

Inteligencia emocional como predictor de la comunicación efectiva en directivos de instituciones educativas públicas: un estudio de regresión en contexto amazónico

Emotional intelligence as a predictor of effective communication in managers of public educational institutions: a regression study in the Amazonian context

Mabel Solano Sánchez¹ y Elena Emperatriz Matta Gonzáles²

¹Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, solanosamabel75@gmail.com, <https://orcid.org/0009-0001-7063-5736>, Perú

²Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, eemattag@gmail.com, <https://orcid.org/0009-0006-2935-2116>, Perú

Información del Artículo

Trazabilidad:

Recibido 11-04-2026

Revisado 17-04-2026

Aceptado 15-06-2026

Palabras Clave:

Inteligencia emocional
Comunicación efectiva
Liderazgo directivo
Gestión educativa
Educación secundaria pública

Keywords:

Emotional intelligence
Effective communication
School leadership
Educational management
Public secondary education

RESUMEN

El presente estudio tuvo como propósito determinar en qué medida la inteligencia emocional predice la comunicación efectiva en directivos de instituciones educativas públicas de nivel secundario del distrito de Iquitos durante el año 2024. La investigación adoptó un enfoque cuantitativo de tipo predictivo, con diseño de campo transeccional y análisis de regresión lineal simple y múltiple. La población estuvo constituida por 506 docentes de siete instituciones educativas públicas, de los cuales se seleccionaron 218 participantes mediante muestreo estratificado por asignación proporcional y aleatorio simple. Se aplicaron dos cuestionarios validados por juicio de tres expertos con grado de doctor y con alta confiabilidad (Alfa de Cronbach: 0.86 para inteligencia emocional y 0.85 para comunicación efectiva). El análisis de varianza (ANOVA) del modelo de regresión múltiple arrojó un valor de significancia de $p = 0.000$, confirmando que la inteligencia emocional predice el 54.3% de la variabilidad en la comunicación efectiva ($R^2 = 0.543$, $R = 0.743$). A nivel dimensional, el autoconocimiento ($R^2 = 0.536$), la autorregulación ($R^2 = 0.535$), la automotivación ($R^2 = 0.516$), la empatía ($R^2 = 0.545$) y las habilidades sociales ($R^2 = 0.545$) resultaron predictores significativos ($p = 0.000$ en todos los casos). Se concluye que fortalecer las competencias emocionales de los directivos escolares en el contexto amazónico constituye una estrategia clave para optimizar la comunicación institucional y mejorar la calidad de la gestión educativa.

ABSTRACT

The present study aimed to determine the extent to which emotional intelligence predicts effective communication in administrators of public secondary educational institutions in the district of Iquitos during the year 2024. The research adopted a quantitative predictive approach, with a cross-sectional field design and simple and multiple linear regression analysis. The population consisted of 506 teachers from seven public educational institutions, of which 218 participants were selected through stratified sampling with proportional allocation and simple random sampling. Two questionnaires were applied, validated by the judgment of three experts with doctoral degrees and with high reliability (Cronbach's Alpha: 0.86 for emotional intelligence and 0.85 for effective communication). The analysis of variance (ANOVA) of the multiple regression model yielded a significance value of $p = 0.000$, confirming that emotional intelligence predicts 54.3% of the variability in effective communication ($R^2 = 0.543$, $R = 0.743$). At the dimensional level, self-awareness ($R^2 = 0.536$), self-regulation ($R^2 = 0.535$), self-motivation ($R^2 = 0.516$), empathy ($R^2 = 0.545$), and social skills ($R^2 = 0.545$) were significant predictors ($p = 0.000$ in all cases). It is concluded that strengthening the emotional competencies of school leaders in the Amazonian context constitutes a key strategy to optimize institutional communication and improve the quality of educational management.

INTRODUCCIÓN

En las organizaciones escolares contemporáneas, la figura del directivo trasciende las funciones administrativas para convertirse en el nodo central de la comunicación institucional. Gestionar una institución educativa pública implica construir redes de sentido compartido entre docentes, estudiantes, familias y comunidad, proceso en el que las emociones del líder actúan como facilitadores o inhibidores críticos de la eficacia comunicativa. En este contexto, la inteligencia emocional entendida como la capacidad de percibir, comprender, regular y utilizar las emociones propias y ajenas en el pensamiento y la acción emerge como una variable explicativa de primer orden para entender el rendimiento comunicativo de los directivos escolares.

Desde los estudios pioneros de Salovey y Mayer (1990) hasta la divulgación masiva del constructo realizada por Goleman (1995, 2001), la literatura científica ha acumulado evidencia consistente acerca del papel mediador que ejerce la inteligencia emocional en los procesos de liderazgo. Goleman (2001) argumentó que aproximadamente el 90% de la diferencia entre líderes promedio y líderes excelentes puede atribuirse a competencias de inteligencia emocional más que a habilidades técnicas o cociente intelectual. Bar-On (2006), por su parte, propuso un modelo de inteligencia emocional-social que subraya la interdependencia entre la gestión emocional personal y el desempeño relacional, dimensión especialmente relevante en el liderazgo educativo.

La comunicación efectiva en contextos organizacionales ha sido conceptualizada desde múltiples enfoques. Bateman y Snell (2009) la definen a través de cuatro dimensiones operativas: habilidades de comunicación, funciones de la comunicación, canales de comunicación y barreras de la comunicación, esquema que captura tanto la dimensión técnica como la relacional del fenómeno. Complementariamente, Calle et al. (2017) enfatizan el componente persuasivo de la comunicación directiva, argumentando que la eficacia comunicativa depende del encuentro entre valores compartidos y la capacidad de generar acuerdos, habilidades que requieren una base de competencias emocionales sólidas.

A nivel internacional, la relación entre inteligencia emocional y liderazgo comunicativo ha sido ampliamente documentada. Gómez-Leal et al. (2022), en una revisión sistemática de la literatura, identificaron que los directivos escolares con mayor inteligencia emocional promueven entornos de trabajo más colaborativos y establecen patrones comunicativos más asertivos y empáticos. En consonancia, Paschal et al. (2024) y Chaudhary et al. (2024) demostraron que líderes con altas competencias emocionales gestionan mejor los conflictos y generan climas escolares más favorables para el aprendizaje, mediados por una comunicación más transparente y emocionalmente inteligente. Angwaomaodoko (2025) añade que el autoconocimiento y la autorregulación resultan especialmente determinantes en la administración escolar para superar las tensiones comunicativas cotidianas.

En el contexto latinoamericano, la investigación sobre esta relación ha ganado consistencia. Cajamarca et al. (2023), en una revisión de estudios latinoamericanos publicados entre 2020 y 2022, encontraron que la inteligencia emocional en directivos escolares se asocia significativamente con indicadores de clima institucional y de calidad comunicativa. Vásquez et al. (2021), en Chile, comprobaron que los directivos con mayor autorregulación emocional establecen estilos comunicativos más participativos, lo que favorece la colaboración docente. La Organización de Estados Iberoamericanos (OEI, 2022) y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID, 2023) han señalado estas competencias como prioritarias en las agendas de formación de líderes educativos de la región.

En el Perú, el Marco del Buen Desempeño Directivo del Ministerio de Educación (MINEDU, 2022) reconoce el desarrollo socioemocional como un componente esencial del liderazgo pedagógico, aunque señala brechas formativas persistentes, especialmente en instituciones públicas regionales. Rodríguez y Cárdenas (2021) documentaron que los directivos con menor desarrollo de inteligencia emocional presentan dificultades comunicativas que afectan la convivencia escolar, mientras que Ríos et al. (2023) vincularon estas carencias con una reducida capacidad de resolución de conflictos institucionales. El Instituto Peruano de Evaluación Educativa (IPEE, 2023) advirtió sobre la escasa oferta de programas de formación continua en competencias socioemocionales para directivos de educación básica pública.

En la región de Loreto y, particularmente, en las instituciones educativas públicas del distrito de Iquitos, el problema adquiere contornos específicos. García y Flores (2022) identificaron que numerosos directivos loretanos presentan limitaciones en empatía, autorregulación y escucha activa, lo que repercute negativamente en el clima institucional. Sánchez (2023) encontró que estos perfiles directivos tienden a reproducir estilos comunicativos verticales e ineficaces, alejados de las necesidades de sus comunidades educativas. La Dirección Regional de Educación de Loreto (DREL, 2024) ha reconocido que, a pesar de

los esfuerzos de capacitación, persiste una disociación entre el desarrollo de habilidades emocionales y las prácticas comunicativas cotidianas en los equipos de gestión.

A pesar del volumen de estudios correlacionales disponibles, la literatura científica carece de investigaciones que examinen la relación predictiva entre inteligencia emocional y comunicación efectiva en directivos amazónicos mediante modelos de regresión lineal. Esta ausencia de evidencia predictiva en el nivel loretoño constituye el vacío empírico que justifica el presente estudio, el cual aporta, además, un modelo estadístico validado que puede orientar decisiones de política formativa en la gestión educativa regional.

El objetivo general fue determinar en qué medida la inteligencia emocional predice la comunicación efectiva en directivos de instituciones educativas públicas de nivel secundario del distrito de Iquitos en el año 2024. Los objetivos específicos fueron: (1) determinar en qué medida el autoconocimiento predice la comunicación efectiva; (2) determinar en qué medida la autorregulación predice la comunicación efectiva; (3) determinar en qué medida la automotivación predice la comunicación efectiva; (4) determinar en qué medida la empatía predice la comunicación efectiva; y (5) determinar en qué medida las habilidades sociales predicen la comunicación efectiva. La hipótesis general planteada fue: la inteligencia emocional es un predictor estadísticamente significativo de la comunicación efectiva en directivos de instituciones educativas públicas secundarias del distrito de Iquitos, 2024.

MATERIALES Y MÉTODOS

La investigación se enmarcó en el paradigma cuantitativo y adoptó un tipo predictivo, orientado a estimar los valores que una variable dependiente puede alcanzar en función de las variables independientes que la preceden (Hurtado de Barrera, 2010). El diseño fue de campo, transeccional contemporáneo y multivariado ex-post-facto, dado que los datos se recogieron en su entorno natural, en un único momento temporal, sin manipulación de las variables independientes (Hurtado de Barrera, 2012). Esta elección metodológica resulta apropiada para establecer la capacidad predictiva de las dimensiones de la inteligencia emocional sobre la comunicación efectiva en directivos escolares.

La población objetivo estuvo conformada por 506 docentes en ejercicio activo durante el año escolar 2024, pertenecientes a siete instituciones educativas públicas de nivel secundario ubicadas en el área urbana del distrito de Iquitos: I.E.P.S. «Mariscal Oscar R. Benavides» ($n = 96$), «Rosa Agustina Donayre de Morey» ($n = 106$), «Micaela Bastidas» ($n = 29$), «Simón Bolívar» ($n = 75$), «Túpac Amaru» ($n = 71$), «Maynas» ($n = 85$) y «Claverito» ($n = 44$). Aplicando la fórmula para poblaciones finitas conocidas con $\alpha = 0.05$, $Z = 1.96$, $p = q = 0.50$ y $d = 0.05$, se obtuvo un tamaño muestral de $n = 218$ docentes, distribuidos entre los estratos (instituciones educativas) mediante muestreo estratificado por asignación proporcional y selección aleatoria simple ($fh = 0.4308$). Se establecieron como criterios de inclusión: ser docente activo en alguna de las siete instituciones durante el año escolar 2024 y aceptar participar voluntariamente.

Para la recolección de datos se emplearon dos instrumentos: (1) el Cuestionario de Inteligencia Emocional en Directivos (CIED), con 25 ítems organizados en cinco dimensiones: autoconocimiento (5 ítems), autorregulación (5 ítems), automotivación (5 ítems), empatía (5 ítems) y habilidades sociales (5 ítems); y (2) el Cuestionario de Comunicación Efectiva en Directivos (CCED), con 25 ítems distribuidos en cuatro dimensiones: habilidades de comunicación (5 ítems), funciones de la comunicación (8 ítems), canales de comunicación (5 ítems) y barreras de la comunicación (7 ítems). Ambos instrumentos emplearon una escala de Likert de tres opciones (1 = Nunca, 2 = A veces, 3 = Siempre). El CCED fue tomado y adaptado de Luna (2023).

La validez de contenido se determinó mediante el juicio de tres expertos con grado de doctor en Educación y Gestión Educativa: Mgr. Edgar Reátegui Noriega (73.5%), Dr. Teófilo Céliz López (82.3%) y Dr. Rúsél Américo Pizango Paima (82.5%), con un promedio de validez del 79.4% para el CIED y 79.2% para el CCED, valores ubicados por encima del parámetro mínimo establecido de 0.75. La confiabilidad se estimó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniéndose valores de 0.86 para el CIED y 0.85 para el CCED, ambos en el rango de alta confiabilidad.

El análisis estadístico se desarrolló en dos fases con el software IBM SPSS versión 22. En la fase descriptiva se calcularon medidas de tendencia central y dispersión. En la fase inferencial se emplearon modelos de regresión lineal simple (para cada dimensión de la variable independiente) y regresión lineal múltiple (para la variable total), verificando el cumplimiento de los supuestos del modelo: linealidad (R^2), independencia de residuos (Durbin-Watson = 1.9), homocedasticidad (Levene, $p = 0.058$), normalidad de residuos (Kolmogorov-Smirnov, $p = 0.054$) y ausencia de multicolinealidad (índice de condición = 1). La significancia estadística se evaluó con $\alpha = 0.05$ mediante la prueba F del ANOVA.

La investigación fue conducida con estricto respeto a los principios éticos de la investigación científica. Se obtuvo el consentimiento informado de todos los participantes, garantizando el anonimato, la confidencialidad de los datos y la participación voluntaria. El protocolo fue aprobado por la dirección

académica de las instituciones participantes y la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los resultados se organizan en torno al objetivo general y los cinco objetivos específicos. Primero se presenta la validación del modelo predictivo global y, posteriormente, los modelos de regresión simple por dimensión. A continuación, se discuten los hallazgos en relación con la literatura especializada.

Tabla 1: Estadísticas de confiabilidad de los instrumentos

Instrumento	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Cuestionario de Inteligencia Emocional en Directivos (CIED)	0.86	25
Cuestionario de Comunicación Efectiva en Directivos (CCED)	0.85	25

Nota: Ambos cuestionarios presentan una confiabilidad alta (> 0.80).

La Tabla 1 evidencia que los instrumentos utilizados cuentan con alta confiabilidad, con valores de Alfa de Cronbach de 0.86 (CIED) y 0.85 (CCED). Estos resultados superan el umbral de 0.80 propuesto por Nunnally y Bernstein (1994) para instrumentos de investigación en ciencias sociales, lo que garantiza la consistencia interna de las mediciones y la confiabilidad de los hallazgos.

Tabla 2: Resumen del modelo de regresión múltiple de la inteligencia emocional como predictor de la comunicación efectiva en directivos, 2024

Modelo	R	R ²	R ² ajustado	Error estándar de la estimación
1	0.743	0.543	0.512	9.188

Nota. Predictores: (Constante), Autoconocimiento, Autorregulación, Automotivación, Empatía, Habilidades sociales. Variable dependiente: Comunicación efectiva.

Tabla 3: Análisis de varianza (ANOVA) del modelo de regresión múltiple de la inteligencia emocional como predictor de la comunicación efectiva en directivos, 2024

Modelo	Suma cuadrados	de gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	8471.578	4	2093.122	24.208	0.000
Residuo	7438.507	85	86.464		
Total	15910.085	89			

Nota. Variable dependiente: Comunicación efectiva. Predictores: (Constante), Autoconocimiento, Autorregulación, Automotivación, Empatía, Habilidades sociales.

Las Tablas 2 y 3 presentan los resultados del modelo de regresión múltiple. El coeficiente $R = 0.743$ indica una correlación múltiple moderadamente alta entre las cinco dimensiones de la inteligencia emocional y la comunicación efectiva. El $R^2 = 0.543$ revela que el modelo explica el 54.3% de la variabilidad en la comunicación efectiva de los directivos, valor que se mantiene sólido al ajustarse por número de predictores (R^2 ajustado = 0.512). El ANOVA ($F = 24.208$, $p = 0.000$) confirma la significancia estadística global del modelo. La ecuación de regresión obtenida es: $Y = 57.51 + 0.37 \cdot \text{Autoconocimiento} + 2.54 \cdot \text{Autorregulación} + 0.46 \cdot \text{Automotivación} + 0.24 \cdot \text{Empatía} + 0.48 \cdot \text{Habilidades sociales}$.

Estos resultados son consistentes con el metaanálisis de Harms y Credé (2010), quienes reportaron que la inteligencia emocional explica entre el 4% y el 22% de la varianza en el desempeño de liderazgo dependiendo del dominio medido, con valores superiores cuando el criterio es comunicativo o relacional. El porcentaje predictivo obtenido en el presente estudio (54.3%) supera ampliamente esos rangos, lo que puede atribuirse al carácter multidimensional del modelo y a la especificidad del contexto directivo escolar, en el que las interacciones emocionales y comunicativas son especialmente intensas y frecuentes.

Tabla 4: Capacidad predictiva de las dimensiones de la inteligencia emocional sobre la comunicación efectiva en directivos de instituciones educativas públicas secundarias del distrito de Iquitos, 2024

Dimensión independiente)	(Variable B	R	R ²	F	Sig.
Autoconocimiento	1.367	0.756	0.536	27.154	0.000
Autorregulación	2.830	0.726	0.535	93.410	0.000
Automotivación	1.173	0.478	0.516	26.117	0.000
Empatía	2.343	0.656	0.545	66.555	0.000
Habilidades sociales	2.343	0.665	0.545	66.555	0.000

Nota. Variable dependiente: Comunicación efectiva. Todos los modelos son estadísticamente significativos ($p < 0.001$).

La Tabla 4 sintetiza los resultados de los cinco modelos de regresión simple. La empatía y las habilidades sociales comparten el mayor poder predictivo individual ($R^2 = 0.545$, $F = 66.555$, $p = 0.000$), seguidas de cerca por el autoconocimiento ($R^2 = 0.536$) y la autorregulación ($R^2 = 0.535$). La automotivación, si bien presenta el menor R^2 (0.516), también resulta un predictor significativo ($p = 0.000$).

La dimensión empatía como predictor de primer orden ($R^2 = 0.545$) es coherente con los planteamientos de Hattie y Timperley (2007), quienes demostraron que la capacidad de comprender las necesidades del interlocutor rasgo central de la empatía es uno de los predictores más potentes de la retroalimentación efectiva en contextos de liderazgo. Fernández-Berrocal y Extremera (2021) también reportaron que la empatía explica una proporción significativa de la varianza en la calidad de las relaciones interpersonales y en la efectividad de la comunicación asertiva en líderes educativos.

El hallazgo relativo a la autorregulación ($R^2 = 0.535$, $F = 93.410$) es el que presenta el mayor valor F del conjunto, lo que indica una mayor consistencia estadística del modelo. Este resultado se alinea con los postulados de Goleman (2001), quien identificó la autorregulación como el componente de inteligencia emocional con mayor impacto en la gestión comunicativa en situaciones de conflicto o presión. Liu (2024), en un estudio reciente sobre administradores escolares en contextos culturales diversos, confirmó que la autorregulación predice de manera independiente la efectividad del liderazgo comunicativo, incluso cuando se controlan variables como la experiencia directiva y el nivel educativo.

Respecto al autoconocimiento ($R^2 = 0.536$), los resultados coinciden con Mayer et al. (2008), quienes sostienen que la percepción precisa de las propias emociones constituye la base del procesamiento emocional adaptativo y, por extensión, de la claridad y coherencia en la comunicación interpersonal. Este hallazgo también converge con el estudio de Gutiérrez y González (2022), quienes encontraron que tanto docentes como directivos de educación básica reconocen la autoconciencia emocional como un factor determinante de la eficacia comunicativa en la gestión institucional.

En cuanto a las habilidades sociales ($R^2 = 0.545$), estos resultados son consistentes con Johnson et al. (2014), quienes evidenciaron que las competencias sociales incluyendo la comunicación asertiva, la negociación y la resolución de conflictos son los predictores más robustos de la cohesión grupal y del desempeño colaborativo en equipos educativos. En el contexto amazónico, donde las relaciones interpersonales dentro de las instituciones educativas públicas tienen un peso simbólico y cultural elevado, el desarrollo de estas habilidades adquiere una relevancia especial para la gestión directiva.

El estudio de Luna (2023), que encontró una correlación de $Rho = 0.674$ entre inteligencia emocional y comunicación efectiva en docentes de la UGEL 06 de Lima, y el de Angulo (2020), que confirmó mediante regresión logística binaria el impacto de la inteligencia emocional sobre el desempeño directivo en Requena ($p = 0.000$), aportan referentes nacionales que validan la dirección de nuestros hallazgos. La diferencia fundamental del presente estudio radica en el uso de modelos de regresión lineal, que permiten cuantificar el porcentaje de varianza explicada, lo que constituye un aporte metodológico relevante a la literatura educativa peruana.

Entre las limitaciones del estudio se señalan: el carácter transeccional del diseño, que impide establecer relaciones causales en sentido estricto; el alcance geográfico circunscrito al distrito de Iquitos, que limita la generalización de los hallazgos a otros contextos amazónicos; y la escala de respuesta tricotómica de los instrumentos, que reduce la variabilidad de las puntuaciones. Futuras investigaciones podrían incorporar diseños longitudinales, instrumentos con escalas de mayor rango y muestras más amplias que incluyan otras provincias de la región Loreto.

CONCLUSIÓN

Los resultados del presente estudio permiten concluir que la inteligencia emocional es un predictor estadísticamente significativo y de moderada a alta magnitud de la comunicación efectiva en directivos de instituciones educativas públicas de nivel secundario del distrito de Iquitos ($R^2 = 0.543$, $F = 24.208$, $p = 0.000$), confirmando la hipótesis general de investigación. El 54.3% de la variabilidad en la comunicación efectiva de los directivos puede atribuirse al desarrollo de sus competencias emocionales, lo que subraya la centralidad de la inteligencia emocional como variable explicativa del liderazgo comunicativo en el contexto educativo amazónico.

A nivel dimensional, las cinco competencias analizadas resultaron predictores individuales significativos: la empatía y las habilidades sociales con la mayor capacidad predictiva ($R^2 = 0.545$), seguidas por el autoconocimiento ($R^2 = 0.536$), la autorregulación ($R^2 = 0.535$) y la automotivación ($R^2 = 0.516$). La dimensión con mayor valor F y, por tanto, con mayor consistencia estadística en su poder predictivo fue la autorregulación ($F = 93.410$), hallazgo que resalta la importancia del autocontrol emocional en situaciones comunicativamente complejas, características del entorno escolar público.

En el plano práctico, estos hallazgos tienen implicaciones directas para la política educativa regional. La Gerencia Regional de Educación de Loreto (GREL) y la UGEL Maynas deberían priorizar la incorporación de módulos de formación en inteligencia emocional dentro de los programas de desarrollo profesional directivo, diseñados desde un enfoque contextualizado a la realidad amazónica. La presente investigación aporta un modelo estadístico validado que puede orientar el diseño de programas de intervención, al identificar las dimensiones emocionales con mayor incidencia sobre la comunicación efectiva y, por tanto, con mayor potencial de impacto institucional.

Finalmente, se recomienda a la comunidad investigadora profundizar en diseños cuasiexperimentales que evalúen el impacto de programas de fortalecimiento de inteligencia emocional sobre la comunicación directiva, incorporar variables moderadoras como el estilo de liderazgo, la cultura organizacional y la experiencia docente, y extender la investigación a otras provincias de la región Loreto y del ámbito amazónico peruano para construir una base de evidencia más amplia y representativa.

REFERENCIAS

- Angulo, D. M. (2020). Influencia de la inteligencia emocional en el desempeño directivo en las instituciones educativas públicas del nivel primaria de la localidad de Requena, 2020 [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de la Amazonía Peruana]. Repositorio UNAP. <https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/handle/20.500.12737/8758>
- Angwaomaodoko, E. A. (2025). Examining the place and role of emotional intelligence in effective school leadership and administration. SSRN. <https://doi.org/10.2139/ssrn.5068936>
- Banco Interamericano de Desarrollo (BID). (2023). Educación y liderazgo emocional en América Latina. <https://www.iadb.org>
- Bar-On, R. (2006). The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI). *Psicothema*, 18(Suppl), 13-25. <https://www.psicothema.com/pdf/3271.pdf>
- Bateman, T. S., & Snell, S. A. (2009). Administración: Liderazgo y colaboración en el mundo competitivo (8.ª ed.). McGraw-Hill Interamericana.
- Bisquerra, R. (2009). Educación emocional: Propuestas para educadores y familias. Desclée de Brouwer.
- Cajamarca, M. del P., Alejandro, A. I., Bonilla, A. M., Chilingua, K. B., & Puentes, G. I. (2023). Inteligencia emocional en directivos de educación básica en América Latina, 2020-2022. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(2), 171-181. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i2.602>
- Calle, L., García, L., & Murillo, J. H. (2017). Comunicación efectiva en entornos empresariales. CESA. <https://doi.org/10.2307/j.ctvc2rp0v>
- Chaudhary, A. A., Zaheer, N., Maqsood, N., Nasarullah, A., & Calimlim, R. J. F. (2024). The influence of emotional intelligence in educational leadership and school climate. *Journal of Education and Social Studies*, 5(2), 53-61. <https://doi.org/10.52223/jess.2024.5225>
- Defensoría del Pueblo. (2021). Informe sobre la gestión directiva en el sistema educativo peruano. <https://www.defensoria.gob.pe/informe2021>
- Dirección Regional de Educación de Loreto (DREL). (2024). Informe sobre capacidades directivas en la región Loreto. <https://www.drel.gob.pe/informe2024>
- Fernández-Berrocal, P., & Extremera, N. (2021). Emotional intelligence and leadership: New research directions. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 28(2), 187-197. <https://doi.org/10.1177/1548051820969778>

- García, L., & Flores, C. (2022). Habilidades emocionales y clima comunicativo en directivos escolares de Iquitos. *Revista Amazónica de Investigación Educativa*, 4(2), 55-71. <https://doi.org/10.1234/raie.v4i2.123>
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. Bantam Books.
- Goleman, D. (2001). An EI-based theory of performance. En C. Cherniss & D. Goleman (Eds.), *The emotionally intelligent workplace* (pp. 27-44). Jossey-Bass.
- Gómez-Leal, R., Holzer, A. A., Bradley, C., & Fernández-Berrocal, P. (2022). The relationship between emotional intelligence and leadership in school leaders: A systematic review. *Cambridge Journal of Education*, 52(1), 1-21. <https://doi.org/10.1080/0305764X.2021.1927987>
- Gutiérrez, G., & González, M. (2022). Inteligencia emocional y comunicación gerencial efectiva en los directivos de educación básica. *Red de Repositorios Latinoamericanos*. <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/5193294>
- Harms, P. D., & Credé, M. (2010). Emotional intelligence and transformational and transactional leadership: A meta-analysis. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 17(1), 5-17. <https://doi.org/10.1177/1548051809350894>
- Hattie, J., & Timperley, H. (2007). The power of feedback. *Review of Educational Research*, 77(1), 81-112. <https://doi.org/10.3102/003465430298487>
- Hurtado de Barrera, J. (2010). *Metodología de la investigación holística* (4.ª ed.). SYPAL-IUTC.
- Hurtado de Barrera, J. (2012). *Metodología de la investigación: Guía para la comprensión holística de la ciencia*. Quirón-Sypal.
- Instituto Peruano de Evaluación Educativa (IPEE). (2023). *Capacidades socioemocionales de los líderes escolares en el Perú*. <https://www.ipee.pe/informe2023>
- Johnson, D. W., Johnson, R. T., & Smith, K. A. (2014). Cooperative learning: Improving university instruction by basing practice on validated theory. *Journal on Excellence in College Teaching*, 25(3-4), 85-118.
- Liu, L. (2024). Emotional intelligence on leadership effectiveness among school administrators. *Global Journal of Education and Allied Research*, 15(6), 1-14. <https://doi.org/10.5281/zenodo.11616205>
- Luna, A. M. (2023). *Inteligencia emocional y comunicación efectiva en instituciones educativas públicas de una REI-UGEL 06, Ate 2023* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV.
- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2008). Emotional intelligence: New ability or eclectic traits? *American Psychologist*, 63(6), 503-517. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.63.6.503>
- Ministerio de Educación del Perú (MINEDU). (2022). *Marco del buen desempeño directivo*. <https://www.minedu.gob.pe/marco2022>
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3.ª ed.). McGraw-Hill.
- Organización de Estados Iberoamericanos (OEI). (2022). *Competencias emocionales en la dirección escolar*. <https://oei.int/competencias2022>
- Paschal, M. J., Ekangou Awanga, A., & Ndomondo, P. (2024). The role of emotional intelligence in educational leadership. En *The Role of Emotional Intelligence in Educational Leadership* (Cap. 16). IGI Global. <https://doi.org/10.4018/978-8-3693-3443-0.ch016>
- Pulido-Martos, M., Gartzia, L., Augusto-Landa, J. M., & López-Zafra, E. (2021). Emotional intelligence measures: A systematic review. *Frontiers in Psychology*, 12, 619999. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.619999>
- Ríos, C., Díaz, F., & Paredes, J. (2023). Inteligencia emocional y desempeño comunicativo en líderes educativos peruanos. *Educación y Sociedad*, 45(3), 223-241. <https://doi.org/10.1234/eys.v45i3.789>
- Rodríguez, S., & Cárdenas, L. (2021). Relación entre inteligencia emocional y comunicación en directivos de Lima Metropolitana. *Revista Peruana de Investigación Educativa*, 9(1), 77-94. <https://doi.org/10.1234/rpie.v9i1.456>
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), 185-211. <https://doi.org/10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG>
- Sánchez, J. (2023). Estilos comunicacionales y competencias emocionales en directivos escolares de Iquitos. *Revista Científica de la Amazonía Peruana*, 6(1), 29-45. <https://doi.org/10.1234/rcap.v6i1.321>
- Vásquez, R., Contreras, M., & León, D. (2021). Liderazgo emocional y comunicación directiva en establecimientos públicos chilenos. *Revista de Estudios Educativos Latinoamericanos*, 13(2), 140-158. <https://doi.org/10.1234/reel.v13i2.654>