

Satisfacción laboral y rendimiento: La influencia de la educación emocional en organizaciones latinoamericanas

Job satisfaction and performance: The influence of emotional education in Latin American organizations

Lileya Olenka Limonchi Abad

<https://orcid.org/0000-0003-4272-0973>

llimonchiab25@ucvvirtual.edu.pe

Universidad César Vallejo. Piura – Perú.

Ernesto Wenceslao Limonchi Abad

<https://orcid.org/0000-0003-4272-0973>

lfalene@ucvvirtual.edu.pe

Universidad César Vallejo. Piura – Perú.

Leonor Abad Bautista

<https://orcid.org/0000-0002-1908-9338>

abbautustal@ucvvirtual.edu.pe

Universidad César Vallejo. Piura – Perú.

RESUMEN

La educación emocional se ha consolidado como un componente fundamental en el desarrollo organizacional, particularmente en América Latina, donde la satisfacción laboral y el rendimiento de los empleados son clave para el éxito empresarial. Este artículo evalúa la efectividad de los programas de educación emocional implementados en organizaciones de la región mediante una revisión sistemática de la literatura, analizando su impacto en la satisfacción laboral y el rendimiento de los empleados. A través de una revisión exhaustiva de estudios recientes en bases de datos como Scopus, SciELO, Latindex, utilizando un enfoque metodológico riguroso, se identificaron patrones y tendencias que evidencian que estos programas tienen un efecto positivo, aunque su efectividad varía según el sector organizacional. Los hallazgos destacan la importancia de integrar la educación emocional en las estrategias de desarrollo organizacional como herramienta para mejorar el bienestar, la productividad y el clima laboral. Asimismo, se subraya la necesidad de realizar investigaciones futuras que exploren la adaptación cultural de estos programas en el contexto latinoamericano y evalúen su sostenibilidad a largo plazo. Este estudio representa una contribución significativa al campo de la psicología organizacional y la gestión de recursos humanos, al evidenciar el papel crucial de la educación emocional en la mejora del desempeño y el bienestar integral de los empleados.

Palabras claves: educación emocional, satisfacción laboral, rendimiento

Recibido: 11-09-24 - Aceptado: 29-11-24

ABSTRACT

Emotional education has become a fundamental component of organizational development, particularly in Latin America, where job satisfaction and employee performance are key to business success. This article evaluates the effectiveness of emotional education programs implemented in organizations in the region through a systematic review of the literature, analyzing their impact on job satisfaction and employee performance. Through an exhaustive review of recent studies in databases such as Scopus, SciELO, Latindex, using a rigorous methodological approach, patterns and trends were identified

that show that these programs have a positive effect, although their effectiveness varies according to the organizational sector. The findings highlight the importance of integrating emotional education into organizational development strategies as a tool to improve well-being, productivity and work climate. It also highlights the need for future research to explore the cultural adaptation of these programs in the Latin American context and to evaluate their long-term sustainability. This study represents a significant contribution to the field of organizational psychology and human resource management by demonstrating the crucial role of emotional education in improving the performance and well-being of employees.

Keywords: emotional education, job satisfaction, performance

INTRODUCCIÓN

La educación emocional (EE) ha surgido como un componente fundamental para el desarrollo integral de las personas, especialmente en el ámbito laboral. En América Latina, la implementación de programas de EE en las organizaciones ha cobrado relevancia debido a su potencial para optimizar la satisfacción laboral (SL) y el desempeño de los empleados. La EE se define como un proceso educativo orientado al desarrollo de competencias emocionales, que permite a los individuos reconocer, comprender y gestionar sus propias emociones, así como las de los demás (Panchana-Mosquera y Venet-Muñoz, 2024). Este enfoque no solo promueve el bienestar individual, sino que también contribuye a la creación de un ambiente laboral más saludable y eficiente.

A pesar de sus beneficios potenciales, la efectividad de estos programas en el contexto latinoamericano aún no ha sido evaluada de manera sistemática. La literatura existente sugiere que la EE puede influir significativamente en la SL, ya que los empleados con habilidades emocionales tienden a desarrollar mejores relaciones interpersonales y a gestionar el estrés de manera más eficiente (Hidalgo et al., 2022). No obstante, la escasez de estudios enfocados específicamente en su aplicación en el ámbito organizacional de América Latina pone de manifiesto una laguna importante en la investigación.

La implementación de programas de EE debe adaptarse a las particularidades culturales y organizacionales de la región. Estudios previos han demostrado que las intervenciones son más efectivas cuando consideran las características específicas de la población objetivo (Reséndiz-Canales et al., 2023). Por ello, resulta imprescindible realizar revisiones sistemáticas que evalúen tanto la efectividad de estos programas como su adecuación a los contextos y necesidades de las organizaciones latinoamericanas.

En los años recientes, el interés por la investigación en EE dentro del ámbito laboral ha crecido, especialmente en América Latina, donde se han desarrollado programas orientados a mejorar la SL y el rendimiento de los empleados. Por ejemplo, Hidalgo et al. (2022) investigaron la relación entre el autocuidado, el afrontamiento y la inteligencia emocional en estudiantes universitarios. Los resultados indicaron que prácticas como el autocuidado, integradas con programas de EE, pueden mejorar tanto la SL como el rendimiento.

Asimismo, Maldonado et al. (2023) revisaron el impacto de las emociones en el sistema educativo universitario, destacando la EE como una herramienta poderosa para mejorar la satisfacción y el rendimiento. Este marco teórico respalda la idea de que, además de beneficiar el ámbito académico, la EE tiene un impacto positivo en los entornos laborales. Por último, Calderón et al. (2023) señalaron que la influencia de la EE en el proceso de enseñanza-aprendizaje subraya la importancia de habilidades como la comunicación efectiva y la regulación emocional, que son transferibles a contextos laborales, donde la gestión de conflictos y la comunicación efectiva resultan esenciales para el éxito organizacional.

A pesar de estos avances, la literatura actual evidencia diversos vacíos de conocimiento que justifican la necesidad de investigaciones adicionales sobre la efectividad de los programas de EE en contextos organizacionales. Un vacío destacado es la falta de estudios que evalúen de manera sistemática el impacto de estos programas en la SL y el rendimiento de los empleados. Aunque se han desarrollado investigaciones sobre inteligencia emocional y su relación con el rendimiento académico (Rodríguez et al., 2021), son escasos los estudios que abordan específicamente su aplicación en el ámbito organizacional, lo cual limita la comprensión de su impacto en este contexto.

Además, la ausencia de un marco teórico unificado complica la valoración de la eficacia de estos programas. Hernández et al. (2022) señalaron que, aunque existen diversos enfoques sobre EE, no se ha alcanzado un consenso respecto a las mejores prácticas para su implementación en las organizaciones. Adicionalmente, la investigación en EE ha estado predominantemente enfocada en contextos educativos, sin explorar suficientemente su adaptación al ámbito laboral. Peña (2021) analizó la EE en niños de nivel preescolar, pero no abordó cómo estas habilidades pueden transferirse y aplicarse en entornos laborales.

Otro aspecto crítico es la falta de instrumentos validados para medir rigurosamente la efectividad de estos programas en el ámbito organizacional. Según Gusqui et al. (2022), disponer de herramientas de medición adecuadas es esencial para generar evidencia empírica y realizar ajustes basados en datos concretos. Asimismo, se ha identificado una escasa investigación

sobre la adaptación cultural de los programas de EE en América Latina. Pastor-Porras y Marín (2021) destacaron que la contextualización cultural es fundamental para garantizar la efectividad de estos programas; sin embargo, pocos estudios han abordado este aspecto.

El objetivo de este artículo es evaluar la efectividad de los programas de EE implementados en organizaciones latinoamericanas, analizando su impacto en la SL y el desempeño de los empleados a través de una revisión sistemática de la literatura. Este estudio busca llenar los vacíos identificados, proponiendo un marco teórico unificado y herramientas de medición adecuadas para su evaluación. Al abordar la necesidad de adaptar estos programas a las particularidades culturales de la región, este estudio contribuye al avance del conocimiento sobre EE y su aplicación en el ámbito organizacional.

METODOLOGÍA

Para llevar a cabo esta revisión sistemática, se empleó el método PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses), que ofrece un marco estructurado para la realización y presentación de revisiones sistemáticas. El proceso comenzó con la formulación de preguntas de investigación claras y específicas, seguido de la identificación de estudios relevantes mediante una búsqueda exhaustiva en bases de datos académicas como Scopus, Web of Science (WOS), Scielo y Latindex. Los pasos del proceso de selección, que incluyen la identificación, el cribado y la inclusión de estudios, fueron documentados cuidadosamente para garantizar la transparencia y la reproducibilidad del estudio.

Las preguntas de investigación formuladas para esta revisión sistemática fueron las siguientes: ¿Cuáles son los efectos de los programas de educación emocional en la satisfacción laboral de los empleados en organizaciones latinoamericanas?, ¿Qué impacto tienen los programas de educación emocional en el rendimiento de los empleados en el contexto laboral?, ¿Existen diferencias significativas en la efectividad de los programas de educación emocional según el sector organizacional (salud, educación, etc.) en América Latina?, ¿Qué metodologías de evaluación se han utilizado para medir la efectividad de los programas de educación emocional en el ámbito laboral?, ¿Cuáles son las barreras y facilitadores identificados en la implementación de programas de educación emocional en organizaciones latinoamericanas?

Para las estrategias de búsqueda en bases de datos, se utilizaron palabras clave como “educación emocional”, “satisfacción laboral”, “rendimiento de empleados”, “programas de educación emocional” y “organizaciones latinoamericanas”. Estas palabras clave se combinaron con operadores booleanos (AND, OR) para maximizar la relevancia de los estudios recuperados. La ecuación booleana diseñada para la búsqueda fue la siguiente: ("educación emocional" OR "inteligencia emocional") AND ("satisfacción laboral" OR "rendimiento laboral") AND ("programas" OR "intervenciones") AND ("organizaciones" OR "empresas") AND ("América Latina" OR "Latinoamérica").

Este enfoque metódico busca proporcionar una visión integral de la efectividad de los programas de EE en el ámbito laboral en América Latina. Con ello, se espera contribuir al avance del conocimiento en este campo y sentar las bases para futuras investigaciones que optimicen estas iniciativas en diferentes contextos organizacionales.

Se establecieron criterios de inclusión que permitieron seleccionar artículos publicados en los últimos cinco años, revisados por pares y que abordaran la temática de EE y SL. Esto garantizó que la revisión se centrara en investigaciones actuales y pertinentes.

Tabla 1

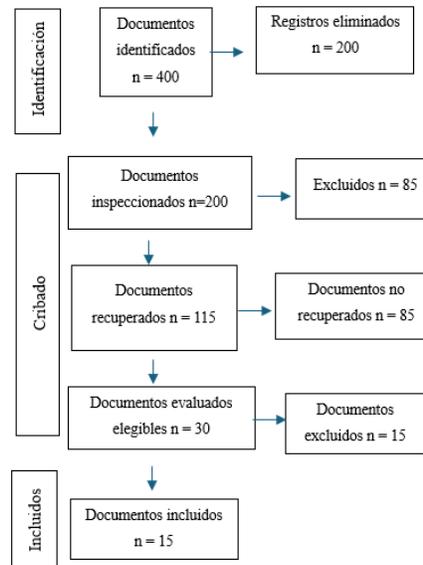
Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión	Criterios de exclusión
Estudios empíricos que evalúan programas de EE	Estudios empíricos que no se centran en el contexto laboral
Estudios que miden la satisfacción laboral y/o el rendimiento de los empleados	Estudios que no evalúan programas de EE
Estudios publicados en revistas indexadas	Estudios publicados en revistas no indexadas
Estudios que presentaron resultados cuantitativos o cualitativos	Estudios que no se encuentran disponibles en texto completo

Como resultado, la información recopilada se integró en el gestor de referencias Mendeley, incluyendo todos los datos relevantes. La aplicación del protocolo de revisión bibliográfica facilitó la identificación de estudios pertinentes. La codificación realizada por estos expertos para el análisis mostró un alto grado de concordancia (94% de los estudios evaluados). Se produjo una discrepancia en 20 estudios, lo que llevó a los revisores a reevaluar estos casos para alcanzar un consenso.

Figura 1

Identificación de estudios mediante el método PRISMA



Finalmente, se llevó a cabo una revisión exhaustiva mediante un análisis detallado de los textos completos, asegurando el cumplimiento de los criterios de calidad establecidos previamente. Este procedimiento permitió consolidar la muestra final en un total de 20 estudios.

RESULTADOS

Los resultados evidencian diversas aproximaciones para abordar el problema de investigación. A continuación, se presenta un análisis detallado de los autores que responden a cada una de las preguntas de investigación:

Tabla 2

Resultados obtenidos de la evaluación

¿Cuáles son los efectos de los programas de educación emocional en la satisfacción laboral de los empleados en organizaciones latinoamericanas?	
Autor	Cruzalegui et al. (2023)
Metodología	Enfoque cualitativo
Conclusiones	Los resultados mostraron que un desarrollo adecuado de la inteligencia emocional se correlaciona positivamente con la SL, sugiriendo que los programas de EE pueden ser efectivos para mitigar el desgaste laboral y mejorar el bienestar de los empleados
Autor	Bolaños et al. (2022)
Metodología	Descriptivo correlacional
Conclusiones	Los resultados sugieren que la EE puede ser un factor clave para mejorar el clima laboral y, por ende, la satisfacción de los empleados.
Autor	Dávila et al. (2021)
Metodología	Diseño no experimental y correlacional
Conclusiones	Los resultados indicaron que un clima organizacional favorable, potenciado por la EE, se traduce en mayores niveles de SL
Autor	Cortez et al. (2021)
Metodología	El estudio tuvo un diseño correlacional transversal.
Conclusiones	Los resultados mostraron una relación inversa entre la SL y el agotamiento emocional, sugiriendo que la EE puede ser una herramienta eficaz para mejorar la SL en situaciones de estrés.

¿Qué impacto tienen los programas de educación emocional en el rendimiento de los empleados en el contexto laboral?

Autor	Bartra et al. (2022)
Metodología	Cuantitativo
Conclusiones	Los resultados revelaron que aquellos con altos niveles de inteligencia emocional presentaron un rendimiento laboral significativamente superior, sugiriendo que la EE puede ser un factor clave para mejorar la productividad en el entorno laboral
Autor	Bustamante-López y Tenorio-Carranza (2021)
Metodología	Diseño descriptivo y correlacional
Conclusiones	Los resultados sugieren que los programas de EE pueden contribuir a mejorar el desempeño docente al fomentar habilidades emocionales que facilitan la gestión del estrés y la comunicación efectiva.
Autor	Jiménez et al. (2023)
Metodología	Enfoque mixto, combinando encuestas y entrevistas
Conclusiones	Los resultados indicaron que los líderes con mayor inteligencia emocional mostraron un mejor desempeño en sus funciones, lo que sugiere que programas similares en el ámbito laboral podrían tener efectos positivos en el rendimiento de los empleados
Autor	Espíritu et al. (2023)
Metodología	Enfoque cualitativo
Conclusiones	Los resultados mostraron que los docentes que desarrollan habilidades emocionales tienden a tener un mejor rendimiento en sus actividades educativas, lo que sugiere que la EE puede ser un componente esencial para mejorar el desempeño en cualquier profesión

¿Existen diferencias significativas en la efectividad de los programas de educación emocional según el sector organizacional (salud, educación, etc.) en América Latina?

Autor	Cruzalegui et al. (2023)
Metodología	Enfoque cualitativo
Conclusiones	Los resultados mostraron que los programas de EE son particularmente efectivos en el sector salud, donde se observó una mejora notable en la SL y una reducción del desgaste emocional
Autor	Cortez et al. (2021)
Metodología	El estudio tuvo un diseño descriptivo correlacional.
Conclusiones	Los hallazgos indicaron que los programas de EE tienen un impacto positivo en la SL de los docentes, aunque su efectividad varía según la experiencia y el contexto educativo
Autor	Espíritu et al. (2023)
Metodología	Enfoque cualitativo
Conclusiones	Los resultados mostraron que la EE contribuye significativamente al rendimiento académico y la satisfacción de los estudiantes
Autor	Moya (2023)
Metodología	Enfoque mixto
Conclusiones	Los resultados sugieren que la EE puede ser un recurso valioso en el sector educativo, aunque se requiere más investigación sobre su aplicación en otros sectores organizacionales

¿Qué metodologías de evaluación se han utilizado para medir la efectividad de los programas de educación emocional en el ámbito laboral?

Autor	García-Pérez et al. (2023)
Metodología	Revisión sistemática
Conclusiones	Los resultados señalan que los programas de EE favorecen el desarrollo de habilidades socioemocionales, con efectos positivos a corto plazo en la formación integral.
Autor	Cabello-Sanz y Muñoz-Parreño (2023)
Metodología	Cuasiexperimental Pretest/postest
Conclusiones	Los resultados indicaron que los participantes mostraron un aumento en sus habilidades emocionales y una mejora en el clima.
Autor	Resendiz-Canales et al. (2023)

Metodología	Corte cuantitativo, descriptivo, correlacional
Conclusiones	Los resultados mostraron que los adolescentes que participaron en el programa lograron desarrollar habilidades emocionales significativas.
Autor	Hidalgo et al. (2022)
Metodología	Cuantitativo
Conclusiones	Los resultados indicaron que la EE tiene un impacto positivo en la capacidad de afrontamiento y el bienestar emocional.
¿Cuáles son las barreras y facilitadores identificados en la implementación de programas de educación emocional en organizaciones latinoamericanas?	
Autor	Sapag et al. (2021)
Metodología	Cualitativo
Conclusiones	Los resultados revelaron que las barreras incluyen la falta de recursos financieros y la resistencia cultural hacia la salud mental, lo que dificulta la implementación efectiva de programas de EE
Autor	García-Pérez et al. (2023)
Metodología	Revisión sistemática
Conclusiones	Los resultados mostraron que la falta de formación específica para los docentes y la escasa colaboración entre el personal educativo fueron barreras significativas en la implementación del programa
Autor	Resendiz-Canales et al. (2023)
Metodología	Corte cuantitativo, descriptivo, correlacional
Conclusiones	Los resultados mostraron que las barreras incluyeron la falta de tiempo y la sobrecarga de trabajo de los educadores.
Autor	Pastor-Porras y Marín (2021)
Metodología	Revisión de la literatura
Conclusiones	El estudio también identificó que la formación continua y el compromiso de la dirección son facilitadores esenciales para la implementación exitosa de programas de EE

DISCUSIÓN

La presente revisión sistemática evaluó la efectividad de los programas de educación emocional (EE) implementados en organizaciones latinoamericanas, con énfasis en su impacto en la satisfacción laboral (SL) y el rendimiento de los empleados. Los resultados obtenidos indican que, en términos generales, estos programas ejercen un efecto positivo en ambas dimensiones, en consonancia con hallazgos previos reportados en la literatura. Al respecto, Cruzalegui et al. (2023) evidenciaron que el desarrollo de la inteligencia emocional está directamente asociado con la SL del personal asistencial, lo que respalda la premisa de que la EE constituye un recurso valioso para mitigar el desgaste laboral y promover el bienestar de los empleados. De manera similar, Gálvez-Iñiguez (2018) documentó mejoras en la autoestima y la conciencia emocional tras la implementación de programas de este tipo, lo que sugiere que estas iniciativas no solo fortalecen la SL, sino que también contribuyen al desarrollo personal de los trabajadores.

No obstante, los resultados también revelan diferencias en la efectividad de los programas según el sector organizacional, destacándose que los programas implementados en el sector salud evidenciaron un impacto más pronunciado en la SL en comparación con aquellos aplicados en el ámbito educativo. Estos hallazgos concuerdan con los reportados por Cabello-Sanz y Muñoz-Parreño (2023), quienes señalaron que la efectividad de los programas de EE puede variar en función del contexto y las características de los participantes. Estas discrepancias podrían explicarse por las demandas emocionales y el nivel de estrés inherente a cada sector, particularmente más marcadas en el ámbito sanitario.

A pesar de los aportes significativos de este estudio, es necesario reconocer algunas limitaciones importantes. En primer lugar, la mayoría de los estudios analizados emplearon metodologías cuantitativas, lo que podría restringir la comprensión de las experiencias individuales de los empleados en relación con los programas de EE. Además, la heterogeneidad de los contextos organizacionales y la ausencia de un marco teórico unificado en la literatura dificultan la generalización de los resultados. Asimismo, la limitada cantidad de estudios longitudinales impide evaluar el impacto sostenido de estos programas en la SL y el rendimiento de los empleados.

En función de los resultados y las limitaciones identificadas, se sugiere que investigaciones futuras prioricen la implementación de estudios longitudinales que permitan analizar los impactos a largo plazo de los programas de EE en diversos sectores organizacionales. Además, resulta pertinente incorporar metodologías cualitativas que profundicen en las experiencias

individuales de los empleados y en sus percepciones sobre la efectividad de estas intervenciones. Por otro lado, es esencial explorar la adaptación cultural de los programas de EE en América Latina, considerando las particularidades de cada contexto organizacional y su influencia en la efectividad de dichas iniciativas.

En conclusión, este estudio ofrece una visión integral sobre la efectividad de los programas de EE en América Latina, destacando su impacto positivo en la SL y el rendimiento. Sin embargo, resulta imperativo continuar investigando y adaptando estos programas a las necesidades de cada sector organizacional, con el fin de maximizar su eficacia y contribuir al bienestar de los trabajadores en la región. La EE emerge como una herramienta indispensable no solo para el desarrollo personal de los empleados, sino también para mejorar el clima laboral y aumentar la productividad organizacional.

CONCLUSIONES

La presente revisión sistemática ha evidenciado que los programas de EE implementados en organizaciones latinoamericanas tienen un efecto favorable tanto en la SL como en el rendimiento de los empleados, donde los hallazgos demostraron que la EE no solo mejora la satisfacción en el trabajo, sino que también fomenta el desarrollo de competencias emocionales clave para la gestión del estrés y la optimización del clima organizacional. Estos resultados coinciden con investigaciones previas que han documentado la conexión entre la inteligencia emocional y la SL en diversos contextos, subrayando la relevancia de integrar la EE en las políticas organizacionales para promover entornos laborales saludables y productivos.

Con respecto al objetivo de evaluar la efectividad de los programas de EE en organizaciones latinoamericanas, esta revisión ha examinado la literatura disponible sobre el impacto de estas iniciativas en la SL y el desempeño de cada empleado. Los hallazgos sugieren que, aunque la efectividad puede diferir según el sector organizacional, existe una tendencia general favorable hacia la mejora del bienestar emocional y el rendimiento laboral. Esto subraya la necesidad de seguir investigando y adaptando estos programas con las características de cada organización.

El estudio se realizó utilizando la metodología de revisión sistemática, lo que aseguro un marco metodológico riguroso para la contextualización de las conclusiones. Este enfoque permitió compilar y analizar de manera crítica la literatura existente sobre la EE en el ámbito laboral en América Latina. Gracias a esta metodología, fue posible identificar patrones y tendencias en los resultados, así como detectar vacíos en la investigación que requieren ser abordados en estudios futuros.

Las implicaciones de este trabajo son significativas, ya que sugieren que la EE debe considerarse una prioridad en las estrategias de desarrollo organizacional en América Latina. No obstante, se recomienda que investigaciones futuras se enfoquen en la realización de estudios longitudinales que evalúen el impacto a largo plazo de estos programas. Asimismo, resulta pertinente emplear metodologías cualitativas para explorar con mayor profundidad las experiencias de los empleados. Además, es crucial investigar la adaptación cultural de los programas de EE a diversos contextos organizacionales, con el fin de maximizar su efectividad y contribuir al bienestar integral de los trabajadores en la región.

REFERENCIAS

- Bartra, K., Torres, O., y Armesto, M. (2022). Inteligencia emocional y desempeño de colaboradores en empresa tecnológica en Lima. *3C Empresa Investigación y Pensamiento Crítico*, 11(1), 119-147. <https://doi.org/10.17993/3cemp.2022.110149.119-147>
- Bolaños, E. O., Reyes, E. A., y Calvanapón, F. A. (2022). Labor regimes and job satisfaction of the collaborators of the Unidad de Gestión Educativa Local Pallasca, 2022. *Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies*, 3(4), 175-193. <https://doi.org/10.51798/sijis.v3i4.459>
- Bustamante-López, L. G., y Tenorio-Carranza, J. R. (2021). Factores individuales relacionados al desempeño laboral: Individual factors related to workers' work performance. *Revista Ciencia Nor@ndina*, 4(1), 48-53. <https://doi.org/10.37518/2663-6360X2021v4n1p48>
- Cabello-Sanz, S., y Muñoz-Parreño, J. (2023). Diseño, implementación y evaluación del programa de educación emocional “universo emocionante” a través de la metodología del aprendizaje servicio. *Espiral Cuadernos del Profesorado*, 16(32), 95-105. <https://doi.org/10.25115/ecp.v16i32.8754>
- Calderón, E. R., Calvopiña, N. V., Sánchez, B. E., Cuenca, C. E., y Granda, J. C. (2023). La educación emocional en el aula y su influencia en el proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 11443-11459. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.6261
- Cortez, D. M., Campana, N., Huayama, N., y Aranda, J. (2021). Satisfacción laboral y síndrome de Burnout en docentes durante el confinamiento por la pandemia COVID-19. *Propósitos y Representaciones*, 9(3), e812. <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9n3.812>

- Cruzalegui, P., Cochán Achahui, S., Alomia Lozano, D. L., y Geraldo Campos, L. A. (2023). Inteligencia emocional y satisfacción laboral del personal asistencial de la Clínica San Juan de Dios. *Revista Científica Pakamuros*, 9(4). <https://doi.org/10.37787/ynqqj829>
- Dávila, R., Agüero, E., Ruiz, J., y Guanilo, C. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(5), 663-677. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.42>
- Espíritu, E. M., Córdova, U., Buleje, N. P., Gómez, Y. Y., Palomino, M. A. V., y Yllesca, A. G. (2023). Inteligencia emocional en el desempeño docente en Huarochirí. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 7(29), 1118-1128. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i29.576>
- Gálvez-Iñiguez, Y. (2018). Eficacia de un programa de educación emocional: Contaminación entre condiciones experimentales en un estudio controlado. *Revista de Psicología Clínica con Niños y Adolescentes*, 5(2), 17-22. <https://doi.org/10.21134/rpcna.2018.05.2.2>
- García-Pérez, R., Santana-Vega, L. E., y Ruiz-Alfonso, Z. (2023). Programas de educación emocional en la etapa de Educación Primaria: Una revisión sistemática. *REIDOCREA*, 12(32), 418-431. <https://www.ugr.es/~reidocrea/12-32.pdf>
- Gusquí, L. H., Amaguaña, Y. D., Aguagallo, A. C., y Parra, T. L. (2022). La educación en tiempos de pandemia del COVID-19 y su incidencia en el desarrollo de habilidades sociales e inteligencia emocional. *ConcienciaDigital*, 5(3.1), 148-161. <https://doi.org/10.33262/concienciadigital.v5i3.1.2236>
- Hernández, A., Cervantes, D. I., y Anguiano, B. (2022). Las habilidades socioemocionales en la educación: Una revisión sistemática de la literatura existente sobre el tema. *RECIE. Revista Electrónica Científica de Investigación Educativa*, 6, e1611. <https://doi.org/10.33010/recie.v6i0.1611>
- Hidalgo, P., Cañas, A., y Castañer, M. (2022). Autocuidado, afrontamiento e inteligencia emocional en estudiantes universitarios. *International Journal of Developmental and Educational Psychology: Revista INFAD de Psicología*, 1(1), 327-340. <https://doi.org/10.17060/ijodaep.2022.n1.v1.2389>
- Jiménez, W. R., Silva, I. F., Telenchana, P. I., y Hernández, H. E. (2023). Efectos de la inteligencia emocional en el liderazgo de la universidad pública. *Religación Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 8(37), e2301071. <https://doi.org/10.46652/rgn.v8i37.1071>
- Maldonado, P. R., Rivadeneira, M., Campoverde, R. E., Muñoz, A., y Muñoz, M. (2023). Las emociones y su afectación en el sistema educativo universitario. *Ciencia Sociales y Económicas*, 7(2), 77-87. <https://doi.org/10.18779/csye.v7i2.672>
- Moya, B. (2023). La importancia de la educación emocional en la prevención del acoso escolar. *Bastcorp International Journal*, 2(2), 25-35. <https://doi.org/10.62943/bij.v2n2.2023.30>
- Panchana-Mosquera, N. V., y Venet-Muñoz, R. (2024). La integración de la inteligencia emocional en la formación de docentes: Un enfoque pedagógico para el desarrollo de habilidades emocionales. *Portal de la Ciencia*, 5(1), 102-116. <https://doi.org/10.51247/pdlc.v5i1.432>
- Pastor-Porras, E., y Marín, D. (2021). Educación emocional en la escuela: Una revisión de la literatura. *REIDOCREA: Revista Electrónica de Investigación Docencia Creativa*. <https://doi.org/10.30827/digibug.70982>
- Peña, M. (2021). La educación emocional en niños del nivel preescolar: Una revisión sistemática. *Tecnohumanismo*, 1(12), 1-21. <https://doi.org/10.53673/th.v1i11.78>
- Resendiz-Canales, F. A., Ortega-Andrade, N. A., González-Fragoso, C. M., y Jiménez-Azpeitia, J. S. (2023). Aplicación de un programa de educación emocional en adolescentes durante la pandemia por COVID-19. *Educación y Salud Boletín Científico Instituto de Ciencias de la Salud Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo*, 11(22), 40-49. <https://doi.org/10.29057/icsa.v11i22.10944>
- Rodríguez, J., Rodríguez, J., Rodríguez, J., y Bojórquez, C. (2021). Inteligencia emocional y rendimiento académico en universitarios: Una revisión sistemática. *Espacios*, 42(7), 145-151. <https://doi.org/10.48082/espacios-a21v42n07p10>
- Sapag, J., Álvarez, C., Campos, Á., Corona, F., Pereira, M., Véliz, V., Soto-Brandt, G., Irarrazaval, M., Gómez, M., y Abaakouk, Z. (2021). Programa de acción mundial para superar las brechas en salud mental (mhGAP) en Chile: Aprendizajes y desafíos para América Latina y el Caribe. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 45, 1. [https://doi.org/10.26633/rpsp.2021.32](https://doi.org/10.26633/rpsp.2021.32Castellanos, J. (2023). Sobre los desafíos constitucionales ante el avance de la inteligencia artificial: Una perspectiva nacional y comparada. Revista de Derecho Político, (118), 261-287. https://doi.org/10.5944/rdp.118.2023.39105)
- Castellanos, J. (2023). Sobre los desafíos constitucionales ante el avance de la inteligencia artificial: Una perspectiva nacional y comparada. *Revista de Derecho Político*, (118), 261-287. <https://doi.org/10.5944/rdp.118.2023.39105>
- Castrillón, O., Sarache, W., y Ruiz-Herrera, S. (2020). Predicción del rendimiento académico por medio de técnicas de inteligencia artificial. *Formación Universitaria*, 13(1), 93-102. <https://doi.org/10.4067/s0718-50062020000100093>
- Coloma, R., Agüero, C., y Lira, R. (2021). Tecnología para decidir hechos en procesos judiciales. *Revista Chilena De Derecho Y Tecnología*, 10(1), 111-143. <https://doi.org/10.5354/0719-2584.2021.56816>

- Comoglio, P. (2022). Inteligencia artificial y selección de pruebas en el proceso civil: ¿hacia un proceso más inteligente o hacia un proceso más artificial?. *Revista Ítalo-española De Derecho Procesal*, (2), 55–85. <https://doi.org/10.37417/rivitsproc/840>
- Estupiñan, L., Barrios, C., Romero, J., y Ruiz, L. (2021). Formación e-learning para la práctica judicial: Caso Colombia en fase de pandemia. *Saber Ciencia y Libertad*, 16(2). <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2021v16n2.7803>
- Galarza, J., Guamani, M., Bones, S., y Morales, E. (2022). Inteligencias múltiples y su desarrollo en los procesos pedagógicos: Una revisión sistemática. *Concienciadigital*, 5(1.1), 233-250. <https://doi.org/10.33262/concienciadigital.v5i1.1.1995>
- Guaña, J., Arteaga, Y., y Cedeño, M. E. (2023). Ventajas y desventajas del uso de las Herramientas de Inteligencia artificial en la educación. *Revista Tecnopedagogía E Innovación*, 2(2), 6–26. <https://doi.org/10.62465/rti.v2n2.2023.34>
- Herrera-Aguilar, M. (2022). La vinculación de políticas públicas para la integración de la inteligencia artificial en la educación mexicana. *Communication Technologies et Développement*, 11. <https://doi.org/10.4000/ctd.6611>
- Jiménez, N. (2023). Aplicación de la inteligencia artificial en la toma de decisiones jurisdiccionales (España). *Revista Quaestio Iuris*, 16(3). <https://doi.org/10.12957/rqi.2023.74187>
- Medina, M., Torres, T., y Ochoa, R. (2023). Aplicación de las herramientas de inteligencia artificial en la enseñanza del Derecho: consideraciones sobre su eficacia, limitaciones y desafíos: Application of artificial intelligence tools in the teaching of Law: considerations of its effectiveness, limitations and challenges. *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 4(3), 673–678. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i3.1105>
- Moreno, R. (2019). La llegada de la inteligencia artificial a la educación. *Revista de Investigación en Tecnologías de la Información*, 7(14), 260-270. <https://doi.org/10.36825/riti.07.14.022>
- Muteba, J., Efren, C. y Antón, J. (2022). Direitos coletivos e leis de iguadade racial para afrodescendentes na prática dos sistemas de justiça latino – americanos da década 2020. *Abya-Yala Revista sobre Acesso à Justiça e Direitos nas Américas*, 6(1). <https://doi.org/10.26512/abyayala.v6i1.40713>
- Parada, A., Moreno, C., y Aguilar, A. (2022). Percepciones y prácticas de enseñanza del derecho para la formación de abogados. *Revista Pedagogía Universitaria y Didáctica del Derecho*, 9(2), 43-62. <https://doi.org/10.5354/0719-5885.2022.67584>
- Pimienta, S., y Mosquera-Martínez, M. (2022). Consideraciones curriculares, tecnológicas y pedagógicas para la transición al nuevo modelo educativo en el campo de la salud soportado por inteligencia artificial (IA). *Medicina*, 43(4), 540-554. <https://doi.org/10.56050/01205498.1644>
- Pinto, S. (2023). El impacto económico de la inteligencia artificial y la automatización en el mercado laboral. *RCK*, 2(1), 50-62. <https://doi.org/10.62943/rck.v2i1.44>
- Quezada, G., Castro, M., y Quezada, M. (2022). Inteligencia artificial y enseñanza del derecho: Su incorporación durante la pandemia de la COVID-19. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(Especial 8), 750-764. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.8.2>
- Rivera-Ortiz, J., Rivera-Ortiz, H. ., y Ramírez-Iñaguazo, S. (2023). La vulneración del derecho constitucional a recurrir en las infracciones de tránsito sancionadas con penas no privativas de libertad. *593 Digital Publisher CEIT*, 8(6-1), 5-15. <https://doi.org/10.33386/593dp.2023.6-1.2252>
- San Martín, D., Flores, C., Suconota, A. y Gallegos, E. (2023). Aplicación de la inteligencia artificial en la educación para el desarrollo sostenible: Un análisis sistemático. *Magazine de las Ciencias Revista de Investigación e Innovación*, 8(1), 89-108. <https://doi.org/10.33262/rmc.v8i1.2968>
- Silva, F., y Martínez, G. (2022). Aportes de ingeniería en inteligencia artificial aplicada en la educación. *3C TIC Cuadernos de Desarrollo Aplicados a las TIC*, 11(1), 133-143. <https://doi.org/10.17993/3ctic.2022.111.133-143>
- Silva, M. L. A. da, Silva, K. L., Nogueira Neto, J. M., Lima, J. A. de A., Junqueira, M. da S., Silva, C. V. da, Melo Junior, M. F. de, Rocha, L. da C., Silva, T. R. L. da, Simões, R. dos S., Eidt, A., Moura, Ícaro J. M., Santos, D. F. dos, Romão, A. A., y Silva, A. V. da. (2024). A educação na era da inteligência artificial: Transformações no ensino-aprendizagem. *Contribuciones a las Ciencias Sociales*, 17(4), e6525. <https://doi.org/10.55905/revconv.17n.4-242>
- Suconota, L., Sánchez, R., Orellana, C. y Ávila, W. (2023). Inteligencia artificial y sostenibilidad: El compromiso de una institución de educación superior. *Magazine de las Ciencias Revista de Investigación e Innovación*, 8(4), 12-28. <https://doi.org/10.33262/rmc.v8i4.2954>
- Villacorta, C., Enciso, J. y Mendoza, A. (2023). Impacto de la inteligencia artificial en la gestión de servicios de tecnología de información en una organización. *Ingeniería Investiga*, 5. <https://doi.org/10.47796/ing.v5i0.794>
- Zubiat, M., Conde, L., Ludeña, G. y Cueva, N. (2024). Objeción de conciencia en el personal sanitario: Implicancias éticas, jurídicas y regulatorias en el Perú. *Revista de Climatología*, 24, 1591-1598. <https://doi.org/10.59427/rcli/2024/v24cs.1591-1598>