensiones de inteligencia emocional: percibir emocionalmente, comprender sentir y aprender a regular emociones; así como del liderazgo docente: y sus dimensiones: afectiva, profesionalista, participativa, formativa; que impulse al desarrollo e induzca a un crecimiento personal y social constante; propuesta adaptable a diversos contextos pedagógicos. La calidad de interacción entre docentes y estudiantes es determinante en conocimiento, experiencia, perspectiva. Dará oportunidad al desarrollo integral, permitirá incentivos, promoverá conocimientos, habilidades, valores adquiridos con integridad, atmósfera, interacción positiva, democrática y social (Yildizbas, 2017).

Este programa debe impulsar aprendizajes de inteligencia emocional y liderazgo docente a través de estrategias para sensibilizar, reflexionar; así, el ejercicio de estas variables permitirá asumir roles esenciales en fortalecimiento educativo con docentes conscientes de su ejercicio profesional y asumen un rol de que liderazgo asertivo; ello motivará logros de trascendentales metas, autorrealización profesional, impulsará al desarrollo en una reforma educativa (Zegarra, 2019). De acuerdo con (Leithwood et al., 2004) citado por (Rossi & Rossi, 2021), “el liderazgo es un factor esencial en la escuela, así como la labor docente en aula, contribuye a promover aprendizajes”; así el ámbito educativo contará con profesionales competentes en sus habilidades, conocimientos, valores hacia un liderazgo efectivo en entornos adecuados para una saludable convivencia de los que conforman la institución en clima armónico de labor, afianzando organización, motivando, modelando comportamientos, consolidando su liderazgo.

#### **A. Plan de promoción de aprendizajes en IE**

Proponer a organismos y entidades superiores de ejercicio académico, la inclusión de variables como cursos en malla curricular de formadores docentes, incluyendo dimensiones que aborda cada una, así como sus criterios.

Planeamiento de programas alternos dirigido a docentes en ejercicio para que orienten su accionar pedagógico en la identificación de sus emociones y la de los demás, así como en la comprensión de ello, desarrollando el control de su sentir ante contextos adversos y su expresión para ir perfilando actitudes.

La promoción de actividades artísticas como el arte teatral impulsarán el incremento del nivel de liderazgo docente por el dominio ante un público, así como dimensiones que perfilarán sus actitudes ante estudiantes, ejerciendo un rol distinto según las diversas situaciones que se dan en un salón de clases.

Promoción de las artes de coro, danza, canto, tocar un instrumento musical, pintura, serigrafía, dibujo, etc.); el ejercicio y actividades de deporte como yoga o gimnasia en coreografía o individualmente, impulsarán el ser dinámico y flexible en su ser y en integración con los demás, integrándose asertiva y empáticamente, así como en el liderazgo de actividades durante el quehacer pedagógico.

El presente estudio replica la propuesta (Costa, Palma, & Salgado, 2021) sustentados en (Bisquerra, 2010) de incluir a la nueva asignatura de Educación Emocional, una planificación curricular desarrollando aspectos como 1) Comprensión de emociones y vida diaria. 2) Ser consciente de sus emociones y la de estudiantes en su interacción social. 3) Regular emociones con autocontrol emocional en situaciones de conflicto como dinámica de clase de lo cotidiano. 4) Entablar mejor relación interpersonal en su contexto familiar, estudiantil, social. 5) Interactuar con estudiantes más eficiente y satisfactoria desarrollando dimensión emocional. 6) Analizar contextos con necesidades emocionales para ser atendidos con programas alternos de cómo educar las distintas emociones. 7) Plantear metas del programa que oriente la educación emocional para satisfacer requerimientos prioritarios. 8) Establecer indicadores de estrategias para intervenir en evaluación de programa. 9) Diseñar programas de desarrollo de competencia emocional en estudiantes. 10) Plantear estrategias y actividades de aplicación en el ejercicio del planeamiento. 11) Aplicación del planeamiento con grupos de clases en el contexto de diversos cursos de formación docente como Tutoría o Desarrollo personal. 12) Evaluar plan según indicadores previamente trazados. Con

respecto a los contenidos de Educación emocional: Marco conceptual, Tipología, Teorías, Cerebro emocional, Emociones y salud, Aportes de terapia, Ser inteligente en emociones, Inteligencias múltiples, Particularidades de educarse en las emociones, Regular las emociones y desarrollo de tranquilidad emocional, Estudio de casos en talleres de identificación de emociones. En cuanto a su metodología: Dinámicas de grupo, Grupo de discusión, Juego de roles, Trabajo individual de lectura de material informativo, exposiciones.

## **B. Proceso de capacitaciones en el desarrollo del LD**

El liderazgo docente implica promover diversas perspectivas de afianzamiento en ser el guía que promueva, oriente el desarrollo en la institución educativa, que se constituya en fuerza impulsora por su motivación constante de la mano con la racionalidad realista para direccionar acertadamente; ello requiere tener nociones claras y actuaciones con dichas características, a fin de ponerlas en práctica en la gestión del proceso educativo; el conocer estas herramientas que propicien el bienestar emocional ante exigidas demandas del contexto actual; establece mejores relaciones interpersonales con los miembros de una entidad educativa y se adecúa a situaciones desafiantes con oportunidad de mejora, construyendo un liderazgo que afronte asertiva y resiliente en toda situación. Ello implica que todos los docentes deben ejercer liderazgo con dominio de habilidades emocionales, interpersonales e intrapersonales, promoviendo un

### **ACTIVIDADES**

#### **Mesa de atención**

Se proyecta desarrollar un plan piloto de capacitación a 1000 docentes de todos los niveles de Ugel 4 de la ciudad de Trujillo, Región La Libertad, Perú, en la que se realicen las actividades siguientes:

<b>ACTIVIDADES</b>	<b>PROCESOS</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>TÉCNICA</b>
<b>ACTIVIDADES INICIALES</b>	Diagnóstico de Inteligencia emocional y Liderazgo docente	Equipo de trabajo	Test
	Reunión con Director Ugel 4	Equipo de trabajo	Entrevista
	Costeo y programación de horario, Test y capacitaciones	Equipo de trabajo	Análisis documentario

<b>ACTIVIDADES EN PROCESO</b>	Charla de sensibilización Inteligencia emocional docente	Especialista Couch y especialista psicología	Ponencia
	Arte con inteligencias múltiples	Especialista en teatro, canto, pintura y música	Taller
	Cómo controlar emociones	Especialista en Yoga	Taller
	Prácticas deportivos con liderazgo	Experto en disciplinas deportivas	Taller
	Capacitación con especialista en promoción de Liderazgo docente	Experto con formación en Liderazgo	Ponencia
<b>ACTIVIDADES FINALES</b>	Evaluación de resultados	Equipo de trabajo	Análisis documentario
	Monitoreo y acompañamiento al trabajo docente	Especialista formador de Ugel 03TNO	Observación sistemática de trabajo pedagógico
	Retroalimentación	Equipo de trabajo	Ponencia

## 8.1. RECURSOS Y PRESUPUESTO

RUBROS	CANTIDAD	PRECIO UNITARIO	SUBTOTAL	TOTAL RUBRO
<b>BIENES</b>			1000	
Plataforma Zoom	01	800	800	
Internet	01	200	200	
Ponentes	05	1000	4000	
Capacitadores	01	1000	1000	
<b>Total</b>				<b>S/. 7000</b>

## 8.2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES	RESPONSABLES	PARTICIPANTES	CRONOGRAMA											
			MESES											
ACTIVIDADES INICIALES			M	A	M	J	J	A	S	O	N			
Diagnóstico situacional del nivel de competencias comunicativas v	Equipo de trabajo	Directivo Docentes		X										
Reunión con Director Ugel 3TNO	Equipo de trabajo	Directivo			X	X	X	X	X	X				
Costeo y programación de horario y capacitaciones	Equipo de trabajo	Docentes		X										
ACTIVIDADES EN PROCESO			M	A	M	J	J	A	S	O	N			

Charla de sensibilización Inteligencia emocional docente	Especialista Couch y especialista psicología	Directivo Docentes			X						
Arte con inteligencias múltiples	Especialista en teatro, canto, pintura y música	Directivo Docentes				X					
Cómo controlar emociones	Especialista en Yoga	Directivo Docentes					X				
Prácticas deportivos con liderazgo	Experto en disciplinas deportivas	Directivo Docentes						X			
Capacitación con especialista en promoción de Liderazgo docente	Experto con formación en Liderazgo	Directivo Docentes							X		
<b>ACTIVIDADES FINALES</b>			M	A	M	J	J	A	S	O	N
Evaluación de resultados	Equipo de trabajo	Directivo Docentes			X	X	X	X	X	X	
Monitoreo y acompañamiento al trabajo docente	Especialista formador de Ugel 03TNO	Directivo Docentes			X	X	X	X	X	X	
Retroalimentación	Equipo de trabajo	Directivo Docentes			X	X	X	X	X	X	

## REFERENCIAS

- Abiodullah, M., & Sameen, D.-e. (2020). La inteligencia emocional como predictor del compromiso de los docentes. *Bulletin of Education and Research*, 42(1), 127-140. Obtenido de <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1258049.pdf>
- Acosta, E. B. (2021). *Influencia de la inteligencia emocional en el desempeño docente, Trujillo 2020 [Tesis Doctoral]*. Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/54766?show=full&locale-attribute=es>
- Acosta, E. B. (2021). *Influencia de la inteligencia emocional en el desempeño docente, Trujillo 2020 [Tesis Doctoral]*. Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/54766?show=full&locale-attribute=es>
- Ahad, R., Mustafa, M. Z., & Mohamad, S. (enero de 2021). Actitud laboral, compromiso organizacional e inteligencia emocional de los profesores de universidades profesionales de Malasia. *Revista de educación y formación técnica*, 13(1), 15-21. Obtenido de <https://publisher.uthm.edu.my/ojs/index.php/JTET/article/view/7898>
- Alarcón, D., Fuentes, R., & Armendáriz, H. M. (enero-diciembre de 2017). La inteligencia emocional y su relación con el liderazgo de directores de escuela de Educación Básica. *Congreso Nacional de Investigación Educativa*, 3(1), 529-538. doi:<https://www.rediech.org/ojs/2017/index.php/recie/article/view/247>
- Báez, F., F. Z., Martínez, A., & Zagalaz, L. (2019). Análisis psicométrico y relaciones de diagnóstico de la inteligencia emocional y liderazgo en docentes de enseñanzas regladas. *Revista de Investigación Educativa*, 37(1), 201-216. doi:<https://doi.org/10.6018/rie.37.1.308801>
- Bisquerra, R. (2010). *Psicopedagogía de las emociones*. Editorial Síntesis. Obtenido de <http://www.codajic.org/sites/default/files/sites/www.codajic.org/files/Psicopedagogia%20de%20las%20emociones%20-%20Rafael%20Bisquerra%20Alzina-1.pdf>
- Carreño, D., & Croda, G. (abril de 2021). Revisión teórica de los modelos de liderazgo educativo. *Revista de Artes, Humanidades y Ciencias Sociales*, 7(13), 161-178. Obtenido de [https://www.upaep.mx/images/revista\\_artes\\_humanidades/pdf/AH\\_13\\_09.pdf](https://www.upaep.mx/images/revista_artes_humanidades/pdf/AH_13_09.pdf)



- Castro, R. P. (2021). *Influencia de la comunicación no verbal en el liderazgo transformacional de docentes en instituciones educativas Ugel 03 Trujillo Noroeste, 2021 [Tesis Doctoral]*. Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70598>
- Cejudo, J., & López-Delgado, M. L. (2017). Importancia de la inteligencia emocional en la práctica docente: un estudio con maestros. *Psicología Educativa*, 23(1), 29-36. doi:<https://doi.org/10.1016/j.pse.2016.11.001>
- Chamizo-Nieto, M. T., Arrivillaga, C., Rey, L., & Extremera, N. (julio de 2021). El papel de la inteligencia emocional, la relación maestro-alumno y el florecimiento en el rendimiento académico de los adolescentes: un estudio de mediación moderado. *Frontiers Psychology*, 12(69), 1-8. doi:<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.695067>
- Chen, J., & Guo, W. (junio de 2018). La inteligencia emocional puede marcar la diferencia: el impacto de la inteligencia emocional de los directores en la estrategia de enseñanza mediada por el liderazgo instruccional. *Educational Management Administration & Leadership*, 48(1), 82-105. Obtenido de <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1741143218781066>
- Chuquihuanca, N., Zeladita, J. A., Espinoza, T., Quispe, C., Cachicatari, E., & Cango, J. (2021). *Inteligencia emocional y liderazgo*. Editorial Savez. Obtenido de <https://savezeditorial.com/index.php/savez/article/view/6>
- Cobanoglu, N. (mayo de 2021). La relación entre el liderazgo transformacional, la inteligencia cultural de los maestros y las habilidades de la gestión de la diversidad de los directores. *European Journal of Educational Management*, 4(1), 35-49. Obtenido de <https://www.eujem.com/the-relationship-between-the-transformational-leadership-the-cultural-intelligence-of-teachers-and-the-skills-of-principals-diversity-management>
- Costa, C., Palma, X., & Salgado, C. (2021). Docentes emocionalmente inteligentes. Importancia de la Inteligencia Emocional para la aplicación de la Educación Emocional en la práctica pedagógica de aula. *Estudios Pedagógicos*, 47(1), 219-233. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052021000100219>
- Cubas, E. Y. (agosto de 2021). Práctica docente y liderazgo pedagógico. *Pedagogía e Innovación*, 5(2), 441-438. doi:<https://doi.org/10.46785/lasjournal.v5i2.86>
- Debeş, G. (octubre de 2020). El poder predictivo de la Inteligencia emocional sobre sí mismo, su eficacia: un caso de directores escolares. *International Online Journal of Education and Teaching (IOJET)*, 8(1), 148-167.
- DLE. (01 de 02 de 2021). *Real Academia Española*. Obtenido de <https://dle.rae.es/comunicaci%C3%B3n?m=form>

- Dueñas, M. I. (2021). Importancia de la Inteligencia emocional: un nuevo reto para la orientación educativa. *Educación XXI*, 24(2), 77-96.
- Estrada, M., Monferrer, D., Rodríguez, A., & Moliner, M. Á. (2021). ¿Influye la inteligencia emocional en el rendimiento académico? El papel de la compasión y el compromiso en la educación para Desarrollo sostenible. *Sustainability*, 13(1721), 1-18. doi:<https://www.mdpi.com/2071-1050/13/4/1721>
- Flores-Fahara, M., & Bailey-Moreno, J. (enero de 2021). Liderazgo docente en comunidades profesionales de aprendizaje: Estudio de caso de dos escuelas públicas en México. *Revista Electrónica Educare*, 25(1), 1-22. doi:<https://doi.org/10.15359/ree.25-1.4>
- Fonsén, E., Lahtinen, L., Sillman, M., & Reunamo, J. (october de 2020). Liderazgo pedagógico y bienestar de los niños en la educación inicial finlandesa. *Gestión y liderazgo educativo*, XX(X), 1-16. doi:<https://doi.org/10.1177/1741143220962105>
- Fu, W., Wang, C., Tang, W., Lu, S., & Wang, Y. (agosto de 2021). Inteligencia emocional y bienestar de los docentes de educación especial en China: el papel mediador del compromiso laboral. *Frontiers Psychology*, 12(1), 1-8. doi:<https://doi.org/10.3390/su13041721>
- Fuster, D. E. (enero-abril de 2019). Investigación cualitativa: Método fenomenológico hermenéutico. *Propósitos y Representaciones*, 7(1), 201-229. doi:<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n1.267>
- Galindo, A. I., López, C. P., & Flores, R. A. (junio de 2021). Liderazgo distribuido y gestión de conflictos en los docentes del nivel secundario: Red 4-Ugel 01, 2017. *Igobernanza*, 4(14), 139-171. Obtenido de <http://igob.edu.pe/ojs/index.php/IGOB/article/view/118>
- Gallardo, E. E. (2017). *Metodología de la Investigación: manual autoformativo interactivo*. Universidad Continental. Obtenido de [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO\\_UC\\_EG\\_MAI\\_UC0584\\_2018.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf)
- Gambarini, M. F., & Cruz, M. P. (10 de agosto de 2018). Habilidades docentes en comunicación eficaz. Ejercicio de liderazgo centrado en la misión docente. *Aularia. El país de las aulas*, 1. Obtenido de <https://www.researchgate.net/publication/326960217>
- Garavito, E. C. (2021). *Inteligencia emocional y liderazgo directivo en Instituciones del Distrito de Zepita*. Universidad Nacional del Altiplano. Obtenido de <http://revistas.unap.edu.pe/journal/index.php/RIEDCA/article/view/432>

- García-Ancira, C. (mayo-agosto de 2020). La inteligencia emocional en el desarrollo de la trayectoria académica del universitario. *Revista Cubana de Educación Superior*, 39(2), 1-22. doi:<http://orcid.org/0000-0002-4669-0911>
- Gardner, H. (2001). *Estructuras de la mente. La Teoría de las Inteligencias Múltiples*. FCE.
- Gento, S., González, R., & Silfa, H. (2020). Dimensión afectiva del liderazgo pedagógico del docente. *Revista Complutense de Educación*, 31(4), 485-495. doi:<https://revistas.ucm.es/index.php/RCED/article/view/65635>
- Ghasemi, F., & Khany, R. (2019). La inteligencia emocional, el apoyo emocional y el liderazgo de los profesores de inglés como lengua extranjera: un enfoque de modelado de ecuaciones estructurales. *Revista Internacional de Investigación en educación inglesa*, 4(3), 1-20. Obtenido de [http://ijreeonline.com/browse.php?a\\_id=138&sid=1&slc\\_lang=fa](http://ijreeonline.com/browse.php?a_id=138&sid=1&slc_lang=fa)
- Gil, L. M. (agosto de 2020). La psicología fenomenológica en Colombia: siglo XXI. *Eikasia*, 1(94), 51-72. Obtenido de <https://www.revistadefilosofia.org/94-03.pdf>
- Goleman, D. (1998). *La práctica de la inteligencia emocional*. Editorial Kairós S.A. Obtenido de <https://mendillo.info/Desarrollo.Personal/La.practica.de.la.inteligencia.emocional.pdf>
- Gómez-Leal, R., Holzer, A., Bradley, C., & Fernández-Berrocal, P. (2021). La relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo en los líderes escolares: una revisión sistemática. *Cambridge Journal of Education*. Obtenido de <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/0305764X.2021.1927987>
- González, R., Palomares, A., & Gento, S. (2019). Explorando el liderazgo pedagógico del docente: su dimensión formativa. *Contexto Educativos*, 24(1), 9-25. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/336785918\\_Explorando\\_el\\_liderazgo\\_pedagogico\\_del\\_docente\\_su\\_dimension\\_formativa](https://www.researchgate.net/publication/336785918_Explorando_el_liderazgo_pedagogico_del_docente_su_dimension_formativa)
- González-Fernández, R., & Gento-Palacios, S. (2016). Importancia de la dimensión formativa de los líderes pedagógicos. *Revista Iberoamericana de Educación*, 70(1), 131-144. Obtenido de <https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/175883/v.70%20p%20131-144.pdf?sequence=1&isAllowed=yhttp://hdl.handle.net/11162/175883>
- Guevara, A. (26 de abril de 2019). Corpus Axiológico del liderazgo desde la mirada del directivo en la formación integral del ser humano. *Revencyt. Revistas*

*Venezolanas de Ciencia y Tecnología*(37), 205-2019. Obtenido de [www.grupocieg.org](http://www.grupocieg.org)

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6° ed.). México: Mc Graw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6° edición ed.). Mc Graw Hill Education. Obtenido de <https://academia.utp.edu.co/grupobasicoclinicayaplicadas/files/2013/06/Metodolog%C3%ADa-de-la-Investigaci%C3%B3n.pdf>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Education.
- Huamán, E. A., Chumpitaz, H. E., & Aguilar, L. A. (agosto de 2021). Inteligencia emocional en la práctica educativa”: una revisión de la literatura científica. *TecnoHumanismo*, 1(8), 180-196. doi:<https://doi.org/10.53673/th.v1i8.49>
- Jiménez, M. A., & Valle, A. M. (septiembre-diciembre de 2017). Lo educativo como experiencia fenomenológica. *Praxis y Saber*, 8(18), 33-48. Obtenido de <file:///C:/Users/Windows%2010/Downloads/Dialnet-LoEducativoComoExperienciaFenomenologica-6119094.pdf>
- Karakus, M., Usak, M., & Ersozlu, A. (enero-marzo de 2021). Las emociones en el aprendizaje, la enseñanza y el liderazgo: una revisión bibliométrica de la literatura asiática (1990-2018). *Sage Journals*, 1-18. doi:<https://doi.org/10.1177/2158244020988865>
- Khumalo, S. S. (31 de diciembre de 2019). El papel del liderazgo escolar transformacional en la promoción del compromiso de los maestros: un antecedente para el desarrollo sostenible en Sudáfrica. *Discourse and Communication for Sustainable Education*, 10(2), 22-32. doi:<https://doi.org/10.2478/dcse-2019-0015>
- Leyva, O., Ganga, F., Tejada, J., & Hernández, A. (2018). *La formación por competencias en la Educación Superior: Alcances y limitaciones*. Tirant Lo Blanck México. Obtenido de <https://www.ulagos.cl/wp-content/uploads/2019/04/Formacion-por-competencias-en-la-educacion-superior.pdf>
- Limay, M. V. (2021). *La inteligencia emocional y el aprendizaje en la educación básica regular: Revisión sistemática [Tesis Doctoral]*. Trujillo: Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56864>
- Macancela-Morocho, D. P., & Paredes-Baldeón, M. G. (2021). El liderazgo educativo frente a la crisis sanitaria y su repercusión en el sistema

organizacional. *Digital Publisher CEIT*, 6(2), 5-24. doi:  
<https://doi.org/10.33386/593dp.2021.2-2.588>

Majeed, N., Jamshed, S., Nazri, M., & Mustamil, N. M. (julio de 2020). Walk The Talk: Llevando la espiritualidad al lugar de trabajo a través del liderazgo transformacional y la inteligencia emocional en instituciones de educación superior. *Journal Pengurusan The National University of Malaysia*, 56(1), 169-182. Obtenido de <https://ejournal.ukm.my/pengurusan/article/view/20457>

Martínez, J. C., Ceballos, C., & Sánchez, C. (enero-junio de 2018). Reforzamiento de las Competencias blandas en la acreditación Abet para la formación de líderes transformadores. *Revista Electrónica Anfei Digital*, 4(8). Obtenido de <https://www.anfei.mx/revista/index.php/revista/article/download/430/1076>

Martínez, V. (1998). La mente en Kant y la fenomenología de la subjetividad en Montero. *Uned Revista Científica*(2), 121-132. doi:  
<https://doi.org/10.5944/rif.2.1998.5400>.

Martínez-Asmad. (2021). *Relación entre inteligencia emocional y liderazgo en Docentes de una Universidad Privada de Lima [Tesis Doctoral]*. Universidad Peruana Cayetano Heredia. Obtenido de [https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9559/Relacion\\_MartinezAsmad\\_Giovanini.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9559/Relacion_MartinezAsmad_Giovanini.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Medina, C. J., Vargas, A. C., & Guzmán, J. B. (julio-diciembre de 2021). Inteligencia Emocional y Competencias Emocionales en el ejercicio de la docencia universitaria: una revisión. *Revista Hacedor*, 5(2), 130-140. doi:  
<https://doi.org/10.26495/rch.v5i2.1936>

Mendoza, D. (noviembre de 2018). La inteligencia emocional para el mejoramiento de las competencias docentes en los facilitadores de la Universidad Iberoamericana del Ecuador. *Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, 34(18), 2018-2048.

Meniado, J. C. (enero de 2021). Comportamiento de ciudadanía organizacional e inteligencia emocional de profesores de inglés como lengua extranjera en Arabia Saudita: implicaciones para el rendimiento docente y la eficacia institucional. *Arab World English Journal*, 11(4), 3-14. doi:  
<https://dx.doi.org/10.24093/awej/vol11no4.1>

Meza, K., & Ramos, A. S. (2021). Estilos de liderazgo del director educativo. *Revista Peruana de Investigación e Innovación Educativa*, 1(1), 19-23. Obtenido de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/repie/article/download/20670/16796/70403>

- Minedu. (2017). *Programa Curricular de Educación Secundaria EBR*. Ministerio de Educación del Perú. Obtenido de <http://www.ugelsanchezcarrion.gob.pe/wordpress/wp-content/uploads/2019/06/programa-secundaria-17-abril.pdf>
- Mineduc, C. D. (mayo de 2019). *Liderazgo escolar: Reconociendo los tipos de liderazgo*. Ministerio de Educación del Gobierno de Chile. Obtenido de [https://liderazgoescolar.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/55/2019/05/HERRAMIENTA2\\_final.pdf](https://liderazgoescolar.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/55/2019/05/HERRAMIENTA2_final.pdf)
- Minority, N. (2021). *Desarrollo de Liderazgo*. CUCJ Biblioteca Virtual. Obtenido de <https://targethiv.org/sites/default/files/file-upload/resources/desarrollo-de-liderazgo.pdf>
- Mirón, F. B. (2019). *Análisis de las variables de liderazgo docente, inteligencia emocional y clima de aula en la enseñanza reglada peninsular y extrapeninsular [Tesis Doctoral]*. Universidad de Jaén, España. Obtenido de <http://ruja.ujaen.es/jspui/handle/10953/939>
- Mohamed, I. A., & Otman, N. (2021). Explorando el vínculo entre el aprendizaje organizacional y el liderazgo transformacional: una revisión. *Open Access Library Journal*, 8(e7242), 1-19. Obtenido de <https://www.scirp.org/journal/paperinformation.aspx?paperid=109383>
- Navarro, M., & Cantillo, P. (2018). Importancia de la motivación socio-afectiva de maestros a estudiantes durante la práctica pedagógica en las diferentes áreas del saber. *Cultura, Educación y Sociedad*, 9(3), 255-262. doi:<https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/2125?show=full>
- Ñaupas, H., Valdivia, M. R., Palacios, J. J., & Romero, H. E. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis* (5a.Edición ed.). Ediciones de la U. Obtenido de <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>
- ONU. (2015). *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Estados Unidos: Asamblea General Naciones Unidas. Obtenido de [https://www.un.org/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=A/70/L.1&Lang=S](https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/70/L.1&Lang=S)
- Palomera, R., Briones, E., & Gómez-Linares, A. (2019). Formación en valores y competencias socioemocionales para docentes tras una década de innovación. *Praxis & Saber*, 10(24), 93-117. Obtenido de <https://doi.org/10.19053/22160159.v10.n25.2019.9116>
- Pérez, N., & Filella, G. (febrero de 2019). Educación emocional para el desarrollo de competencias emocionales en niños y adolescentes. *Praxis & Saber*,

10(24), 23-44. Obtenido de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S2216-01592019000300023&script=sci\\_abstract&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S2216-01592019000300023&script=sci_abstract&tlng=es)

- Pinazo, A. (2018). *Huaral, Inteligencia emocional y liderazgo transformacional de los docentes de la Institución Educativa N°20395 de Huaral*. Universidad César Vallejo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20243/Pinazo\\_CA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20243/Pinazo_CA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Pineda, A. F. (2014). Kant y la comunicación de ideas estéticas. *Cuestiones de Filosofía*(16), 96-108. Obtenido de [https://revistas.uptc.edu.co/index.php/cuestiones\\_filosofia/article/view/3627/3621](https://revistas.uptc.edu.co/index.php/cuestiones_filosofia/article/view/3627/3621)
- Prati, V. (1973). El existencialismo es un humanismo de Jean Paul Sartre [Trad.]. *Seminario de profesores de filosofía*, 1-14. Obtenido de [https://www.ucm.es/data/cont/docs/241-2015-06-16-Sartre%20%20El\\_existencialismo\\_es\\_un\\_humanismo.pdf](https://www.ucm.es/data/cont/docs/241-2015-06-16-Sartre%20%20El_existencialismo_es_un_humanismo.pdf)
- Rahmawati, E., Ahmad, K. I., & Suriansyah, A. (2019). Relación entre inteligencia emocional, inteligencia espiritual y desempeño del profesor a través de la motivación en escuela primaria islámica en Banjarmasin, Indonesia. *European Journal of Education Studies*, 5(11), 142-160. Obtenido de [https://www.oapub.org/edu/index.php/ejes/article/view/2309?\\_\\_cf\\_chl\\_jschl\\_\\_tk\\_\\_=pmd\\_WrF15fmFtyrxFjNsPoIYVdmUG\\_YcNkPKmNe6Oglx.gw-1635702697-0-gqNtZGzNAjucnBszQhR](https://www.oapub.org/edu/index.php/ejes/article/view/2309?__cf_chl_jschl__tk__=pmd_WrF15fmFtyrxFjNsPoIYVdmUG_YcNkPKmNe6Oglx.gw-1635702697-0-gqNtZGzNAjucnBszQhR)
- Ramos-Díaz, E. (2017). Entrenamiento de la inteligencia emocional en el caso de una adolescente víctima de maltrato infantil. *Revista de Psicología Clínica con Niños y Adolescentes*, 4(1), 17-24. Obtenido de <https://www.revistapcna.com/sites/default/files/15-12.pdf>
- Rendón, M. A. (2021). Competencias socioemocionales de maestros en formación y egresados de programas de educación. *Praxis & Saber*, 10(24), 243-270. Obtenido de [https://revistas.uptc.edu.co/index.php/praxis\\_saber/article/view/10004](https://revistas.uptc.edu.co/index.php/praxis_saber/article/view/10004)
- Rivera, Y. C. (julio de 2020). Características de las prácticas de liderazgo pedagógico en Programas de integración escolar que favorecen el trabajo colaborativo entre docentes. *Perspectiva Educativa. Formación de Profesores*, 59(2), 27-44. doi:10.4151/07189729-Vol.59-Iss.2-Art.1055
- Rodriguez, J. L., Rodríguez, R. E., & Fuerte, L. (enero-abril de 2021). Habilidades blandas y el desempeño docente en el nivel superior de la educación. *Propósitos y Representaciones*, 9(1), 1-10. Obtenido de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2307-79992021000100011&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2307-79992021000100011&script=sci_arttext)

- Rossi, R. M., & Rossi, R. G. (abril de 2021). Liderazgo directivo, modelo de medida del constructo para aplicación en Educación Básica regular. *Revista Andina de Educación*, 4(1), 11-22. doi:<https://doi.org/10.32719/26312816.2021.4.1.2>
- Salvador, E. M., & Sánchez, J. A. (08 de 01 de 2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente. *Journal of High Andean Research*, 20(1), 115-124. doi:[dx.doi.org/10.18271/ria.2018.335](https://dx.doi.org/10.18271/ria.2018.335)
- Schoeps, K., & Tamarit, A. (marzo de 2021). Impacto de la inteligencia emocional en el agotamiento de los profesores de español: un estudio de mediación. *Psicología Educativa*, 27(2), 135-143. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/6137/613766889004/html/>
- Setyowati, D. R., Raharjo, T. J., & Utomo, F. B. (junio de 2019). El efecto de la inteligencia emocional y el liderazgo del director en el desempeño docente de la escuela vacacional con la motivación como variable moderadora. 8(1), 52-60. Obtenido de <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eduman/article/view/27814/12945>
- Soanes, D. G., & S. M. (2019). Influencia de la inteligencia emocional en efectividad docente de los docentes de ciencias. *Psychology*, 10(1), 1819-1831. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/336773455\\_Influence\\_of\\_Emotional\\_Intelligence\\_on\\_Teacher\\_Effectiveness\\_of\\_Science\\_Teachers/fulltext/5db19a5792851c577eba7eba/Influence-of-Emotional-Intelligence-on-Teacher-Effectiveness-of-Science-Teachers.pdf](https://www.researchgate.net/publication/336773455_Influence_of_Emotional_Intelligence_on_Teacher_Effectiveness_of_Science_Teachers/fulltext/5db19a5792851c577eba7eba/Influence-of-Emotional-Intelligence-on-Teacher-Effectiveness-of-Science-Teachers.pdf)
- Soto, E., & Cárdenas, J. A. (2007). *Ética en las organizaciones*. México: Mc Graw Hill. Obtenido de [http://fcaenlinea1.unam.mx/anexos/1143/1143\\_u7.pdf](http://fcaenlinea1.unam.mx/anexos/1143/1143_u7.pdf)
- Sultana, R., Islam, M., Islam, T., Jesmin, F., & Ferdous, S. (2021). La relación entre la inteligencia emocional y el desempeño organizacional: un estudio exploratorio en Bangladesh. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(8), 0513-0524. Obtenido de <https://www.koreascience.or.kr/article/JAKO202120953706351.page>
- Sun, J. (jan/abr de 2019). Características, impactos y antecedentes del modelo de liderazgo escolar transformacional. *Revista Eletrônica de Educação*, 13(1), 146-168. doi:<http://dx.doi.org/10.14244/198271993069>
- Tolentino, H. (2020). Habilidades sociales y estrategias didácticas para la formación del liderazgo desde la educación básica. *Revista Educación*, 44(2), 1-15. doi:<https://doi.org/10.15517/revedu.v44i2.40270>
- Torres, C. (2020). *El liderazgo transformacional del director en una institución educativa privada de la UGEL 02*. Lima: Pontificia Universidad Católica del



- Perú. Obtenido de [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/17112/TORRES\\_D%C3%80%80%932030.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/17112/TORRES_D%C3%80%80%932030.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Unicef. (2019). *Cada niño aprende. Estrategia de Educación de Unicef 2019-2030*. Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia. Obtenido de <https://www.unicef.org/media/64846/file/Estrategia-educacion-UNICEF-2019%E2%80%932030.pdf>
- Vásquez. (2019). *Liderazgo docente y clima en el aula en el nivel secundario de las Instituciones públicas del distrito del Cusco [Tesis Doctoral]*. Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38489>
- Vásquez, S., & Vásquez, S. A. (enero-marzo de 2021). Liderazgo pedagógico y desempeño docente: la imagen de las instituciones educativas privadas. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 5(17), 178-194. doi:<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i17.166>
- Veranes, I., Peñalver, A. G., & Jorna, A. R. (enero-abril de 2021). Liderazgo en salud, motivación e inteligencia emocional. *Editorial Ciencias Médicas*, 34(8), 1-11. Obtenido de <http://revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/view/846/1273>
- Verdugo, M. L., Rossetti, S. R., & Rojas, I. S. (marzo de 2021). El manejo de las emociones, habilidad estratégica en el liderazgo disruptivo. *Revista Indiciales*, 1(1), 1-11. Obtenido de <https://indiciales.unison.mx/index.php/Indicial/article/view/5>
- Vicente, I., & Gabari, I. (2019). Liderazgo Pedagógico en Educación Secundaria: Aportaciones desde la Evaluación de Burnout-Resiliencia en Docentes. *International Journal of Educational Leadership and Management*, 7(1), 104-134. Obtenido de <https://academica-e.unavarra.es/xmlui/handle/2454/33538>
- Yang, Y., Xu, F., & Zhang, X. (octubre de 2021). Factores que influyen en el liderazgo del plan de estudios de primaria y Docentes de secundaria desde la perspectiva del campo Teoría dinámica: una investigación empírica en China. *Sustainability*, 13(12), 1-20. doi:<https://doi.org/10.3390/su132112007>
- Yildizbas, F. (January de 2017). La relación entre el nivel de inteligencia emocional de los candidatos a maestros, los estilos de liderazgo y su éxito académico. *Eurasian Journal of Educational Research*, 67(1), 215-231. Obtenido de <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ejer/issue/42446/511239>
- Zegarra, N. (2019). Estudio Piloto: Importancia del liderazgo transformacional del Director en el compromiso del profesorado y estudiantes. *Revista*

*Investigación & Desarrollo*, 19(2), 149-166.  
doi:<https://doi.org/10.23881/idupbo.019.2-10e>

Zurita-Ortega, F., & Olmedo-Moreno, E. M. (2019). Relación entre liderazgo e inteligencia emocional en docentes de universidades y otros centros educativos: un modelo de ecuación estructural. *International Journal of Environment Research and Public Health*, 17(293), 1-14. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/338367204\\_Relationship\\_between\\_Leadership\\_and\\_Emotional\\_Intelligence\\_in\\_Teachers\\_in\\_Universities\\_and\\_Other\\_Educational\\_Centres\\_A\\_Structural\\_Equation\\_Model](https://www.researchgate.net/publication/338367204_Relationship_between_Leadership_and_Emotional_Intelligence_in_Teachers_in_Universities_and_Other_Educational_Centres_A_Structural_Equation_Model)

## ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROPÓSITO DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Lograr construir una narrativa de la relación entre inteligencia emocional y liderazgo docente a partir de una revisión sistemática de las diversas publicaciones iberoamericanas, entre los años 2016 – 2021</p>	<p><b>Objetivo General</b>            Construir una narrativa de relación entre inteligencia emocional y liderazgo docente a partir de revisión sistemática de diversas publicaciones iberoamericanas, entre años 2016 – 2021</p> <p><b>Objetivos Específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Describir aspectos y dimensiones de inteligencia emocional a partir de la revisión de antecedentes de artículos científicos en revistas indexadas.</li> <li>✓ Describir aspectos y dimensiones del liderazgo docente a partir de la revisión de antecedentes de artículos científicos en revistas indexadas.</li> <li>✓ Analizar la relación de fundamentos entre inteligencia emocional y liderazgo docente a partir de revisión de artículos de revistas indexadas.</li> <li>✓ Construir propuesta de intervención pedagógica de inteligencia emocional y liderazgo docente a partir de hallazgos en artículos de revistas indexadas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Inteligencia Emocional</li> <li>✓ Liderazgo Docentes</li> </ul>	<p><b>Tipo de investigación</b>            Revisiones Sistemáticas</p> <p><b>Diseño de investigación</b>            Diseño no experimental: transversal descriptivo,</p> <p><b>Tipo de estudio</b>            Retrospectivo.</p> <p><b>Población</b>            74 trabajos de investigación revisados.</p> <p><b>Muestra</b>            22 trabajos de investigación seleccionado.</p>

## Anexo 2: Matriz de Operacionalización de las variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES
Inteligencia Emocional	Según Salovey & Mayer (2016) citado por (Chamizo-Nieto, Arrivillaga, Rey, & Extremera, 2021), la definen “capacidad mental para percibir, comprender y regular emociones propias y ajenas; reportando mayor ajuste psicológico (autoestima, felicidad, optimismo, apoyo social, mayor nivel de satisfacción con la vida, bienestar y prosperidad” (p.4).	<p>Dimensión 1: Percepción emocional</p> <p>Dimensión 2: Comprensión de sentimientos</p> <p>Dimensión 3: Regulación emocional</p>
Liderazgo Docente	El LD es aquel que promueve cambios sustanciales e investigaciones, reflexiona su acción, condición profesional e impacto en estudiantes, mejora procesos de enseñanza, traslada resultados a las aulas Los líderes profesionales docentes están en condiciones de dirigir iniciativas que involucren a sus compañeros en el análisis y uso de esta información para mejorar la enseñanza, así mismo fortalece habilidades y competencias, motiva a todo miembro de la institución educativa, resuelve problemas en trabajo conjunto con y metas, acuerdo y dirección; propicia un ambiente de seguridad, colaboración y tolerancia sin rivalidad y conflictos; (Gento, González, & Silfa, 2020).	<p>Dimensión 1: Afectiva</p> <p>Dimensión 2: Profesional</p> <p>Dimensión 3: Participativa</p> <p>Dimensión 4: Formativa</p>
<b>VALOR TEÓRICO:</b> Nos permitirá elaborar y sistematizar una propuesta basada en el desarrollo de la inteligencia emocional, además de profundizar en el conocimiento de los fundamentos teóricos para el desarrollo del liderazgo pedagógico en los docentes de educación básica.		<b>VALOR PRACTICO:</b> Consiste en que, como docentes podamos usar todos los elementos centrales de la propuesta, fundamentalmente el desarrollo de la inteligencia emocional para aplicarlos en nuestro desarrollo profesional como líderes pedagógicos en beneficio de nuestros estudiantes.

Anexo 3:

## **“PROGRAMA DE INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LIDERAZGO DOCENTE”**

### **I. DATOS INFORMATIVOS:**

- 1.1. Dirigido: Docentes de EBR UGEL 4
- 1.2. N° aprox. de participantes: 120 por grupo
- 1.3. Número de sesiones: 05
- 1.4. Tiempo de ejecución: 5 meses
- 1.5. Lugar: Aula y patio de la institución educativa
- 1.6. Responsable: coach profesional
- 1.7. Equipo de apoyo: Psicólogo.

### **II. FUNDAMENTACIÓN:**

La educación se enfoca en permanentes disposiciones, relegando a segundo plano lo pedagógico, el innovar y desarrollar nuevas prácticas que promuevan mayores aprendizajes. Prima un mecanicismo de planes de clase, direccionado solo a contenidos en una enseñanza vertical sin participación del estudiante, desvinculada de su realidad; ajeno a promover en ellos su atención y estímulo en un trato horizontal, agradable y satisfactorio en clase. Es común que los docentes se vean sin soporte ni acompañamiento en su trabajo por sus directores que no intervienen en el proceso pedagógico, generando un clima de escasa inclusión y entendimiento mutuo. Prevalece la subordinación al docente ante un autoritarismo de la administración y en la que su intervención en las decisiones de mejora en su escuela es nula, limitando su motivación, satisfacción personal, nivel de compromiso, liderazgo; que, difícilmente el docente podrá proyectar a sus estudiantes la actitud de líder seguro, independiente, autónomo con sólidas bases en su quehacer pedagógico apoyado por la Dirección y otros entes organizacionales pedagógicos de Minedu.

La inteligencia emocional determina un rol determinante en la mediación en la motivación de la persona, desarrolla compromiso con labor realizada; propiciando en actitud y desempeño una mayor productividad en todo contexto que, enfocada en el ámbito educativo, generaría efectivos resultados en relación significativa de actitudes laborales, compromiso organizacional (Ahad, Mustafa, & Mohamad, 2021).

no obstante, las instituciones educativas escasamente se preocupan en formar líderes que destaquen por promover el constructo inteligencia emocional que partiendo de las nueve inteligencias múltiples de Gardner amplía su concepción, distinguiendo lo interpersonal e intrapersonal en dimensiones personal y emocional; competencias emocionales que preparan para la vida, fortalecen la estabilidad emocional, forman seres resilientes, motivan, afrontan la frustración, controlan la ira y conducta impulsiva, difunden sentido del humor, autogeneran emociones positivas, fomentan empatía.

Ante esta situación, en que la mayor parte de docentes evidencian escaso liderazgo en su desempeño pedagógico que favorece escasamente a una educación de calidad. El nivel de compromiso en su práctica profesional fortalecería su identidad y habilidades sociales.

La institución educativa está conformada por una población de 80 estudiantes en el nivel primario, que se encuentran dentro del proceso de desarrollo, concambios físicos, psicológicos, intelectuales y sociales, sin una adecuada orientación. Esta es una etapa muy importante para que el estudiante empiece a tener la suficiente confianza en sí mismo y de sus acciones para ser una persona con buena autoestima y formación en valores.

Por consecuencia Este programa debe impulsar aprendizajes de inteligencia emocional y liderazgo docente a través de estrategias para sensibilizar, reflexionar; así, el ejercicio de estas variables permitirá asumir roles esenciales en fortalecimiento educativo con docentes conscientes de su ejercicio profesional y asumen un rol de que liderazgo asertivo; ello motivará logros de trascendentales metas, autorrealización profesional, impulsará al desarrollo en una reforma educativa (Zegarra, 2019). De acuerdo con (Leithwood et al., 2004) citado por (Rossi & Rossi, 2021), “el liderazgo es un factor esencial en la escuela, así como la labor docente en aula, contribuye a promover aprendizajes”; así el ámbito educativo contará con profesionales competentes en sus habilidades, conocimientos, valores hacia un liderazgo efectivo en entornos adecuados para una saludable convivencia de los que conforman la institución en clima armónico de labor, afianzando organización, motivando, modelando comportamientos, consolidando su liderazgo.

### **III. OBJETIVOS DEL PROGRAMA:**

#### **3.1. Objetivo General.**

- Promover el desarrollo de competencias emocionales con el afianzamiento de la Inteligencia emocional (IE): aspectos y dimensiones: percepción emocional, comprensión de sentimientos, regulación emocional hacia el perfil de calidad en el accionar docente.
- Fortalecer el quehacer docente desarrollando las características propias de un líder que fomente la integración y el trabajo en equipo en el desarrollo de los aprendizajes y de todas las actividades desarrolladas en la comunidad educativa.

#### **3.2. Objetivos específicos:**

- Promover en los docentes el conocimiento de las variables de estudio, sus aspectos y dimensiones que perfilarán su accionar pedagógico orientándose a la calidad educativa y mayores logros de aprendizaje en estudiantes.
- Impulsar la promoción de toda actividad artísticas en danza, teatro, coro, canto, tocar un instrumento musical; así como actividades del deporte con la yoga o gimnasia para perfilar sus diversas inteligencias y autoestima.
- Promover en los docentes el conocimiento de las variables de estudio, sus aspectos y dimensiones que perfilarán su accionar pedagógico orientándose a la calidad educativa y mayores logros de aprendizaje en estudiantes.
- Promover talleres de liderazgo, actividades recreativas, culturales en las que el docente lidere, organice, gestione, establezca vínculos y se propicie la reflexión y análisis de su actuar para impulsar liderazgo a través de couchs.

### **IV. METODOLOGÍA:**

- Bienvenida a los participantes.
- Escuchan la introducción del tema a tratar.
- Conversación de los participantes sobre el tema tratado.
- Dan las conclusiones del programa de acuerdo a su experiencia.

### **V. EVALUACIÓN:**

Cada sesión será evaluada de manera permanente por medio de una lista de cotejo.

### **VI. ANEXOS DE LA PROPUESTA.**

## TALLER N°. 01

### CONOCEMOS SOBRE NUESTRAS EMOCIONES

**PROPÓSITO:** Es distinguir “qué emoción sientes, en el momento que la estás sintiendo”. Éste es el primer paso en la Inteligencia emocional, se llama: Autoconciencia emocional

#### MATERIALES

Sobres de carta

Hojas en blanco

Lápices



#### SECUENCIA DIDÁCTICA:

**INICIO** Se presentan y reciben el saludo del especialista Couch, da las palabras de bienvenida. Observan una caja llena de sobres y en cada sobre sus nombres.



El especialista Couch, les reparte su sobre y los anima a abrirlo.

Los participantes se dan cuenta que la carta está en blanco.

La maestra les plantea la siguiente actividad: escribir en la hoja los sentimientos que presentaron en el momento.

**DESARROLLO** El especialista Couch, presenta diapositivas y video sobre las emociones y lo importante que es conocerlos y controlarlos en cualquier espacio donde se encuentren.

Trabajan la dinámica del espejo junto con su compañero

**CIERRE** Reciben la siguiente indicación:



“Leerán los sobres escritos por cada uno.” Reflexionarán sobre lo que han escrito

#### INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

Lista de cotejo



## Taller N°. 02

### ARTE CON INTELIGENCIAS MÚLTIPLES

**PROPÓSITO:** Reconocer las inteligencias múltiples que poseen algunos personajes, luego compararlas con las inteligencias que poseen los participantes.

#### MATERIALES

Cartulinas

Hojas en blanco

Lápices

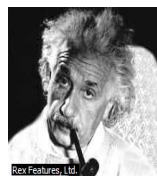


#### SECUENCIA DIDÁCTICA:

**INICIO** Se les pide a los participantes que observen y analicen las imágenes sobre notables personajes que brillaron o brillan por destacadas habilidades, responden las preguntas: ¿Quiénes son los personajes? ¿En qué habilidades destacan?; de igual



SUS



¿Quién es?.....  
¿Qué tipo de inteligencia desarrolló? .....  
Habilidades en las que destacó.....



manera se

les plantea algunas preguntas a los participantes para reconocer sus habilidades: Dar el nombre de una canción con mímica, componer un verso con la palabra “Flor”, continuar la serie 7,14,21,28.....

**DESARROLLO** El Coach invita de manera individual a los participantes que resuelven el test, luego diseñan en una torta estadística los resultados obtenidos, los interpretan y luego proponen 2 opciones profesionales que se relacionen con el tipo de inteligencia más predominante y 2 actividades que le permitan desarrollar el tipo de inteligencia que menos predomina en ellos según los resultados del test

**CIERRE** Reciben la siguiente indicación:

Socializan sus trabajos ante el plenario y la docente orienta las participaciones, aclarando sus dudas y reafirmando sus aciertos.

#### INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

Lista de cotejo.

## CÓMO CONTROLAR MIS EMOCIONES

**PROPÓSITO:** Potenciar y desarrollar herramientas de identificación, reconocimiento, expresión y regulación de emociones con un grupo de docentes para así contribuir al mejoramiento de sus procesos de interacción social con otros docentes al interior de la IE y de su entorno.

### MATERIALES

- Papelógrafos
- Cartulinas
- Plumones
- Lápices
- Tijeras



### SECUENCIA DIDÁCTICA:

**INICIO** Se iniciará con una pregunta abierta hacia los participantes: ¿Por qué creen que es bueno expresar nuestras emociones? a lo que le seguirá una breve exposición de los beneficios que trae una adecuada expresión de las emociones, en tanto potencia de manera positiva aquellas funciones de carácter social. De esta manera, podemos encontrar varias funciones sociales de las emociones, como lo son “facilitar la interacción social, controlar la conducta de los demás, permitir la comunicación de los estados afectivos, o promover la conducta prosocial”

**DESARROLLO** Se trabajará con las emociones: miedo, rabia, tristeza, alegría y ternura. Estas serán anotadas en un papelógrafo para que los participantes puedan identificar cuáles son las que en mayor y menor medida expresan en el día a día. Luego, como actividad, los docentes pegarán círculos de cartulina que contengan los números del 1 a 5 al lado de las emociones señaladas, siendo 1 la emoción que más expresan y 5 la que en menor medida identifiquen en su comportamiento. El orden que le asignen a cada emoción servirá para que cada joven pueda contestarse a él mismo ¿Por qué se da de esta manera? Con el fin de que visualicen cómo reaccionan o qué le muestran a los demás la mayoría de las veces. Posteriormente, los participantes tendrán que asociar a cada una de estas emociones, una acción que realizan cuando la sienten (por ejemplo: patear cuando sienten rabia, acariciar cuando sienten ternura, entre otros), con el fin de

presentarse a ellos mismos en un nivel más concreto, qué acciones ejecutan cuando sienten distintas emociones y cómo suelen actuar más a menudo. Para finalmente preguntarse si están conformes con su forma de expresar las emociones frente a determinadas situaciones o si les gustaría, en alguna medida, poder buscar formas más adaptativas de actuar. Lo anterior se llevará a cabo mediante las preguntas guía: ¿Por qué expresamos más estas emociones que otras? ¿Cuál es la emoción que más expreso, y la que más me gustaría expresar?, ¿Por qué me gustaría expresar más esa emoción y cómo puedo hacer para expresarla más? A manera de reflexión.

**CIERRE** Se llevará a cabo una dinámica de cierre: “Dinámica de la muralla” En esta dinámica se les presentarán a los participantes distintas situaciones en las que podrían reaccionar de mala manera, pudiendo provocar un conflicto. Cada participante individualmente tendrá que resolver un conflicto distinto mientras que sus compañeros actúan a modo de muralla humana frente a él.

La consigna tendrá relación con que los participantes traten de solucionar el problema de la mejor manera posible, si logran encontrar una buena forma de solucionar el conflicto, los compañeros de grupo abrirán la muralla para que el pase a través de esta (con mutuo acuerdo entre ellos y las monitoras) y así pueda acceder a un premio, con el objetivo de generar motivación y adhesión a la actividad. Si no existe acuerdo entre los miembros de la muralla, deberá seguir intentando hasta que pueda mejorar su estrategia de resolución de conflictos. Es importante señalar que cada vez que un joven pueda traspasar la muralla se le alentará positivamente. Finalmente, se les agradecerá la participación en la sesión y se les motivará a poner en práctica las estrategias que han usado para atravesar la muralla. (SENAME, 2011).

### **INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN**

Lista de cotejo.

## PRÁCTICAS DEPORTIVAS CON LIDERAZGO

**PROPÓSITO:** Dotar a los participantes de instrumentos prácticos para evaluar, analizar y comprender el desarrollo de las interacciones personales y pensar estrategias que posibiliten un mejor diálogo entre los actores; su finalidad es ampliar la capacidad del liderazgo.

### MATERIALES

- antifaces
- mesas
- vasos
- jarras con agua.



### SECUENCIA DIDÁCTICA:

**INICIO** El coach orienta a los participantes sobre la importancia que tiene el ser líder en el grupo, se presentan diapositivas sobre el tema, posteriormente invitan a los participantes a salir al patio para el desarrollo de la actividad.

**DESARROLLO** Se crean dos grupos de cuatro o cinco personas cada uno.



En un grupo, cuatro personas llevan los ojos tapados y el quinto es el líder.

En el otro grupo, existen más de un líder (no se tapan los ojos) y los otros se tapan los ojos. En un extremo, se colocan dos mesas con vasos y jarras de agua. En el otro, una mesa con las jarras vacías. El líder o los líderes (en función del grupo) deben de guiar a los demás de un extremo a otro para, con el agua del vaso, llenar las jarras vacías.

**CIERRE** Al final de crea una discusión para reflexionar acerca de cómo se desempeñaron los equipos y quién tuvo un mejor líder. ¿Qué pasa cuando más de un líder orienta el trabajo del resto?

### INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

Lista de cotejo.

## CAPACITACIÓN CON ESPECIALISTA EN PROMOCIÓN DE LIDERAZGO DOCENTE

**PROPÓSITO:** Promover en los docentes analicen la importancia de desarrollar su capacidad de liderazgo y de asumir un rol protagónico en su grupo y en su propia vida.

### **MATERIALES**

- Laptop.
- Equipo multimedia
- Cuaderno, plumones.

### **SECUENCIA DIDÁCTICA:**

**INICIO** El coach inicia el taller con una dinámica Líder – Líder, luego los participantes responden: teniendo en cuenta la dinámica, ¿Qué entienden por líder?, ¿Qué características debe de tener un líder?, Existe realmente el líder? Se indica a los participantes que analicen la importancia de desarrollar su capacidad de liderazgo y de asumir un rol pedagógico en su grupo y en su vida personal. Se enfatiza que no todas las personas ejercen liderazgo, sin embargo, algunas características ya les hace sentir líder.

**DESARROLLO** El docente presente:

diapositivas acerca del tema. Se plantean preguntas sobre ¿todos pueden ser líderes? Hay 2 ideas en constante debate: El líder nace, el líder se hace. Se presenta el debate entre el participante.

Analizamos cada diapositiva.

Interpretamos cada concepto.

Se visualiza un video acerca del tema expuesto.

**CIERRE** Se socializa los resultados entre todos los participantes.

### **INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN**

Lista de cotejo.

## VII. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES	RESPONSABLES	PARTICIPANTES	CRONOGRAMA								
			MESES								
ACTIVIDADES EN PROCESO			M	A	M	J	J	A	S	O	N
Charla de sensibilización Inteligencia emocional docente	Especialista Couch y especialista psicología	Directivo Docentes			X						
Arte con inteligencias múltiples	Especialista en teatro, canto, pintura y música	Directivo Docentes				X					
Cómo controlar emociones	Especialista en Yoga	Directivo Docentes					X				
Prácticas deportivos con liderazgo	Experto en disciplinas deportivas	Directivo Docentes						X			
Capacitación con especialista en promoción de Liderazgo docente	Experto con formación en Liderazgo	Directivo Docentes							X		

#### Anexo 4: Matriz de recojo de información para realizar la sistematización de artículos científicos de revistas indexadas

Nº	Base de datos	Título	Año	Autor	País	Idioma	Objetivos	Método	Teoría	Muestra	Variable	Conclusión	Instrumento	EBR	Selecciones
1	Scopus	Estudio sobre la inteligencia emocional en educación primaria	2021	Rojas I.A.G., Moreno M.S.	España	Inglés	Sí	cuantitativo	si	458 estudiantes	V1	Sí	Escala	Primaria	No
2	Scopus	Inteligencia emocional y satisfacción laboral en enfermeras de un Hospital	2018	Yessika Madelaine Abarca Arias, Yosselyn Thalía Apaza Pinto, Gianella Grisel Carrillo Cusi	Perú	Español	Sí	Cuantitativo	No	59 – 51	V1	Sí	Encuesta	Enfermeras	No
3	Scopus	Docentes emocionalmente inteligentes. Importancia de la Inteligencia Emocional para la aplicación de la Educación Emocional en la práctica pedagógica de aula	2021	Costa-Rodríguez C., Palma-Leal X., Fariás C.S.	Chile	Español	Sí	Revisión bibliográfica	No	Revistas indexadas	V1	Sí	mapeo	Secundaria	Sí
4	Scopus	Inteligencia emocional, competencias y desempeño del docente universitario: Aplicando la técnica mínimos cuadrados parciales SEM-PLS]	2020	Ramírez-Asís E.H., Maguiña M.E., Infantes S.E., Naranjo-Toro M.	Perú	Español	Sí	Encuesta	No	244 docentes	V1	Sí	encuesta.	Superior	Sí
5	Scopus	Emotional intelligence profiles at the end of primary education and academic performance	2020	Rodríguez-Rodríguez D.	España	Inglés	Sí	Descriptivo, correlacional	No	1253 estudiantes	V1	Sí	El cuestionario	Superior	No
6	Scopus	La inteligencia emocional y el emprendimiento: Breve acercamiento para su comprensión	2020	Solano M.E.P., Guzmán J.J.P., Espinoza N.J.T.	Cuba	Español	Sí	Revisión bibliográfica	Sí	No precisa	V1	No	NO	Superior	No
7	Scopus	Evaluación de la inteligencia emocional del maestro de educación física	2020	Castro M.C., Gutiérrez-Ruiz N., Martínez-Quiles M., Deliautaite K., Angosto S.	España	Español	Sí	Mixta:	No	94 docentes	V1	Sí	Scale (TMMS-24)",	Secundaria	Sí
8	Scopus	The role of the teacher's emotional intelligence for efficacy and classroom management	2020	Valente S., Laurence A.A., Alves P., Domínguez-Lara S.	Brasil	Inglés	Sí	Descriptiva	No	634 docentes	V1	Sí	Cuestionario	No	Sí
9	Scopus	Percepción de liderazgo y satisfacción en nadadores: los efectos de mediación de la inteligencia emocional	2020	Sampaio C., Teques P.	B rasil	Portugués	No	Análisis estadístico, descriptivo	No	40 nadadores	R V1V2	Sí	Cuestionario	Academia	No
10	Scopus	La inteligencia emocional en el ámbito educativo: un meta-análisis	2020	Puertas-Molero P., Zurita-Ortega F., Chacón-Cuberos R., Castro-Sánchez M., Ramírez-Granizo I., González-Valero G.	España	Español	Sí	Meta análisis	no	20 artículos	V1	Sí	La búsqueda bibliográficas	Secundaria	No

11	Scopus	Estudio sobre inteligencia emocional, calidad de vida y relaciones interpersonales de personas con discapacidad intelectual	2019	Gavín-Chocano, O., Molero D.	España	Español	Sí	cuantitativa	no	15 personas	V1	Sí	Escala	Instituto	No
12	Scopus	Inteligencia emocional centrada en uno mismo y en el otro: Escala Rotterdam de Inteligencia Emocional	2019	Teruel P., Salavera C., Usan P., Antoñanzas J.L.		Español	Sí	No	no	348 personas	V1	Sí	Escala	Personal	No
13	Scopus	La inteligencia emocional para el mejoramiento de las competencias docentes en los facilitadores de la Universidad Iberoamericana del Ecuador	2018	Velazco D.J.M., Barrios S.A.G., Rivero J.O.G.	Ecuador	Español	Sí	Cuantitativo	Sí	30 profesores	V1	Sí	Cuestionario	Superior	Si
14	Scopus	La gestión de las emociones, una necesidad en el contexto educativo y en la formación profesional	2018	García Echeverri M., Hurtado Olaya P.A., Quintero Patiño D.M., Rivera Porras D.A., Ureña Villamizar Y.C.	Colombia	Español	No	cuantitativo	No	134 estudiantes	V1	Sí	Escala	Superior	No
15	Scopus	Inteligencia emocional y rendimiento académico en futuros maestros de la Universidad de Extremadura	2018	Del Rosal I., Moreno-Manso J.M., Bermejo M.L.	España	Español	Sí	cuantitativo	no	500 estudiantes	V1	Sí	test	Superior	No
16	Scopus	Importancia de la inteligencia emocional en la práctica docente: un estudio con maestros	2017	Cejudo J., López-Delgado M.L.	España	Español	Sí	Descriptivo correlacional	no	196 docentes	V1	Sí	cuestionario Escala	Secundaria	SI
17	Scopus	Influência da inteligência emocional em competências profissionais: Um estado empírico em empregados de nível gerencial	2020	Ceballos J.L.D., Solarte M.G., Ayala A.H.	Español	Colombia	Sí	regresión lineal	no	122 estudiantes	V1	Sí	Encuesta	Superior	
18	Scielo	Liderazgo docente en comunidades profesionales de aprendizaje: Estudio de caso de dos escuelas públicas en México	2021	Flores-Fahara M., Bailey-Moreno J., Torres-Arcadia	México	Español	No	Cualitativo casos múltiples	si	12 profesores	V2	Sí	Entrevista	Secundaria	SI
19	Scielo	Competencia de liderazgo del docente como factor en el desarrollo de competencias profesionales	2019	Afanasjeva O., Vozgova Z., Fedotova M., Smirnova M.			Sí	Experimental	no	100 estudiantes y maestros	V2	No	No	Superior	No
20	Redalyc	Explorando el liderazgo pedagógico del docente y su dimensión formativa	2018	Gonzales raúl; Palomares Ruiz; López Gómez; Gento Palacios	España	Español		Cuantitativa, descriptivo	No	1196 docentes	V2	Sí	Cuestionario	Secundaria	SI



21	Scielo	Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente	2018	Elena Salvador Cornelio Jaime Sánchez Ortega	Perú	Español		Cuantitativa	No	935 encuestados	V2	Sí	No	Primaria	Sí
22	Redalyc	¿Cuáles son las características de los docentes con mayor autoridad? Una mirada desde los estudiantes de Chile	2016	Díaz Sacco, Alesandra	Chile	Español	No	Cuantitativa	No	874 alumnos	V2	Sí	cuestionario	Secundaria	No
23	Redalyc	Competencias de liderazgo que movilizan docentes en puestos directivos escolares de establecimientos educativos particulares subvencionados de la V Región de Chile	2019	Castro Castro, Soledad Andrea; Flores Castillo, Francis; Cornejo Garcés, César Alejandro; Castro Castro, Marjorie Alejandra	Chile	Español	No	cuantitativo	No	568 docentes	V2	No	No	Secundaria Primaria	No
24	Redalyc	Competencias emocionales de las futuras personas docentes: un estudio sobre los niveles de inteligencia emocional y empatía	2020	Porras Carmona, Silvia; Pérez Dueñas, Carolina; Checa Fernández, Purificación; Luque Salas, Bárbara	España	Español	Sí	cuantitativo	No	569 estudiantes	V1	Sí	la escala	Superior	No
25	Redalyc	El auto liderazgo y la inteligencia emocional: un estudio de la generación de los dilleniales	2018	De la Garza Carranza, María Teresa; Guzmán Soria, Dr. Eugenio; Gallardo Aguilar, Mtra. María del Consuelo		Español	No	Cuantitativo	No	349 estudiantes	R V1V2	Sí	cuestionario	No	No
26	Redalyc	El profesor de educación física y la inteligencia emocional	2017	Margarita Gutiérrez Moret - Raquel Ibáñez Martínez	España	Español	No	No	No	101 alumnos	V1	Sí	Cuestionario	Secundaria	No
27	Redalyc	Relación entre las creencias de autoeficacia y los niveles de inteligencia emocional en docentes universitarios	2019	Giménez Lozano, J. M.; Morales Rodríguez, F. M.	España	Español	No	descriptivo correlacional	Sí	40 docentes	V1	Sí	Trait-Meta Mood Scale	Superior	No
28	Scopus	Inteligencia emocional y cumplimiento de los compromisos de gestión escolar del personal directivo de educación inicial	2019	Núñez-Rojas, Flor de María I.	Perú	Español	Sí	Descriptiva correlacional	Sí	92 docentes y administrati vos	V1	Sí	cuestionario	Inicial	Sí
29	Redalyc	Inteligencia emocional y liderazgo auténtico en los cargos públicos locales españoles	2019	Herrero García, Pedro; Carbonero Martín, Miguel Ángel; Flores Lucas, Valle; Martín Antón, Luis Jorge	España	Español	Sí	Descriptiva correlacional	Sí	145 pobladores	R V1V2	Sí	Law Emotional Intelligence Scale	Instituciones	Sí

30	Redalyc	Andamiaje metodológico en los estudios organizacionales: aplicación en liderazgo organizacional	2019	Vizcaíno C, Gloria	Venezuela	Español	Sí	narrativo	No	14 líderes	V2	Sí		No	No
31	Redalyc	Importancia del desarrollo de la inteligencia emocional en la formación de personas investigadoras	2019	Rocio Frago-Luzuriaga	Costa Rica	Español	Sí	Análisis	No	No precisa	V1	No	No	Superior	No
32	Redalyc	Relevancia de las competencias emocionales en el proceso de enseñanza aprendizaje a nivel de posgrado	2020	Bulás Montoro, Mercedes; Ramírez Camacho, Ana Lorena; Corona Galindo, Manuel Gerardo	México	Español	No	No	No	No precisa	V1	Sí	cuestionario	Superior	No
33	Redalyc	Inteligencia emocional y educación universitaria: una aproximación	2017	Niño-González, José-Ignacio; García-García, Enrique; Caldevilla-Domínguez, David	España	Español	No	Inductivo-deductivo,	No	No precisa	V1	No	No	Superior	No
34	Redalyc	Las diferencias en inteligencia emocional futura de docentes a partir de su especialidad	2017	Gutierrez Moret, Margarita; Ibañez Martínez, Raquel	España	Español	No	Sociodemográfico	No	155 estudiantes	V1	Sí	TMMS-24 y la prueba de IE	Superior	No
35	Redalyc	El liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía humanista	2020	Rojas Carrasco, Oscar Alfredo; Vivas Escalante, Amely Dolibeth; Mota Suárez, Katihuska Tahiri; Quiñonez Fuentes, Jennifer Zurina	Ecuador	Español	No	Cualitativo	si	5 informantes	V2	Sí	No	Secundaria	No
36	Redalyc	Un amigo es un tesoro: inteligencia emocional, apoyo social organizacional y engagement docente	2019		Colombia	Español	Sí	Descriptivos correlacionales	No	110 docentes	V1	Sí	Encuesta	No	No
37	Redalyc	Liderazgo pedagógico en Arequipa-Perú: Competencias directivas	2020	Vela-Quico, Gabriel Adalberto; Cáceres-Coaquira, Telmi Janet; Vela-Quico, Alejandro Félix; GameroTorres, Héctor Exequiel	Perú	Español	Sí	descriptivo	Sí	60 directivos	V2	Sí	Escala, rúbrica cuaderno de campo.	Secundaria	No
38	Redalyc	Estudio comparativo sobre el liderazgo pedagógico en dos centros de idiomas en inglés en México y Colombia desde la perspectiva del profesorado	2020	Mayra Alejandra Vargas Londoño; Edgar Oliver Cardoso Espinosa; Jéssica Alhelí Cortés Ruiz	Colombia	Español	Sí	cuantitativa	No	55 docentes	V2	Sí	cuestionario	Superior	No

39	Redalyc	¿Qué Opinan los Maestros sobre las Competencias de Liderazgo Escolar y sobre su Formación Inicial?	2018	Iranzo-García, Pilar; Camarero-Figueroa, Marta; Barrios-Arós, Charo; Tierno-García, Juana-María; Gilbert-Medina, Sandra	España	Español	No	Mixta	No	20 docentes	V2	Sí	cuestionario	Secundaria	No
40	Redalyc	Hacia la Implantación de Comunidades Profesionales de Aprendizaje Mediante un Liderazgo Distribuido. Una Revisión Sistemática	2018	García-Martínez, Inmaculada; Higuera-Rodríguez, Lina; Martínez-Valdivia, Estefanía	España	Español	No	Análisis	Sí	173 artículos	V2	Sí	cuestionario	No	No
41	Redalyc	Evaluación multidimensional del liderazgo pedagógico: claves para la mejora escolar	2017	Bolívar Botía, Antonio; Caballero Rodríguez, Katia; García-Garnica, Marina	Brasil	Español	No	Cuantitativa	No	221 docentes	V2	Sí	(VAL-ED),	Secundaria, primaria	No
42	Dialnet	Docentes emocionalmente inteligentes. Importancia de la Inteligencia la Educación Emocional en la práctica pedagógica de aula	2020	Claudia Costa-Rodríguez, Ximena Palma-Lealb, Carla Salgado Fariasa	Chile	Español	Sí	Método de mapeo	No	Revisión de diversa bibliografía	V1	Sí	análisis de textos	Secundaria, primaria	Sí
43	Dialnet	Inteligencia emocional, competencias y desempeño del docente universitario: Aplicando la técnica mínimos cuadrados parciales SEM-PLS.	2020	Edwin Ramirez-Asis, Marcos Espinoza Maguiña, Santos Esquivel Infante, Miguel Naranjo-Toro	Perú	Español	Sí	cuantitativo,	No	244 docentes	V1	Sí	Cuestionario	Superior	No
44	Dialnet	La inteligencia emocional y el emprendimiento: breve acercamiento para su comprensión	2020	Palomeque Solano, M. E., Plaza Guzmán, J. J., & Tapia Espinoza, N. J.	Ecuador	Español	No	NO	No	No precisa	V1	Sí	NO	NO	No
45	Dialnet	Evaluación de la inteligencia emocional del maestro de educación física en centros educativos de la Región de Murcia	2020	María Carboneros Castro, Noelia Gutiérrez-Ruiz, María Martínez-Quiles, K. Deliautaitte y Salvador Angosto*	España	Español	No	Analítico sintético	No	94 maestros	V1	Sí	cuestionario	Secundaria	No
46	Dialnet	La inteligencia emocional en el ámbito educativo: un meta-análisis	2020	Pilar Puertas-Molero, Félix Zurita-Ortega, Ramón Chacón-Cuberos, Manuel Castro-Sánchez, Irwin Ramírez-Granizo y Gabriel González-Valero	España	Español	No	Pre-experimental	No	20 artículos	V1	Sí	No	Secundaria, primaria	No

47	Dialnet	Estudio sobre inteligencia emocional, calidad de vida y relaciones interpersonales de personas con discapacidad intelectual	2019	Óscar Gavín-Chocano y David Molero	España	Español	Sí	NO	No	15 personas	V1	Sí	socio grama	No	No
48	Dialnet	La inteligencia emocional para el mejoramiento de las competencias docentes en los facilitadores de la Universidad Iberoamericana del Ecuador	2019	Derling José Mendoza Velazco Summar Alfredo Gómez Barrios Jesús Orlando Gómez Rivero	Venezuela	Español	Sí	Cuantitativa descriptivo , experimental	No	30 docentes	V1	Sí	Encuesta	Superior	No
49	Dialnet	La gestión de las emociones, una necesidad en el contexto educativo y en la formación profesional	2018	Mabel GARCÍA Echeverri; Paola Andrea HURTADO Olaya; Darley María QUINTERO Patiño; Diego Andrés RIVERA Porras; Yan Carlos UREÑA Villamizar		Español	No	Cuantitativo	No	134 estudiantes	V1	Sí	Escala	Superior	No
50	Dialnet	Importancia de la inteligencia emocional en la práctica docente: un estudio con maestros	2017	Javier Cejudo y MaLuz López-Delgado	España	Español	Sí	Correlacional descriptivo	No	196 docentes	V1	Sí	TEIQue-SF	Secundaria, primaria	SI
51	Dialnet	Explorando el liderazgo pedagógico del docente y su dimensión formativa	2020	Raúl Gonzales Fernández, Ascencio Palomares Ruiz, Ernesto López Gómez, Samuel Gento Palacios	México	Español	Sí	Cuantitativa,	No	1196 docentes	V2	Sí	Cuestionario	Primaria	No
52	Dialnet	Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente.	2018	Elena M. Salvador Cornelio, Jaime Agustín Sánchez Ortega	Perú	Español	No	cuantitativa	No	6282 docentes, directivos	V2	Sí	Cuestionario	Primaria	No
53	Google Académico	Liderazgo docente una oportunidad para afrontar los desafíos en el aprendizaje digital	2019	Victorina Castrejón Reyes, Claudia Cinthya Peña Estrada	México	Español	No	revisión sistemática	No	35 referencias	V2	Sí	Sitios Web de los estudios de investigación	Secundaria	No
54	Google Académico	Liderazgo docente en la perspectiva de universitarios	2020	Lázaro Hernández, Héctor Miguel; Hernández Romero, Gladys	Perú	Español	Sí	NO	No	107 estudiantes	V2	Sí	cuestionario	Superior	
55	Google Académico	El liderazgo docente y su desempeño en la educación básica ecuatoriana	2017	Edgar Bladimir Sánchez	Ecuador	Español	Sí	Cuantitativo.	No	2016 estudiantes	V2	Sí	Encuesta	Primaria	Sí

56	Google Académico	Habilidades emocionales y liderazgo docente de posgrado	2021	Nelson Chuquiuanca Yacsahuanca Jhon Alex Zeladita Huamán, Tula Margarita Espinoza Moreno, Carmen Marisol Cachicatari Vargas Juan Isaías Cango Córdova	Perú	Español	No	Correlacional descriptivo	No	75 docentes	R V1V2	Sí	No	Superior	No
57	Google Académico	Inteligencia emocional y liderazgo auténtico en los cargos públicos locales	2019	Pedro Herrero García herreropedro, Miguel Ángel Carbonero Martín, Valle Flores Lucas, Luis Jorge Martín Antón	España	Español	Sí	Correlacional descriptiva	No	50.000 habitantes	R V1V2	Sí	Authentic Leadership Questionnaire ALQ	No	No
58	Dialnet	Liderazgo docente en la formación inicial de maestros de instituciones de educación superior en el Salvador	2019	Eugenia de los Ángeles Represa	El Salvador	Español	Sí	Explicativa	No	7 Instituciones	V2	Sí	Entrevista	Superior	No
59	Dialnet	Innovación Educativa: perspectivas y desafíos. Cambiar la escuela para cambiar nuestras prácticas pedagógicas. En busca de un perfil de liderazgo docente	2018	Pablo Castillo Armijo Claudio Martínez Momberg	Chile	Español	Sí	cualitativo estudio de casos	No	DOCENTES	V2	Sí	Entrevistas	Superior	Si
60	Dialnet	Trabajo colaborativo transversal para el desarrollo de competencias de liderazgo docente en alumnos universitarios del grado de educación	2021	María Fernanda Gambarini Duarte, Soraya Muñoz Pérez, María Crespí Rupérez	España	Español	No	Trabajo cooperativo	No	240 alumnos	V2	Sí	No	Superior	No
61	Dialnet	El liderazgo docente frente a nuevos ambientes de aprendizaje en educación superior	2017	Alma Rosa Hernández Mondragón, Karina Trejo Sánchez, Marcela Rosario Salazar Ibáñez	México	Español	No	No	Sí	No precisa	V2	Sí	No	Superior	No
62	Google académico	Influencia del Liderazgo docente en la motivación de universitarios	2020	Velázquez-Hernández, J. & Hernández-Romero, G.	México	Español	No	Cuantitativa	No	120 estudiantes	V2	Sí	cuestionario	Superior	Sí
63	Google académico	Estrategias para la aplicación de un liderazgo docente efectivo en la unidad educativa comunitaria intercultural bilingüe "Luis Chiriboga"	2020	Aracelly Del Salto	Ecuador	Español	No	No	No	No precisa	V2	Sí	No	Secundaria	No
64	Dialnet	Habilidades docentes en comunicación eficaz. Ejercicio de liderazgo centrado en la misión docente	2019	María Fernanda Gambarini Duarte, María Purificación Cruz Cruz	España	Español	No	cualitativo etnográfico	No	118 estudiantes y profesores	R V1V2	Sí	Encuestas,	Secundaria	No

65	Dialnet	Gestión y liderazgo del docente frente al proceso enseñanza-aprendizaje en el aula del bachillerato	2021	José Hidalgo Crespo Andrade; Crista Weise	España	Español	No	descriptiva	no	No precisa	V2	Sí	escala tipo Likert	Superior	No
66	Dialnet	Análisis de las variables de liderazgo docente, inteligencia emocional y clima de aula en la enseñanza reglada	2018		Perú	Español	Sí	Descriptivo,	si	No precisa	R V1V2	Sí	cuestionario	Secundaria, primaria	Sí
67	Google académico	Inteligencia emocional y su relación en el desempeño laboral	2019	Kehilly Izabel Aragón Zepeda		Español	No	Estudio de casos	no	No precisa	V1	Sí	cuestionario	Secundaria	No
68	Google académico	La inteligencia emocional y su relación con el liderazgo de los directores de escuelas de educación básica	2017	Daniel Alarcón Nakamura, Ricardo Fuentes Reza Héctor Mario Armendáriz Ponce	Bolivia	Español	Sí	cuantitativo,	no	128 docentes	R V1V2	Sí	encuesta	Secundaria, primaria	Sí
69	Google académico	La influencia de la inteligencia emocional en el estilo de liderazgo de los directores de escuelas de Educación Básica	2016	Daniel Alarcón Nakamura, Ricardo Fuentes Reza, Héctor Mario Armendáriz Pon	México	Español	No	cuantitativa La encuesta	no	No precisa	R V1V2	Sí	cuestionario	Primaria, secundaria	Sí
70	Google académico	Liderazgo e inteligencia emocional	2016	Santiago Nájera	Ecuador	Español	No	NO	no	No precisa	R V1V2	No	No	NO	
71	Google académico	Análisis psicométrico y relaciones de diagnóstico de la inteligencia emocional y liderazgo en docentes de enseñanzas regladas	2019	Federico Báez Mirón, Félix Zurita Ortega, Asunción Martínez Martínez y Luisa Zagalaz Sánchez	España	Español		carácter descriptivo	no	160 docentes	R V1V2	Sí	TMMS-24	Secundaria, primaria	Sí
72	Google académico	Interacción entre la inteligencia emocional y estilos de liderazgo en directivos de instituciones educativas	2015	Elizabeth Evans Risco	España	Español	Sí	Mixta	no	412 docentes	R V 1V2	Sí	No	Secundaria	Sí
73	Google académico	Liderazgo en docentes de básica primaria de una institución pública de la ciudad de Bucaramanga	2017	Mónica Alexandra Ayala Mejía	Colombia	Español	Sí	cualitativo,	no	No precisa	V2	Sí	cuestionarios y entrevistas	Primaria	No
74	Google académico	Liderazgo educativo docente. Un modelo para su estudio, discusión y análisis*	2021	Luis Enrique Riascos-Hinestroza	México	Español	Sí	cualitativo	no	1024 docentes	V2	Sí	(MLQ).	Secundaria	Sí