



**UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
NÚCLEO UNIVERSITARIO "RAFAEL RANGEL"
INSTITUTO EXPERIMENTAL DE INVESTIGACIONES
HUMANÍSTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL (IEXIHES)
MAESTRÍA EN GERENCIA DE LA EDUCACIÓN
TRUJILLO, ESTADO TRUJILLO**

**LA INTELIGENCIA EMOCIONAL COMO COMPETENCIA EN LA GESTIÓN
DEL EQUIPO DIRECTIVO DE MEDIA GENERAL**

Autora:

Lcda. Reina María Hernández Hernández

C.I. 8.721.197

Tutora: Dra. Nancy Santana

Trujillo, Noviembre de 2025

Reconocimiento



**UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
NÚCLEO UNIVERSITARIO "RAFAEL RANGEL"
INSTITUTO EXPERIMENTAL DE INVESTIGACIONES
HUMANÍSTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL (IEXIHES)
MAESTRÍA EN GERENCIA DE LA EDUCACIÓN
TRUJILLO, ESTADO TRUJILLO**

Www.bdigital.ula.ve

**LA INTELIGENCIA EMOCIONAL COMO COMPETENCIA EN LA GESTIÓN
DEL EQUIPO DIRECTIVO DE MEDIA GENERAL**

Autora:

Lcda. Reina María Hernández Hernández

C.I. 8.721.197

Tutora: Dra. Nancy Santana

Trujillo, Noviembre de 2025

Reconocimiento



UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
NÚCLEO UNIVERITARIO“RAFAEL RANGEL”
INSTITUTO EXPERIMENTAL DE INVESTIGACIONES
HUMANÍSTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL (IEXIHES)
MAESTRÍA EN GERENCIA DE LA EDUCACIÓN
TRUJILLO, ESTADO TRUJILLO

ACEPTACIÓN DE LA TUTORA

Por medio de la presente hago constar que he leído el proyecto de Trabajo de Grado Titulado: **“LA INTELIGENCIA EMOCIONAL COMO COMPETENCIA EN LA GESTIÓN DEL EQUIPO DIRECTIVO DE MEDIA GENERAL”** presentado por la ciudadana: Lcda. Reina María Hernández Titular de la Cédula de Identidad N° 8.721.197, para optar al Título de Magister Scientiae en Gerencia de la Educación, y he aceptado asesorar a la estudiante, en calidad de tutor (a), durante la etapa de desarrollo de su trabajo hasta su presentación y evaluación final por parte del jurado examinador que se le asigne.

En la ciudad de Trujillo a los 29 días del mes de julio de 2025

Prof. Nancy Santana Cova
C.I: 3.975.147
TUTORA

DEDICATORIA

Cuando termina una de mis metas más anhelada, pienso que valió el compromiso, la dedicación, la perseverancia y el esfuerzo realizado, para alcanzar este triunfo; mi vida está llena de alegría y satisfacción. Quiero dedicar con todo mi amor a:

A Dios Todopoderoso, por darme sabiduría, conocimiento, por estar siempre a mi lado y escuchar mis oraciones, cuando clamé a él como lo dice su Santa Palabra en Jeremías 33:3 “Clama a mí yo te responderé y te enseñaré cosas grandes y ocultas que tú no conoces”. Me bendijo dándome esta promesa, no temas ni desmayes yo soy la sabiduría. Ezequiel 16:8 “Y pasé yo otra vez junto a ti y te miré y he aquí que tu tiempo era tiempo de amores y extendí mi mano sobre ti y cubrí tu desnudez y te di juramento y entré en pacto contigo dice Jehová el Señor y fuiste mía”.

A mis amados hermanos: José Amador, Adriano Segundo y Ana Josefina Hernández. Por darme el apoyo incondicional que realmente necesité, para culminar satisfactoriamente mis estudios. Dios les bendiga por su favor.

A mis sobrinos: Israel, Ailiset, Angie, José Gregorio, Josely, José Diego y Nahomi, que me dieron estímulo para continuar adelante. Que mi ejemplo sea en ellos a seguir.

A mi familia de la fe La Iglesia de Jesucristo CCAT, dirigida por mis pastores: Norberto Caldera falleció el 22/12/2024 y Yannelly de Caldera junto con sus hijas: Génesis, Linda y Bella. Gracias por su apoyo y oraciones. Dios les bendiga.

A mis amigos(as) maestrantes: Celimar, Rebeca, María Benilde, Adriana, Yolimar, Ana, Katuska, Verónica, Jesús, Alexander y Gustavo. Gracias por su amistad y colaboración.

AGRADECIMIENTO

Al finalizar los estudios de postgrado de maestría, le doy las gracias a todos aquellos, que de una u otra manera, me brindaron su valioso aporte y colaboración, en especial a:

A la Universidad de los Andes, “Núcleo Rafael Rangel” sede Carmona quien nos abrió a todos los maestrantes, para obtener este triunfo profesional.

Al Núcleo Universitario “Rafael Rangel” Instituto (Experimental de Investigaciones, Humanística, Económica y Social (IEXIHES) a su Directora Nancy Santana, a su Coordinadora Mariely Rosales y a su Secretaria Andreina Hernández.

A mis apreciados profesores: El sacerdote Juan Carlos Abreu, Nancy Santana, Ivenne Montilla, Beatriz Coronado, Armado Peña, José Francisco Conte, Milagros G. de Daboín, Elsy Urdaneta, Yudith Graterol, Zorainis Estrada, Mireya Parilli, Flor Delgado, Freddy Aranguren, Kabir Mendoza y María Magdalena Briceño.

A los vigilantes y obreros, por su amabilidad, por estar pendientes y brindarnos su apoyo.

A la Directora Lyssett Briceño del Liceo “José Antonio Abreu” por permitirme aplicar el instrumento del Trabajo de Grado.

A los choferes del transporte público y a los moto taxi, por su amabilidad, servicio, paciencia y dedicación. Cada día hicieron posible, que llegara a clase puntualmente.

ÍNDICE GENERAL

ACTA VEREDICTO.....	II
ACEPTACIÓN DE LA TUTORA.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN.....	xiii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I.....	4
EL PROBLEMA.....	4
Planteamiento del Problema	4
Objetivos de la Investigación.....	8
Objetivo General.....	8
Objetivos Específicos	9
Justificación de la Investigación	9
Delimitación de la investigación	10
CAPÍTULO II.....	12
MARCO TEÓRICO	12
Antecedentes de la investigación	12
Bases teóricas.....	15
Inteligencia Emocional.....	15
Inteligencia emocional según Daniel Goleman	17
Dimensiones de la inteligencia emocional	18

La inteligencia emocional y su influencia en la gestión del equipo directivo	21
Importancia de la inteligencia emocional en la gerencia institucional	24
Características de la inteligencia en la gestión administrativa del equipo directivo	25
Programa de ayuda psicopedagógica.	27
Bases legales	28
CAPÍTULO III	32
MARCO METODOLÓGICO	32
Tipo de investigación.....	32
Diseño de investigación	32
Población y Muestra	33
Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	33
Validez	34
Procesamiento y análisis de los resultados.....	35
CAPÍTULO IV.....	36
PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	36
Análisis de los resultados	55
CAPÍTULO V.....	57
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	57
Conclusiones.....	57
Recomendaciones.....	60
CAPÍTULO VI.....	61

Introducción.....	61
Plan de acción del programa psico-pedagógico.....	65
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	70
ANEXOS.....	74
ANEXOS A.....	75
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	77
Análisis de fiabilidad del instrumento.....	81
ANEXO B.....	82
CONSTANCIA DE VALIDACIÓN.....	83
CONSTANCIAS DE VALIDACIÓN.....	85

Www.bdigital.ula.ve

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro1. Operacionalización de variables.....	31
Cuadro 2. Promover el autoconocimiento.....	65
Cuadro3. Desarrollar habilidades en el equipo directivo.....	66
Cuadro 4. Fortalecer la motivación.....	67
Cuadro 5. Desarrollar la capacidad de empatía.....	68
Cuadro 6. Estimular la perseverancia.....	69

Www.bdigital.ula.ve

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Capacidad sentir y expresar sentimientos.....	37
Tabla 2. Conciencia de los sentimientos.....	37
Tabla 3. Expresión de sentimientos.....	37
Tabla 4. Juicios de valor.....	37
Tabla 5. Control de emociones	38
Tabla 6. Corrección de errores.....	38
Tabla 7. Control de impulsos.....	39
Tabla 8. Capacidad para reflexionar.....	40
Tabla 9. Dominio de emociones.....	40
Tabla 10. Solución de problemas.....	40
Tabla 11. Influencia en la motivación del personal.....	41
Tabla 12. Motivación como impulso hacia el éxito.....	42
Tabla 13. Superación de contratiempos.....	42
Tabla 14. Promoción del cambio para evitar conflictos.....	42
Tabla 15. Ponerse en el lugar del otro.....	43
Tabla 16. Discrepancias.....	43
Tabla 17. Empatía.....	44
Tabla 18. Estados emocionales.....	44
Tabla 19. Apoyo emocional.....	44
Tabla 20. Garantizar la información eficaz.....	45

Tabla 21. Negociación.....	45
Tabla 22. Inspiración hacia el personal.....	46
Tabla 23. Promoción de cambios en la toma de decisiones.....	46
Tabla 24. Justificación de asignaciones.....	46
Tabla 25. Identificación de emociones.....	47
Tabla 26. Ética.....	48
Tabla 27. Alegría para ajustar los cambios.....	48
Tabla 28. Calma para enfrentar desafíos.....	49
Tabla 29. Amor al trabajo para impulsar la capacidad de desafíos.....	49
Tabla 30. Uso de la esperanza.....	49
Tabla 31. Entusiasmo para impulsar el desempeño.....	51
Tabla 32. Demostración de responsabilidad.....	51
Tabla 33. Utilización de la pasión.....	51
Tabla 34. Sinceridad y confianza para fortalecer relaciones.....	53
Tabla 35. Gratitud por el trabajo educativo.....	53
Tabla 36. Comunicación de información de manera asertiva.....	53

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Autoconocimiento.....	38
Gráfico 2. Autorregulación.....	40
Gráfico 3. Motivación.....	42
Gráfico 4. Empatía.....	44
Gráfico 5. Relaciones sociales.....	46
Gráfico 6. Aprovechamiento de oportunidades.....	48
Gráfico 7. Perseverancia.....	50
Gráfico 8. Esfuerzo.....	52
Gráfico 9. Persuasión.....	54

www.bdigital.ula.ve



**UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
NÚCLEO UNIVERSITARIO RAFAEL RANGEL
INSTITUTO EXPERIMENTAL DE INVESTIGACIONES
HUMANÍSTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL (IEXIHES)
MAESTRÍA EN GERENCIA DE LA EDUCACIÓN
TRUJILLO, ESTADO TRUJILLO**

**LA INTELIGENCIA EMOCIONAL COMO COMPETENCIA EN LA GESTIÓN
DEL EQUIPO DIRECTIVO DE MEDIA GENERAL**

Caso: Liceo “José Antonio Abreu”. Municipio Trujillo, parroquia Matriz, Estado Trujillo.

Autora: Reina Hernández

Tutora: Nancy Santana C.

Noviembre, 2025

Www.bdigital.ula.ve

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo proponer un programa de formación psico-pedagógica, orientado a la promoción de la inteligencia emocional en el equipo directivo en el Liceo “José Antonio Abreu” ubicado en el Municipio Trujillo Parroquia Matriz, Estado Trujillo. El carácter de la investigación es de tipo descriptivo de campo no experimental en la modalidad proyecto factible. La población objeto de análisis estuvo constituida por trece (13) docentes del equipo directivo. Para recabar la información se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario tipo Likert con tres alternativas de respuesta. Asimismo, la validez se llevó a cabo por el juicio de tres expertos y la confiabilidad fue calculada mediante el programa SPSS-23. La información recopilada fue organizada en tablas y gráficos para realizar un análisis descriptivo de la misma. Los resultados obtenidos evidenciaron que las dimensiones evaluadas, muestran que la mayoría del personal directivo encuestado se ubicó en medias y altas, lo que refleja una tendencia favorable, pero también revela la oportunidad de aspectos susceptibles de mejora. En conclusión las dimensiones de autoconocimiento y empatía se presentaron resultados moderados dentro del equipo directivo, la dimensión de autorregulación se observó un desempeño intermedio, la dimensión de motivación la mayoría manifestó disposición para alcanzar metas institucionales y la dimensión de relaciones sociales obtuvo un resultado alto. En cuanto a las características, el resultado fue moderado y alto, aunque con debilidades. En razón de lo anterior se formuló un Programa psico-pedagógico, para la aplicación de actividades, entre ellas: talleres, conversatorios, charlas, películas, videos y asesorías personales, destinadas a incorporar la inteligencia emocional del equipo directivo, para que haya en ellos una gestión de calidad.

Palabras Clave: Inteligencia Emocional, dimensiones, gestión, Programa Psico-Pedagógico, equipo directivo.

INTRODUCCIÓN

En el sistema educativo del siglo XXI, las instituciones escolares enfrentan un entorno caracterizado por cambios acelerados, demandas sociales complejas, la necesidad de garantizar procesos de enseñanza y aprendizaje de calidad. El equipo directivo demanda la incorporación de aspectos claves relacionados con la inteligencia emocional en las instituciones educativas, para llevar a cabo las diversas tareas en un clima armónico saludable, en donde las diversas relaciones que se establezcan se encuentren vinculadas con el manejo adecuado de las emociones. En este sentido, el equipo requiere manejar un conjunto de saberes en materia emocional que les permita impulsar el trabajo en equipo, la colaboración de todos para alcanzar de los objetivos trazados.

En relación a lo anterior, Goleman (1995) señala:

La persona consciente de sí misma es consciente de sus estados de ánimo mientras los está experimentando goza de una vida emocional más desarrollada. Son personas cuya claridad emocional impregna todas las facetas de su personalidad: son personas autónomas y seguras de sus propias fronteras, personas psicológicamente sanas que tienen una visión positiva de la vida. (p.48).

Del planteamiento antes mencionado se deduce, que la formación del equipo directivo en aspectos vinculados con el manejo de las emociones es fundamental para hacerlo más consciente, en cuanto a sus maneras de actuar y proceder. En este sentido, los programas psico-pedagógicos vinculados al manejo adecuado de las emociones, son importantes como herramienta para combinar el conocimiento de la educación y la salud mental del equipo directivo, para mejorar el desarrollo de las distintas actividades que realice.

Por su parte, Repetto (2002) explica que un programa se define como:

Toda actividad preventiva, educativa o remedial que, teóricamente fundamentada, planificada de modo sistemático y aplicada por un conjunto de profesionales de modo de laboratorio, pretende lograr determinados objetivos en respuestas a las necesidades detectadas en un grupo dentro de un contexto educativo, comunitario familiar o empresarial (p. 297).

Desde estas consideraciones, la intervención en materia psico-pedagógica a nivel del equipo directivo fue fundamental para lograr que éstos se formen de manera pertinente para responder a las diversas tareas que emprendan en el contexto o quehacer educativo. Entendiendo que, la vida de las personas constantemente se encuentra influenciada por diversas situaciones en la sociedad lo cual genera cambios constantes en sus comportamientos. Es por ello, que el equipo directivo de una institución al manejar las competencias y habilidades específicas de la inteligencia emocional pudo intervenir en la modificación del comportamiento organizacional con el objetivo de integrar efectivamente a los docentes y la organización en las distintas actividades.

Por otra parte, el director junto a su equipo directivo, deben estar dispuestos y preparados para motivar y dirigir a su personal en función de estrategias gerenciales ajustadas y congruentes con el bienestar emocional del personal para lo cual, debe enfocarse en la creación de un ambiente adecuado de manera que pueda desempeñar, las competencias emocionales óptimas que le permitan gerenciar de forma efectiva.

Partiendo de las consideraciones antes descritas, la presente investigación planteó como objetivo proponer un programa de formación psico-pedagógica, orientado a la promoción de la inteligencia emocional en el equipo directivo del liceo “José Antonio Abreu” ubicado en la parroquia Matriz, Municipio Trujillo Estado Trujillo.

Por lo antes descrito y para el logro de lo planteado, la investigación desarrollada quedó estructurada de la siguiente manera:

Capítulo I: conformado por el planteamiento, formulación del problema, objetivos de la Investigación (general y específicos), justificación y delimitación. El capítulo II: en el cual se desarrolló los antecedentes de la investigación, bases teóricas, bases legales, que sustentan la investigación. En el capítulo III: donde se abordó los aspectos relacionados con el marco metodológico contenido del: tipo y diseño de la investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos para la recolección de los datos, validez, confiabilidad y la operacionalización de la variable. En el capítulo IV se realizó el análisis de los resultados, una vez aplicado el instrumento.

En el capítulo V se dan las conclusiones y las recomendaciones. En el capítulo VI se plantea la formulación de la propuesta y del programa psicopedagógico dirigido a promover la inteligencia emocional en el equipo directivo de media general del liceo “José Antonio Abreu”.

De igual forma se incluyen las referencias bibliográficas y electrónicas empleadas, así como los anexos respectivos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

La inteligencia emocional en el ámbito de las instituciones educativas hace referencia a un conjunto de expresiones emocionales que las personas exteriorizan de acuerdo al estado emocional que se manifieste. En este sentido, el concepto mismo de la inteligencia emocional se asocia con la habilidad para conocer, manejar, interpretar y afrontar las emociones propias y las ajenas.

De acuerdo a lo anterior, la inteligencia emocional como competencia dentro del equipo directivo tiene como finalidad el desarrollo de un trabajo gerencial efectivo el cual debe ir de la mano con el personal que se tiene bajo su responsabilidad. Al respecto, Alvarado (2024) refiere lo siguiente:

Las organizaciones educativas requieren de un cambio en la manera como se ejercen los procesos gerenciales en la actualidad; en especial, desde el punto de vista emocional, considerando que las personas, además de ser seres racionales, también son emocionales. Por ello, la inteligencia emocional forma parte importante en el accionar del gerente educativo, puesto que a través de sus elementos como: autoconciencia, auto-motivación y empatía, desarrollarán un trabajo gerencial efectivo con el personal a su cargo. (p.1)

De lo antes señalado se infiere, que la inteligencia emocional dentro de las organizaciones educativas permite optimizar los procesos gerenciales apoyando la gestión del equipo directivo para que las acciones y la toma de decisiones se lleven a cabo de manera efectiva sobre la base del reconocimiento de las diversas situaciones y clima emocional del personal que se encuentre dentro de la institución.

Como complemento a lo anterior, Martin y Boeck (1997) en lo referente a la inteligencia emocional refieren que la misma:

Debe abarcar más ámbitos que la capacidad de la lógica formal, la comprensión de complejas implicaciones y amplios conocimientos generales. También deben incluirse méritos como la creatividad, el entusiasmo, la motivación y las actitudes humanitarias: cualidades emocionales y sociales (p.14).

De lo expresado por los autores se deduce, que la inteligencia emocional es aquella que les permite a las personas desenvolverse en la sociedad en la medida que se conocen y manejan sus diversas implicaciones con respecto al campo emocional y su relación con el entorno laboral.

La idea anterior se justifica con el planteamiento de Lawrence y Oliver, (2010) quienes afirman que “la inteligencia emocional influye en las habilidades emocionales para el desarrollo personal y las interacciones sociales” (p.114). En este sentido, la inteligencia emocional generó un impacto significativo en el desarrollo de la personalidad del ser humano, ayudando a que se auto-regulen y controlen las emociones al relacionarse con sus semejantes, lo cual redundará en el mejoramiento de todo lo que se realizó a nivel personal, social, familiar y laboral.

En este orden de ideas, la sociedad actual y especialmente en la gestión del equipo directivo a nivel institucional, son diversas las situaciones que afectan el clima laboral producto del manejo inadecuado de las emociones por parte del personal y de los gerentes que llevan a cabo los procesos gerenciales. Es por ello, que la inteligencia emocional debe ser trabajada e incorporada para lograr de manera progresiva los cambios en el comportamiento y maneras particulares de actuar con lo cual se benefició de manera significativa el clima laboral.

Aunado a ello, Bisquerra (2003) enfatiza que “el desarrollo emocional se aborda como un proceso educativo continuo y permanente que busca potenciar las competencias emocionales como parte esencial del desarrollo humano, cognitivo, y de la personalidad” (p.21). Lo expresado por el autor permite deducir, que es necesario educar las emociones y sentimientos, para que el ser humano resuelva situaciones de la vida, de forma positiva lo cual le ayudó a convivir en diversos ámbitos tales como: familiar, educativo, profesional, personal, entre otros.

Actualmente, en las instituciones educativas se evidencia múltiples situaciones que afectan de manera directa al colectivo institucional y por ende al proceso educativo. Es importante señalar, que los diversos problemas, por los cuales atraviesa la sociedad venezolana tales como: disfuncionalidad familiar, separaciones, patrones disruptivos de crianza, bajos sueldos, entre otros. Produjo cambios bruscos en el manejo de las emociones generando problemas en el ámbito social, familiar, escolar y de manera específica en el equipo directivo que perjudica de manera directa al estudiante y al personal en las instituciones por lo cual es necesario implementar la educación emocional para abordar de manera eficiente las diversas problemáticas.

Los planteamientos antes descritos, se complementaron con el señalamiento de Alvarado (2024) en lo relacionado con la inteligencia emocional del personal directivo refiere lo siguiente:

La inteligencia emocional es base fundamental para el desarrollo de la personalidad del ser humano, y en aquellos que ejercen cargos de responsabilidad gerencial, su proceso emocional influye en su carácter y en el desarrollo de sus habilidades para resolver todo tipo de situaciones, más allá de una rutina formativa-técnica-administrativo(p.2).

De lo expresado por el autor se deriva, que el manejo de la inteligencia emocional por parte del equipo de gestión directiva, es de gran importancia para ejercer las funciones de manera eficiente y tomar las mejores decisiones ante cualquier situación adversa que se le presente. A nivel educativo, contar con gerentes y docentes emocionalmente inteligentes, contribuye con el éxito

y las expectativas de los miembros de la institución desarrollando su inteligencia emocional.

En correspondencia con lo antes descrito, Goleman (1996) enfatiza lo siguiente: “los líderes efectivos son aquellos que pueden reconocer y gestionar sus propias emociones, así como las emociones de los demás, para fomentar un ambiente de trabajo positivo y productivo” (p.253) En tal sentido, el gerente que maneja el campo de las emociones pudo mantener relaciones sanas dentro del campo laboral.

La inteligencia emocional influye significativamente en la gestión del equipo directivo. Al respecto Pelekais y Pereira (2001) describieron que “la inteligencia emocional del líder es una estrategia clave para el cambio de las organizaciones, la capacidad de un líder para reconocer y gestionar sus propias emociones, así como las de su equipo, es fundamental para el éxito organizacional” (p.17). De lo citado se deriva, que la inteligencia emocional amplía las oportunidades del gerente para mantener una buena relación consigo mismo, con el personal, con su trabajo y en sus relaciones sociales, de allí la gran importancia de su apropiada intervención.

Por su parte, Sánchez (2007) explica que actualmente, las instituciones educativas, demandan un gerente poseedor de habilidades y herramientas que impulsen y consoliden el cambio institucional y el clima organizacional; tanto en el desempeño administrativo como en el pedagógico, en busca de la eficiencia y la eficacia.

Atendiendo, el tema de la investigación, se propone el estudio de la inteligencia emocional como competencia en la gestión del equipo directivo del Liceo “José Antonio Abreu”, ubicado en el Municipio Trujillo, Estado Trujillo, como docente de la institución y como investigadora se produjo a realizar la investigación, para obtener información con respecto al manejo de la inteligencia emocional por parte del equipo directivo y de qué manera se abordan las diversas situaciones en el ámbito institucional.

Al conversar con el equipo directivo y con los docentes, se logra determinar, que actualmente atraviesan diversas problemáticas, entre ellas: falta de comunicación efectiva, ya que la comunicación del director con su personal no se lleva a cabo de la mejor manera, esto genera desacuerdos y falta de dirección en las diferentes actividades escolares. Manifiestan los docentes que desde el punto de vista laboral, en el trabajo se genera desequilibrio emocional y reacciones descontroladas en los trabajadores que en algunos casos no logran controlar sus emociones.

Esto influye de manera directa en el clima relacional y de interacción entre el director y el personal, lo cual les impide solucionar los conflictos y llegar al establecimiento de acuerdos de la mejor manera. En tal sentido, es imperante abordar esta situación con un programa de formación psico-pedagógica, orientado a la promoción de la inteligencia emocional en el equipo directivo con lo cual se minimice la situación encontrada y se logren los cambios que se requieren en aras de optimizar el desempeño del personal directivo y de cada uno de los miembros que laboran en la institución.

Considerando lo antes planteado, la investigadora se propone a realizar una investigación que dé respuesta a la siguiente interrogante:

¿Cómo promover la inteligencia emocional para el desarrollo de la gestión administrativa del equipo directivo del Liceo “José Antonio Abreu” ubicado en la parroquia Matriz, Municipio Trujillo, Estado Trujillo?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Proponer un programa de formación psico-pedagógica, orientado a la promoción de la inteligencia emocional como elemento de gestión administrativa del equipo directivo del Liceo “José Antonio Abreu” ubicado en la Parroquia Matriz, Municipio Trujillo Estado Trujillo.

Objetivos Específicos

Identificar cuáles son las dimensiones de la inteligencia emocional que maneja el equipo directivo del Liceo “José Antonio Abreu” ubicado en la Parroquia Matriz, Municipio Trujillo Estado Trujillo.

Describir las características de la inteligencia emocional que emplea el equipo directivo en el desarrollo de su gestión administrativa en el Liceo “José Antonio Abreu” ubicado en la Parroquia Matriz, Municipio Trujillo Estado Trujillo.

Elaborar un programa de formación psico-pedagógica para incorporar la inteligencia emocional en la gestión administrativa del equipo directivo del Liceo “José Antonio Abreu” ubicado en la Parroquia Matriz, Municipio Trujillo Estado Trujillo.

Justificación de la Investigación

Este trabajo se justifica porque pretende proponer un programa de formación psico-pedagógica, orientado a la promoción de la inteligencia emocional en el equipo directivo del Liceo “José Antonio Abreu” ubicado en la Parroquia Matriz, Municipio Trujillo Estado Trujillo. Dada la importancia, que reviste el manejo adecuado de las emociones y su correcta autorregulación en el colectivo institucional, se persigue indagar sobre los aspectos centrales de la inteligencia emocional, que contribuirán en el logro de la acción gerencial para reconocer y comprender las emociones propias y de los demás con lo cual se optimizará la toma de decisiones y la delegación de las funciones de manera armónica.

En atención a lo antes descrito, la investigación se justifica desde el punto de vista teórico: porque considera la revisión de diversas teorías y conceptos de diferentes expertos, que permitirá darle sustento teórico al tema objeto de estudio y con ello, el abordaje sistemático de diversos conceptos relacionados con la inteligencia emocional y sus competencias específicas.

En lo relacionado con el aporte metodológico, este tema y su importancia, servirá como referente para investigadores, para que realicen

estudios sobre la inteligencia emocional con lo cual se favorecerá el conocimiento práctico y metodológico de la inteligencia emocional desde el plano de la investigación y la aplicación de instrumentos de medición se obtendrán resultados que servirán de base para diseñar de un programa psico-educativo en la institución.

Desde el punto de vista práctico, esta investigación representará un aporte significativo a distintos sectores de la sociedad venezolana sobre todo el educativo quienes se beneficiaran de contar con un programa de formación en materia de inteligencia emocional para el manejo adecuado de las emociones y su correcta autorregulación.

Finalmente, en cuanto a la relevancia social la presente investigación reviste importancia, ya que produce nuevos conocimientos en el campo de la inteligencia emocional, orientados a promover el conocimiento en materia emocional. Este aporte permite mejorar la realidad educativa, fortaleciendo el clima laboral y mejorando las relaciones entre los diversos actores que conforman las instituciones educativas.

Delimitación de la investigación

El desarrollo de la siguiente investigación tiene como finalidad aproximarse al concepto de la inteligencia emocional como competencia en la gestión del equipo directivo del Liceo “José Antonio Abreu” ubicado en la Parroquia Matriz, Municipio Trujillo, Estado Trujillo. Por consiguiente, el estudio queda delimitado de la siguiente manera:

Desde el punto de vista temporal: la investigación, abarca el tiempo comprendido entre los meses de julio del año 2024 a marzo 2025. Durante el cual se desarrolló las fases de recolección, análisis de datos y elaboración de resultados.

En cuanto al espacio: el estudio se llevó a cabo en el Liceo “José Antonio Abreu” ubicado en la Parroquia Matriz, Municipio Trujillo Estado Trujillo. Constituyendo el espacio geográfico donde se desarrollarán las actividades de recolección de datos.

En lo relativo al aspecto teórico: La argumentación teórica que valida y fundamenta esta investigación, tiene como basamento teórico, la obra de Goleman, (1996) en lo referido a la inteligencia emocional, los aportes de Rubio, (2002) en cuanto a las reglas de oro de un buen clima laboral para explicar la necesidad pedagógica de instrumentalización de la inteligencia emocional, los aportes de Bisquerra (2003) enfatiza que el desarrollo emocional es un proceso continuo y permanente y Raga (2004) define las áreas específicas que un líder debe tener y nombra las características que la inteligencia emocional tiene.

Desde el aspecto poblacional: el estudio se llevó a cabo con una población conformada por trece (13) docentes que conforman el equipo directivo ellos son: Directora, subdirectora académica, subdirector administrativo, Coordinación de Control de Estudio, Coordinación de Evaluación, Coordinación de Formación Permanente, Coordinación de Bienestar Estudiantil, Coordinación de Orientación Vocacional, Coordinaciones Pedagógicas de 1ro a 5to Año.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

En este capítulo se establecen los elementos relacionados con la parte teórica y documental, en función del tema objeto de estudio denominado la inteligencia emocional como competencia en la gestión del equipo directivo del Liceo “José Antonio Abreu”, ubicado en la Parroquia Matriz, Municipio Trujillo Estado Trujillo. En virtud de lo cual esta sección se estructura de la siguiente manera: Antecedentes de la investigación, bases teóricas, bases legales y la operacionalización de la variable tal como se detalla a continuación:

Antecedentes de la investigación

Ortiz (2022) desarrolló una investigación titulada: **Inteligencia emocional una estrategia gerencial en el desempeño laboral del personal directivo y docente de la Unidad Educativa Nacional 24 de julio Caracas**. Se planteó como objetivo proponer la inteligencia emocional como una novedosa estrategia gerencial en el desempeño laboral del personal directivo y docente en la Unidad Educativa Nacional 24 de Julio. En el proceso de investigación se diagnosticó la gestión de las emociones que utilizan directivos y docentes en la Escuela; caracterizó el desempeño laboral de directivos y docentes y finalmente seleccionó estrategias de inteligencia emocional para ser aplicadas en el desempeño laboral de directivos y docentes.

El estudio fue de corte cuantitativo, empleando un diseño no experimental, apoyado en la modalidad de investigación de campo. Metodológicamente, utilizó un nivel descriptivo para todas las relaciones socio-laborales que se estudiaron con el propósito de develar el nivel de inteligencia emocional de los agentes implicados. Entre los hallazgos encontrados destaca que el gerente debe ser el agente motriz de la inteligencia emocional; y, por ende, debe manejar diversas habilidades entre las cuales destacan: buenas relaciones interpersonales, disposición para comprender, comunicarse, administrar el conflicto, obtener lo mejor de cada uno de los integrantes y la

capacidad de compromiso. Finalmente concluyó que los directivos de la Unidad Educativa 24 de julio Caracas, presentan en su diario quehacer laboral debilidades, y carencias en lo relativo a los aspectos básicos de la gerencia participativa en cuanto a la inteligencia emocional.

Este estudio, se toma como antecedente ya que el problema tratado se vincula de manera directa con la presente investigación. Asimismo, se maneja la importancia de la inteligencia emocional, dirigida a un colectivo gerencial y docente, y el diseño de estrategias emocionales para el desempeño gerencial del personal directivo y docente.

Por su parte, García (2021) realizó una investigación titulada: **Gestión directiva e inteligencia emocional en el trabajo remoto en los docentes de una institución educativa de Villa María del Triunfo Lima Perú**. Se planteó t como objetivo general determinar la relación de gestión directiva y la inteligencia emocional en el trabajo remoto en los docentes de una institución educativa de Villa María de Triunfo.

El tipo de investigación fue correccional, de diseño no experimental. La población de estudio estuvo conformada por docentes de una institución educativa de Villa María del Triunfo, y la muestra fue idéntica a la población, es decir 35 sujetos informantes, con un muestreo no probabilístico, la técnica utilizada fue el censo y el instrumento fue el cuestionario. Se concluyó que existe correlación entre la gestión directiva e inteligencia emocional en el trabajo remoto en los docentes. La correlación alcanzó un nivel de 82% que se traduce en un nivel de correlación positiva alta, asumiendo el trabajo personal directivo como sinónimo de gestión directiva en cuanto a la función de ejercer con propiedad el liderazgo y la gestión de la escuela que dirige. Este estudio resalta la función de la gestión directiva como factor influyente en el accionar docente, especialmente cuando se incorpora la inteligencia emocional. La investigación aporta elementos válidos que refieren el uso de la inteligencia emocional.

De igual manera, Tapia (2022) realizó una investigación titulada: **Bienestar psicológico en trabajadores de la educación**. Se realizó en Chile. El objetivo estuvo orientado en conocer el bienestar psicológico en profesores, educadoras de párvulos, asistentes de la educación y equipo directivo. Desde el punto de vista metodológico el estudio fue de tipo no experimental, transversal y descriptivo, la población de estudio estuvo conformada por un total de 72 colaboradores. Los resultados se presentan en términos cuantitativos, el 40% de la muestra refiere afectación a su bienestar debido a la pandemia por Covid-19. Se concluye que solo el equipo directivo tiene mejores puntajes globales en bienestar psicológico en comparación al resto de los trabajadores

Esto permite un desempeño laboral efectivo del equipo directivo con su personal.

Este estudio, destaca que el bienestar psicológico en el equipo directivo es elevado, para que la educación formal se cumpla y proporciona a la presente investigación elementos válidos que refieren al uso de la inteligencia emocional para obtener el bienestar psicológico.

Asimismo, Barboza (2023), realizó una investigación titulada: **La inteligencia emocional en los directivos y la gestión educativa de la institución educativa N°0027 San Antonio de Jicamarca – Lima**. El objetivo principal del estudio fue determinar la relación que hay entre la inteligencia emocional de los directivos con la gestión educativa.

La investigación, adoptó la metodología de enfoque cuantitativo, de tipo correlacional, diseño no experimental y un método analítico – sintético, con una población conformada por los docentes de la institución educativa N° 0027 San Antonio de Jicamarca de la Ugel 06 y su muestra quedó representada entre el 80% y 90 % de la población. Empleando como técnica la encuesta y un cuestionario para cada variable.

En su estudio destaca que existe una relación positiva alta (fuerte o considerable) entre la inteligencia emocional de los directivos y la gestión

pedagógica y la investigación aporta información relevante que pudiese servir como aporte teórico a la presente investigación, como lo es el uso de la inteligencia emocional en la gestión del equipo directivo.

Vargas, (2022) en su estudio titulado: **Inteligencia emocional y el desempeño laboral de los directores de la Red 01 del distrito de Bellavista – Callao, 2022**. El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los directores de la Red 01 del distrito de Bellavista - callao, 2022 Trujillo - Perú. Desde el punto de vista metodológico empleó el enfoque cuantitativo, tipo básica, diseño no experimental correlacional, transversal. La población fue de 80 docentes de la Red educativa quienes brindaron información a través de cuestionarios. La investigación reveló que hay una correlación positiva moderada, donde los directivos obtienen mejores resultados en la gestión institucional, cuando tienen habilidades de la inteligencia emocional, ya que esta les permite manejar de manera más efectiva al personal.

Este estudio proporciona a la presente investigación elementos válidos que refieren el uso de la inteligencia emocional en los directivos para optimizar las relaciones y el trabajo dentro de las instituciones educativas.

Bases teóricas

En esta parte, se presenta el desarrollo conceptual de las diversas teorías relacionadas con la inteligencia emocional y sus aportes en el manejo adecuado de las emociones. De igual manera, se procederá a describir el basamento legal que sustenta esta investigación amparada en una serie de leyes y artículos relacionados con el tema objeto de investigación. Finalmente se presenta el cuadro en el cual se operacionaliza la variable objeto de estudio.

Inteligencia Emocional

La inteligencia emocional, como parte esencial para el desarrollo de la personalidad es de gran importancia para proporcionar el manejo adecuado de las emociones y lograr el desenvolvimiento pertinente de las personas en

las diversas tareas que realice sobre la base, de la toma de decisiones en las cuales se respete a cada uno de las personas con las cuales interactué.

Al respecto, Goleman (1995) señala que la inteligencia emocional:

Es la capacidad de motivarnos a nosotros mismos, de perseverar en el empeño a pasar de las posibles frustraciones, de controlar los impulsos, de diferir las gratificaciones, de regular nuestros propios estados de ánimo, de evitar que la angustia interfiera con nuestras facultades racionales (p.43).

Sobre la base de lo expresado por el autor se deduce, que la inteligencia emocional es una capacidad que los seres humanos desarrollan para auto-regular las emociones y actuar de manera consciente ante cualquier situación que se le presente en la vida cotidiana. Este mismo autor, (ob.cit) destaca que la vida emocional:

Incluye un determinado conjunto de habilidades, que pueden dominarse con mayor o menor pericia y el grado de dominio que alcance una persona sobre estas habilidades resulta decisivo para determinar el motivo por el cual ciertos individuos prosperan en la vida mientras que otros, con un nivel similar, acaban en un callejón sin salida. (p.45).

De lo anterior se infiere, que la inteligencia emocional como conjunto de habilidades y competencias son esenciales y necesarias en los individuos para el logro de sus diversas tareas y para el pleno desenvolvimiento en el campo laboral. De allí, su relevancia en los entornos educativos y gerenciales para el correcto funcionamiento del clima laboral y relacional. Como complemento a esta idea, Rosendo (2014) enfatiza “en todas las especialidades; la aptitud emocional es a veces más importante que las facultades netamente cognitivas, por ende, es necesario que la gerencia considere la inteligencia emocional” (p.17). Asumiendo este planteamiento, la gestión del equipo directivo a nivel educativo debe consolidarse a través de acciones emocionales cónsonas que den respuesta y soluciones oportunas a las situaciones que se presenten en el marco de un desempeño gerencial

enmarcado en el manejo de habilidades y competencias emocionales ajustadas a las exigencias de cada circunstancia.

Inteligencia emocional según Daniel Goleman

Goleman (1996) expresa que la inteligencia emocional:

Nos permite tomar conciencia de nuestras emociones, comprender los sentimientos de los demás, tolerar las presiones y frustraciones que soportamos en el trabajo, acentuar nuestra capacidad de trabajar en equipo y adoptar una actitud empática y social, que nos brindará mayores posibilidades de desarrollo personal (p.3).

En este orden de ideas, se debe enfatizar que la inteligencia emocional permite la toma de conciencia de las propias emociones y de las ajenas para trabajar y convivir con actitudes fundamentadas en la armonía, el equilibrio y la empatía. Por consiguiente, Goleman (1995) enfatiza que la misma, se define “como la capacidad de controlar los impulsos, de regular nuestros propios estados de ánimo, de evitar que la angustia interfiera con nuestras facultades racionales” (p.43).

De acuerdo con Goleman (1995:43-44) la inteligencia emocional consiste en:

1. Conocer las propias emociones: que se refiere a tener conciencia de las propias emociones; reconocer un sentimiento en el momento en que ocurre.
2. Manejar las emociones: con el fin de expresarlas de forma adecuada. Se fundamenta en la toma de conciencia de las propias emociones fundamental para las relaciones interpersonales.
3. Motivarse a sí mismo: para impulsar una acción. Emoción y motivación están íntimamente interrelacionadas.
4. Reconocer las emociones de los demás: para lo cual la empatía es fundamental. Que consiste en sentir las emociones que experimentan las personas con las cuales se interactúa.

5. Establecer relaciones: habilidad para interactuar de forma suave y efectiva con los demás.

Otro concepto importante dentro de la teoría de la inteligencia emocional es el relacionado con las emociones que este mismo autor (ob. cit) define como aquellas que “guían nuestras decisiones instante tras instante, trabajando de la mano con la mente racional y el pensamiento mismo” (p.40).

Por su parte, Bisquerra (2020: 15) en lo que respecta a las emociones señala que las mismas: “están presentes en las personas en todo momento, aunque no siempre seamos conscientes de ello”. En las emociones, puede estar presente el malestar (miedo, angustia, ansiedad, ira, rabia, indignación, odio, tristeza, abatimiento, depresión), pero también el bienestar (amor, placidez, dicha, gozo, satisfacción, plenitud, armonía, felicidad). Por consiguiente, gestionar las emociones es fundamental para el bienestar.

En este sentido, este autor afirma que gestionar las emociones de forma apropiada es el resultado de un proceso de aprendizaje. Esta gestión tiene gran importancia por sus efectos en diversas áreas como el comportamiento, la salud, la convivencia, la gestión de conflictos, el rendimiento, el bienestar, en otras palabras, es importante que en las organizaciones de todo tipo: educativas, empresariales, sanitarias haya formación para el desarrollo de competencias emocionales.

Dimensiones de la inteligencia emocional

En lo que se refiere a las dimensiones de la inteligencia emocional Goleman (1999: 44) señala que “la inteligencia emocional es la que determina el potencial que cada individuo posee para aprender las habilidades prácticas para la vida”. Enfatiza que en nuestra mente tenemos la respuesta para darnos cuenta de nuestras emociones, controlar el temperamento y el carácter, para que los impulsos no nos dañen, el motivarnos para ayudar a nuestro prójimo y tener la habilidad de relacionarnos con las personas que nos

rodean. En este sentido, enfatiza que existen cinco dimensiones básicas de la inteligencia emocional entre las cuales se encuentran las siguientes:

Autoconocimiento Emocional

En cuanto al autoconocimiento, Goleman (ob. cit.: 96) afirma “que es la confianza en sí mismo, se relaciona estrechamente con la autoeficacia, con el considerar positivamente la propia capacidad de desempeño”. Es decir, cada persona sabe qué hacer con sus habilidades emocionales, conocerlas y adecuar las emociones es imprescindible para poder llevar una vida satisfactoria. Para conocer y adecuar las emociones, se tienen que reconocer, es decir, tomar conciencia de lo que se está sintiendo. Toda la inteligencia emocional, se basa en la capacidad de reconocer sentimientos. Asimismo, está referido a la aptitud personal, y esta aptitud determina el dominio del ser humano, pudiéndose subdividir en la conciencia emocional, la autoevaluación precisa y la confianza en uno mismo.

La autorregulación

Es la habilidad de lidiar con los propios sentimientos, adecuándolos a cualquier situación. Según Goleman (ob. cit.: 111) señala que la autorregulación “es el producto de dos habilidades primarias: manejar los impulsos y manejar los sentimientos inquietantes”. Las personas que carecen de esta habilidad caen constantemente en estados de inseguridad, mientras que aquellas que poseen un mejor control emocional tienden a recuperarse más rápidamente de los reveses y contratiempos de la vida. Este indicador de la inteligencia emocional se divide en: autocontrol, confiabilidad, escrupulosidad, adaptabilidad e innovación.

Motivación

Según Goleman (ob. cit.:151) define la motivación “como la tendencia emocional que guía o facilita el logro de metas”. En el contexto de la inteligencia emocional significa usar el sistema emocional para catalizar todo el sistema y mantenerlo en funcionamiento. Encaminar las emociones y la

motivación consecuente, hacia el logro de objetivos es esencial para prestar atención, auto motivarse, manejarse y realizar actividades creativas.

Empatía

Según Goleman (ob. cit.:170) define la empatía “es ser capaz de ver una situación desde el punto de vista del otro, a fin de que sea este quien se beneficie”. Es la habilidad que permite a las personas reconocer las necesidades y los deseos de otros, permitiéndoles relaciones más eficaces. Las personas dotadas de esta aptitud, están atentas a las pistas emocionales y saben escuchar, muestran sensibilidad hacia los puntos de vista de los otros y los comprenden, brindando ayuda basada en la comprensión de las necesidades y sentimientos de los demás. Percibir lo que otra persona siente sin decirlo es la esencia de la empatía, pues rara vez el otro dirá en palabras lo que piensa, pero si lo revela por su tono de voz, su expresión facial y otras maneras no verbales.

Habilidades Sociales

Es la base en la que se sustenta la popularidad, el liderazgo y la eficiencia interpersonal. Según Goleman (ob. cit.: 206) señala que “se requiere manejar con efectividad las emociones ajenas”. Las personas con esta cualidad son más eficientes en todo lo relacionado con la interacción entre individuos.

Las dimensiones antes descritas, comprenden la capacidad de facilitar una influencia positiva en los demás, mediante la comunicación efectiva, la resolución de conflictos, la acción del liderazgo y la gestión de cambio. Esta dimensión también implica establecer vínculos sólidos, impulsar la colaboración, estimular la cooperación y fomentar el trabajo en equipo. De este modo, la inteligencia emocional como herramienta práctica del equipo directivo de las instituciones educativas tiene una gran importancia para el logro de las metas y objetivos el óptimo desempeño del trabajo de cada miembro y el desarrollo de las tareas en equipo. En tal sentido, educar desde

el aspecto emocional implica implementar acciones tendientes a mejorar y modificar el proceso de auto regulación emocional sobre todo desde el punto de vista gerencial.

La inteligencia emocional y su influencia en la gestión del equipo directivo

Goleman (1995) señala que “el líder es un espejo que refleja la experiencia del grupo” (P.231). En este punto, la palabra líder alude a un tipo de gerente capaz de actuar y responder de manera responsable ante los demás, manejando adecuadamente sus propias emociones y comprendiendo los mensajes que los otros expresan, de acuerdo a sus aspectos emocionales. El líder, debe ser ágil, para comprender las emociones entre su personal. Por consiguiente, debe estar en capacidad de interpretar el impacto de cada una de esas emociones y manejarlas con ecuanimidad.

Es importante que los directores desarrollen habilidades para llevar a cabo procesos gerenciales con eficacia sobre la base de la comprensión emocional y el establecimiento de un liderazgo sustentando en el respeto a la dignidad humana, la disciplina, la práctica continua de los valores y el fortalecimiento de la ética y la moral entre el personal que tiene a su cargo. Desde esta óptica, el liderazgo de la gestión con éxito tiene su fundamento en el poder inherente a la persona, sus cualidades y en gran medida surge de la inteligencia emocional del gerente y su capacidad para entender a las personas y servir de guía a los demás.

En este orden de ideas, Lepeley (2003) señala que “el líder de calidad debe concentrarse en el desarrollo de cualidades en siete áreas específicas: facilitador, evaluador, visionario, consejero, motivador, asertivo, atento a escuchar las necesidades de los demás” (p.27)

Por su parte Raga (2004 p. 85) define estas áreas específicas de la siguiente manera:

Facilitador: es una persona que ayuda a sus colaboradores a identificar valores profesionales, intereses de trabajo y fortalezas personales. Posee una alta capacidad para discutir problemas, ayudar a identificar planes de largo plazo y mostrar apoyo para avanzar en los objetivos profesionales.

Evaluador: es la persona capaz de entregar retroalimentación honesta y objetiva que facilite el desempeño de sus colaboradores tanto en su función como en la imagen personal. Comparte y comunica claros estándares de desempeño con los cuales serán evaluados. Sabe escuchar a la gente en términos del desempeño actual y el interés de mejorarlo en el futuro. Da importancia a la relación que existe entre desempeño personal y objetivos profesionales, sabe sugerir acciones para complementarlos y mejorarlos.

Visionario: es quien prevé el futuro y tiene capacidad de entregar información objetiva sobre la organización y las tendencias observadas en la profesión o industria. Una persona visionaria ayuda a sus colaboradores a ubicar fuentes de información que faciliten la realización de planes a largo plazo. Puede identificar y comunicar nuevos desarrollos que tengan potencial de afectar las expectativas profesionales de su gente y los ayude a entender la realidad cultural y política de la organización, comunicando con claridad la visión, misión y estrategia a todos los miembros de la organización.

El Consejero: ayuda a la gente a identificar los objetivos y las alternativas para avanzaren la carrera profesional y la gestión que desempeñan en la institución. El consejero, está dispuesto a asistir a la gente para aclarar y avanzar sus proyectos profesionales y personales y a mostrarles tanto los obstáculos como las oportunidades, para integrarlos en forma efectiva con los objetivos y la misión de la institución.

El Motivador: ayuda a las personas a identificar un camino y a desarrollar planes de acción para conseguir los objetivos personales y de la organización. Promueve contactos entre personas dentro de la organización. El motivador conecta a la gente con los recursos necesarios para avanzar en los propósitos personales, profesionales y de la organización.

Asertivo: es la persona que tiene la claridad de objetivos y la forma cómo conseguirlos para obtener beneficio propio y dar beneficio a los demás.

De lo anterior se infiere, que el líder de calidad sabe escuchar y determinar las necesidades de otras personas, pero nunca intenta convencer a los demás, porque sabe que nadie puede convencer a nadie, a menos que exista una necesidad que motive a actuar. Estas cualidades, las personas las aprenden desde la niñez o en la adolescencia, las perfeccionan con el estudio en las escuelas, liceos, universidades y al llegar a una institución educativa las llevan a la práctica.

Lepeley (ob.cit.:29) resume algunos elementos de importancia en el liderazgo de gestión de calidad que deben asumir los directivos y su equipo para el desempeño adecuado en su gestión para lo cual refiere los siguientes:

Visión de futuro: implica que los líderes “sueñen” con un mejor futuro para la organización y aumenten la capacidad de diseñar y dar dimensión a un plan para llevarla al destino deseado.

Habilidad de comunicación determina conciliar los objetivos de la gente con la misión en la organización, donde la jerarquía de poder es sustituida por el compromiso de las personas y la responsabilidad que todos comparten para obtener los mejores resultados.

Capacidad de organización: sincroniza un plan de acción que considere los propósitos de la organización en armonía con las necesidades de las personas que colaboran en el proyecto.

Capacidad negociadora: soluciona los conflictos que emergen en toda organización de personas. Los conflictos son algo natural en las organizaciones y la solución de conflictos de forma objetiva tiene el potencial de inducir cambios y conseguir beneficio y progreso.

Aptitud ganar – ganar: se refiere a maximizar los beneficios y a compartir con la contraparte con el propósito de consolidar relaciones de largo plazo, avanzar soluciones y optimizar el uso de recursos para ambos grupos.

Predisposición creadora de valor: implica generar ganancias más allá de las esperadas en cada situación, lo cual se consigue cuando los líderes hacen uso de la capacidad creativa e innovadora propia o del grupo.

Flexibilidad: es el desarrollo de o la capacidad para adaptarse en el menor tiempo posible a nuevas condiciones y circunstancias, en un clima organizacional donde el cambio continuo es la única constante.

Estos elementos de liderazgo caracterizado por el desarrollo adecuado de la inteligencia emocional, facilitan llevar a cabo la visión y misión institucional dentro del contexto del compromiso educativo.

Importancia de la inteligencia emocional en la gerencia institucional

La inteligencia emocional a nivel gerencial es importante porque permite que el gerente y su equipo comprendan a su personal, sirviendo de guía para ellos. La inteligencia emocional, le permite al gerente conocer, controlar sus emociones y las emociones de los demás. Además, tener relaciones sanas y efectivas, el trabajar sobre la base de los preceptos de la inteligencia emocional es fundamental para mantener una buena comunicación, tomar buenas decisiones, resolver conflictos y mantenerse emocionalmente estable aún en situaciones de trabajo bajo presión.

Al respecto, Goleman (1995) enfatiza que “la vida está sembrada de altibajos, pero nosotros debemos aprender a mantener el equilibrio” (p.70). De este modo, la inteligencia emocional instruye al gerente a mantener el equilibrio emocional dentro de la institución generando un clima de armonía y flexibilidad para que el personal se sienta motivado para dar lo mejor de sí mismo. Los directores emocionalmente inteligentes, saben gestionar sus emociones para poder mantener la atención y seguir pensando con claridad aún en medio de una situación crítica. La ansiedad reduce la capacidad para comprender y responder, cuando el miedo o una tensión alta afecta a un director, le impide tomar decisiones y esto puede hacer que la institución no

se desarrolle de manera adecuada. De allí, la importancia de la inteligencia emocional a nivel gerencial.

Características de la inteligencia en la gestión administrativa del equipo directivo

En el entorno educativo, el equipo directivo debe mirar en su interior, tomar decisiones estratégicas de prestar atención a lo que piensan, sienten y perciben con respecto a centro educativo. Más allá del conocimiento administrativo, los directivos que logren regularizar sus emociones, son los que construyen equipos altamente productivos.

Analizar sus características dentro de la gestión administrativa permite entender cómo el equipo directivo emocionalmente inteligente transforman lo laboral elevando el rendimiento colectivo.

Aprovechar oportunidades: representa estar abierto a nuevas perspectivas, esta característica está relacionada con la dimensión de motivación. Según Goleman (1995: 43) en lo que respecta aprovechar oportunidades señala que la misma “es entender las propias emociones permite tomar decisiones más acertadas en situaciones que representan oportunidades”. Es la habilidad que tiene el equipo directivo, para reconocer el momento adecuado para actuar con valentía, atreverse a tomar decisiones sin dejarse dominar por la duda, para el crecimiento institucional.

Perseverancia: es una de las cualidades más importante de la inteligencia emocional, esta característica está relacionada con la dimensión de la motivación. Según Goleman (1995: 44) en cuanto la perseverancia se refiere “a la capacidad de seguir adelante a pesar de los obstáculos y mantener el esfuerzo hacia una meta”. Es justamente seguir adelante con constancia, sin tomar en cuenta que el camino sea difícil. Esta característica es importante para el equipo directivo, que busca la transformación de su institución. Es tener ideas y mantenerlas con perseverancia, adaptándose a los desafíos.

Esfuerzo: requiere autocontrol, implica levantarse de los fracasos y seguir adelante con la frente en alto. Esta característica está relacionada con la dimensión de la motivación. Según Goleman (1999: 151) en cuanto al esfuerzo señala que “el esfuerzo es más determinante para el éxito que el coeficiente intelectual por sí solo”. Es un compromiso interno que las personas poseen. En el contexto educativo el equipo directivo, implica mantenerse enfocado en fomentar el trabajo colaborativo y actuar como modelo de perseverancia, con todo el personal. Así el equipo directivo inspira, moviliza y transforma la realidad institucional a través de su compromiso.

Persuasión: No se trata de manipular sino de conectar emocionalmente. Esta característica está relacionada con la dimensión de empatía. Según Goleman (1995: 114) sostiene que la persuasión “es la capacidad de sintonizar emocionalmente con los demás e influir para lograr un objetivo común”. Es saber cómo se siente la persona a la que se quiere influir y saber adaptar el mensaje al estado emocional del otro. En una institución educativa, el equipo directivo que presente persuasión emocional desarrolla el motivar al personal, gestionar conflictos, promover proyectos institucionales logrando el compromiso de toda la comunidad y entes gubernamentales, también fortalece su gestión sin incurrir a la imposición, sino al diálogo y a la inspiración.

La inteligencia emocional y sus características no son cualidades innatas sino aprendidas, cada una de las cuales aporta una herramienta básica para potenciar la eficacia de los líderes. Al respecto, Raga (2004 pp. 91 – 92) señala las características de la inteligencia emocional de la siguiente manera:

Habilidad para detectar y aprovechar oportunidades.

Iniciativa o capacidad de desarrollar nuevos servicios anticipándose a la demanda social.

Perseverancia y resistencia al desánimo ante los obstáculos.

Interés por realizar un trabajo de calidad.

Esfuerzo, dedicación y sacrificio para alcanzar los objetivos propuestos.

Búsqueda de la eficacia.

Autoconciencia para enfrentarse a los retos y asertividad en las relaciones con los demás.

Capacidad de persuasión y utilización de estrategias de influencia.

Reconocimiento de la importancia de las relaciones interpersonales.

Seguimiento y supervisión estrecha del trabajo para garantizar que las cosas se hagan correctamente.

Contar con una calidad educativa requiere de la transformación del modo tradicional de organizar y gestionar los centros educacionales. Por ello, el fortalecimiento del director para ejercer un liderazgo responsable, el aumento en la confianza de sus recursos personales, en sus conocimientos técnicos y en su inteligencia emocional incrementarán las posibilidades de éxito de la institución.

Programa de ayuda psicopedagógica.

El programa de ayuda psicopedagógica, es una estrategia que se utiliza para contribuir con el desarrollo emocional de los individuos. Su enfoque permite la participación de profesionales expertos, como psicólogos, psicopedagogos, terapeutas entre otros. Es importante porque ayuda a mantener un equilibrio emocional en las personas, por lo tanto enriquece la personalidad de quienes lo reciben.

Se comienza con el diseño de un plan de acción con objetivos definidos que responde a necesidades específicas. En este caso particular se vincula con la solución de las diversas situaciones que afectan al equipo directivo del Liceo “José Antonio Abreu” ubicado en la Parroquia Matriz, Municipio Trujillo, Estado Trujillo. En este sentido, Bisquerra (1998) establece que un programa se define como una “acción continuada, previamente

planificada, encaminada a lograr unos objetivos, con la finalidad de satisfacer necesidades, y/o enriquecer, desarrollar o potenciar determinadas competencias” (p.85).

Asimismo, Bisquerra (1998) define el término intervención psicopedagógica como “un proceso especializado de ayuda, en gran medida, coincide con la práctica de la orientación. Por tanto, se propone complementar o suplementar la enseñanza habitual. El propósito puede ser correctivo de prevención o desarrollo” (p.17).

Shertzer y Stone (1972) conceptualizan el programa psicopedagógico como un modelo que “se concretiza en la relación orientador – orientado. Esta relación tiene como objetivo primordial, satisfacer las necesidades de carácter personal, educativo y socio- profesional del individuo” (p.46). El programa psicopedagógico, es entonces un modelo que permite analizar a través de una serie de acciones en el manejo de las emociones para encontrar la forma de controlarlas y lograr el desempeño favorable de las personas a quienes se le aplique, utilizando estrategias psicopedagógicas.

Bases legales

A continuación, se presentan los fundamentos legales que sustentan la presente investigación:

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) según el artículo 3:

El Estado tiene como fines esenciales la defensa y el desarrollo de la persona y el respeto a su dignidad, el ejercicio democrático de la voluntad popular, la construcción de una sociedad justa y amante de la paz, la promoción de la prosperidad y bienestar del pueblo y la garantía del cumplimiento de los principios, derechos y deberes consagrados en esta Constitución. La educación y el trabajo son los procesos fundamentales para alcanzar dichos fines (p.6-7).

En el artículo 102:

La educación es un derecho humano y un deber social fundamental, es democrática, gratuita y obligatoria. El Estado la asumirá como función indeclinable y de máximo interés en todos sus niveles y modalidades, y como instrumento del conocimiento científico, humanístico y tecnológico al servicio de la sociedad. La educación es un servicio público y está fundamentada en el respeto a todas las corrientes del pensamiento, con la finalidad de desarrollar el potencial creativo de cada ser humano y el pleno ejercicio de su personalidad en una sociedad democrática basada en la valoración ética del trabajo y en la participación activa, consciente y solidaria en los procesos de transformación social, consustanciados con los valores de la identidad nacional y con una visión latinoamericana y universal. El Estado, con la participación de las familias y la sociedad, promoverá el proceso de educación ciudadana, de acuerdo con los principios contenidos en esta Constitución y en la ley (p. 102-103).

Estos dos artículos constitucionales, se toman como parte del sustento teórico para esta investigación porque permiten justificar la implementación de un programa de formación psico-pedagógica, orientado a la promoción de la inteligencia emocional en el equipo directivo del Liceo “José Antonio Abreu” ubicado en la Parroquia Matriz, Municipio Trujillo Estado Trujillo en aras de intervenir oportunamente en la solución de los problemas que allí se presentan en materia de educación emocional y para lograr los cambios y transformaciones que la sociedad requieren en el campo educativo.

El Estado, según el artículo 102, tiene la responsabilidad de garantizar el desarrollo pleno e integral de los habitantes de la nación, que a través de la educación se puede lograr, es importante que el personal docente debe participar activamente en la formación de su ser, ya que en sus manos está la formación de los estudiantes, es necesario crecer profesionalmente y emocionalmente. El mismo caso ocurre con la presente investigación y la inteligencia emocional, en la cual se busca desarrollar las competencias emocionales, que le permita al equipo directivo un desempeño laboral mantenido un equilibrio emocional.

Ley Orgánica de Educación (2009)

En el artículo 3:

La presente Ley establece como principios de la educación, la democracia participativa y protagónica, la responsabilidad social, la igualdad entre todos los ciudadanos y ciudadanas sin discriminaciones de ninguna índole, la formación para la independencia, la libertad y la emancipación, la valoración y defensa de la soberanía, la formación en una cultura para la paz, la justicia social, el respeto a los derechos humanos, la práctica de la equidad y la inclusión; la sustentabilidad del desarrollo, el derecho a la igualdad de género, el fortalecimiento de la identidad nacional, la lealtad a la patria e integración latinoamericana y caribeña.

Se consideran como valores fundamentales: el respeto a la vida, el amor y la fraternidad, la convivencia armónica en el marco de la solidaridad, la corresponsabilidad, la cooperación, la tolerancia y la valoración del bien común, la valoración social y ética del trabajo, el respeto a la diversidad propia de los diferentes grupos humanos. Igualmente se establece que la educación es pública y social, obligatoria, gratuita, de calidad, de carácter laico, integral, permanente, con pertinencia social, creativa, artística, innovadora, crítica, pluricultural, multiétnica, intercultural y plurilingüe (p. 3-4).

Educación y cultura

Según el artículo 4:

La educación como derecho humano y deber social fundamental orientada al desarrollo del potencial creativo de cada ser humano en condiciones históricamente determinadas, constituye el eje central en la creación, transmisión y reproducción de las diversas manifestaciones y valores culturales, invenciones, expresiones, representaciones y características propias para apreciar, asumir y transformar la realidad. El Estado asume la educación como proceso esencial para promover, fortalecer y difundir los valores culturales de la venezolanidad (p.4-5).

Considerando, que la educación está obligada a la formación integral y de calidad de todas las personas la presente investigación se justifica ampliamente, porque se plantea el diseño de un programa de formación psico-pedagógica, orientado a la promoción de la inteligencia emocional en el equipo directivo del Liceo “José Antonio Abreu” ubicado en la Parroquia Matriz, Municipio Trujillo Estado Trujillo. En tal sentido, con la incorporación de estrategias fundamentadas en el manejo de la inteligencia emocional se

estaría logrando fomentar prácticas gerenciales adecuadas y ajustadas al respeto, tolerancia, empatía, responsabilidad, amor al trabajo valores esenciales para el ejercicio de la profesión docente.

Cuadro 1.

Mapa de operacionalización de .variables

Objetivo General: proponer un programa de formación psico-pedagógica, orientada a la promoción de la inteligencia emocional como elemento de gestión administrativa del equipo directivo del Liceo “José Antonio Abreu” ubicado en la Parroquia Matriz, Municipio Trujillo Estado Trujillo.				
Objetivos específicos	Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Identificar cuáles son las dimensiones de la educación emocional que maneja el equipo directivo.	Inteligencia emocional	Dimensiones	Autoconocimiento	1,2, 3 4, 5,6
			Auto-regulación	7, 8, 9, 10
			Motivación	11,12, 13, 14
			Empatía	15, 16,17, 18, 19,
			Habilidades sociales	20, 21,22, 23, 24
Describir las características de la inteligencia emocional que emplea el equipo directivo en el desarrollo de su gestión administrativa.		Características	Aprovechamiento de oportunidades	25,26,27
			Perseverancia	28,29,30
			Esfuerzo	31,32,33
			Persuasión	34,35,36
Elaborar un programa de formación psico-pedagógica para incorporar la inteligencia emocional en la gestión administrativa del equipo directivo del Liceo “José Antonio Abreu” ubicado en la Parroquia Matriz, Municipio Trujillo Estado Trujillo.				

Fuente: Hernández (2025)

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Tipo de investigación

El estudio se ubicó en una investigación de tipo descriptivo, amparada en un proyecto factible que según, Chávez (2007) definió como “todas aquellas que se orientan a recolectar información relacionada con el estado real de las personas, objetos, situaciones o fenómenos” (p.135). En tal sentido, con este tipo de investigación se pretende describir el comportamiento de la variable inteligencia emocional como competencia en la gestión del equipo directivo.

Esta investigación se corresponde, igualmente según Hurtado (2000), a la investigación proyectiva. También llamada proyecto factible, “la cual consiste en la elaboración de una propuesta, el cual constituye una solución a un problema o necesidad de tipo práctico ya sea de un grupo social, de una institución o de un área particular del conocimiento” (p.325). Es importante destacar, que los estudios amparados en la modalidad de proyecto factible buscan dar solución a una necesidad o problema a través del diseño de un plan operativo tal como se pretende realizar en este trabajo el cual pretende: diseñar un programa psico-pedagógico para promover la inteligencia emocional como competencia en la gestión del equipo directivo del liceo “José Antonio Abreu” ubicado en la Parroquia Matriz, Municipio Trujillo Estado Trujillo.

Diseño de investigación

Con respecto al diseño, Hernández y Cols (2006) refieren que el mismo es un “Plan o estrategia que se desarrolla para obtener la información que se requiere en una investigación” (p.158). En tal sentido, para esta investigación se adoptó el diseño de campo, que según Sabino (1996) “son los que se refieren a los métodos a emplear cuando los datos de interés se recogen en forma directa de la realidad” (p.93). Por tal motivo, los datos se obtuvieron de

las opiniones emitidas por el equipo directivo del liceo “José Antonio Abreu” Parroquia Matriz, Municipio Trujillo Estado Trujillo.

Población y Muestra

La población según Méndez (2001) es “el número total de personas o elementos que son miembros del grupo, empresa, región, país u otra forma de asociación humana que se constituye en objeto de conocimiento en la investigación” (p.187). Para Chávez (2007) la población la señala como “el universo de la investigación, sobre el cual se pretende generalizar los resultados. Está constituida por características o estratos que le permitan distinguir los sujetos, unos de otros” (p.162). Para efectos de esta investigación, la población es de carácter finito. Estuvo constituida por trece (13) docentes que conforman el equipo directivo del liceo “José Antonio Abreu” Parroquia matriz, Municipio Trujillo Estado Trujillo.

En lo relacionado, a la muestra Chávez (2007) señala que “es una porción representativa de la población que permite generalizar sobre ésta los resultados de una investigación, es la conformación de unidades dentro de un subconjunto, tiene por finalidad integrar las observaciones”. (p.164). En este caso específico, que la investigación no requiere del cálculo muestral por tal motivo, estuvo conformada por los trece (13) docentes que conforman el equipo directivo del liceo “José Antonio Abreu” Parroquia matriz, Municipio Trujillo Estado Trujillo.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En toda investigación de cualquier naturaleza las técnicas e instrumentos de recolección de datos son indispensables para la obtención de información objetiva, proporcionándole al investigador la profundización de los conocimientos de la realidad objeto de estudio. En este sentido, Tamayo y Tamayo (2003) señalan:

La recolección de los datos depende en gran parte del tipo de investigación y del problema planteado para la misma y pueden efectuarse desde la simple ficha bibliográfica, observación,

entrevista, cuestionarios o encuestas y aún mediante ejecución de investigaciones para este fin (p.182).

De acuerdo a la naturaleza de esta investigación para recolectar los datos se empleó como técnica la encuesta, la cual según Sabino (2000), consiste en “requerir información a un grupo socialmente significativo de personas acerca de los problemas en estudio para luego, mediante un análisis de tipo cuantitativo, sacar las conclusiones que se correspondan con los datos recogidos” (p.78). De allí que, permitió obtener datos de la variable inteligencia emocional como competencia en la gestión del equipo directivo.

La adopción de esta técnica sugirió el uso de un instrumento, que según Chávez (2007) “son los medios que utiliza el investigador para medir el comportamiento o atributos de las variables” (p.173). Para realizar la medición de la variable, se aplicó un cuestionario, que según el mismo autor (ob. cit) “es un instrumento de medición que permite obtener datos directamente de los sujetos investigados” (p.173), el mismo estuvo estructurado por treinta y seis (36) preguntas, diseñadas por la investigadora (Anexo 1) según el modelo de Chavarri y González (2008) en su trabajo “La Inteligencia emocional: un reto para el líder escolar”. El mismo estuvo conformado por una escala de frecuencias con tres (3) alternativas de respuesta, que van desde siempre, algunas veces y nunca, con las cuales se planteó medir los aspectos relacionados con las dimensiones e indicadores de la variable.

Validez

La validez se refiere a sí el instrumento mide realmente lo que se pretendía en la investigación, en tanto que la confiabilidad se refiere a sí en aplicaciones distintas el instrumento arroja resultados similares.

En cuanto a la validez, Hernández, Fernández y Baptista (2003) señalan que “se refiere al grado en que un instrumento mide la variable que pretende medir” (p.277). Para efectos de esta investigación la validez a tomar en cuenta fue de constructo teórico o de contenido que según Hernández, Fernández y Baptista (ob. cit) “se refiere al grado que un instrumento refleja un dominio

específico de lo que se mide" (p.278). Se debe destacar, que el instrumento se validó por tres (3) expertos, quienes emitieron sus opiniones respecto a la pertinencia de los ítems con relación a los indicadores, dimensiones, variable y objetivos; de igual forma evaluaron el diseño metodológico y su redacción. Durante el proceso de validación, se tomó en cuenta las recomendaciones y sugerencias de los especialistas, y se elaboró la versión final, que será empleada para recolectar los datos de la investigación.

Confiabilidad

Antes de aplicar el instrumento de recolección de datos, fue necesario evaluar su confiabilidad con el objetivo de verificar la precisión de los resultados. Para ello, se utilizó un modelo estadístico que permitió hallar el grado de coherencia interna entre los ítems. En cuanto la confiabilidad Hernández (2003, p. 233), señala que "es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes".

La confiabilidad del instrumento fue determinada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, aplicado a treinta y seis (36) ítems. El resultado obtenido fue de 0,982, lo cual indica un nivel de consistencia interna excelente, confirmando que el instrumento es altamente fiable para medir las variables relacionadas con la inteligencia emocional

Procesamiento y análisis de los resultados

De acuerdo al tipo de investigación, el análisis de los resultados se realizó mediante estadística descriptiva, la cual según Best (1996) "se refiere a la descripción numérica de un grupo en particular. Ninguna conclusión va más allá del grupo descrito y cualquier similitud con los de fuera del grupo no puede ser garantizada. Los datos describen solo este grupo" (p.200). Para su presentación, se construyeron tablas y gráficos de distribución de frecuencias y porcentajes con los datos obtenidos de los tres (3) objetivos presentados en el cuestionario, se aplicó al equipo directivo de la institución estudiada, que contribuyó a obtener una mirada global de los datos obtenidos a través de las respuestas proporcionada.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

En el presente capítulo se exponen los resultados obtenidos a partir de la aplicación del instrumento de recolección de datos al equipo directivo del liceo José Antonio Abreu Trujillo, con la finalidad de identificar las dimensiones de la inteligencia emocional presentes en la muestra estudiada, de igual manera describir sus características como competencia clave en su gestión administrativa, facilitando una mejor comprensión en el contexto específico de estudio. Dicho análisis se organiza de acuerdo con las dimensiones e indicadores definidos en el marco teórico, presentando la información mediante tablas y gráficos que permiten una interpretación clara y objetiva de los hallazgos.

En este sentido, la interpretación de los resultados se orienta a comprender cómo se manifiestan las dimensiones de la inteligencia emocional el autoconocimiento, la autorregulación, la motivación, la empatía y las habilidades sociales, al igual atendiendo las características aprovechamiento de oportunidades, la perseverancia, el esfuerzo y la persuasión, en la población estudiada. Este proceso de análisis no solo facilita la comprensión del estado actual de la competencia emocional del equipo directivo, sino que también aporta insumos esenciales para la formulación de la propuesta de formación psico-pedagógica desarrollada en el marco de la investigación.

Variable: Inteligencia emocional

Dimensión: Dimensiones

Indicador: Autoconocimiento

Tabla 1. Capacidad de sentir y expresar sentimientos

Soy capaz de sentir y expresar mis sentimientos de forma adecuada			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Algunas veces	9	69,23
	Siempre	4	30,77
	Total	13	100,00

Elaboración propia.

Tabla 2. Conciencia de los sentimientos

Soy consciente de mis sentimientos la mayor parte del tiempo.			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	1	7,69
	Algunas veces	5	38,46
	Siempre	7	53,85
	Total	13	100,00

Elaboración propia

Tabla 3. Expresión de sentimientos

Expreso mis sentimientos aun cuando sean negativos.			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Algunas veces	10	76,92
	Siempre	3	23,08
	Total	13	100,0

Elaboración propia.

Tabla 4. Juicios de valor

Me juzgo a mí mismo(a) por la manera como creo que los demás me ven.			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	5	38,46
	Algunas veces	8	61,54
	Total	13	100,00

Elaboración propia.

Tabla 5. Control de emociones

Controlo mis emociones (alegría, rabia, tristeza) de manera adecuada			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Algunas veces	7	53,85
	Siempre	6	46,15
	Total	13	100,00

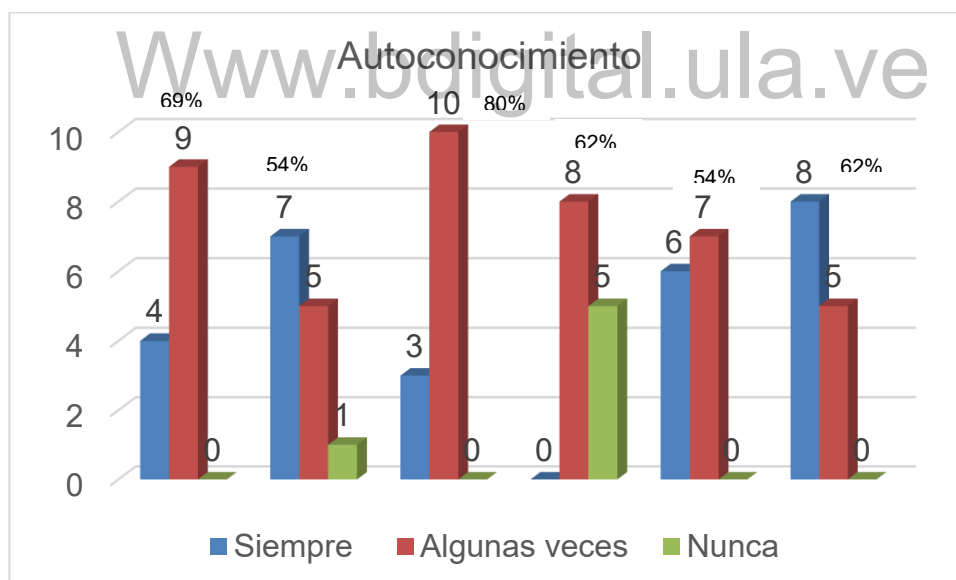
Elaboración propia.

Tabla 6. Corrección de errores

Corrijo mis errores para salir adelante con éxito.			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Algunas veces	7	53,85
	Siempre	6	46,15
	Total	13	100,00

Elaboración propia.

Gráfico 1.



Elaboración propia.

En el gráfico que se presenta, con respecto al ítem 1, el 69% de los encuestados manifestó que algunas veces son capaces de expresar sus sentimientos de forma adecuada; luego en el ítem 2, el 54% siempre es consciente de sus sentimientos la mayor parte del tiempo; seguidamente en el ítem 3, un 80% algunas veces expresa sus sentimientos aun cuando estos

sean negativos; asimismo en el ítem 4, el 62% algunas veces se juzga a sí mismo (a) por la manera cómo los demás le ven. Y del ítem 5, el 54% algunas veces controla sus emociones de manera adecuada, en el ítem 6, el 62% siempre corrige sus errores para salir adelante con éxito.

En relación al indicador autoconocimiento, Goleman (ob. cit.: 96) afirma “que es la confianza en sí mismo, se relaciona estrechamente con la autoeficacia, con el considerar positivamente la propia capacidad de desempeño”. Es decir, cada persona sabe qué hacer con sus habilidades emocionales. Conocer y adecuar las emociones es imprescindible para poder llevar una vida satisfactoria.

Para conocer y adecuar las emociones, se tienen que reconocer, es decir, tomar conciencia de lo que se está sintiendo. Toda la inteligencia emocional, se basa en la capacidad de reconocer sentimientos. Asimismo, está referido a la aptitud personal, y esta aptitud determina el dominio del ser humano, pudiéndose subdividir en la conciencia emocional, la autoevaluación precisa y la confianza en uno mismo. En tal sentido, el equipo directivo emocionalmente consciente, impacta positivamente en la convivencia institucional.

Variable: Inteligencia emocional

Dimensión: Dimensiones

Indicador: Autorregulación.

Tabla 7. Control de impulsos

Controlo mis impulsos y me detengo a tiempo para pensar en las consecuencias antes de actuar.			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Algunas veces	4	30,77
	Siempre	9	69,23
	Total	13	100,00

Elaboración propia.

Tabla 8. Capacidad para reflexionar

Demuestro capacidad para reflexionar y dar soluciones.			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Algunas veces	5	38,46
	Siempre	8	61,54
	Total	13	100,00

Elaboración propia.

Tabla 9. Dominio de emociones

Domino mis emociones para mantener la calma en momentos de estrés.			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Algunas veces	4	30,77
	Siempre	9	69,23
	Total	13	100,00

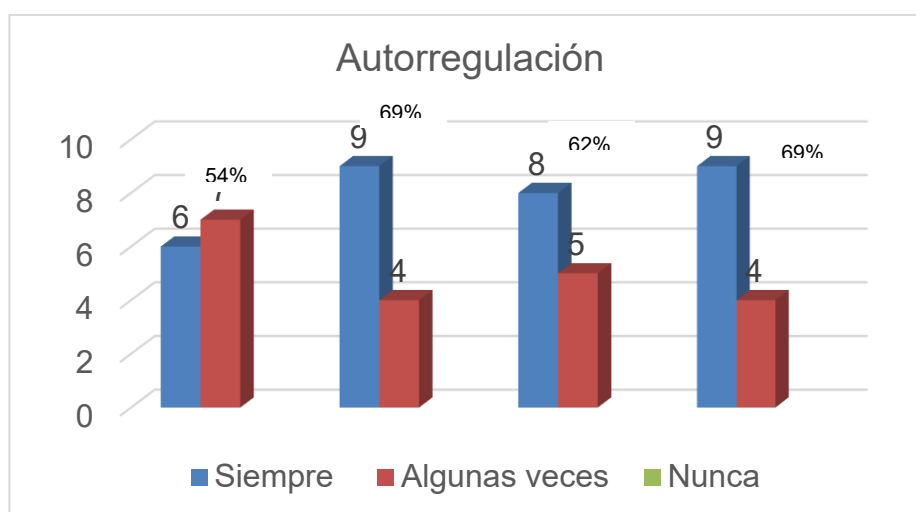
Elaboración propia.

Tabla 10. Solución de problemas

Busco solucionar los problemas antes de rendirme rápidamente.			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Algunas veces	5	38,46
	Siempre	8	61,54
	Total	13	100,00

Elaboración propia.

Gráfico 2.



Elaboración propia.

En el gráfico 2 se aprecian los valores obtenidos de los ítems 7 al 10. Se observa que en el ítem 7, el 54% algunas veces controla sus impulsos y se detiene a tiempo para pensar; seguidamente en el ítem 8, el 69% siempre demuestra capacidad para reflexionar; en este orden de ideas, en el ítem 9 el 62% siempre domina sus emociones para mantener la calma en momentos de estrés. Y por último, en el ítems 10, el 69% siempre busca solucionar los problemas antes de rendirse.

Con referencia a esto, Goleman (ob. cit.: 111) señala que la autorregulación “es el producto de dos habilidades primarias: manejar los impulsos y manejar los sentimientos inquietantes”. Las personas que carecen de esta habilidad caen constantemente en estados de inseguridad, mientras que aquellas que poseen un mejor control emocional tienden a recuperarse más rápidamente de los reveses y contratiempos de la vida. Este indicador de la inteligencia emocional se divide en: autocontrol, confiabilidad, escrupulosidad, adaptabilidad e innovación. Los resultados permiten conocer que el equipo directivo, demuestra un manejo significativo de la dimensión de autorregulación, lo cual es importante para su gestión, mantener un clima institucional positivo y enfrentar los desafíos educativos con equilibrio emocional.

Variable: Inteligencia emocional

Dimensión: Dimensiones

Indicador: Motivación

Tabla 11. Influencia en la motivación del personal.

Influjo en la motivación del personal al logro de los objetivos de la institución.			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Algunas veces	1	7,69
	Siempre	12	92,31
	Total	13	100,00

Elaboración propia.

Tabla 12. Motivación como impulso hacia el éxito

Reconozco la importancia de motivar al personal para impulsar el éxito en la institución.			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Algunas veces	4	30,77
	Siempre	9	69,23
	Total	13	100,00

Elaboración propia.

Tabla 13. Superación de contratiempos

Motivo al personal para superar contratiempos.			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Algunas veces	3	23,08
	Siempre	10	76,92
	Total	13	100,00

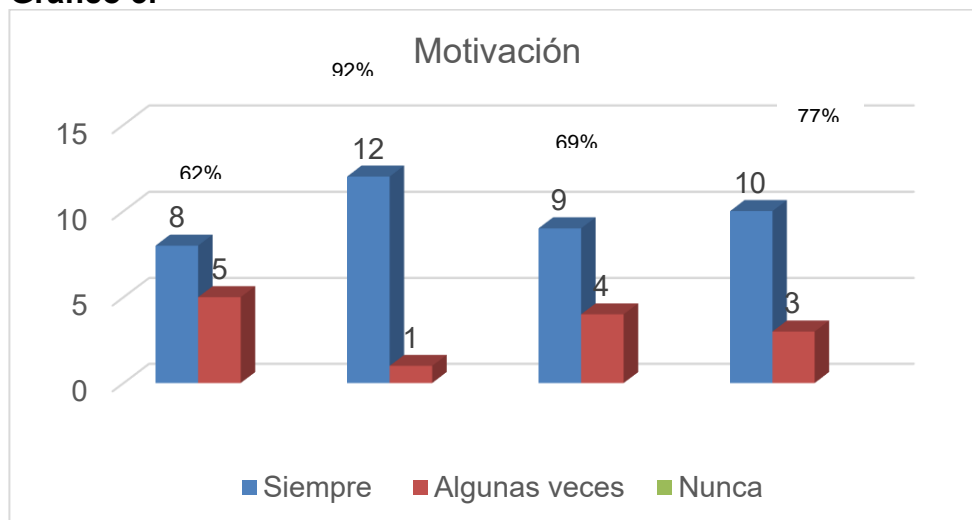
Elaboración propia.

Tabla 14. Promoción del cambio para evitar conflictos

Promuevo el cambio dentro de la institución evitando generar conflictos.			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Algunas veces	8	61,54
	Siempre	5	38,46
	Total	13	100,00

Elaboración propia.

Gráfico 3.



Elaboración propia.

En este gráfico se presentan los resultados de los ítems 11, 12,13 y 14. Por lo cual, el 62% siempre influye en la motivación del personal en el logro de los objetivos institucionales, un 92% siempre reconoce la importancia de motivar al personal; mientras que el 69% siempre motiva al personal para superar contratiempos y el 77 % siempre promueve el cambio dentro de la institución para evitar conflictos.

En el aspecto de la motivación, Goleman (ob. cit.:151) define la motivación “como la tendencia emocional que guía o facilita el logro de metas”. Así mismo la inteligencia emocional significa usar el sistema emocional para catalizar todo el sistema y mantenerlo en funcionamiento. De igual forma, se busca encaminar las emociones y la motivación consecuente, hacia el logro de objetivos. Es esencial para prestar atención, auto motivarse, manejarse y realizar actividades creativas.

Variable: Inteligencia emocional

Dimensión: Dimensiones

Indicador: Empatía

Tabla 15. Ponerse en el lugar del otro

Me coloco en lugar del otro sin perder los límites.			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	4	30,8
	Algunas veces	8	61,5
	Siempre	1	7,7
	Total	13	100,00

Elaboración propia.

Tabla 16. Discrepancias

Me cuesta trabajo hablar con personas que no comparten mis puntos de vista.			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	1	7,7
	Algunas veces	4	30,8
	Siempre	8	61,5
	Total	13	100,00

Elaboración propia.

Tabla 17. Empatía

Pienso cómo se sentirán los demás antes de expresar mi opinión.			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Algunas veces	7	53,8
	Siempre	6	46,2
	Total	13	100,00

Elaboración propia.

Tabla 18. Estados emocionales

Estoy atento a los estados emocionales de los demás para ayudarlos oportunamente.			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Algunas veces	6	46,2
	Siempre	7	53,8
	Total	13	100,00

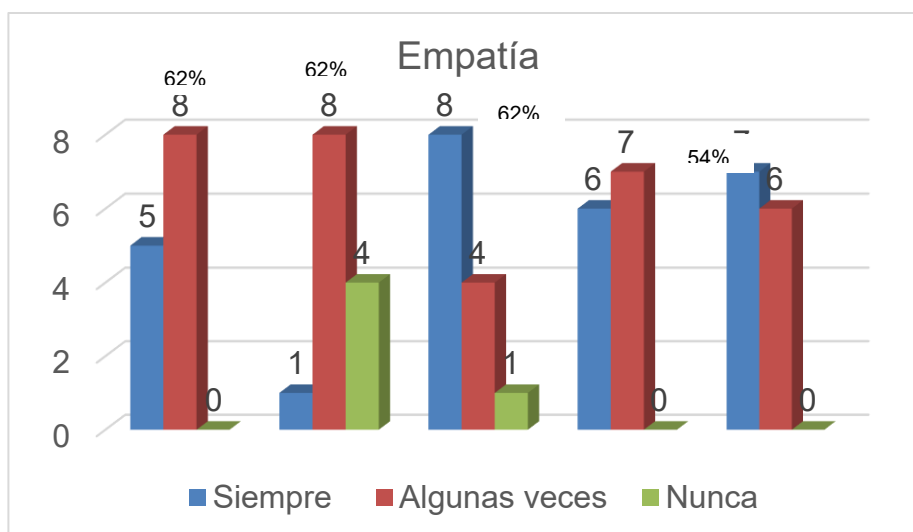
Elaboración propia.

Tabla 19. Apoyo emocional.

Apoyo emocionalmente al personal en momentos difíciles.			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Algunas veces	3	23,1
	Siempre	10	76,9
	Total	13	100,00

Elaboración propia.

Gráfico 4



Elaboración propia.

En el presente gráfico se muestra el análisis de los ítems del 15 al 19; para ello, un 62% algunas veces se coloca en el lugar del otro sin perder los límites; de igual manera en el mismo porcentaje, algunas veces a los directivos les cuesta trabajo hablar con aquellas personas que no comparten su punto de vista; de la misma manera siempre piensan cómo se pueden sentir los demás antes de expresar sus opiniones, y el 54%, algunas veces está atento al estado emocional de los demás, así mismo siempre apoyan emocionalmente al personal a su cargo en momentos de contrariedad.

Al respecto, Goleman (ob. cit.:170) sostiene que, las personas dotadas de esta capacidad, están atentas a las pistas emocionales, saben escuchar, muestran sensibilidad hacia los puntos de vista de los otros y los comprenden, brindando ayuda basada en la comprensión de las necesidades y sentimientos de los demás. Percibir lo que otra persona siente sin decirlo es la esencia de la empatía, pues rara vez el otro dirá en palabras lo que piensa, pero si lo revela por su tono de voz, su expresión facial y otras maneras no verbales.

Variable: Inteligencia emocional

Dimensión: Dimensiones

Indicador: Relaciones sociales

Tabla 20. Garantizar la información eficaz

Garantizo que el personal reciba información eficaz al mismo tiempo.			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Algunas veces	7	53,85
	Siempre	6	46,15
	Total	13	100,00

Elaboración propia.

Tabla 21. Negociación

Negocio los desacuerdos llegando a soluciones satisfactorias.			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Siempre	13	100,00

Elaboración propia.

Tabla 22. Inspiración hacia el personal

Inspiro al personal con palabras positivas basadas en el respeto y el apoyo mutuo.			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Algunas veces	6	46,15
	Siempre	7	53,85
	Total	13	100,00

Elaboración propia.

Tabla 23. Promoción de cambios en la toma de decisiones

Promuevo los cambios en función de la toma de decisiones creativas.			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Algunas veces	1	7,69
	Siempre	12	92,31
	Total	13	100,00

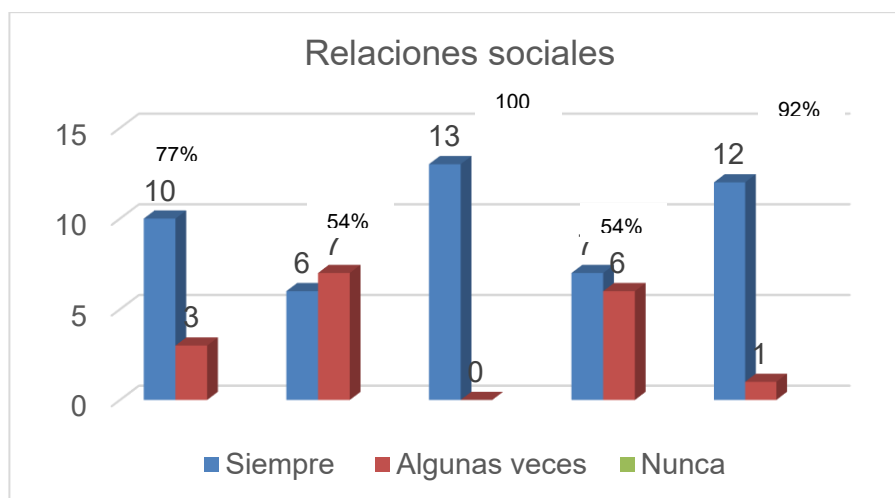
Elaboración propia.

Tabla 24. Justificación de asignaciones

Explico claramente que la tarea asignada contribuye al éxito colectivo.			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Algunas veces	5	38,48
	Siempre	8	61,54
	Total	13	100,00

Elaboración propia.

Gráfico 5.



Elaboración propia.

Con respecto a los ítems del 20 al 24, se puede observar en el siguiente gráfico que, el 77% siempre garantiza que el personal reciba información eficaz al mismo tiempo; un 54% algunas veces negocia los desacuerdos llegando a soluciones satisfactorias; y el 100% siempre inspira al personal con palabras positivas basadas en el respeto y apoyo mutuo. Por otro lado, el 77% siempre promueve los cambios en función de la forma de decisiones creativas. Y el 92%, siempre explica claramente que la tarea asignada contribuye al éxito colectivo.

En este sentido, las habilidades sociales se definen como la base en la que se sustenta la popularidad, el liderazgo y la eficiencia interpersonal. Al respecto, Goleman (ob. cit.: 206) señala que “se requiere manejar con efectividad las emociones ajenas”. Las personas con esta cualidad son más eficientes en todo lo relacionado con la interacción entre individuos. Las dimensiones antes descritas, permiten a las personas interactuar de manera efectiva y asertiva con los demás, facilitando la influencia positiva, la comunicación, la resolución de conflictos, la colaboración, la cooperación y las habilidades de equipo.

Variable: Inteligencia emocional

Dimensión: Características

Indicador: Aprovechamiento de oportunidades

Tabla 25. Identificación de emociones

Identifico mis emociones para tomar decisiones claras que beneficien la institución.			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Algunas veces	5	38,46
	Siempre	8	61,54
	Total	13	100,00

Elaboración propia.

Tabla 26. Ética

Actúo con ética asegurando que las oportunidades beneficien a todo el personal de manera inclusiva.			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Siempre	13	100,00

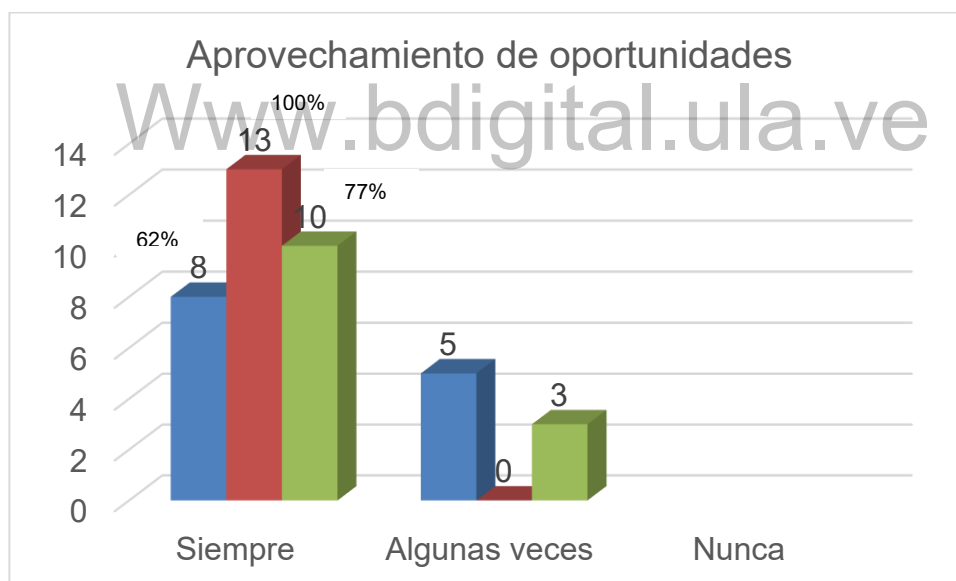
Elaboración propia.

Tabla 27. Alegría para ajustar los cambios

Utilizo la alegría como guía para ajustarme a los cambios y aprovechar las nuevas oportunidades.			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Algunas veces	3	23,08
	Siempre	10	76,92
	Total	13	100,00

Elaboración propia.

Gráfico 6.



Elaboración propia.

En el gráfico 6, un 62% del personal directivo siempre identifica sus emociones para tomar decisiones claras que benefician la institución, mientras que un 100% afirma que siempre actúa con ética asegurando que las oportunidades beneficien a todo el personal de manera inclusiva, el 77%

siempre utiliza la alegría como guía para ajustarse a los cambios y aprovechar las nuevas oportunidades.

En relación al indicador aprovechar oportunidades, ésta característica está relacionada con la dimensión de motivación. Según Goleman (1995: 43) en lo que respecta el aprovechar oportunidades señala que la misma “es entender las propias emociones, permite tomar decisiones más acertadas en situaciones que representan oportunidades”. Es la habilidad que tiene el equipo directivo, para reconocer el momento adecuado para actuar con valentía, atreverse a tomar decisiones sin dejarse dominar por la duda y para el crecimiento institucional.

Tabla 28. Calma para enfrentar desafíos.

Mantengo la calma mental para enfrentar los desafíos y avanzar.			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Algunas veces	5	38,46
	Siempre	8	61,54
	Total	13	100,00

Elaboración propia.

Tabla 29. Amor al trabajo para impulsar la capacidad de desafíos.

Demuestro cómo el amor al trabajo impulsa mi capacidad para superar desafíos.			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Algunas veces	4	30,77
	Siempre	9	69,23
	Total	13	100,00

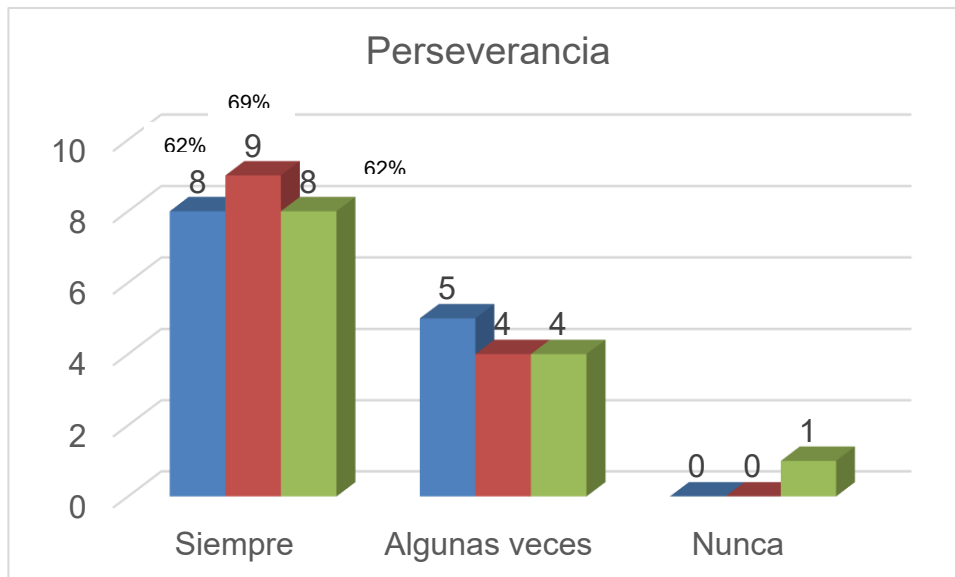
Elaboración propia.

Tabla 30. Uso de la esperanza

Uso la esperanza para mantenerme ocupado(a) en los objetivos de la institución a largo plazo.			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	1	7,69
	Algunas veces	4	30,77
	Siempre	8	61,54
	Total	13	100,00

Elaboración propia.

Gráfico 7



Elaboración propia.

En este gráfico 7 se puede observar que el 62% del Personal Directivo, siempre mantiene la calma mental para enfrentar los desafíos y avanzar; un 69% señala cómo el amor al trabajo siempre impulsa su capacidad para superar desafíos y el 62% siempre usa la esperanza para mantenerse ocupado(a) en los objetivos de la institución a largo plazo.

Con referencia al indicador de la perseverancia, esta característica está relacionada con la dimensión de la motivación. Goleman (1995: 44) refiere que la perseverancia “es la capacidad de seguir adelante a pesar de los obstáculos y mantener el esfuerzo hacia una meta”. Es justamente seguir adelante con constancia, sin tomar en cuenta que el camino sea difícil. Esta característica es importante para el equipo directivo, que busca la transformación de su institución. Es tener ideas y mantenerlas con perseverancia, adaptándose a los desafíos.

Tabla 31. Entusiasmo para impulsar el desempeño.

Dedico entusiasmo para impulsar el desempeño del personal en los objetivos de la institución.			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Algunas veces	3	23,08
	Siempre	10	76,92
	Total	13	100,00

Elaboración propia.

Tabla 32. Demostración de responsabilidad.

Demuestro un sentimiento de responsabilidad hacia el bienestar del personal, estudiantes y familias.			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Algunas veces	1	7,69
	Siempre	12	92,31
	Total	13	100,00

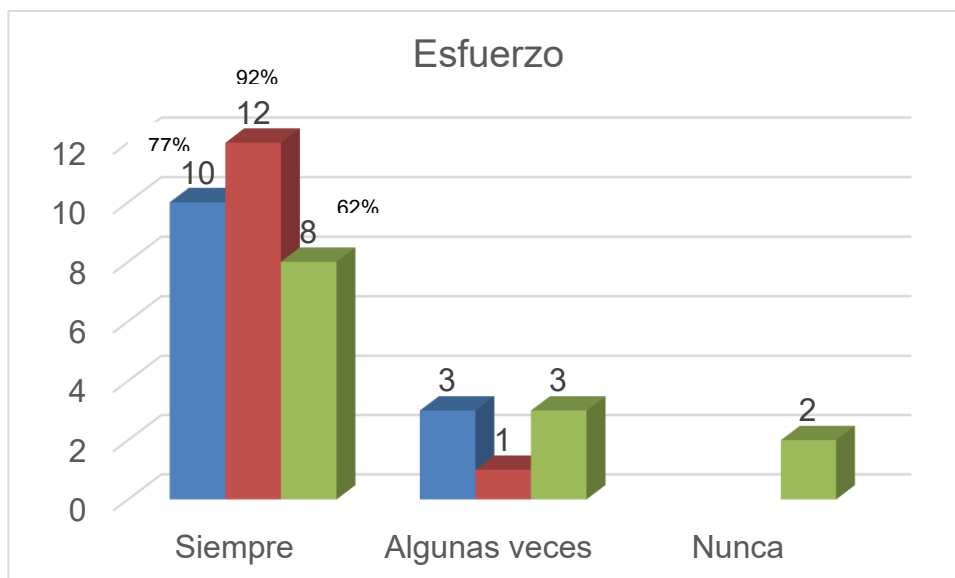
Elaboración propia.

Tabla 33. Utilización de la pasión.

Utilizo la pasión para transmitir seguridad al personal para que cumpla sus funciones.			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	2	15,38
	Algunas veces	3	23,08
	Siempre	8	61,54
	Total	13	100,00

Elaboración propia.

Gráfico 8.



Elaboración propia.

En el presente gráfico, el 77% del personal encuestado, siempre emplea el entusiasmo para impulsar el desempeño de personal en los objetivos de la institución, mientras que el 92%, siempre demuestra un sentimiento de responsabilidad hacia el bienestar del personal, estudiantes y familias. Y el 62% siempre utiliza la pasión para transmitir seguridad al personal a fin de que cumpla sus funciones.

En relación al indicador esfuerzo, implica levantarse de los fracasos y seguir adelante con la frente en alto. Esta característica está relacionada con la dimensión de la motivación. Goleman (1999: 151), al respecto señala que “el esfuerzo es más determinante para el éxito que el coeficiente intelectual por sí solo”. Es un compromiso interno que las personas poseen. En el contexto educativo el equipo directivo, implica mantenerse enfocado en fomentar el trabajo colaborativo y actuar como modelo de perseverancia, con todo el personal. Así el equipo directivo inspira, moviliza y transforma la realidad institucional a través de su compromiso.

Tabla 34. Sinceridad y confianza para fortalecer relaciones.

Aplico la sinceridad para ganarme la confianza y fortalecer las relaciones del personal.			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Algunas veces	2	15,38
	Siempre	11	84,62
	Total	13	100,00

Elaboración propia.

Tabla 35. Gratitud por el trabajo educativo.

Examino cómo la gratitud por el trabajo educativo fortalece la capacidad para influir positivamente en los demás.			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Algunas veces	6	46,15
	Siempre	7	53,85
	Total	13	100,00

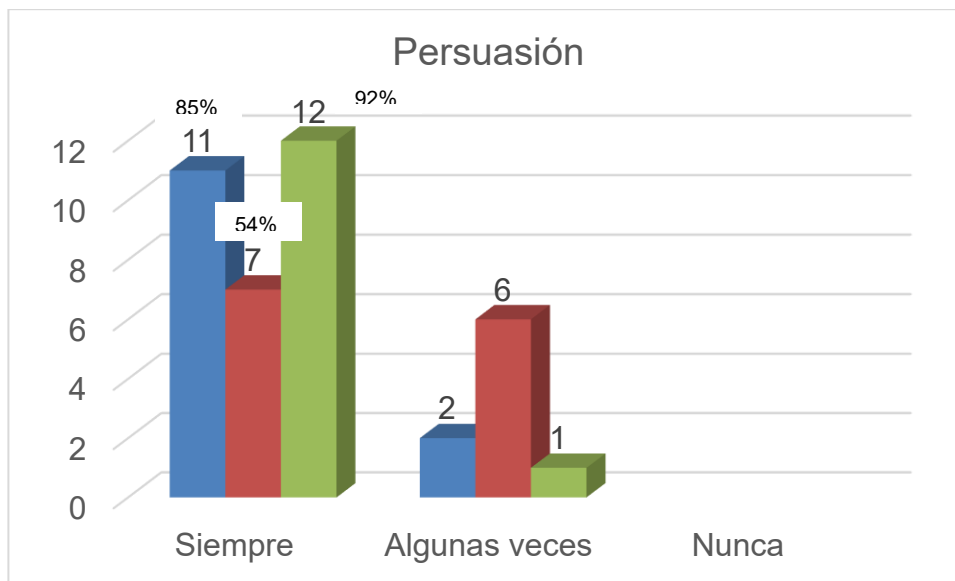
Elaboración propia.

Tabla 36. Comunicación de la información de manera asertiva.

Comunico la información de manera asertiva para que sea incorporada y trabajada por el personal evitando algún tipo de objeción.			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	1	7,69
	Siempre	12	92,31
	Total	13	100,00

Elaboración propia.

Gráfico 9.



Elaboración propia.

Este último gráfico muestra que, el 85% del equipo directivo siempre aplica la sinceridad para ganarse la confianza y fortalecer las relaciones del personal; mientras que el 54% siempre examina cómo la gratitud por el trabajo educativo fortalece la capacidad para influir positivamente en los demás, así también el 92% de los encuestados comunica la información de manera asertiva para que sea incorporada y trabajada por el personal evitando algún tipo de objeción.

En relación al indicador persuasión, no se trata de manipular sino de conectar emocionalmente. Esta característica está relacionada con la dimensión de empatía. Según Goleman (1995: 114), la persuasión “es la capacidad de sintonizar emocionalmente con los demás e influir para lograr un objetivo común”. Es saber cómo se siente la persona a la que se quiere influir y saber adaptar el mensaje al estado emocional del otro. En una institución educativa, el equipo directivo que presente persuasión emocional desarrolla el motivar al personal, gestionar conflictos, promover proyectos institucionales logrando el compromiso de toda la comunidad y entes gubernamentales,

también fortalece su gestión sin incurrir en la imposición, sino en el diálogo y la inspiración.

Análisis de los resultados

En este capítulo se presenta el análisis de los datos obtenidos a través del cuestionario aplicado al equipo directivo del liceo “José Antonio Abreu”, de la Parroquia matriz, Municipio Trujillo Estado Trujillo. El análisis de los datos obtenidos tras la aplicación del cuestionario a los trece docentes del equipo directivo, permitió identificar las dimensiones y características de la inteligencia emocional que predominan en su gestión administrativa.

Dimensión Autoconocimiento

Los hallazgos reflejan un resultado moderado en la conciencia de los estados internos, específicamente en el ítem 1, el 69% de los encuestados manifestó que solo algunas veces son capaces de expresar sus sentimientos de forma adecuada. Por otro lado, en el ítem 2, un 54% afirmó que siempre es consciente de sus sentimientos la mayor parte del tiempo. Estos datos sugieren que, aunque existe claridad emocional, persiste una dificultad para manifestar externamente dichas emociones, lo cual coincide con la necesidad de mejorar la asertividad emocional detectada en el diagnóstico.

Dimensión Autorregulación

En cuanto al control de impulsos y estados de ánimo, se observa un desempeño intermedio. Según el gráfico 2, el 54% de los directivos indicó que solo algunas veces logra controlar sus impulsos y detenerse a tiempo para pensar (ítem 7). No obstante, una fortaleza notable es la capacidad de reflexión, donde el 69% respondió que siempre demuestre esta aptitud (ítem 8). El dominio de las emociones para mantener la calma en situaciones de estrés se situó en un 62% con la opción siempre. Estos resultados evidencian una tendencia favorable, pero subrayan la importancia de fortalecer estrategias de manejo emocional en momentos críticos de gestión institucional.

Dimensión Motivación

Esta dimensión presenta uno de los valores más altos y positivos, el 92% de los encuestados reconoció que siempre identifica la importancia de motivar al personal (ítem 12), asimismo, el 62% de los directivos influye siempre en la motivación del personal para el logro de los objetivos institucionales. Esto indica una alta conciencia directiva sobre el valor del entusiasmo como motor del éxito organizacional.

Dimensión Empatía

Esta dimensión es la más consolidada en el equipo directivo, el 100% de los encuestados afirmó que siempre inspira al personal con palabras positivas basadas en el respeto (ítem 22). En cuanto a la persuasión y relaciones sociales, el 85% aplica siempre la sinceridad para ganar confianza y el 92% comunica la información de manera asertiva (ítem 36). Estos resultados reflejan una gestión comunicacional sólida, aunque centrada más en la transmisión de información que en la conexión emocional profunda.

En cuanto a las características, el 100% de los directivos aseguran actuar siempre con ética para que las oportunidades beneficien a todo el personal de forma inclusiva. Sin embargo, solo el 62% identifica siempre sus propias emociones para tomar decisiones claras que beneficien a la institución. A nivel general, la inteligencia emocional del equipo directivo del liceo “José Antonio Abreu” se ubica mayoritariamente con resultados moderados y altos.

Si bien existe una gestión administrativa ética y motivadora, se requiere reforzar el autoconocimiento, la autorregulación y fundamentalmente, la empatía para optimizar el liderazgo y el clima institucional. Estos hallazgos justifican plenamente la propuesta del Programa Psico-pedagógico diseñado para integrar estas competencias en la praxis gerencial diaria.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Tomando en cuenta el análisis y discusión de los resultados, producto de la aplicación del cuestionario a la población en estudio y, considerando los objetivos de la investigación, se plantean las conclusiones siguientes:

En cuanto al primer objetivo específico, referido a identificar cuáles son las dimensiones de la educación emocional que maneja el equipo directivo del Liceo “José Antonio Abreu” ubicado en la Parroquia Matriz, Municipio Trujillo Estado Trujillo, se concluye lo siguiente:

Las dimensiones de autoconocimiento y empatía se presentan de forma moderada dentro del equipo directivo. Esto implica que, aunque existe cierta capacidad para reconocer las propias emociones y comprender la de los demás, todavía se evidencian limitaciones en cuanto a la confianza en sí mismos y la disposición para responder empáticamente a las necesidades de otros. Por su parte, la dimensión de relaciones sociales obtuvo un porcentaje mayor, lo que revela que el equipo directivo posee habilidades para interactuar y establecer vínculos afectivos con su personal.

En cuanto a las dimensiones de autorregulación y motivación. Se observó un desempeño moderado, donde la autorregulación emocional, se ve reflejado en la capacidad parcial para manejar adecuadamente sentimientos de rabia, tristeza o frustración. Este descubrimiento es relevante, porque el control emocional constituye un factor determinante, para que el equipo directivo trabaje efectivamente con el personal a su cargo. En cuanto a la motivación, la mayoría manifestó disposición para alcanzar metas institucionales, se identificaron áreas susceptibles de fortalecimiento, especialmente en lo que respecta a mantener la perseverancia frente a obstáculos.

Las deficiencias identificadas en ciertas dimensiones pueden limitar la efectividad de las acciones gerenciales.

En relación al segundo objetivo específico, destinado a describir las características de la inteligencia emocional que emplea el equipo directivo en el desarrollo de su gestión administrativa en el Liceo “José Antonio Abreu” ubicado en la Parroquia matriz, Municipio Trujillo Estado Trujillo, se concluye lo siguiente:

Las características evaluadas de la inteligencia emocional en la gestión administrativa fueron: aprovechamiento de oportunidades, perseverancia, esfuerzo y persuasión, donde se evidenció un resultado aceptable, aunque con debilidades para generar nuevas estrategias e influenciar positivamente sobre el personal. Estos resultados confirman que, aunque la base de competencias emocionales está presente, su desarrollo no es uniforme y necesita de procesos de capacitación emocional especializados.

Los hallazgos afirman que la inteligencia emocional influye de manera significativa en la calidad de la gestión administrativa. Un equipo directivo con mayor dominio de sus competencias emocionales, logra establecer relaciones laborales más efectivas, tomar decisiones y promover un ambiente de mayor colaboración.

En respuesta a los resultados obtenidos según la operacionalización de los objetivos específicos 1 y 2. La detección de debilidades específicas en autoconocimiento, empatía y autorregulación, ratifica la necesidad de formular un programa que será de gran ayuda, para mejorar la actuación del equipo directivo del liceo “José Antonio Abreu” mediante la asunción en su actuación cotidiana, de los lineamientos psico-pedagógicos que se impartan a los fines de garantizar la incorporación de la inteligencia emocional en la gestión administrativa. Esto, además de fortalecer las competencias emocionales, contribuirá en la optimización del clima institucional y el logro de las metas educativas.

La propuesta programa de formación psico-pedagógica se desarrolló de la siguiente manera:

Introducción

Justificación

Fundamentación teórica

Objetivos de la propuesta:

Objetivo General

Objetivos Específicos

Factibilidad:

Técnica

Operativa

Evaluación

Para esta investigación sólo se propone el programa sin ejecutarlo.

Www.bdigital.ula.ve

Recomendaciones

A partir de las conclusiones enunciadas se plantean las siguientes recomendaciones:

Es fundamental promover la autoconciencia y la autorregulación para mejorar la toma de decisiones en el equipo directivo. Asimismo, se sugiere implementar espacios de retroalimentación, la escucha activa que fomenten la empatía y la motivación. El desarrollo de estas dimensiones contribuirá a una gestión más humana alineada con los objetivos de la institución.

Fortalecer las características de la inteligencia emocional identificadas en el equipo directivo, promoviendo espacios de formación continua que potencien el aprovechamiento de oportunidades, la perseverancia, el esfuerzo y la persuasión. Es importante reforzar estas características mediante talleres de inteligencia emocional y dinámicas de trabajo colaborativo. Igualmente, se sugiere implementar estrategias de reconocimiento al esfuerzo y la constancia, incentivando una cultura organizacional positiva. La persuasión debe orientarse hacia una comunicación asertiva y empática, que motive al personal de la institución a trabajar por el bien de todos, principalmente de los estudiantes.

Implementar de forma sistemática el programa de formación psico-pedagógica diseñado para incorporar la inteligencia emocional en el equipo directivo. Esta formación debe incluir talleres vivenciales, espacios de reflexión sobre la práctica administrativa, asesorías personalizadas, entre otros. Igualmente, se sugiere dar seguimiento y una evaluación continua, para medir el impacto del programa en la gestión institucional. La participación activa del equipo directivo garantiza la sostenibilidad del programa.

CAPÍTULO VI

LA PROPUESTA

Programa de formación psico-pedagógica para el fortalecimiento de la inteligencia emocional en el equipo directivo del liceo “José Antonio Abreu”.

Introducción

La gestión educativa necesita que los equipos directivos no solo manejen aspectos técnicos y administrativos, sino fortalezcan sus competencias socioemocionales, para contribuir activamente al mantenimiento de un clima institucional armónico, respetuoso y motivador. Los resultados de la presente investigación evidenciaron la necesidad de reforzar áreas como el autoconocimiento, la autorregulación y la empatía, a fin de optimizar el liderazgo y la toma de decisiones. En respuesta a esta necesidad, se propone un programa de formación psico-pedagógica compuesto por cinco actividades estratégicas por objetivo, orientadas a fortalecer la inteligencia emocional del equipo directivo.

Justificación

En la vida cotidiana, las personas suelen evitar hablar abiertamente sobre sus emociones, sin embargo en muchos casos, quienes las rodean logran percibir con precisión cómo se sienten emocionalmente, incluso sin que lo expresen verbalmente. Esto se debe a que las emociones la mayoría de las veces, se manifiestan en la expresión del rostro, en la actitud corporal, en el tono de voz y en los gestos. El comportamiento y las reacciones fisiológicas en momentos de miedo, enojo, tristeza, rechazo y alegría, se manifiestan en todas las culturas del mundo. Esto trae reacciones emocionales involuntarias de comprensión, pero también trae, miedo, enojo o rechazo.

Las emociones entre las personas en principio, son sencillas. Actúan como la sirena de los bomberos, no se sabe lo que ha sucedido pero las

personas que están en la vía, maniobran para darle permiso a la ambulancia. La inteligencia emocional permite una correcta interpretación de la situación. Como complemento a lo anterior, Martín y Boeck (1997 p. 45) en lo referente a las emociones expresa “que el ser humano reacciona de forma emocional ante determinados estímulos externos.

Se elaboró una propuesta para fortalecer la inteligencia emocional, mediante estrategias formativas, en el equipo directivo del liceo “José Antonio Abreu” de media general de la Parroquia Matriz, Municipio Trujillo Estado Trujillo. Haciendo hincapié en educar con inteligencia emocional. La dirección de la educación pone de manifiesto la necesidad de intervenir con programas, anticipándose a los problemas antes de que surjan. La intervención según Álvarez (2001 p. 15) “La intervención por programas es el único modelo que asume los principios de prevención, desarrollo e intervención social, que implica a los diferentes agentes educativos y de la comunidad”.

Fundamentación teórica

La propuesta se sustenta en la teoría de la inteligencia emocional de Daniel Goleman (1999: 96-206), quien identifica cinco competencias clave: autoconocimiento, autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales. El autor sostiene que estas competencias inciden directamente en la calidad del liderazgo y en el desempeño institucional. Asimismo, Bisquerra (2020: 243) plantea que la educación emocional debe considerarse un proceso permanente, vinculado al bienestar personal y organizacional. En este sentido, la capacitación sistemática del equipo directivo en inteligencia emocional favorece no sólo la eficiencia administrativa, sino también la cohesión, la motivación y el compromiso del personal docente.

Objetivos de la propuesta

Objetivo General

Fortalecer, mediante estrategias formativas, la inteligencia emocional en el equipo directivo del Liceo “José Antonio Abreu” ubicado en la Parroquia Matriz, Municipio Trujillo Estado Trujillo.

Objetivos específicos

Promover el autoconocimiento en el equipo directivo mediante el desarrollo y aprendizaje de actividades formativas.

Desarrollar habilidades en el equipo directivo de autorregulación emocional.

Fortalecer la motivación en el equipo directivo mediante la discusión y el aprendizaje basado en experiencias formativas.

Desarrollar la capacidad de empatía en el equipo directivo para la identificación de las emociones ajenas.

Estimular la perseverancia en el equipo directivo para alcanzar metas específicas.

Factibilidad

Técnica: el programa es viable, porque se cuenta con los recursos requeridos como facilitadores, espacios y recursos. Los mismos se pueden gestionar dentro de la institución educativa o mediante enlaces, con instituciones de formación.

Operativa: el programa se puede desarrollar, ya que el equipo directivo está dispuesto a participar. Además, las actividades se desarrollarán en un horario que no interfiera con el calendario escolar, garantizando así la continuidad normal de las clases.

Evaluación

La evaluación crítica se enfocaría en la necesidad de mayor desarrollo de los módulos, actividades y planes de acción para poder juzgar su potencial de éxito. Además, se señalaría la limitación en la generalización

de la propuesta, ya que el programa fue diseñado para una población muy específica de trece (13) directivos. Las actividades serán presentadas en función de los objetivos específicos planteados para el programa psico-pedagógico, las cuales se concretan en el siguiente plan de acción:

Www.bdigital.ula.ve

Plan de acción del programa psico-pedagógico

Título: Programa de formación psico-pedagógica para el fortalecimiento de la inteligencia emocional en el equipo directivo del liceo “José Antonio Abreu”.

Objetivo general: Fortalecer mediante estrategias formativas la inteligencia emocional en el equipo directivo del Liceo “José Antonio Abreu” ubicado en la Parroquia Matriz, Municipio Trujillo Estado Trujillo.

Objetivo Específico N°1	Actividades propuestas	Técnica	Lugar y Participantes	Responsable	Tiempo de sesión	Recursos
Promover el autoconocimiento en el equipo directivo mediante actividades formativas.	Taller: sobre autoestima: la importancia de tener confianza en sí mismo(a).	Fomentar confianza	II módulo planta baja. Sala audiovisual Equipo directivo: 13 docentes.	Psicólogo(a)	Día jueves 12: 30 m a 2:00 pm	Computadora Video beam Sillas, mesas corneas.
	Charla: identificar patrones de sentimientos negativos y cambiarlos a positivos.	Escucha eficazmente	II módulo Planta baja Sala audiovisual Equipo directivo: 13 docentes.	Psicopedagogo(a)	Día jueves 12: 30 m a 2:00 pm	Afiches Computadora Video beam Sillas Mesas Corneas.
	Identidad y autoestima.	Conversatorio	En el CBIT I módulo 2do piso Equipo directivo: 13 docentes.	Psicólogo(a) clínico(a)	Día jueves 12:30 m a 2:00 pm	Pizarra Marcadores Hojas blancas Bolígrafos.
	Hacer frente al estrés y controlar las emociones.	Técnica de relajación	En el CBIT I módulo 2do piso Equipo directivo: 13 docentes.	Terapeuta	Día jueves 12:30 m a 2:00 pm	Televisor Mesa Sillas.
	Asesorías individuales.	Reflexión	II módulo 2do piso En el aula N°9 Equipo directivo:13 docentes.	Trabajadores sociales clínicos	Día jueves 12:30 m a 2:00 pm	Mesa Sillas Hojas Bolígrafos.

Objetivo Específico N°2	Actividades propuestas	Técnica	Lugar y Participación	Responsable	Tiempo de sesión	Recursos
Desarrollar habilidades en el equipo directivo de autorregulación emocional.	Conversatorio sobre conociéndome emocionalmente me controlo.	Diálogo abierto y espontáneo.	En el CBIT I módulo 2do piso Equipo directivo: 13 docentes.	Psicólogo(a)	Día jueves 12:30 m a 2:00 pm	Computadora Video beam Sillas Mesa Cornetas.
	Realizar una planificación de sus comidas.	Planificación semanal.	II módulo Planta baja Sala audiovisual Equipo directivo: 13 docentes.	Docente en Biología y Química.	Día jueves 12:30 m a 2:00 pm	Computadora Mesa Video beam Afiches Sillas Hojas Lápices.
	Taller: Riesgos que corre una persona cuando no controla sus impulsos en su lugar de trabajo.	Conócete a ti mismo(a).	II módulo Planta baja Sala audiovisual Equipo directivo: 13 docentes.	Psicólogo(a) organizacional	Día jueves 12:30 m a 2:00 pm	Mesa sillas material de apoyo.
	Desarrollo de habilidades de autorregulación.	Pensamiento reflexivo.	II módulo 2do piso En el aula N°9 Equipo directivo: 13 docentes.	Psicopedagogo	Día jueves 12:30 m a 2:00 pm	Mesa Hojas Lápices Crayones Bolígrafos.
	Asesorías individuales.	Registro de emociones.	II módulo 2do piso En el aula N°9 Equipo directivo: 13 docentes.	Psicólogo(a) clínico	Día jueves 12:30 m a 2:00 pm	Mesa Sillas Hojas Bolígrafos Canción.

Objetivo Específico N°3	Actividades propuestas	Técnica	Lugar y Participación.	Responsable	Tiempo de sesión	Recursos
Fortalecer la motivación en el equipo directivo.	Ver video: “La unión hace la fuerza – El Árbol”.	Análisis en grupo.	II módulo Planta baja Sala audiovisual Equipo directivo: 13 docentes.	Trabajador social	Día jueves 12:30 m a 2:00 pm	Computadora Mesa Video beam Sillas Cornetas Hojas Lápices.
	Taller sobre la importancia de motivar al personal con el que te rodea en el área de trabajo.	Ambiente laboral positivo.	II módulo planta baja. Sala audiovisual Equipo directivo: 13 docentes.	Psicólogo(a) educativo	Día jueves 12:30 m a 2:00 pm	Computadora Mesa Video beam Sillas Corneta.
	Dramatización sobre el líder que inspira.	Teatro	I módulo en el pasillo de planta baja Estudiantes Equipo directivo: 13 docentes.	Docente de cultura	Día jueves 12:30 m a 2:00 pm	Guion Actores Escenografía Vestuario Sonido Sillas.
	Juego “Cruzando el Rio” actividad grupal que fomenta la motivación.	Dinámica	I módulo en el pasillo de planta baja Equipo directivo: 13 docentes.	Especialista en actividades grupales	Día jueves 12:30 m a 2:00 pm	Hojas de papel.
	Asesorías individuales.	Entrevista motivacional.	II módulo 2do piso En el aula N°9 Equipo directivo: 13 docentes.	Psicopedagogo(a)	Día jueves 12:30 m a 2:00 pm	Espacio adecuado Materiales de apoyo visual Lápices Hojas Recursos digitales.

Objetivo Específico N°4	Actividades propuestas	Técnica	Lugar y Participación	Responsable	Tiempo de sesión	Recursos
Desarrollar la capacidad de la empatía en el equipo directivo.	Ver la película "El milagro".	Observación	En el CBIT I módulo 2do piso Equipo directivo: 13 docentes.	Sociólogo	Día jueves 12:30 m a 2:00 pm	Computadoras Cornetas Sillas Hojas Lápices.
	Charla: Cómo afecta la falta de empatía en el campo laboral.	Escucha eficazmente.	II módulo 2do piso En el aula N°9 Equipo directivo: 13 docentes.	Psicólogo organizacional	Día jueves 12:30 m a 2:00 pm	Pizarra Mesa Sillas Materiales de apoyo Hojas Bolígrafos.
	Taller. El diálogo empático.	Observación	II módulo Planta baja Sala audiovisual Equipo directivo: 13 docentes.	Terapeuta	Día jueves 12:30 m a 2:00 pm	Computadora Video beam Corneta Mesa Sillas Materiales didácticos.
	Cultivando la habilidad de tratar con la gente.	Conversatorio	En el CBIT I módulo 2do piso Equipo directivo: 13 docentes.	Pastor de iglesia cristiana	Día jueves 12:30 m a 2:00 pm	Computadora Video beam Mesa Sillas Material didáctico.
	Asesorías individuales.	Reflexión personal	II módulo 2do piso En el aula N°9 Equipo directivo: 13 docentes.	Psicólogo(a)	Día jueves 12:30 m a 2:00 pm	Mesa Sillas Hojas Bolígrafos Lápices Caramelos.

Objetivo Específico N°5	Actividades propuestas	Técnica	Lugar y Participación	Responsable	Tiempo de sesión	Recursos
Estimular la perseverancia en el equipo directivo para alcanzar metas específicas.	Taller sobre el SMART ayuda a convertir los objetivos en metas alcanzables.	Retroalimentación constructiva.	II módulo Planta baja Sala audiovisual Equipo directivo: 13 docentes.	Especialista en liderazgo	Día jueves 12:30 m a 2:00 pm	Computadora Video beam Corneta Mesa Sillas Materiales didácticos.
	Charla: Establecer metas claras alcanzables.	Escucha efectiva	En el CBIT I módulo 2do piso Equipo directivo: 13 docentes.	Psicólogo organizacional	Día jueves 12:30 m a 2:00 pm	Computadora Video beam Mesa Sillas Material didáctico.
	Taller: Sembrar una planta y cuidarla hasta que de fruto.	Reflexión	En el CBIT I módulo 2do piso Equipo directivo: 13 docentes.	Psicólogo(a)	Día jueves 12:30 m a 2:00 pm	Computadora Video beam Mesa Sillas Material didáctico.
	Carrera de obstáculos.	Dinámica	I módulo en el pasillo de planta baja Equipo directivo: 13 docentes.	Docente de educación física	Día jueves 12:30 m a 2:00 pm	Guion, Cuerdas Conos Aros Cajas Cintas Colchonetas Sacos.
	Asesorías individuales.	Comunicación abierta	II módulo 2do piso En el aula N°9 Equipo directivo: 13 docentes.	Terapeuta	Día jueves 12:30 m a 2:00 pm	Laptop, Mesa Sillas Cuaderno Bolígrafo Pinturas Papel y plastilina.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarado, I. (2024). **Autoconciencia, automotivación y empatía:** elementos de la inteligencia emocional en el éxito de la Gerencia Educativa. Universidad Experimental Luis Beltrán Prieto Figueroa.
- Álvarez González, M. (2001). Diseño y Evaluación de Programas de Educación Emocional. Monografías Escuela Española. Barcelona, España: CISS PRAXIS.
- Barboza, H. (2023). **La inteligencia emocional de los directivos y la gestión educativa de la institución educativa N° 0027 San Antonio de Jicamarca – Lima.** Trabajo de posgrado Universidad Nacional de educación Enrique Guzmán y Valle. Lima – Perú.
- Best, J. (1996). **Introducción a la Investigación** Educativa. Madrid: Ediciones Morata, S.A.
- Bisquerra, R. (1998). **Modelos de orientación Psicopedagógica.** Editorial: Praxis, S. A. Barcelona España.
- Bisquerra, R. (2003). **Orientación psicopedagógica y educación emocional en la educación formal y no formal.** Barcelona España: CISS-PRAXIS.
- Bisquerra, R. (2020). **Emociones: Instrumentos de medición y evaluación.** Editorial: Síntesis. Barcelona- España.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). Gaceta Oficial Extraordinaria de la República Bolivariana de Venezuela, N° 5.908 de fecha 19 de febrero de 2009.
- Chavarri, M. y González, M. (2008). **La inteligencia emocional: un reto para el líder escolar.** Universidad de los Andes. Mérida.
- Chávez, N. (2007). **Investigación.** La Universidad del Zulia. Maracaibo.

- García, K. (2021). **Gestión directiva e inteligencia emocional en el trabajo remoto en los docentes de una institución educativa de Villa María del Triunfo**. Trabajo de posgrado. Universidad César Vallejo. Lima – Perú.
- Goleman, D. (1995). **Inteligencia emocional**. Editorial: Bantam Books Nueva York.
- Goleman, D. (1999). La Inteligencia Emocional en la empresa. Buenos Aires: Javier Vergara Editor.
- Goleman, D. (1996). **La Inteligencia Emocional. Por qué es más importante que el cociente intelectual**. España, Argentina: Editorial Javier Vergara S.A.
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2003). **Metodología de la Investigación**. (3ª ed.). Editorial: McGraw-Hill– Interamericana. México
- Hernández, R. Fernández, C y Baptista, P. (2006). **Metodología de la Investigación**. (2ª ed.). Editorial: McGraw-Hill Interamericana. México
- Hernández, R. Fernández, C y Baptista, p. (2014). **Metodología de la Investigación**. (6ª ed.). México D.F. McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A DE C.V.
- Hurtado, J. (2000). **Metodología de la investigación Holística**. Editorial: Fundación Servicios y Proyecciones para América Latina (SYPAL) Venezuela.
- Lawrence, A y Oliver. J. (2010). **Personality: Theory and Research**. Editorial: John Wiley y Sons Inc. Estados Unidos.
- Lepeley, M. (2003). **Gestión y calidad en educación**. Un modelo de Evaluación. México: McGraw Hill Interamericana.
- Ley Orgánica de Educación. (2009). Gaceta Oficial N° 5929 Extraordinario del 15 de agosto de 2009. Caracas – Venezuela.

- Martín, D y Boeck, K. (1997). **Qué es inteligencia emocional**: Editorial EDAF, S.A. Jorge Juan. 30. Madrid.
- Méndez, C. (2001). **Metodología: Diseño y Desarrollo del Proceso de Investigación** (3ªed.). Bogotá, D.C.: McGraw-Hill Internacional, S.A.
- Ortiz, P. (2022). **Inteligencia emocional una estrategia gerencial en el desempeño laboral del personal directivo y docente de la U. E. N. 24 de julio. Caracas**. Universidad Pedagógica Experimental Libertador-Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio. Caracas – Venezuela.
- Pelekais, C y Pereira, J. (2001). **La inteligencia emocional del líder como estrategia de cambio en las organizaciones**. CICAG: Revista del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales de la Universidad Dr. Rafael Bellosó Chacín. Volumen 1pág. 17número 2. Visitado 9 de noviembre de 2024. Disponible en:
<https://dialnet.uniroja.es>art>
- Raga, C. (2004). **Inteligencia emocional y gestión gerencial en directores de las escuelas públicas del municipio escolar San Rafael de Carvajal**. Trabajo de postgrado. Universidad de los Andes. NURR. Trujillo.
- Repetto, E. (2002). **Modelos de orientación e intervención Psicopedagógica**. 2 Vols. Madrid: UNED.
- Rosendo, F. (2014). **Inteligencia emocional y desempeño laboral del personal directivo**. Trabajo de Grado de Maestría presentado en la Universidad de Carabobo. Documento en Línea Disponible en:
<http://produccion.uc.bc.uc.edu.ve/documentos/trabajos/700037F0.pdf>
- Rubio, E. (2002). **Reglas de oro de un buen clima laboral**. Editorial: El Mundo. México.

- Sabino, C. (1996). **El proceso de Investigación**. Editorial: Cometa de Papel. Medellín- Colombia.
- Sabino, C. (2000). **Como Elaborar un Proyecto de investigación. Venezuela:** Editorial Trillas.
- Sánchez, M. (2007). **La Reforma Educativa**. Ministerio de Educación. Mimeografiado. Caracas.
- Shertzer, B y Stone, S. (1968). **Manual para el asesoramiento psicológico**. (trad. al cast. 1972). Editorial: Paidós Buenos Aires.
- Tamayo y Tamayo, M. (2003). **El proceso de Investigación Científica**. Editorial: Limusa Noriega Editores.
- Tapia, P.(2022). **Bienestar psicológico en trabajadores de la educación de un colegio particular subvencionado de la región de Valparaíso. Trabajo de posgrado**. Universidad de Valparaíso Chile.
- Vargas, M. (2022). **Inteligencia emocional y el desempeño laboral de los directores de la Red 01 del distrito de Bellavista – Callao, 2022**. Trabajo de posgrado. Universidad César Vallejo, Trujillo – Perú.

ANEXOS

Www.bdigital.ula.ve

74
Reconocimiento

ANEXO A

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

www.bdigital.ula.ve

Trujillo, 19 de mayo de 2025

Ciudadano (a):

Director (a); Lyssett Emely Briceño Fernández

Liceo "José Antonio Abreu"

Por medio de la presente, me dirijo respetuosamente a usted para que me conceda, el permiso de llevar a cabo en esta Institución Escolar la ejecución de un cuestionario, dirigido al equipo directivo pues tiene como finalidad conocer su opinión, ya que es un estudio preliminar del Trabajo de Grado de la maestría, en Gerencia de la Educación de la Universidad de los Andes. Núcleo Universitario "Rafael Rangel" titulado: **"LA INTELIGENCIA EMOCIONAL COMO COMPETENCIA EN LA GESTIÓN DEL EQUIPO DIRECTIVO DE MEDIA GENERAL"**.

Sin más que hacer referencia, agradeciendo su receptividad y una respuesta satisfactoria, se despide de usted:

Reina Hernández

Lcda. Reina Hernández

C.I: 8721197

Recibido
22/05/2025



UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
NÚCLEO UNIVERSITARIO "RAFAEL RANGEL"
INSTITUTO EXPERIMENTAL DE INVESTIGACIONES
HUMANÍSTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL (IEXIHES)
MAESTRÍA EN GERENCIA DE LA EDUCACIÓN
TRUJILLO, ESTADO TRUJILLO

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS: CUESTIONARIO

Estimado docente:

A continuación, se le hace entrega de un cuestionario que forma parte de un trabajo de investigación de la Maestría en Gerencia de la Educación. Este Instrumento tiene como finalidad recoger información confiable relacionada con: **LA INTELIGENCIA EMOCIONAL COMO COMPETENCIA EN LA GESTIÓN DEL EQUIPO DIRECTIVO DE MEDIA GENERAL** Caso: "Liceo José Antonio Abreu Trujillo Estado Trujillo" presentado por la ciudadana: Lcda. Reina María Hernández Titular de la Cédula de Identidad N° 8.721.197, para optar al Título de Magister Scientiae en Gerencia de la Educación. En tal sentido se le sugiere que lea detenidamente cada uno de los ítems antes de contestar **S** (Siempre), **AV** (Algunas veces), **N** (Nunca) y luego, marque con una equis (x) sólo una de las alternativas de respuestas programada para cada ítem con la cual usted se identifique o le permita describir su comportamiento.

Por su valiosa cooperación muchas gracias.

PARTE I

Dimensión: Inteligencia emocional

Indicador: Autoconocimiento		Esto me describe		
Ítems		S	AV	N
1	Soy capaz de sentir y expresar mis sentimientos de forma adecuada.			
2	Soy consciente de mis sentimientos la mayor parte del tiempo.			
3	Expreso mis sentimientos aun cuando sean negativos.			
4	Me juzgo a mí mismo(a) por la manera como creo que los demás me ven.			
5	Controlo mis emociones (alegría, rabia, tristeza) de manera adecuada.			
6	Corrijo mis errores para salir adelante con éxito.			
Indicador: Autorregulación		S	AV	N
Ítems				
7	Controlo mis impulsos y me detengo a tiempo para pensar en las consecuencias antes de actuar.			
8	Demuestro capacidad para reflexionar y dar soluciones.			
9	Domino mis emociones para mantener la calma en momentos de estrés.			
10	Busco solucionar los problemas antes de rendirme rápidamente.			
Indicador: Motivación		S	AV	N
Ítems				
11	Influyo en la motivación del personal al logro de los objetivos de la institución.			

12	Reconozco la importancia de motivar al personal para impulsar el éxito en la institución.			
13	Motivo al personal para superar contratiempos.			
14	Promuevo el cambio dentro de la institución evitando generar conflictos.			
Indicador: Empatía		S	AV	N
Ítems				
15	Me coloco en lugar del otro sin perder los límites.			
16	Me cuesta trabajo hablar con personas que no comparten mis puntos de vista.			
17	Pienso cómo se sentirán los demás antes de expresar mi opinión.			
18	Estoy atento a los estados emocionales de los demás para ayudarlos oportunamente.			
19	Apoyo emocionalmente al personal en momentos difíciles.			
Indicador: Relaciones sociales		S	AV	N
Ítems				
20	Garantizo que el personal reciba información eficaz al mismo tiempo.			
21	Negocio los desacuerdos llegando a soluciones satisfactorias.			
22	Inspiro al personal con palabras positivas basadas en el respeto y el apoyo mutuo.			
23	Promuevo los cambios en función de la toma de decisiones creativas.			
24	Explico claramente qué la tarea asignada contribuye al éxito colectivo.			

Parte II

Dimensión: Características

Indicador: Aprovechamiento de oportunidades				
Ítems		S	AV	N
25	Identifico mis emociones para tomar decisiones claras que benefician la institución.			
26	Actúo con ética asegurando que las oportunidades benefician a todo el personal de manera inclusiva.			
27	Utilizo la alegría como guía para ajustarme a los cambios y aprovechar las nuevas oportunidades.			
Indicador: Perseverancia		S	AV	N
Ítems				
28	Mantengo la calma mental para enfrentar los desafíos y avanzar.			
29	Demuestro como el amor al trabajo impulsa mi capacidad para superar desafíos.			
30	Uso la esperanza para mantenerme ocupado(a) en los objetivos de la institución a largo plazo.			
Indicador: Esfuerzo		S	AV	N
Ítems				
31	Dedico entusiasmo para impulsar el desempeño del personal en los objetivos de la institución.			

32	Demuestro un sentimiento de responsabilidad hacia el bienestar del personal, estudiantes y familias.			
33	Utilizo la pasión para transmitir seguridad al personal para que cumpla sus funciones.			
Indicador: Persuasión		S	AV	N
Ítems				
34	Aplico la sinceridad para ganarme la confianza y fortalecer las relaciones del personal.			
35	Examino como la gratitud por el trabajo educativo fortalecen la capacidad para influir positivamente en los demás.			
36	Comunico la información de manera asertiva para que sea incorporada y trabajada por el personal evitando algún tipo de objeción.			

Análisis de fiabilidad del instrumento

Procesamiento de los datos

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	13	100,00
	Excluido	0	,0
	Total	13	100,00

Coeficiente de fiabilidad Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,982	36

ANEXO B
CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Www.bdigital.ula.ve



UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
NÚCLEO UNIVERITARIO "RAFAEL RANGEL"
INSTITUTO EXPERIMENTAL DE INVESTIGACIONES
HUMANÍSTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL (IEXIHES)
MAESTRÍA EN GERENCIA DE LA EDUCACIÓN
TRUJILLO, ESTADO TRUJILLO

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Quien suscribe, refugio J de Pabon C.I:
5.799550, por medio de la presente hago constar que revisé y
validé el instrumento para la recolección de la información en la investigación
titulada: **LA INTELIGENCIA EMOCIONAL COMO COMPETENCIA EN LA
GESTIÓN DEL EQUIPO DIRECTIVO DE MEDIA GENERAL.** Presentada por
la ciudadana: Lcda. Reina Hernández, como requisito para optar al Título
de Magister Scientiae en Gerencia de la Educación,

Constancia que se expide a los cuatro días del mes de
Abril de 2025

Atentamente

refugio J de Pabon
C.I.: 5799550



UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
NÚCLEO UNIVERITARIO "RAFAEL RANGEL"
INSTITUTO EXPERIMENTAL DE INVESTIGACIONES
HUMANÍSTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL (IEXIHES)
MAESTRÍA EN GERENCIA DE LA EDUCACIÓN
TRUJILLO, ESTADO TRUJILLO

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Quien suscribe, Kabir Lennon Mendoza B C.I:
V. 16.766.841, por medio de la presente hago constar que revisé y
validé el instrumento para la recolección de la información en la investigación
titulada: **LA INTELIGENCIA EMOCIONAL COMO COMPETENCIA EN LA
GESTIÓN DEL EQUIPO DIRECTIVO DE MEDIA GENERAL**. Presentada por
la ciudadana: Lcda. Reina Hernández, como requisito para optar al Título
de Magister Scientiae en Gerencia de la Educación,

Constancia que se expide a los Siempre días del mes de
Abril del año 2025

Atentamente

C.I: 16.766.841



UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
NÚCLEO UNIVERITARIO "RAFAEL RANGEL"
INSTITUTO EXPERIMENTAL DE INVESTIGACIONES
HUMANÍSTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL (IEXIHES)
MAESTRÍA EN GERENCIA DE LA EDUCACIÓN
TRUJILLO, ESTADO TRUJILLO

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Quien suscribe, Marichy Rosales Viloria C.I:
V-12.039.814, por medio de la presente hago constar que revisé y
validé el instrumento para la recolección de la información en la investigación
titulada: **LA INTELIGENCIA EMOCIONAL COMO COMPETENCIA EN LA
GESTIÓN DEL EQUIPO DIRECTIVO DE MEDIA GENERAL.** Presentada por
la ciudadana: Lcda. Reina Hernández, como requisito para optar al Título
de Magister Scientiae en Gerencia de la Educación,

Constancia que se expide a los Sete días del mes de
abril de 2025

Atentamente

C.I: 12.039814