

J-40402082-9

F
u
n
d
a
c
i
ó
n

A
u
l
a

V
i
r
t
u
a
l

Aula Virtual



Generando Conocimiento

<http://www.aulavirtual.web.ve>



ISSN: 2665-0398

Vol. 7 Nº 14 Año 2026

Deposito Legal: LA2020000026

Periodicidad Continua



REVISTA CIENTÍFICA AULA VIRTUAL

Director Editor:

- Dra. Leidy Hernández PhD.
- Dr. Fernando Bárbara

Consejo Asesor:

- MSc. Manuel Mujica
- MSc. Wilman Briceño
- Dra. Harizmar Izquierdo
- Dr. José Gregorio Sánchez

Revista Científica Arbitrada de Fundación Aula Virtual

Email: revista@aulavirtual.web.ve

URL: <http://aulavirtual.web.ve/revista>



Generando Conocimiento

ISSN: 2665-0398

Depósito Legal: LA2020000026

País: Venezuela

Año de Inicio: 2020

Periodicidad: Continua

Sistema de Arbitraje: Revisión por pares. "Doble Ciego"

Licencia: Creative Commons [CC BY NC ND](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

Volumen: 7

Número: 14

Año: 2026

Período: Enero 2026 - Junio 2026 (continua)

Dirección Fiscal: Av. Libertador, Arca del Norte, Nro. 52D, Barquisimeto estado Lara, Venezuela, C.P. 3001

La Revista seriada Científica Arbitrada e Indexada **Aula Virtual**, es de acceso abierto y en formato electrónico; la misma está orientada a la divulgación de las producciones científicas creadas por investigadores en diversas áreas del conocimiento. Su cobertura temática abarca Tecnología, Ciencias de la Salud, Ciencias Administrativas, Ciencias Sociales, Ciencias Jurídicas y Políticas, Ciencias Exactas y otras áreas afines. Su publicación es **CONTINUA**, indexada y arbitrada por especialistas en el área, bajo la modalidad de doble ciego. Se reciben las producciones tipo: *Artículo Científico* en las diferentes modalidades cualitativas y cuantitativas, *Avances Investigativos*, *Ensayos*, *Reseñas Bibliográficas*, *Ponencias o publicaciones derivada de eventos*, y cualquier otro tipo de investigación orientada al tratamiento y profundización de la información de los campos de estudios de las diferentes ciencias. La Revista **Aula Virtual**, busca fomentar la divulgación del conocimiento científico y el pensamiento crítico reflexivo en el ámbito investigativo.



INTELIGENCIA EMOCIONAL Y COMPROMISO LABORAL DOCENTE: UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA

EMOTIONAL INTELLIGENCE AND TEACHER JOB COMMITMENT: A SYSTEMATIC REVIEW

Tipo de Publicación: Artículo Científico

Área del Conocimiento: Ciencias Sociales y Aplicadas

Recibido: 09/04/2026

Aceptado: 10/05/2026

Publicado: 13/06/2026

Código Único AV: e724

Páginas: 1(1486-1505)

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.20682472>

Autores:

Saboya Rosa Suarez Pardo

Licenciada en Educación Inicial

Maestra en Administración de la Educación

 <https://orcid.org/0000-0001-9100-3706>

E-mail: ssuarezpa3@ucvvirtual.edu.pe

Afiliación: Universidad César Vallejo

País: República del Perú

Maritza Sandra Suarez Pardo

Licenciado en Educación francés - ingles

Maestra en Administración de la Educación

 <https://orcid.org/0000-0002-1482-1358>

E-mail: msuarezpardo40@gmail.com

Afiliación: Investigadora Independiente

País: República del Perú

Arturo Mercado Hermenegildo

Licenciado en Administración

Maestro en Administración de Negocios -MBA

 <https://orcid.org/0000-0002-8569-4309>

E-mail: amercadoh@ucvvirtual.edu.pe

Afiliación: Universidad César Vallejo

País: República del Perú

Resumen

El artículo tuvo como objetivo analizar la evidencia científica publicada en los últimos cinco años sobre la relación entre la inteligencia emocional y el compromiso laboral docente, considerando los enfoques metodológicos, los contextos educativos y los principales resultados reportados. Metodológicamente, se desarrolló una revisión sistemática de la literatura con base en los lineamientos PRISMA 2020. La búsqueda se realizó en Scopus mediante descriptores en inglés y español, aplicando criterios de inclusión y exclusión previamente definidos. Se identificaron 95 registros y, tras el proceso de selección, se incluyeron 12 estudios en la síntesis cualitativa. Predominaron los estudios cuantitativos, no experimentales y transversales, con uso frecuente de cuestionarios estandarizados y análisis de mediación, moderación y ecuaciones estructurales. Los resultados mostraron de manera consistente una relación positiva entre inteligencia emocional y compromiso laboral docente, ya fuera directa o indirecta, mediada por variables como autoeficacia, bienestar psicológico, capital psicológico y regulación emocional. Además, se evidenció que la inteligencia emocional cumplió un rol protector frente al estrés y el burnout. En consecuencia, se sostuvo que la inteligencia emocional constituyó un recurso estratégico para fortalecer el compromiso laboral y el bienestar del profesorado.

Palabras Clave

Inteligencia emocional, compromiso laboral docente, engagement docente, revisión sistemática.

Abstract

This article aimed to analyze the scientific evidence published in the last five years on the relationship between emotional intelligence and teacher job engagement, considering methodological approaches, educational contexts, and the main results reported. Methodologically, a systematic literature review was conducted based on the PRISMA 2020 guidelines. The search was performed in Scopus using English and Spanish keywords, applying predefined inclusion and exclusion criteria. Ninety-five records were identified, and after the selection process, 12 studies were included in the qualitative synthesis. Quantitative, non-experimental, and cross-sectional studies predominated, frequently using standardized questionnaires and mediation, moderation, and structural equation modeling analyses. The results consistently showed a positive relationship between emotional intelligence and teacher job engagement, whether direct or indirect, mediated by variables such as self-efficacy, psychological well-being, psychological capital, and emotional regulation. Furthermore, it was found that emotional intelligence played a protective role against stress and burnout. Consequently, it was argued that emotional intelligence constituted a strategic resource to strengthen the work commitment and well-being of the teaching staff.

Keywords

Emotional intelligence, teacher job commitment, teacher engagement, systematic review

Introducción

En los últimos años, el ejercicio de la docencia se había desarrollado en un contexto caracterizado por profundas transformaciones sociales, tecnológicas y educativas, las cuales incrementaron significativamente las demandas profesionales y emocionales del profesorado. A nivel global, organismos internacionales como la OCDE (2023) destacaron que los sistemas educativos enfrentaron nuevos retos asociados a la digitalización, la diversidad estudiantil y la necesidad de formar ciudadanos integrales, lo que implicó una reconfiguración del rol docente. En este escenario, el bienestar emocional y el compromiso laboral del profesorado adquirieron una relevancia estratégica, al ser considerados factores determinantes para garantizar procesos educativos de calidad y sostenibles.

En el ámbito educativo, la evidencia mostró que el trabajo docente implicaba una elevada carga emocional, derivada de la interacción constante con estudiantes, familias y comunidades educativas, así como de las exigencias institucionales propias del sistema educativo (López et al., 2023). Esta realidad se intensificó en el contexto posterior a la pandemia, donde los docentes enfrentaron mayores niveles de estrés, adaptación tecnológica y presión por resultados educativos. En este sentido, estudios promovidos por el MINEDU (2024) evidenciaron que el desempeño docente se encontraba

estrechamente vinculado a factores socioemocionales, los cuales influían directamente en los resultados de aprendizaje de los estudiantes. Asimismo, organismos como UNICEF (2015) resaltaron la importancia del bienestar emocional en los actores educativos como base para el desarrollo sostenible y el logro de los objetivos educativos globales.

En este contexto, la inteligencia emocional se consolidó como una de las competencias clave en el ejercicio docente. Esta capacidad, entendida como la habilidad para percibir, comprender y regular las emociones propias y ajenas, permitió a los docentes afrontar de manera eficaz las demandas del entorno educativo y fortalecer sus relaciones interpersonales (Valencia, 2023). De acuerdo con Otero Bocanegra et al., (2026), la inteligencia emocional no solo favoreció el equilibrio psicológico del profesorado, sino que también influyó positivamente en la calidad de los procesos pedagógicos y en la interacción con los estudiantes. De manera complementaria, López et al., (2023) señalaron que los docentes con mayores niveles de inteligencia emocional tendieron a desarrollar prácticas pedagógicas más empáticas, reflexivas y orientadas al desarrollo integral del estudiante.

Desde una perspectiva organizacional, la inteligencia emocional también se relacionó con variables laborales relevantes como la satisfacción, el clima organizacional y el compromiso laboral. En

este sentido, Munteanu & Hilt (2025) evidenciaron que la inteligencia emocional del liderazgo educativo, junto con el clima laboral, influyó significativamente en el compromiso organizacional de los docentes, destacando la importancia de las competencias emocionales en la gestión educativa. Asimismo, Leal (2023) identificó que la inteligencia emocional actuó como un factor clave para fortalecer el compromiso laboral en contextos organizacionales, al facilitar la adaptación, la motivación y la resiliencia frente a las demandas del entorno.

El compromiso laboral docente, también denominado work engagement, se definió como un estado psicológico positivo caracterizado por el vigor, la dedicación y la absorción en el trabajo, dimensiones que reflejaron el nivel de implicación del docente en su labor profesional (Bósquez & Álvarez, 2023). Este constructo fue considerado un indicador fundamental del desempeño docente, ya que se asoció con mejores resultados educativos, mayor permanencia laboral y un impacto positivo en el desarrollo integral de los estudiantes. En esta línea, Fernández et al., (2023) evidenciaron que el compromiso laboral se encontraba estrechamente vinculado con el bienestar emocional, la satisfacción laboral y la reducción del burnout, lo que reforzó la importancia de abordar estas variables de manera integrada.

Adicionalmente, investigaciones recientes indicaron que la inteligencia emocional contribuyó significativamente al fortalecimiento del compromiso laboral docente mediante diversos mecanismos. Entre estos, destacaron la regulación emocional, la percepción de autoeficacia y la mejora del clima laboral, factores que favorecieron una mayor implicación del profesorado en sus actividades (Vizoso, 2022). Asimismo, Yusuf & Widodo (2023) señalaron que el compromiso laboral se vinculó con la permanencia en el empleo y la reducción de la intención de rotación, lo que evidenció su relevancia no solo en el ámbito educativo, sino también en el contexto organizacional en general.

A pesar del creciente interés científico en la relación entre inteligencia emocional y compromiso laboral docente, la literatura evidenció una notable heterogeneidad en los enfoques teóricos y metodológicos utilizados. Mientras algunos estudios analizaron relaciones directas entre ambas variables, otros incorporaron factores mediadores como el estrés percibido, la satisfacción laboral y el clima organizacional, lo que generó una dispersión en los resultados y dificultó la construcción de un marco teórico integrado (Vizoso, 2022). Asimismo, Otero Bocanegra et al., (2026) destacaron que la investigación en inteligencia emocional en el ámbito educativo aún presentaba vacíos importantes, especialmente en la sistematización de

evidencias recientes y en la identificación de patrones consistentes entre distintos contextos educativos.

En este sentido, la ausencia de una síntesis actualizada y sistemática de la evidencia científica se configuró como un problema relevante dentro del campo de la investigación educativa. La necesidad de integrar los hallazgos empíricos resultó fundamental para comprender de manera integral cómo la inteligencia emocional influyó en el compromiso laboral docente y cuáles fueron los factores que potenciaron o limitaron esta relación en distintos contextos. Esta situación cobró mayor relevancia en el escenario postpandémico, donde las exigencias emocionales del profesorado se intensificaron, generando nuevos desafíos para la gestión educativa y el bienestar docente.

Desde esta perspectiva, el problema de investigación surge ante la ausencia de una síntesis actualizada y sistemática que integre los hallazgos científicos recientes sobre la relación entre inteligencia emocional y compromiso laboral docente, especialmente considerando el incremento de estudios posteriores al contexto postpandemia, donde las demandas emocionales del profesorado se intensificaron significativamente.

La justificación del presente estudio radicó en la necesidad de organizar, analizar y sintetizar críticamente la evidencia científica disponible, con el propósito de comprender cómo la inteligencia

emocional contribuyó al fortalecimiento del compromiso laboral docente. Asimismo, esta revisión permitió identificar tendencias investigativas, enfoques metodológicos predominantes y vacíos de conocimiento que orientaron futuras líneas de investigación. En el ámbito práctico, los hallazgos aportaron fundamentos teóricos para el diseño de programas de formación socioemocional dirigidos al profesorado, contribuyendo al fortalecimiento del bienestar docente y a la mejora de la calidad educativa.

La formulación del problema fue: ¿Qué evidencia científica se ha publicado en los últimos 5 años sobre la relación entre la inteligencia emocional y el compromiso laboral docente, considerando los enfoques metodológicos, los contextos educativos y los principales resultados reportados en la literatura científica?

En consecuencia, el objetivo general de esta revisión sistemática fue analizar la evidencia científica publicada en los últimos 5 años sobre la relación entre la inteligencia emocional y el compromiso laboral docente, considerando los enfoques metodológicos, los contextos educativos y los principales resultados reportados en la literatura científica, mientras que los objetivos específicos fueron identificar las características metodológicas y contextuales de los estudios científicos que abordaron la inteligencia emocional y el

compromiso laboral docente, así como examinar los resultados reportados en la literatura científica sobre dicha relación, considerando sus dimensiones y factores asociados.

Finalmente, la presente revisión sistemática buscó aportar una visión integradora y actualizada del estado del conocimiento, permitiendo comprender de manera más precisa la relación entre inteligencia emocional y compromiso laboral docente, y proporcionando una base teórica sólida para el desarrollo de futuras investigaciones e intervenciones educativas orientadas al fortalecimiento del desempeño profesional del profesorado.

Metodología

El estudio se desarrolló mediante una revisión sistemática de la literatura científica, orientada a analizar la evidencia publicada entre 2020 y 2025 sobre la relación entre la inteligencia emocional y el compromiso laboral docente. Para la organización, reporte y trazabilidad del proceso se siguieron los lineamientos de la declaración PRISMA 2020 (Shamseer et al., 2021), la cual permitió estructurar de manera transparente las fases de identificación, selección, elegibilidad e inclusión de los estudios, garantizando el rigor metodológico y la reproducibilidad de la revisión.

La búsqueda bibliográfica se realizó en la base de datos Scopus, seleccionada por su amplia

cobertura de literatura científica indexada en educación, psicología y ciencias sociales. Esta base permitió acceder a investigaciones empíricas relevantes para el análisis de las variables de estudio en distintos contextos educativos. Para la recuperación de información se utilizaron descriptores en inglés y español relacionados con inteligencia emocional y compromiso laboral docente, tales como emotional intelligence, work engagement, teacher engagement, inteligencia emocional y compromiso laboral docente. Estos términos se combinaron mediante operadores booleanos AND y OR y se aplicaron en los campos de título, resumen y palabras clave, con el fin de maximizar la precisión y pertinencia de los resultados obtenidos.

Se establecieron criterios de inclusión y exclusión previamente definidos. Se incluyeron artículos científicos publicados entre 2022 y 2026, en idioma inglés o español, disponibles en texto completo, revisados por pares y centrados en población docente de cualquier nivel educativo. Asimismo, los estudios debían abordar de manera directa la relación entre inteligencia emocional y compromiso laboral docente o considerar variables asociadas como autoeficacia, regulación emocional, bienestar psicológico o capital psicológico. Se excluyeron tesis, capítulos de libro, literatura gris, revisiones teóricas sin evidencia empírica, registros duplicados, documentos sin acceso completo y

estudios que no guardaran relación con el objetivo del trabajo.

El proceso de selección se llevó a cabo siguiendo el diagrama de flujo PRISMA incluido en el artículo. En la fase de identificación se recuperaron 95 registros provenientes de Scopus. Posteriormente, 56 documentos fueron eliminados mediante filtros aplicados antes de la selección, lo que permitió obtener 39 estudios para la etapa de examinación. Tras la revisión de títulos y resúmenes, se excluyeron 17 registros, quedando 22 artículos para su recuperación. De estos, 2 no pudieron ser obtenidos en texto completo, por lo que 14 estudios fueron evaluados en la fase de elegibilidad.

Luego de la lectura completa, se excluyeron 8 artículos por no alinearse con el propósito del estudio. Finalmente, 12 investigaciones cumplieron con todos los criterios establecidos y fueron incluidas en la síntesis cualitativa. Este procedimiento aseguró la coherencia entre la descripción metodológica y el diagrama PRISMA presentado.

Para la extracción de información se elaboró una matriz de análisis en la que se registraron datos relevantes de cada estudio, tales como autor y año de publicación, contexto geográfico, características de la muestra, diseño metodológico, variables analizadas y principales resultados. Esta sistematización permitió organizar la evidencia en

función de los objetivos del estudio, facilitando la identificación de tendencias investigativas y enfoques metodológicos predominantes.

El análisis de la información se realizó mediante una síntesis cualitativa comparativa, debido a la heterogeneidad existente en los diseños, instrumentos, contextos y enfoques analíticos de los estudios incluidos. Esta diversidad metodológica limitó la posibilidad de aplicar técnicas de metaanálisis, por lo que se optó por un análisis interpretativo orientado a identificar patrones de relación entre inteligencia emocional y compromiso laboral docente, así como factores mediadores y moderadores asociados.

Finalmente, se consideraron criterios de calidad metodológica para valorar la consistencia de los estudios incluidos, tales como la claridad del diseño de investigación, la pertinencia del tamaño muestral, la validez de los instrumentos utilizados y la coherencia entre los objetivos, la metodología y los resultados reportados. Este proceso permitió fortalecer la confiabilidad de la síntesis realizada y aportar una visión estructurada y actualizada del estado de la evidencia científica sobre la relación entre inteligencia emocional y compromiso laboral docente (Ver Figura 1).

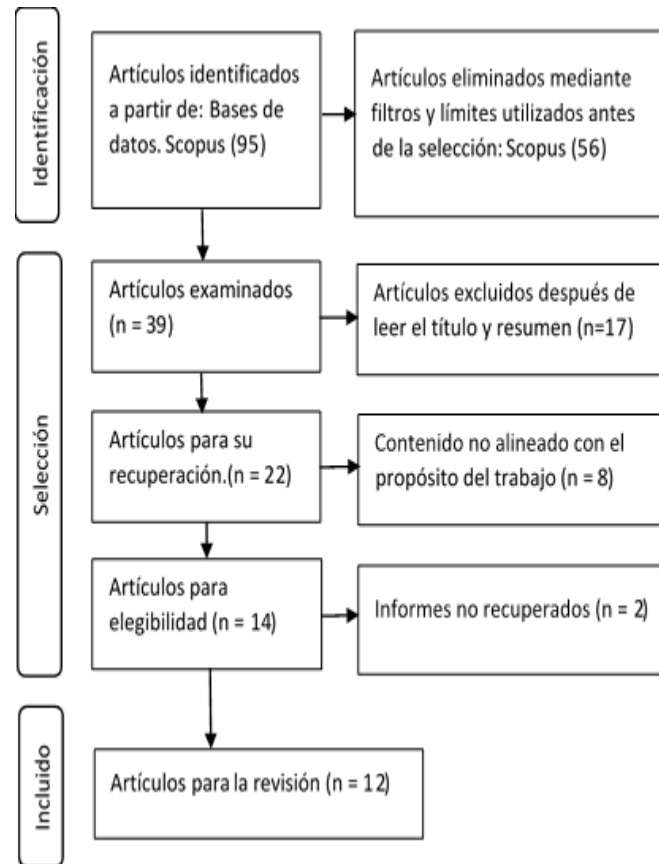


Figura 1. Diagrama método Prisma

Desarrollo

Tras la búsqueda metódica de la revisión de la literatura, los resultados se expusieron en tablas orientadas por los objetivos de investigación.

Características metodológicas y contextuales de los estudios científicos		
Autor/ Año	Enfoques metodológicos	Contexto educativo
Ma (2023)	Enfoque cuantitativo, diseño no experimental, uso de SEM con modelo de mediación y cuestionarios estandarizados	Docentes de inglés como lengua extranjera en primaria y secundaria de China
Wang (2022)	Enfoque cuantitativo, diseño no experimental, SEM con modelo de mediación moderada y cuestionarios validados	Docentes de educación secundaria en escuelas públicas de China
Geraci et al., (2023)	Enfoque cuantitativo, diseño no experimental, medidas repetidas pre y post pandemia con cuestionarios y pruebas de EI	Docentes de educación inicial, primaria y secundaria durante enseñanza remota por COVID-19

Lai et al., (2024)	Enfoque cuantitativo, diseño no experimental, análisis de mediación con cuestionarios estandarizados y muestreo virtual	Trabajadores tecnológicos en China en contexto organizacional no educativo
Li et al., (2024)	Enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal; análisis de mediación y moderación (modelo de mediación moderada) con 768 docentes mediante cuestionarios estandarizados y análisis con SPSS y PROCESS	Docentes de educación primaria y secundaria en China
Salas et al., (2025)	Enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal; análisis multinivel (HLM) con docentes y directivos; uso de escalas validadas (TSES y CTBS)	Docentes de educación básica (K-12) en escuelas privadas de México
Yuan et al., (2025)	Enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal; análisis correlacional y modelo de ecuaciones estructurales (SEM) con mediación (Bootstrap)	Docentes de educación inicial (nivel preescolar) en zonas rurales de China
Nevado et al., (2025)	Enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal; análisis correlacional, regresión lineal jerárquica y modelo de mediación	Docentes de educación secundaria en el área de educación física (España)
Dou et al., (2026)	Enfoque cualitativo, tipo revisión conceptual de literatura; análisis teórico-integrativo de estudios previos sobre programas SEL	Contexto educativo escolar (docentes en programas de aprendizaje socioemocional – SEL)
Tong & Jiang (2025)	Enfoque cuantitativo, diseño no experimental, análisis correlacional y de mediación mediante ecuaciones estructurales	Docentes en formación de inglés en universidades del sudeste de China, tras prácticas preprofesionales
Bastian & Widodo (2024)	Enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal; análisis SEM con cuestionario Likert aplicado a 522 docentes	Docentes de educación secundaria (junior y senior high school) del sector público en Indonesia
Mérida et al., (2023)	Enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal; análisis correlacional, mediación y moderación mediante SPSS y PROCESS; uso de cuestionarios tipo Likert	Docentes noveles en formación inicial (estudiantes de máster de profesorado en España)

Tabla 1. Características metodológicas y contextuales

A partir del primer resultado se evidenció que los estudios analizados presentaron una clara predominancia del enfoque cuantitativo y del diseño no experimental, lo cual reflejó una tendencia consolidada en la investigación sobre inteligencia emocional y compromiso laboral docente. En particular, autores como Ma (2023), Wang (2022), Li et al., (2024) y Bastian & Widodo (2024) emplearon modelos de ecuaciones estructurales (SEM), destacando su utilidad para analizar relaciones complejas entre variables y, especialmente, para evaluar efectos de mediación y moderación en contextos educativos.

Asimismo, se observó que gran parte de las investigaciones adoptaron un diseño transversal, utilizando cuestionarios estandarizados tipo Likert y herramientas estadísticas como SPSS y PROCESS, lo cual permitió obtener datos cuantificables y comparables entre diferentes poblaciones (Li et al., 2024; Mérida et al., 2023). En menor medida, se identificaron diseños con mediciones repetidas, como el estudio de Geraci et al., (2023), que incorporó un análisis pre y post pandemia, aportando una perspectiva temporal relevante en contextos de cambio educativo.

En cuanto al análisis de datos, predominó el uso de técnicas avanzadas como la mediación, la mediación moderada y los modelos multinivel, evidenciando un interés por comprender no solo relaciones directas, sino también mecanismos subyacentes entre la inteligencia emocional y el compromiso laboral (Salas et al., 2025; Yuan et al., 2025). De forma complementaria, el estudio de Dou et al., (2026) introdujo un enfoque cualitativo mediante revisión conceptual, lo que permitió integrar teóricamente los hallazgos empíricos previos, aunque este tipo de enfoque fue minoritario.

Respecto al contexto educativo, se identificó una fuerte concentración de estudios en China, abarcando distintos niveles educativos, desde inicial

hasta secundaria, así como formación docente universitaria (Ma, 2023; Yuan et al., 2025; Tong & Jiang, 2025). También se incluyeron investigaciones en otros contextos como México (Salas et al., 2025), España (Nevado et al., 2025; Mérida et al., 2023) e Indonesia (Bastian & Widodo, 2024), lo que aportó diversidad geográfica, aunque con menor representatividad.

En conjunto, estos hallazgos evidenciaron que la investigación en este campo se caracterizó por un enfoque empírico robusto, con predominio de métodos cuantitativos y análisis estadísticos avanzados, desarrollados principalmente en contextos educativos formales, lo cual permitió una comprensión estructurada de las variables en estudio.

Resultados reportados considerando las dimensiones y factores asociados.

Autor/ Año	Relación entre inteligencia emocional y compromiso laboral docente	Factores asociados
Ma (2023)	Relación positiva entre regulación emocional y compromiso laboral, mediada significativamente por capital psicológico	Regulación emocional, capital psicológico (autoeficacia, optimismo, esperanza, resiliencia), bienestar, autoeficacia docente
Wang (2022)	Relación positiva indirecta entre inteligencia emocional y compromiso laboral, mediada por engagement docente	Autoeficacia docente, rendimiento académico estudiantil, recursos personales, engagement cognitivo, emocional y social
Geraci et al., (2023)	Inteligencia emocional asociada positivamente con compromiso laboral y actúa como factor protector frente a su disminución	Burnout, autoeficacia docente, enseñanza remota, estrés laboral, habilidades emocionales percibidas y reales
Lai et al., (2024)	Inteligencia emocional percibida se relacionó positivamente con compromiso organizacional, mediada principalmente por claridad emocional	Satisfacción laboral afectiva, identificación organizacional, claridad emocional, reparación emocional, atención emocional
Li et al., (2024)	La inteligencia emocional predijo positiva y significativamente el compromiso organizacional, tanto de forma directa como indirecta a través del bienestar psicológico	Bienestar psicológico (mediador), liderazgo transformacional del director (moderador), satisfacción laboral implícita, emociones positivas

Salas et al., (2025)	La autoeficacia docente se relacionó positiva y significativamente con variables individuales (autonomía, colaboración) y variables institucionales (eficacia colectiva y participación). Se evidenció que la autoeficacia es influenciada tanto por factores personales como contextuales	Autonomía en el aula, colaboración docente, comunicación multicultural, eficacia colectiva, participación de actores educativos
Yuan et al., (2025)	La inteligencia emocional se relacionó positiva y significativamente con el compromiso laboral. Además, se evidenció que la relación es indirecta mediante mediadores: estrategias de trabajo emocional y autoeficacia general, confirmandose un modelo de mediación en cadena	Inteligencia emocional, estrategias de trabajo emocional (conducta superficial, profunda y natural), autoeficacia general, apoyo organizacional, condiciones laborales
Nevado et al., (2025)	Se evidenció que el engagement docente es predicho principalmente por la autoeficacia, seguido de la inteligencia emocional y la felicidad subjetiva. Asimismo, se identificó que la inteligencia emocional y la felicidad actúan como variables mediadoras en la relación entre autoeficacia y engagement	Autoeficacia docente, inteligencia emocional, felicidad subjetiva, género, años de experiencia, recursos personales del docente
Dou et al., (2026)	Se plantea que los programas SEL influyen en el bienestar docente en dos dimensiones: hedónica (reducción del estrés, burnout y aumento de satisfacción laboral) y eudaimónica (desarrollo de competencias, autoeficacia y sentido profesional). Asimismo, se establece una relación bidireccional entre el bienestar docente y el entorno educativo	Agencia docente, liderazgo escolar, políticas educativas, comunidades de aprendizaje profesional, competencias socioemocionales, autoeficacia, regulación emocional
Tong & Jiang (2025)	Relación positiva entre inteligencia emocional y conducta docente innovadora, explicada principalmente por empoderamiento psicológico	Empoderamiento psicológico, compromiso profesional, regulación emocional, autovaloración emocional, innovación pedagógica
Bastian & Widodo (2024)	Relación positiva y significativa entre inteligencia emocional y compromiso profesional docente, con efectos directos e indirectos mediados por comunicación interpersonal	Capital psicológico, comunicación interpersonal, autoeficacia, optimismo, resiliencia, empatía, regulación emocional
Mérida et al., (2023)	Relación positiva entre inteligencia emocional y compromiso ocupacional; sin embargo, la relación es indirecta, ya que está mediada totalmente por el afrontamiento resiliente	Afrontamiento resiliente (mediador), regulación emocional, percepción emocional, estrategias de afrontamiento, estrés docente, resiliencia

Tabla 2. Dimensiones y factores asociados

A partir del segundo resultado se evidenció de manera consistente que la inteligencia emocional se relacionó positivamente con el compromiso laboral docente, ya sea de forma directa o indirecta. En la mayoría de los estudios analizados, esta relación no se presentó de manera aislada, sino mediada por diversos factores psicológicos y organizacionales.

Por ejemplo, Ma (2023) identificó que la regulación emocional influyó significativamente en el compromiso laboral a través del capital psicológico, mientras que Wang (2022) evidenció una relación indirecta mediada por el engagement docente.

De manera similar, Li et al., (2024) señalaron que la inteligencia emocional predijo el

compromiso organizacional tanto directa como indirectamente mediante el bienestar psicológico, destacando además el rol moderador del liderazgo transformacional. En esta misma línea, Yuan et al., (2025) confirmaron un modelo de mediación en cadena en el que intervinieron las estrategias de trabajo emocional y la autoeficacia general, lo que reforzó la idea de que el compromiso docente es resultado de procesos complejos y multidimensionales.

Asimismo, se identificó que la inteligencia emocional cumplió una función protectora frente a variables negativas como el estrés y el burnout, tal como lo reportaron Geraci et al., (2023), quienes observaron que esta variable contribuyó a mantener el compromiso laboral en contextos adversos como la enseñanza remota. Por otro lado, estudios como el de Mérida et al., (2023) evidenciaron que la relación entre inteligencia emocional y compromiso fue completamente mediada por el afrontamiento resiliente, resaltando la importancia de las estrategias adaptativas en el ámbito docente.

En cuanto a los factores asociados, se observó una fuerte presencia de variables como la autoeficacia docente, el bienestar psicológico, el capital psicológico y la satisfacción laboral, así como elementos contextuales como el apoyo organizacional, la comunicación interpersonal y el liderazgo escolar (Salas et al., 2025; Bastian & Widodo, 2024). Además, investigaciones como la

de Nevado et al., (2025) destacaron que la autoeficacia fue el principal predictor del engagement docente, seguida de la inteligencia emocional y la felicidad subjetiva.

En conjunto, estos hallazgos evidenciaron que la relación entre inteligencia emocional y compromiso laboral docente se configuró como un proceso dinámico, influenciado por múltiples variables mediadoras y moderadoras, lo cual permitió comprender de manera más integral los factores que fortalecen el desempeño y bienestar del profesorado.

Discusión de resultados

Los hallazgos evidenciaron una marcada predominancia de enfoques cuantitativos y diseños no experimentales en los estudios analizados, lo cual resultó consistente con lo reportado en la literatura reciente sobre inteligencia emocional y compromiso laboral docente. Investigaciones como las de Ma (2023), Wang (2022), Li et al., (2024) y Bastian & Widodo (2024) utilizaron modelos de ecuaciones estructurales (SEM), permitiendo analizar relaciones complejas entre variables, particularmente aquellas que involucran efectos de mediación y moderación. Esta tendencia metodológica coincidió con lo señalado por Vizoso (2022), quien destacó que el estudio de la inteligencia emocional en el ámbito educativo ha evolucionado hacia modelos explicativos más integrales.

Asimismo, el predominio de diseños transversales y el uso de cuestionarios tipo Likert reflejaron una orientación hacia la medición de percepciones y constructos psicológicos en contextos educativos diversos. Sin embargo, esta característica también implicó limitaciones en la inferencia causal, lo cual fue consistente con lo planteado por Otero Bocanegra et al., (2026), quienes indicaron que la investigación en inteligencia emocional aún requiere mayor desarrollo de estudios longitudinales para comprender la evolución de estas variables en el tiempo.

En contraste, el estudio de Geraci et al., (2023) incorporó un diseño con mediciones pre y post pandemia, aportando evidencia temporal relevante sobre el impacto de contextos adversos en la relación entre inteligencia emocional y compromiso laboral. Esta diferencia metodológica permitió observar cómo la inteligencia emocional actuó como un recurso protector frente a situaciones de estrés, lo que enriqueció la comprensión del fenómeno más allá de análisis estáticos.

Por otro lado, el enfoque cualitativo fue minoritario, representado únicamente por Dou et al., (2026), quienes desarrollaron una revisión conceptual sobre programas de aprendizaje socioemocional (SEL). Este hallazgo evidenció una brecha metodológica importante, ya que los enfoques cualitativos podrían aportar una

comprensión más profunda de las experiencias emocionales del profesorado, complementando los datos cuantitativos predominantes.

Los resultados mostraron de manera consistente una relación positiva entre la inteligencia emocional y el compromiso laboral docente, lo cual coincidió con múltiples estudios analizados en la revisión. En particular, investigaciones como las de Ma (2023), Li et al., (2024) y Yuan et al., (2025) evidenciaron que la inteligencia emocional predijo significativamente el compromiso laboral, ya sea de forma directa o a través de variables mediadoras.

Estos hallazgos fueron coherentes con lo planteado por Leal (2023), quien sostuvo que la inteligencia emocional facilita la adaptación, la motivación y la resiliencia en entornos laborales, fortaleciendo el compromiso organizacional. Asimismo, Fernández et al., (2023) señalaron que el compromiso laboral se encuentra estrechamente vinculado con el bienestar emocional, lo cual respalda la idea de que las competencias emocionales constituyen un recurso clave para el desempeño docente.

Sin embargo, no todos los estudios reportaron una relación directa. Wang (2022) evidenció que la relación entre inteligencia emocional y compromiso laboral fue indirecta, mediada por el engagement docente. De manera similar, Mérida et al., (2023) identificaron que dicha relación estuvo

completamente mediada por el afrontamiento resiliente. Estas diferencias sugirieron que la inteligencia emocional no actúa de manera aislada, sino que su efecto sobre el compromiso laboral depende de otros factores psicológicos intervinientes.

Esta variabilidad en los resultados puede explicarse desde una perspectiva teórica, considerando que la inteligencia emocional forma parte de los recursos personales del individuo, los cuales interactúan con variables contextuales y organizacionales. En este sentido, Vizoso (2022) ya había advertido sobre la heterogeneidad en los modelos explicativos utilizados en este campo, lo que genera diferencias en los resultados reportados.

Uno de los hallazgos más relevantes de la revisión fue la identificación de múltiples variables mediadoras y moderadoras en la relación entre inteligencia emocional y compromiso laboral docente. Entre ellas, destacaron el capital psicológico, la autoeficacia, el bienestar psicológico y las estrategias de trabajo emocional.

Por ejemplo, Ma (2023) evidenció que la regulación emocional influyó en el compromiso laboral a través del capital psicológico, el cual incluyó dimensiones como la autoeficacia, el optimismo, la esperanza y la resiliencia. Este resultado fue consistente con Bastian & Widodo (2024), quienes también destacaron el papel del capital psicológico como un mecanismo clave en la

transmisión de la inteligencia emocional hacia el compromiso profesional docente.

De manera similar, Li et al., (2024) identificaron que el bienestar psicológico actuó como mediador en la relación entre inteligencia emocional y compromiso organizacional, mientras que el liderazgo transformacional del director cumplió un rol moderador. Este hallazgo coincidió con lo planteado por Munteanu & Hilt (2025), quienes resaltaron la influencia del liderazgo y el clima organizacional en el compromiso docente.

Asimismo, Yuan et al., (2025) propusieron un modelo de mediación en cadena en el que intervinieron las estrategias de trabajo emocional y la autoeficacia general, evidenciando la complejidad del proceso. Este resultado reforzó la idea de que el compromiso laboral docente no depende únicamente de factores individuales, sino de la interacción entre variables personales y contextuales.

Por otro lado, Nevado et al., (2025) señalaron que la autoeficacia fue el principal predictor del engagement docente, seguida de la inteligencia emocional y la felicidad subjetiva. Este hallazgo introdujo una perspectiva relevante, ya que sugirió que, aunque la inteligencia emocional es importante, existen otros factores que pueden tener un peso mayor en determinados contextos.

Otro aspecto relevante identificado en los resultados fue el papel de la inteligencia emocional como factor protector frente a variables negativas como el estrés y el burnout. Geraci et al., (2023) evidenciaron que los docentes con mayores niveles de inteligencia emocional mantuvieron su compromiso laboral incluso en contextos adversos como la enseñanza remota durante la pandemia.

Este hallazgo fue coherente con Fernández et al., (2023), quienes señalaron que la inteligencia emocional se relaciona con menores niveles de burnout y mayores niveles de bienestar docente. Asimismo, Dou et al., (2026) plantearon que los programas de aprendizaje socioemocional contribuyen al bienestar docente en dimensiones tanto hedónicas (reducción del estrés) como eudaimónicas (desarrollo personal y profesional).

En este sentido, la inteligencia emocional no solo favoreció el compromiso laboral, sino que también contribuyó al equilibrio psicológico del docente, lo cual es fundamental en contextos educativos caracterizados por altas demandas emocionales. Este resultado coincidió con lo planteado por Valencia (2023) y López et al., (2023), quienes destacaron la importancia de las competencias emocionales en la práctica pedagógica.

En relación con el contexto geográfico, los resultados evidenciaron una fuerte concentración de estudios en países asiáticos, especialmente China, lo

cual coincidió con lo señalado en el análisis metodológico. Investigaciones como las de Ma (2023), Li et al., (2024) y Yuan et al., (2025) se desarrollaron en este contexto, mientras que estudios en América Latina fueron menos frecuentes, destacándose únicamente el caso de México (Salas et al., 2025).

Esta concentración geográfica limitó la generalización de los resultados a otros contextos culturales, particularmente el latinoamericano. Este hallazgo fue consistente con lo planteado en el artículo, donde se identificó la necesidad de ampliar la investigación en contextos regionales diversos.

Asimismo, la heterogeneidad en los enfoques metodológicos y teóricos dificultó la construcción de un marco integrador, tal como lo señaló Vizoso (2022). Esta situación evidenció la necesidad de desarrollar investigaciones con mayor coherencia teórica y metodológica, que permitan comparar resultados de manera más precisa.

Desde una perspectiva teórica, los resultados confirmaron que la inteligencia emocional constituye un recurso personal clave dentro de los modelos de engagement docente, al interactuar con variables como la autoeficacia, el bienestar y el capital psicológico. Esta relación multidimensional refuerza la necesidad de abordar el compromiso laboral docente desde un enfoque integral.

En el ámbito práctico, los hallazgos sugirieron que el fortalecimiento de la inteligencia emocional

en el profesorado podría contribuir significativamente a mejorar el compromiso laboral, el bienestar y la calidad educativa. En este sentido, la implementación de programas de formación socioemocional, como los propuestos por Dou et al., (2026), podría representar una estrategia efectiva para el desarrollo profesional docente.

Sin embargo, también se identificó la necesidad de superar las limitaciones metodológicas actuales, promoviendo el desarrollo de estudios longitudinales y enfoques mixtos que permitan comprender de manera más profunda la dinámica de estas variables en el tiempo.

Conclusiones

La presente revisión sistemática permitió analizar de manera integrada la evidencia científica reciente sobre la relación entre la inteligencia emocional y el compromiso laboral docente, evidenciando que ambos constructos se encontraron estrechamente vinculados en diversos contextos educativos. Los resultados mostraron que la inteligencia emocional se asoció de forma positiva con el engagement docente, particularmente en sus dimensiones de vigor, dedicación y absorción, lo que reflejó su relevancia como recurso personal clave en el desempeño profesional del profesorado.

Asimismo, se identificó que esta relación no se presentó de manera aislada, sino que estuvo mediada por múltiples variables psicológicas, entre

las que destacaron la autoeficacia, el bienestar psicológico, el capital psicológico y las estrategias de regulación emocional. Estos hallazgos permitieron comprender que el compromiso laboral docente respondió a un proceso dinámico y multidimensional, en el cual interactuaron factores individuales y contextuales. De igual forma, se evidenció que la inteligencia emocional desempeñó un rol protector frente a condiciones adversas como el estrés y el burnout, contribuyendo a la estabilidad emocional y a la continuidad del compromiso en escenarios exigentes.

En cuanto a las características metodológicas, se observó un predominio de estudios cuantitativos de tipo transversal, lo cual facilitó la identificación de patrones consistentes, aunque limitó la comprensión de la evolución temporal de las variables analizadas. Además, se advirtió una concentración geográfica de investigaciones en contextos asiáticos, lo que planteó la necesidad de ampliar la evidencia en otras regiones, especialmente en América Latina.

En conjunto, los hallazgos resaltaron la importancia de la inteligencia emocional como un factor estratégico para fortalecer el compromiso laboral docente y promover entornos educativos sostenibles. En este sentido, se reconoció la necesidad de impulsar investigaciones futuras con diseños más robustos y enfoques contextuales diversos, así como de promover intervenciones

formativas orientadas al desarrollo de competencias socioemocionales en el profesorado.

Referencias

- Bastian, A., & Widodo, W. (2024). Evoking teacher's professional commitment: Exploring interpersonal communication in transmitting emotional intelligence and psychological capital. *Cogent Education*, 11(1), 2418786. Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.1080/2331186X.2024.2418786>
- Bósquez Albán, T. D., & Álvarez Félix, F. M. (2023). El compromiso docente en el desarrollo holístico del estudiante. *Revista Conrado*, 19(93), 572–581. Documento en línea. Disponible http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442023000400572&script=sci_arttext
- Dou, D., Huang, C., Li, J., & Shi, J. (2026). Trends, challenges, and future directions in research on social-emotional learning programs and teacher well-being. *Applied Research in Quality of Life*. Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.1007/s11482-026-10583-w>
- Fernández-Molina, M., Salazar Mendías, L., & Pérez Semper, P. (2023). Preschool teachers' well-being: Impact of relationships between happiness, emotional intelligence, affect, burnout, and engagement for their initial and permanent training. *Estudios sobre Educación*, 45, 165–185. Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.15581/004.45.008>
- Geraci, A., Di Domenico, L., Inguglia, C., & D'Amico, A. (2023). Teachers' emotional intelligence, burnout, work engagement, and self-efficacy during COVID-19 lockdown. *Behavioral Sciences*, 13(4), 296. Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.3390/bs13040296>
- Lai, Y., Gao, G., & Du, B. (2024). The mediating role of perceived emotional intelligence: Examining the impact of affective job satisfaction on organizational identification among Chinese technological workers. *Frontiers in Psychology*, 15, 1285853. Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1285853>
- Leal Paredes, M. S. (2023). Inteligencia emocional y compromiso laboral en las MiPymes de Ecuador. *Ciencias Administrativas*, 11(21), e116. Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.24215/23143738e116>
- Li, M., Liu, F., & Yang, C. (2024). Teachers' emotional intelligence and organizational commitment: A moderated mediation model of teachers' psychological well-being and principal transformational leadership. *Behavioral Sciences*, 14(4), 345. Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.3390/bs14040345>
- López Puente, S., Maldonado Tituaña, J., Orellana Yaguache, G., Moran Piarpuezan, E., & Herrera Sandoval, L. (2023). La importancia de la inteligencia emocional en la práctica pedagógica de los docentes de educación general básica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(5), 309–331. Documento en línea. Disponible https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i5.7708
- Ma, Y. (2023). Boosting teacher work engagement: The mediating role of psychological capital through emotion regulation. *Frontiers in Psychology*, 14, 1240943. Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1240943>
- Mérida López, S., Quintana-Orts, C., Rey, L., & Extremera, N. (2023). Inteligencia emocional, afrontamiento resiliente y compromiso ocupacional del profesorado novel. *Estudios sobre Educación*, 45, 31–50. Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.15581/004.45.002>
- MINEDU (2024). PISA – Programa para la Evaluación Internacional de Estudiantes. Unidad de Medición de la Calidad. Documento en línea. Disponible <http://umc.minedu.gob.pe/pisa/>

- Munteanu, M., & Hilt, J. A. (2025). Efecto de la inteligencia emocional del director, el clima laboral y la satisfacción laboral sobre el compromiso organizacional de los docentes en instituciones adventistas europeas. *Revista Internacional de Estudios en Educación*, 25(2), 146–164. Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.37354/riece.2025.257>
- Nevado Luna, J. M., Del Valle Díaz, S., Sánchez Sánchez, F., & Juárez Santos-García, D. (2025). Teachers' engagement: Self-efficacy, emotional intelligence, and subjective happiness in physical education. *Retos*, 62, 16–25. Documento en línea. Disponible <https://revistaretos.org/index.php/retos/article/view/110306>
- OCDE. (2023). Empoderamiento de los niños pequeños en la era digital. Publicaciones de la OCDE. Documento en línea. Disponible https://www.oecd.org/en/publications/empowering-young-children-in-the-digital-age_50967622-en.html
- Otero Bocanegra, P. C., Condeso Camizan, S. D., Quenema Camacho, N., Castillo Palacios, F. W., & Hernández Ramos, E. J. (2026). Inteligencia emocional como factor clave en la educación: Una revisión sistemática. *Revista InveCom*, 6(1), 1–9. Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.5281/zenodo.15284555>
- Salas-Rodríguez, F., Lara, S., & Martínez, M. (2025). Teacher efficacy beliefs: A multilevel analysis of teacher- and school-level predictors in Mexico. *Education Sciences*, 15(7), 913. Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.3390/educsci15070913>
- Shamseer, L., Tetzlaff, J., Akl, E., Brennan, S., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J., Hróbjartsson, A., Lalu, M., Li, T., Loder, E., Mayo, E., McDonald, S., ... Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. *Research Methods & Reporting*, 372(71), 1–9. Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Tong, Y., & Jiang, X. (2025). Emotional intelligence and innovative teaching behavior of student teachers of English in Southeast Chinese university: Two-factor mediation role of psychological empowerment and career commitment. *SAGE Open*, 1–14. Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.1177/21582440251385883>
- UNICEF. (2015). UNICEF y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Documento en línea. Disponible <https://www.unicef.org/es/unicef-y-los-objetivos-de-desarrollo-sostenible>
- Valencia, M. T. F. (2023). La inteligencia emocional en la práctica pedagógica. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 7(29), 1246-1260. Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i29.588>
- Vizoso Gómez, C. (2022). Inteligencia emocional y compromiso laboral en el profesorado: revisión de la literatura. *Profesorado, Revista De Currículum Y Formación Del Profesorado*, 26(3), 395–414. Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.30827/profesorado.v26i3.21451>
- Wang, L. (2022). Exploring the relationship among teacher emotional intelligence, work engagement, teacher self-efficacy, and student academic achievement: A moderated mediation model. *Frontiers in Psychology*, 12, 810559. Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.810559>
- Yuan, H., Yan, Z., Zhao, Y., & Lei, J. (2025). The relationship of rural kindergarten teachers' emotional intelligence and work engagement in China: The chain mediation role of emotional labor strategies and general self-efficacy. *BMC Psychology*, 13, 154. Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.1186/s40359-025-02475-9>

Yusuf, F. A., & Widodo, W. (2023). The secret of reducing turnover intention: Evidence from Indonesia. *Cogent Business & Management*, 10(2), 2202026. Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2202026>