



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRIA EN INVESTIGACIÓN EDUCATIVA



**INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU INFLUENCIA EN LAS RELACIONES
INTERPERSONALES DESDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL**

Autora: Marisela Colmenares

C.I. V-14.715.460

Tutora: Dra. Liliana Mayorga

C.I. V- 16.290.784

Bárbula, junio 2024



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRIA EN INVESTIGACIÓN EDUCATIVA



INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU INFLUENCIA EN LAS RELACIONES
INTERPERSONALES DESDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Autora: Marisela Colmenares

Trabajo de Grado presentado ante la Dirección de Estudios de Post-Grado de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo para optar al título de Magíster en Investigación Educativa

Bárbula, junio 2024



ACTA DE DISCUSIÓN DE TRABAJO DE GRADO

En atención a lo dispuesto en los Artículos 137, 138 y 139 del Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo, quienes suscribimos como Jurado designado por el Consejo de Postgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, de acuerdo a lo previsto en el Artículo 135 del citado Reglamento, para estudiar el Trabajo de Grado titulado:

INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU INFLUENCIA EN LAS RELACIONES INTERPERSONALES DESDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Presentado para optar al grado de **MAGÍSTER EN INVESTIGACIÓN EDUCATIVA** por la aspirante:

MARISELA COLMENARES
C.I.: 14.715.460

Realizado bajo la tutoría de la Profesora, LILIANA MAYORGA cédula de identidad N° V- 16.290.784

Una vez evaluado el trabajo presentado, se decide que el mismo está **APROBADO.**

En Bárbula, a los cuatro días del mes de junio del año dos mil veinticuatro.

Liliana Mayorga

Profa. Liliana Mayorga
 C.I.: V-16.290.784
 Fecha: 04/06/2024

Marisol Rodríguez

Profa. Marisol Rodríguez
 C.I.: V-6.531.549
 Fecha: 04/06/2024



Glency González

Profa. Glency González
 C.I.: V-8.838.366
 Fecha: 04/06/2024



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRIA EN INVESTIGACIÓN EDUCATIVA**



VEREDICTO

Nosotros, miembros del jurado designado para la evaluación del Trabajo de Grado titulado: **INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU INFLUENCIA EN LAS RELACIONES INTERPERSONALES DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA HIPÓLITO CISNEROS**, presentado por la ciudadana Licda. Marisela Colmenares, titular de la cédula de identidad V-14.715.460, para optar al título de Especialista en Docencia para la Educación Superior, estimamos que el mismo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser considerado como: _____

Nombres y Apellidos	C.I.	Firma del Jurado
Dra. Liliana Patricia Mayorga	16.290784	_____
Dra. Marisol Rodríguez	6531549	_____
Dra. Glency González	8838366	_____

Bárbula, junio 2024

DEDICATORIA

En cada paso que Dios me ha permitido avanzar siento el deseo en mi corazón de dedicar de manera especial este logro y meta alcanzada primeramente a Él, el cual ha dado la fuerza y la motivación para seguir adelante, a pesar de las adversidades; así como a las personas que ha puesto a mi lado y han sido piezas importantes para alcanzar este logro, es por ello, que quiero dedicarle este triunfo a mí papá Simón Colmenares, quien siempre me ha motivado a seguir preparándome y capacitándome, para así ser mejor cada día. también a mi hija Gabriela Valentina y mi nieto Aarón; quienes siempre y ten todas las oportunidades son los que me han inspiran a seguir conquistando este camino, al ser ejemplos de vida y de superación para ellos. También deseo dedicarles este estudio a mis hermanos: Pedro, Auristela, Maibelys, Marcos, Milagros, Simón y Hefsiba, quienes, de una manera u otra, han sido parte de mi caminar en la universidad de la vida y han estado presente en cada paso que he dado.

AGRADECIMIENTOS

El agradecer es una virtud que engrandece el corazón y me enseña cada día a reconocer qué hay personas valiosas que han hecho posible esta meta lograda; es por ello, agradezco a Dios por ser mi padre bueno que me ha provisto y fortalecido para seguir dando pasos de avance y crecimiento en todas las áreas de mi vida.

A mi madre Cruz Blanco quien siempre me ha respaldado con sus oraciones y consejos que me han ayudado para seguir adelante.

A mi novio Oswaldo Gómez, por sus palabras de motivación y sabiduría, que han sido inspiradoras para mi vida.

A mis profesores quienes con amor y dedicación me han impartidos sus conocimientos, ayudándome a crecer intelectualmente y como persona.

A mi tutora Liliana Patricia Mayorga por ser mi guía para llevar a cabo mi trabajo de grado.

Y a la profe María Ferreira, quien me ayudo tanto intelectualmente como espiritualmente a cerrar este capítulo de mi vida.

GRACIAS A TODOS POR ESTAR EN MI VIDA Y EN MI CORAZÓN

ÍNDICE

	Pág.
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I. EL PROBLEMA	
Planteamiento del problema.....	3
Objetivos de la investigación.....	8
Justificación de la investigación.....	9
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	
Antecedentes de la investigación.....	11
Referentes teóricos.....	15
Bases legales.....	24
CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO	
Diseño y tipo de la investigación.....	29
Población y muestra.....	31
Técnica e instrumento de recolección de los datos	33
Validez y confiabilidad del instrumento	34
Procesamiento y análisis de los datos.....	36
CAPÍTULO IV. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS DATOS	
Presentación y análisis de los datos	37
CONCLUSIONES	59
ESTUDIO DE LA FACTIBILIDAD DE LA PROPUESTA	64
CAPÍTULO V. DISEÑO DE LA PROPUESTA	
Presentación y justificación.....	66
Objetivo General.....	66
Objetivos Específicos.....	68
Misión.....	69
Visión.....	69
Bases de la propuesta.....	69
REFERENCIAS	83
ANEXOS	87

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla N° 1. <i>Criterio de decisión para la confiabilidad.....</i>	38
Tabla N° 2. <i>Distribución de frecuencia de los 20 ítems en la encuesta aplicada.....</i>	40

ÍNDICE DE CUADROS

	Pág.
Cuadro N° 1. <i>Distribución de frecuencia para el ítem N° 1</i>	41
Cuadro N° 2. <i>Distribución de frecuencia para el ítem N° 2</i>	42
Cuadro N° 3. <i>Distribución de frecuencia para el ítem N° 3</i>	43
Cuadro N° 4. <i>Distribución de frecuencia para el ítem N° 4</i>	44
Cuadro N° 5. <i>Distribución de frecuencia para el ítem N° 5</i>	45
Cuadro N° 6. <i>Distribución de frecuencia para el ítem N° 6</i>	46
Cuadro N° 7. <i>Distribución de frecuencia para el ítem N° 7</i>	47
Cuadro N° 8. <i>Distribución de frecuencia para el ítem N° 8</i>	48
Cuadro N° 9. <i>Distribución de frecuencia para el ítem N° 9</i>	49
Cuadro N° 10. <i>Distribución de frecuencia para el ítem N° 10</i>	50
Cuadro N° 11. <i>Distribución de frecuencia para el ítem N° 11</i>	51
Cuadro N° 12. <i>Distribución de frecuencia para el ítem N° 12</i>	52
Cuadro N° 13. <i>Distribución de frecuencia para el ítem N° 13</i>	53
Cuadro N° 14. <i>Distribución de frecuencia para el ítem N° 14</i>	54
Cuadro N° 15. <i>Distribución de frecuencia para el ítem N° 15</i>	55
Cuadro N° 16. <i>Distribución de frecuencia para el ítem N° 16</i>	56
Cuadro N° 17. <i>Distribución de frecuencia para el ítem N° 17</i>	57
Cuadro N° 18. <i>Distribución de frecuencia para el ítem N° 18</i>	58
Cuadro N° 19. <i>Distribución de frecuencia para el ítem N° 19</i>	59
Cuadro N° 20. <i>Distribución de frecuencia para el ítem N° 20</i>	60

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfica N° 1. <i>Distribución de frecuencia para el ítem N° 1</i>	41
Gráfica N° 2. <i>Distribución de frecuencia para el ítem N° 2</i>	42
Gráfica N° 3. <i>Distribución de frecuencia para el ítem N° 3</i>	43
Gráfica N° 4. <i>Distribución de frecuencia para el ítem N° 4</i>	44
Gráfica N° 5. <i>Distribución de frecuencia para el ítem N° 5</i>	45
Gráfica N° 6. <i>Distribución de frecuencia para el ítem N° 6</i>	46
Gráfica N° 7. <i>Distribución de frecuencia para el ítem N° 7</i>	47
Gráfica N° 8. <i>Distribución de frecuencia para el ítem N° 8</i>	48
Gráfica N° 9. <i>Distribución de frecuencia para el ítem N° 9</i>	49
Gráfica N° 10. <i>Distribución de frecuencia para el ítem N° 10</i>	50
Gráfica N° 11. <i>Distribución de frecuencia para el ítem N° 11</i>	51
Gráfica N° 12. <i>Distribución de frecuencia para el ítem N° 12</i>	52
Gráfica N° 13. <i>Distribución de frecuencia para el ítem N° 13</i>	53
Gráfica N° 14. <i>Distribución de frecuencia para el ítem N° 14</i>	54
Gráfica N° 15. <i>Distribución de frecuencia para el ítem N° 15</i>	55
Gráfica N° 16. <i>Distribución de frecuencia para el ítem N° 16</i>	56
Gráfica N° 17. <i>Distribución de frecuencia para el ítem N° 17</i>	57
Gráfica N° 18. <i>Distribución de frecuencia para el ítem N° 18</i>	58
Gráfica N° 19. <i>Distribución de frecuencia para el ítem N° 19</i>	59
Gráfica N° 20. <i>Distribución de frecuencia para el ítem N° 20</i>	60



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRIA EN INVESTIGACIÓN EDUCATIVA



**INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU INFLUENCIA EN LAS
RELACIONES INTERPERSONALES DESDE EL CLIMA
ORGANIZACIONAL**

Autora: Licda. Marisela Colmenares

Tutora: Dra. Liliana Patricia Mayorga

Año: 2023

RESUMEN

La inteligencia emocional se define como la capacidad de entender las emociones propias y ajenas, que destaca la habilidad de gestionar los estados sentimentales, por un lado, el carácter y la personalidad que se manifiestan a través de la conducta, pensamientos y sentimientos y por el otro la necesidad de relacionarse, desarrollando destrezas sociales que permiten entablar relaciones sanas con las demás personas y especialmente en el campo laboral. El objetivo general de la presente investigación fue presentar un plan de formación que mejore el clima organizacional entre el personal que labora a nivel de Educación Media relacionado con la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales. Los referentes teóricos que darán sustento son Jesús Segura (2020), Domenech (2020), Ruiz (2019), Manami (2018), Suca (2018). La metodología que soporta el desarrollo de la misma fue el paradigma positivista, con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental de campo, tipo tecnicista, cuya modalidad fue un proyecto factible. Posteriormente, se realizó el acopio de los datos a través de un cuestionario tipo Likert y la confiabilidad se calculó con el coeficiente Alfa de Cronbach. Los resultados obtenidos permitieron llegar a una alternativa de solución ante la problemática descrita, como una recomendación muy importante, al diseñar un plan de titulado: *FORMACIÓN DEL PROFESORADO APOYADO EN LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES: UNA VISIÓN DESDE LA HOLÍSTICA DEL SER*

Palabras clave: Inteligencia emocional, relaciones interpersonales, clima organizacional

Línea de Investigación: Psicoeducativa

Eje temático: Educación Emocional y Social

Subtemática: Estrategias para el Manejo de las Emociones



UNIVERSITY OF CARABOBO
FACULTY OF EDUCATIONAL SCIENCES
DIRECTION OF POSTGRADUATE
MASTER IN EDUCATIONAL RESEARCH



EMOTIONAL INTELLIGENCE AND ITS INFLUENCE ON RELATIONSHIPS
INTERPERSONAL WORK FROM THE ORGANIZATIONAL CLIMA IN
THE TEACHERS OF THE HIPÓLITO CISNEROS EDUCATIONAL UNIT

Author: Licda. Marisela Colmenares
Tutor: Dr. Liliana Patricia Mayorga
Year: 2023

ABSTRACT

Emotional intelligence is defined as the ability to understand one's own emotions and those of others, which highlights the ability to manage sentimental states, on the one hand, the character and personality that is manifested through behavior, thoughts and feelings and on the other. Another is the need to relate, developing social skills that allow establishing healthy relationships with other people and especially in the workplace. The general objective of the present investigation was to present a training plan that improves the organizational climate among the personnel who work at the level of Secondary Education related to emotional intelligence and interpersonal relationships. The theoretical references that will support are Jesús Segura (2020), Domenech (2020), Ruiz (2019), Manami (2018), Suca (2018). The methodology that supports its development was the positivist paradigm, with a quantitative approach, non-experimental field design, technical type, whose modality was a feasible project. Subsequently, data collection was carried out through a Likert-type questionnaire and reliability was calculated with Cronbach's Alpha coefficient. The results obtained allowed us to reach an alternative solution to the problem described, as a very important recommendation, when designing a graduate plan: TEACHER TRAINING SUPPORTED BY EMOTIONAL INTELLIGENCE AND INTERPERSONAL RELATIONSHIPS: A VIEW FROM THE HOLISTIC OF BEING.

Keywords: Emotional intelligence, interpersonal relationships, organizational climate.

Research Line: Psychoeducational

Thematic axis: Emotional and Social Education

Subtheme: Strategies for Managing Emotions

INTRODUCCIÓN

El arte de vivir consiste en una progresiva superación del hombre interior, no obviando que el ser humano genéticamente trae escritas en clave cifradas las tendencias fundamentales, las cuales conforman el entramado de su personalidad; éstos suelen ser los códigos genéticos, que marcan esa estructura. Por dentro, el hombre es un océano en perpetuo movimiento que arrastra consigo un túmulo de vivencias contradictorias, inquietado además por las preocupaciones del diario vivir, experimentando sentimientos y emociones, las cuales permiten disminuir su bienestar personal, afectando la relación con las demás personas con las cuales hace vida.

Tan importante como cuidar nuestro mundo interior es cuidar nuestras relaciones, a lo que Howard Gardner (1983, citado por Slavit, 2001:12) expresa “todos los seres humanos están capacitados para el amplio desarrollo de su inteligencia, apoyados en sus capacidades y su motivación”. De ahí la necesidad humana de adquirir ciertas habilidades, con la finalidad de lograr un continuo crecimiento personal e interpersonal. Visto de esta forma, el hombre está creado para conectarse y establecer vínculos, pues todas sus emociones son sociales y es menester desarrollar la inteligencia interpersonal y emocional, que no está basada en conocimientos solamente, sino además se complementa en el desarrollo de la autoestima cultivando pensamientos y sentimientos, lo cual aplica en la práctica, es decir, en las relaciones con las demás personas.

El presente trabajo de investigación está enmarcado bajo la naturaleza cuantitativa de tipo de campo, diseño no experimental de nivel correlacional y modalidad proyecto factible tendrá por objeto general presentar un plan de formación que mejore el clima organizacional entre el personal que labora a nivel de Educación Media relacionado con la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales En la actualidad, la Inteligencia Emocional ha sido un tema de gran interés a nivel

personal y social, debido al impacto positivo que ha originado en los grupos sociales; pues, cada vez se destaca la necesidad de mirar hacia adentro, tener control y dominio propio, sentirse bien consigo mismo y cultivar exitosas relaciones humanas. Resultando de gran importancia su conocimiento por parte de la Maestría en Investigación de la Facultad de Ciencias de la Educación de Universidad de Carabobo (FaCE-UC), con el objeto de aportar habilidades y estrategias que ayudan a la población docente y a su vez como aporte para futuras investigaciones relacionadas al objeto de estudio.

La investigación está estructurada por los siguientes capítulos: Capítulo I, donde se realiza una descripción detallada acerca de la problemática actual que se observa en el clima organizacional de los docentes dentro del ambiente laboral, mostrando la necesidad de desarrollar estrategias y habilidades que permitan una convivencia dentro y fuera del ámbito escolar. Así como también, se presentan los objetivos de la investigación y su justificación. Seguidamente el Capítulo II, en el cual se dan a conocer los antecedentes más relevantes que se relacionan con este estudio y se pone de manifiesto los referentes teóricos, los cuales van a fundamentar la investigación. Posterior a ello se exhibe el Capítulo III, denominado marco metodológico; para luego finalizar con el capítulo IV y V, donde se presentan los resultados del diagnóstico y la propuesta en sí del trabajo. De allí, el presente estudio está centrado en la línea de investigación Psicoeducativa, cuyo eje temático es Educación Emocional y Social, subtemática: Estrategias para el Manejo de las Emociones. El mismo, ofrece un grupo de estrategias que permitirán mejorar el clima organizacional de un espacio de trabajo como docentes, los cuales deben practicar para tener relaciones sociales sanas y satisfactorias.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del problema

Desde la antigüedad hasta nuestros días, el complejo proceso del conocimiento humano, la posibilidad de llegar a la verdad objetiva y comprender el mundo material, ha suscitado las más disímiles polémicas en el terreno filosófico y fisiológico. En la antigua Grecia, las especulaciones sobre la mente y el porqué del comportamiento humano eran materia de la filosofía general.

Durante la última década se ha originado un brote sin precedentes de investigaciones científicas sobre la emoción. Dicho conocimiento ha tardado tanto en llegar, porque durante muchos años este tema se fue convirtiendo en el gran continente inexplorado de la psicología científica. Entendiendo que, en función de su semántica, hablar de psicología es evocar una ciencia del alma. De la misma manera, existe un mundo exterior al individuo, la psicología propone analizar la compleja estructuración del comportamiento humano. Por otra parte, el análisis del individuo en sociedad forma parte del campo de estudio de la psicología social.

Cuando se aborda el problema del conocimiento humano desde el punto de vista psicológico, partiendo de la posición filosófica, encontramos en cada uno de los aspectos del conocimiento, procesos de la actividad psíquica cognoscitivas predominantes; mediante la actividad cognoscitiva el hombre refleja la realidad; es decir, los objetos, hechos, situaciones, en fin, distintos aspectos del contexto con los que entra en relación durante su vida. La realidad psíquica o intelectual con la cual el sujeto refleja las relaciones que establece con la realidad de acuerdo con sus necesidades,

constituye la actividad afectiva de la personalidad. Para el conductismo, la personalidad es un sistema de respuestas, la suma total de las respuestas de un sujeto y sus tendencias a la reacción.

La personalidad es producto de dos factores: herencia y ambiente mutuamente relacionados y profundamente entrelazados. En la segunda mitad del siglo XX, se ha producido descubrimientos trascendentales en diversos campos de la ciencia. Pero hay un avance que supera a los demás, el cual es la biología molecular, o más concretamente, el descubrimiento del código genético, donde superará en transcendencia al de la energía nuclear. A fines del siglo pasado, los científicos observaron en el microscopio de una célula, para poder dividirse o reproducirse, comenzaba a desplegar a uno y otro lado unos corpúsculos, a modo de filamentos, que más tarde recibirían el nombre de cromosomas, de los mismos se encuentran en el núcleo de cada célula cuarenta y seis. Los factores hereditarios fueron bautizados, a principios de este siglo, con el nombre de genes.

Un gen es un fragmento de Ácido Desoxirribonucleico (ADN) con información, es decir, con un manual de instrucciones para programar un organismo; por lo que cada individuo tiene una peculiar organización proteínico - enzimática, en forma de cable cifrado o de cerebro electrónico, anida en el interior del gen; y esa organización viene a ser la base de la constitución y desarrollo de las sustancias celulares y glandulares, tejidos y órganos y a través de todo esto, la base de las tendencias y rasgos fundamentales del individuo, y por ende, de su comportamiento. No se sabe el número exacto de genes que hay en cada cromosoma; éstos pueden variar entre diez mil y cien mil. En suma, cada uno de los genes, están, según se cree, en un orden estable y constante a lo largo de cada cromosoma, desencadenando procesos enzimáticos que conducen a la aparición de los caracteres hereditarios.

La diversidad de formas, color y comportamiento de los individuos, es el resultado de múltiples acoplamientos de los genes y de ahí provienen los casi infinitos matices humanos en las tendencias, actitudes, reacciones, impulsos de las personas y en una palabra, ahí reside el misterio único e irrepetible de cada personalidad. Esto indica, los experimentos que se siguen realizando en numerosos laboratorios del mundo están confirmando por los principales rasgos de la personalidad, como la inteligencia, las aptitudes, la emotividad, la extroversión y tal vez grandes psicosis, están ligados a una combinación de genes. En este sentido, el organismo está compuesto por diversos líquidos, huesos, piel, tejido muscular y nervioso creando una interacción profunda entre los procesos fisiológicos y los procesos de la personalidad, además el ambiente contribuye a la formación de la personalidad.

Lo anteriormente expuesto origina, la relación que sucede en el nivel intelectual, ocurre igualmente con los rasgos emocionales, temperamentales estableciendo por las disposiciones básicas heredados; el ambiente determina que disposiciones van a desarrollarse, en qué medida; las disposiciones básicas pueden ser modificadas por el ambiente y la cuantía del influjo del ambiente depende del grado o intensidad de los rasgos, pues se afirma que la gente no cambia, no puede cambiar. En el mejor de los casos, las personas si pueden mejorar.

Es por ello, la presente investigación está enfocada en presentar un plan de formación que mejore el clima organizacional entre el personal que labora a nivel de Educación Media relacionado con la Inteligencia Emocional (IE) y las relaciones interpersonales; pues como profesionales se está muy expuestos al público y se corre el riesgo de desarrollar egos perjudicialmente fuerte, por tanto, es necesario desarrollar habilidades para cambiar el enfoque y trabajar en el área personal, porque solo las personas maduras e inteligentes emocionalmente, son

capaces de establecer relaciones genuinas con los demás y agregarle valor a todas las personas.

El problema radica en que el clima laboral se puede ver afectado por tensiones emocionales, los cuales no se canalizan de forma adecuada; aunado a esto, se evidencia bajo nivel de control de sí mismo, que se manifiesta en el carácter, en la toma de decisiones y en efecto, no se considera la preparación emocional tan importante como la preparación intelectual.

Por consiguiente, las emociones de los seres humanos representan una unidad de lo emocional y de lo intelectual, tal como los procesos cognitivos forman, por regla general, una unidad de lo intelectual y lo emocional. La vivencia afectiva puede estar vinculada tanto con algo que existe fuera del sujeto, a modo de consigo mismo.

Por todo lo antes expresado, se puede decir que las posibles causas de estos síntomas desde la posición de la Investigación son: pensamientos y sentimientos negativos, carencia de inteligencia emocional, poco autocontrol emocional y desconocimiento de las conexiones existentes entre la amígdala y el neo córtex.

Todo esto puede traer como consecuencia: apatía en las relaciones interpersonales, los docentes no se ven con la energía, la capacidad o los medios para alcanzar sus objetivos o metas y estrés y cargas emocionales negativas. Por esta razón se hace necesario desarrollar a nivel personal la actitud optimista que impide caer en la apatía, la desesperación o la depresión frente a las adversidades. Asimismo, la capacidad de entrar en un estado de flujo, donde las emociones no se ven reprimidas, sino por el contrario, activadas, positivadas y alineadas con la tarea que se está llevando a cabo. Al respecto, Goleman da la siguiente definición:

Entendiéndose la inteligencia emocional como la capacidad de comprender los sentimientos propios y de quienes están alrededor, gestionarlo para expresarlos de forma beneficiosa, de la manera que no se pueda perder el equilibrio a pesar de las frustraciones que se presentan a diario en los diferentes aspectos que conforman la vida. Gardner (1983) señaló la existencia de un amplio espectro de ocho variables de inteligencias intrapersonal e interpersonal. Este modelo, inició el desarrollo de los estudios que afirmaba la importancia de los elementos afectivos, emocionales y sociales para la interacción con el entorno y el éxito en la vida. (2018 p.58).

Daniel Goleman escribió su libro de inteligencia emocional en 2018, en el que habla sobre las cuatro claves o capacidades, las mismas engloban:

- Conciencia de uno mismo: conocer nuestros propios sentimientos y saber poner nombre al porqué los tenemos en cada momento.
- Gestionarse a uno mismo: cumplir nuestras metas y conseguir que, ante los contratiempos, aquellas emociones que sean negativas no nos invadan. Tenemos que conseguir controlarlas y ser optimistas ante la adversidad.
- Empatía: Entender lo que sienten los demás y sus puntos de vista.
- Manejar bien las relaciones: colaborar, ser hábiles socialmente, saber persuadir o resolver conflictos. (p.58)

Con base a lo antes expuesto, es menester definir las relaciones interpersonales según Bisquerra (2003, (2003, citado por: Londoño y Mejías, 2020, en línea) “Una relación interpersonal es una interacción recíproca entre dos o más personas. Se trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social” (p.23). Antes

este planteamiento es necesario preguntarse: *¿Cómo mejorar el clima organizacional entre el personal que labora en la Unidad Educativa Hipólito Cisneros relacionado con la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales?* Para dar respuesta a lo anteriormente expuesto, se determinan los objetivos de la investigación.

Objetivos de la investigación

General

Presentar un plan de formación que mejore el clima organizacional entre el personal que labora a nivel de Educación Media relacionado con la inteligencia emocional y su influencia en las relaciones interpersonales

Específicos

1. Diagnosticar la necesidad de un plan de formación que mejore el clima organizacional entre el personal que labora en la Unidad Educativa Hipólito Cisneros, a nivel de Educación Media relacionado con la inteligencia emocional y su influencia con las relaciones interpersonales durante el año escolar 2022-2023.
2. Determinar la factibilidad del diseño de un plan de formación que mejore el clima organizacional entre el personal que labora a nivel de Educación Media relacionado con la inteligencia emocional y su influencia con las relaciones interpersonales
3. Diseñar un plan de formación que mejore el clima organizacional entre el personal que labora a nivel de Educación Media relacionado con la inteligencia emocional y su influencia con las relaciones interpersonales

Justificación de la investigación

El modelo ampliado de lo que significa ser inteligente otorga a las emociones un papel central en el conjunto de actitudes necesarias para vivir, proteger la salud y el bienestar, además modelan la vida laboral. Las emociones son los puentes necesarios entre las personas que los rodean, saber gestionarla de manera correcta, es la base para alcanzar una vida satisfactoria. La herencia genética ha dotado un bagaje emocional que determina el temperamento, pero la infancia y la adolescencia constituyen una auténtica oportunidad para asimilar los hábitos emocionales fundamentales que gobernarán el resto de la vida. De ahí la necesidad de aprender a desarrollar esa habilidad, con el fin de superar las adversidades que se presenten. Las personas con inteligencia emocional, no carecen de emociones negativas, pero si son capaces de gestionarlas de manera más eficaz, manejando así tanto la relación consigo mismo como con los demás. Todas las decisiones son emocionales y las emociones salen de las creencias. En lugar de buscar en el otro, las personas inteligentes miran hacia adentro, porque sabe que las trabas emocionales se las pone así mismo. Se investigan ellas mismas porque su anhelo es la mejora continua y el crecimiento y cultivan mejores relaciones personales e interpersonales.

El estudio posee relevancia, pues de acuerdo a este Trabajo de Investigación Titulado: Inteligencia Emocional y su influencia en las relaciones interpersonales desde el clima organizacional en los docentes de la Unidad Educativa Hipólito Cisneros y, al entender las necesidades existentes enmarcadas en la línea de Investigación: Psicoeducativa, enfocado en el Eje Temático: Educación Emocional y Social y el Eje Sub Temático: Estrategias para el Manejo de las Emociones; ofrece así la importante comprensión que todos los seres humanos y más aún como docentes, deben tener una formación personal y profesional, la cual permita crecer y

desarrollar habilidades emocionales, con la finalidad de entablar sanas relaciones consigo mismo y con las demás personas dentro y fuera del campo laboral. Además, permite crear un clima organizacional, es decir, ese ambiente propicio generado por la participación de los docentes, materializado en las actitudes y comportamiento que tienen para relacionarse entre sí. El cambio es importante e indispensable para el crecimiento personal, emocional, intelectual, laboral y en cada una de las áreas donde las personas se desenvuelven. Si la persona no decide cambiar, para bien, también dejará de crecer; y si deja de crecer, se hará notorio por las diferentes dificultades o problemas que se presentarán en el tipo de relaciones personales e interpersonales. Al respecto, Richard Davidson dice, “el cerebro es un órgano construido para modificarse en respuesta a las experiencias, por lo que afirma que todas las emociones son sociales. Son las interacciones sociales las que van moviendo las emociones” (2023, p.15)

Existe la emoción negativa, al no ser manejada adecuadamente, se convierte en una emoción reprimida y cuando una emoción se reprime, puede meterse en cualquier órgano del cuerpo enfermándolo debido a la presión, el estrés y la tensión que eso genera, esto se manifiesta en las relaciones que día a día se producen, volviéndose un obstáculo, pero todos los seres humanos están capacitados para el desarrollo de su inteligencia tanto intelectual como emocional, con el fin de mejorar su comportamiento y cultivar relaciones sanas y sentirse bien, transformando las debilidades en fortalezas. Por consiguiente, se justifica por ser un estudio que científicamente ha sido poco explorado, por lo cual se hace necesario conocer las visiones científicas sobre la Inteligencia emocional; la misma, aporta la clave del éxito en la vida, parte del entrenamiento en habilidades de los sentimientos y en destrezas sociales en el área educativa, pues la IE, consiste no solo en el conocimiento, sino también en la destreza de aplicar los conocimientos en la práctica, implicando la formación de nuevos hábitos que permitirán relaciones inspiradoras.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

En este apartado se van a presentar los antecedentes más relevantes de la investigación, entendida como los diferentes trabajos realizados por otros estudiosos sobre el mismo problema y los cuales están relacionados con esta investigación. Asimismo, se van a exponer los fundamentos teóricos, que dan sustento al estudio y amplían la descripción del planteamiento, pues permite integrar la teoría con la investigación y establecer sus interrelaciones.

En tal sentido, Hernández, Fernández, Baptista (2010) señalan con respecto al marco teórico, este es “un compendio escrito de artículos, libros y otros documentos que describen el estado pasado y actual del conocimiento sobre el problema de estudio” (p.15). Éste ayuda a documentar cómo la investigación agrega valor a la literatura existente. Además, destacan, el marco teórico cumple varias funciones dentro de un estudio, pues ayuda a prevenir errores que se han cometido en trabajos previos y orienta sobre como habrá de realizarse el estudio.

Antecedentes de la investigación

El estudio presentado por Domenech (2020), titulado: *Inteligencia emocional y relaciones interpersonales en docentes de una Unidad Educativa de Santa Elena*, tiene como finalidad determinar la relación entre inteligencia emocional y las relaciones interpersonales en una institución educativa. Para la elaboración de este trabajo se empleó una investigación básica descriptiva, con un diseño no experimental dado que las variables se las estudia sin realizar ninguna modificación o un previo experimento, por medio de un enfoque cuantitativo. Una vez

recolectados los datos se analizó mediante el programa del SPSS, en el que se usó el coeficiente de Spearman alcanzando un $Rho=0,565$ y una significancia de $0,000 < 0,05$ por lo que se rechaza la hipótesis nula y acepta la alternativa, en donde afirma la existencia de una relación entre la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales.

Este trabajo se articula con la investigación debido a que ambas tienen los mismos referentes teóricos, además se busca conocer la conexión de la inteligencia emocional con las relaciones interpersonales con la finalidad de diseñar un plan de trabajo que permita mejorar el clima organizacional de las instituciones educativas venezolanas.

De igual forma Ruiz (2020) en su tesis titulada: *Inteligencia emocional y las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa 0162 Rosa Armengola Ochoa Alva de Saposoa Región San Martín*, cuyo objetivo general fue establecer la correlación entre la inteligencia emocional con las relaciones interpersonales de los docentes y padres de familia de la Institución Educativa; de igual modo, identificar el nivel de inteligencia emocional y de relaciones interpersonales.

Se realizó un estudio de tipo no experimental, descriptivo y correlacional, concluyéndose, que la inteligencia emocional se relaciona directa y significativamente con las relaciones interpersonales de los docentes y padres de familia de la Institución Educativa 0162 “Rosa Armengola Ochoa Alva” de Saposoa, región San Martín 2019; por cuanto, se obtuvo una correlación de 0,466 con una significancia ($p\text{-valor } 0,001 \leq 0,01$), rechazándose la hipótesis nula; es decir, el autoconocimiento, la autorregulación, la automotivación, la empatía y las habilidades sociales inherentes a la inteligencia emocional indican directamente en el estado de las relaciones interpersonales entre docentes y padres de familia.

Se relacionó con la investigación, pues se enfocó en el mismo problema, es decir, la inteligencia emocional y su influencia en las relaciones interpersonales, además, se destacó que las habilidades sociales son parte de la inteligencia emocional.

Por otra parte, Manami (2018), en su Tesis de Maestría en Educación titulada: *Diseño de un programa formativo en Inteligencia emocional para optimizar las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución educativa N° 40201, Técnico Agropecuario La Colina Arequipa*, cuyo objetivo general fue diseñar un programa formativo en inteligencia emocional, sustentando el marco teórico en los criterios de diversos autores como Chiavenato (1999), Villegas (1994), Goleman (2018), Cooper (1998), entre otros. La metodología fue descriptiva, de campo, prospectiva y aplicada, calificándose el diseño no experimental transversal. Los datos obtenidos fueron analizados a través de la frecuencia absoluta, los resultados indicaron que el nivel de Inteligencia Emocional de los docentes es medio.

Con base a lo expuesto se diseñó un Programa Formativo o de Adiestramiento basado en Inteligencia Emocional para el desarrollo de las habilidades del cuerpo de Docentes. Las actividades se enfocan sobre cada dimensión de la Inteligencia Emocional siendo dimensión una fase del Programa formativo desde la perspectiva que el ser humano no solamente posee habilidades lingüísticas y matemáticas, además es capaz de desarrollar habilidades intrapersonales e interpersonales, denominadas también inteligencia emocional y que esta dimensión humana está presente en todos nuestros actos; asimismo sostiene, el proceso enseñanza-aprendizaje.

Aunque el trabajo de investigación se refirió al diseño de un programa formativo en Inteligencia emocional para optimizar las relaciones interpersonales de los docentes de la

Institución educativa, aportó información muy relevante, pues como objeto de la didáctica se patentiza lo humano de los agentes fundamentales que participan; es decir se pone en práctica el pensar y el sentir de maestros; por lo tanto se relaciona con la investigación en cuestión, ya que la inteligencia emocional influye en las relaciones interpersonales, dando paso al desarrollo de habilidades necesarias para una sana convivencia laboral.

Seguidamente se tiene la tesis de Suca (2018), titulada: *Inteligencia emocional y relaciones interpersonales laborales de los docentes en la Facultad Ciencias de la Empresa de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas- Apurímac*, y tiene como objetivo determinar la relación que existe entre las variables antes mencionadas durante el semestre académico 2018. Ante todo, la investigación es de enfoque cuantitativo, del tipo de estudio descriptivo correlacional y de diseño no experimental, transeccional correlacional. En conclusión, los datos obtenidos evidencian una correlación de Spearman ($r = ,402^*$), lo que significa una correlación positiva moderada entre la variable inteligencia emocional y las relaciones interpersonales laborales de los docentes de la Facultad.

La investigación anterior aportó datos importantes sobre la inteligencia emocional y relaciones interpersonales de los docentes, pues dicho conocimiento facilita la búsqueda de soluciones ante situaciones conflictivas, mejorando el clima organizacional y el ambiente de trabajo.

Por otra parte, Jesús Segura (2020) titulado: *Habilidades emocionales en profesores y estudiantes de educación media y universitaria de Venezuela*, cuyo objetivo general fue diagnosticar las habilidades emocionales de profesores y sus estudiantes, en instituciones de educación media y universitaria de Venezuela, para detectar fortalezas y deficiencias emocionales

que podrían afectar la calidad de los profesores, el rendimiento educativo y los procesos de enseñanza y aprendizaje. Se realizó un estudio con diseño de campo-cuantitativo y niveles descriptivo y correlacional. Los principales hallazgos del estudio revelan que las habilidades emocionales de los profesores son superiores a las de sus estudiantes, los profesores de género femenino poseen mayor motivación y empatía que los de género masculino. Entre las habilidades emocionales de los profesores, autocontrol, competencia social y empatía fueron las menos favorecidas y motivación y autoconciencia las más favorecidas.

El aporte para la investigación se refirió al dominio y manejo de la inteligencia emocional, reflejando que algunas de las dificultades presentes en los docentes, se debe a las deficiencias o poco desarrollo en las habilidades emocionales y por ende, se ve afectado en las relaciones interpersonales

Referentes teóricos

Una vez presentada la contextualización del problema y delimitado los objetivos generales y específicos de la investigación, se presentarán los fundamentos en base a los referentes teóricos vinculados con la investigación. Las bases teóricas presentan una estructura sobre la cual se diseña el estudio. En virtud a ello, Tamayo y Tamayo (2012; 148) señala, en el marco teórico se amplía la descripción del problema, además integra la teoría con la investigación y sus relaciones mutuas.

Inteligencia Emocional

La inteligencia emocional es un constructo estudiado muy trascendentalmente, pues ha pasado por un proceso dogmático evolutivo y complejo, en los cuales diversos investigadores han realizado una enorme discusión al respecto, generando diferentes aportes para las ciencias. En

principio es pertinente mencionar a Charles Darwin 1868, (citado por Fernández, Tomás y Tamaro, 2004), donde afirma:

Es el autor de la teoría de la evolución por selección natural. Quien emprendió un estudio para probar que los humanos, como los animales, poseen un conjunto de expresiones emocionales que son innatas y universales, es decir, un código que es usado naturalmente para comprenderse a sí mismo y entender los sentimientos de las demás personas (en línea)

En este mismo orden de ideas, Gardner (1983), en su libro *Frames of Mind* afirma que, “no existe un solo tipo de inteligencia para alcanzar el éxito en la vida, sino que existe una variedad de inteligencias diferentes” (p.238), nombradas por el mismo autor inteligencias múltiples, en las que se establece que los seres humanos poseen siete tipos de inteligencia y cada una es relativamente independiente de las otras. Entre estas, se incluían las inteligencias “intrapersonal” e “interpersonal”. Al respecto el autor señala:

La inteligencia interpersonal consiste en la capacidad de comprender a los demás: cuáles son las cosas que más les motivan, cómo trabajan y la mejor forma de cooperar con ellos. Los vendedores, los políticos, los maestros, los médicos y los dirigentes religiosos de éxito tienden a ser individuos con un alto grado de inteligencia interpersonal. La inteligencia intrapersonal por su parte, constituye una habilidad correlativa vuelta hacia el interior que nos permite configurar una imagen exacta y verdadera de nosotros mismos y que nos hace capaces de utilizar esa imagen para actuar en la vida de un modo más eficaz (p.239).

Posteriormente, en sus trabajos de investigación Gardner en 1983 precisó y desarrollo estas siete inteligencias diferentes: lingüística, lógico-matemática, espacial, musical, física-cinestésica,

interpersonal e intrapersonal (citado en Goleman, 2018). Esta teoría insertó dos nuevos tipos de inteligencia muy relacionadas con la inteligencia social de Thorndike: las inteligencias intrapersonal e interpersonal. Además, el mismo autor incluyó en 1995 la inteligencia naturista y en 1998 volvió a modificar su teoría de las inteligencias múltiples, en las que agregó un nuevo tipo llamado la inteligencia existencial.

A continuación, serán definidas con ejemplos de algunos personajes reconocidos mundialmente:

- Inteligencia lingüística: Es la habilidad de leer, escribir y comunicar con palabras, como los escritores, periodistas, poetas. Ejemplos: Gabriela Mistral, Octavio Paz, Abraham Lincoln.
- Inteligencia lógico-matemática: Es la habilidad de razonar, calcular, pensar y organizar objetos en una manera lógica y sistemática. Son desarrolladas en ingenieros, científicos, contadores y detectives. Ejemplos: Luis Sánchez, John Dewey, Maria Reiche.
- Inteligencia espacial: Es la habilidad de comprender y expresar las imágenes visuales y espaciales. Se encuentra en arquitectos, artistas, escultores, marineros y fotógrafos. Ejemplos: Teodoro Núñez, Akira Kurosawa, Pablo Picasso.
- Inteligencia musical: Es la habilidad de componer música, cantar y llevar el ritmo. Hay músicos, compositores e ingenieros de grabación. Ejemplos: Mozart, Plácido Domingo, Chabuca Granda.
- Inteligencia física-cinestética: Es la habilidad de utilizar el cuerpo humano para resolver problemas, crear productos, transmitir mensajes y emociones. Es ejercitada en el

- atletismo, la danza y el drama. Se pueden incluir a cirujanos y personas que poseen talentos con las manos. Ejemplos: Marcel Marceau, Ana Pavlova, Michael Jordan.
- **Inteligencia interpersonal:** Es la habilidad de conectarse y trabajar eficientemente con otras personas, desplegar empatía, comprensión, motivación. Es desarrollada por educadores, jefes religiosos, terapeutas, políticos y vendedores. Ejemplos: Mahatma Gandhi, Madre Teresa, Martín Luther King.
 - **Inteligencia Intrapersonal:** Es la habilidad de auto-analizarse, reflexionar, ser contemplativo y evaluar internamente las acciones y sentimientos más profundos, como los filósofos, consejeros y personas notables. Ejemplos: Sigmud Freud, Platón, Carl Rogers.
 - **Inteligencia Naturalista:** Es la habilidad para reconocer la flora y fauna, explorar y entender el mundo natural para mejorar cultivos o desarrollar las ciencias biológicas, como los granjeros, botánicos, biólogos, ecologistas. Ejemplos: Charles Darwin, John James Audubon. (citado en Slavitt, 2001, p.p.324-325).

Por otra parte, en 1990, Salovey y Mayer estructuraron su concepto de inteligencia emocional a partir de las Inteligencias intrapersonal e interpersonal de Gardner. No obstante, corresponde a Goleman el mérito de difundir profusamente el concepto en 2018 a través de su obra dirigida al mundo empresarial, donde introduce el estudio de la inteligencia emocional, sus alcances y beneficios en el campo de la administración (Goleman, 2018).

Existen diversas definiciones de Inteligencia Emocional (IE) desde que Salovey y Mayer (1990, citado por Fernández y Extremada, 2005) cuando la referencian por primera vez en un artículo llamado Emotional Intelligence, descrita como “la parte de la inteligencia social que

consistía en la habilidad para observar las emociones tanto nuestras como las de los demás para usar esa información en la resolución de conflictos” (p.125).

Según Mayer y Salovey (1990), citado por Fernández y Extremada, 2005), puede definirse la inteligencia emocional como “la capacidad para percibir, valorar y expresar emociones con exactitud, adoptando así un carácter cognitivo” (p. 12). Más recientemente, Salovey, Mayer y Caruso (2003) volvieron a redefinir el término inteligencia emocional proponiéndolo, “una habilidad del procesamiento de la información emocional como guía del pensamiento y la conducta, así como un conjunto de autopercepciones situadas en los niveles más bajos de la jerarquía de la personalidad” (en línea). En este sentido la Inteligencia Emocional se define, la capacidad de entender las emociones ajenas, comprender las nuestras propias y gestionar nuestros estados sentimentales. Dentro de ella, se adhieren cualidades como la empatía, el control emocional, la motivación o las habilidades sociales que forman parte de un espectro de capacidades comprendidas y aprendidas emocionalmente.

En esta investigación se tomó como representante teórico a Daniel Goleman, quien plantea la inteligencia emocional a modo de un sinónimo de carácter y personalidad, además se enfoca en las mencionadas habilidades blandas intrínsecas en las habilidades emocionales y sociales, las cuales se manifiestan a través de la conducta, los pensamientos y los sentimientos, abordaje que se concatena con la inteligencia emocional y su influencia en las relaciones interpersonales del docente. El autor antes mencionado, describe mediante cinco principios o elementos de la Inteligencia Emocional, estos son:

- Autoconciencia emocional: la capacidad de comprender nuestros propios estados de ánimo.

- Autorregulación emocional: la habilidad para controlar las conductas basadas en impulsos emocionales y, de este modo, adaptarnos mejor a las dinámicas sociales.
- Motivación: la capacidad de orientar nuestras energías hacia una meta u objetivo.
- Empatía: la cualidad de entender y vivir como propios los estados emocionales de otras personas.
- Habilidades sociales: la tendencia a dar siempre la respuesta más adecuada a las demandas sociales del entorno. (2018:126)

Es importante resaltar, el autor en cuestión, no fue el primero en iniciar los estudios sobre la inteligencia emocional, él acuñó e introdujo grandes aportes que hoy día se mantienen vigentes y del cual han derivado numerosos proyectos de investigaciones. En relación a esto, la Inteligencia Emocional fue un concepto popularizado en el libro de Goleman (2018) *Emotional Intelligence*, donde destaca la relevancia de la inteligencia emocional por encima del Coeficiente Intelectual (CI) para alcanzar el éxito tanto profesional como personal. Esto lo llevó a investigar, pues son los factores que pueden determinar las diferencias existentes entre un trabajador destacado y cualquier otro término medio o entre un psicópata y un líder carismático (Goleman, 2018:58).

Relaciones interpersonales

Hablar de relaciones humanas es hablar de sociedad, de ahí el gran papel que tiene las relaciones interpersonales en el desarrollo integral de una persona. Obtener esos refuerzos sociales en nuestro entorno y ambiente, favorece al crecimiento psicológico y emocional del individuo.

Las relaciones interpersonales son asociaciones, es decir, la unión de varias personas con un fin u objetivos comunes, que pueden estar basados en emociones o sentimientos, los negocios,

actividades sociales, entre otros. Con la finalidad de alcanzar ese nivel, se comienza primero por la persona y así será un instrumento de cambio para los demás. Cuatro componentes de la relación:

Lo que las personas ven: son los vínculos visuales. Hoy día vivimos en una era visual. Lo que las personas entienden: son los vínculos intelectuales, usados para establecer una relación coherente donde se debe combinar el conocimiento con la experiencia. Lo que las personas sienten: son los vínculos emocionales, más que las palabras se perciben las actitudes. Y lo que las personas escuchan: las palabras son el vínculo de las ideas y tienen el poder de cambiar el mundo (Maxwell, 2010: 57).

Para establecer una relación coherente es necesario combinar el conocimiento con la experiencia, ya que las relaciones requieren iniciativa, claridad, preparación: personal, interpersonal, profesional, entre otras; además es importante buscar vínculos en común con el propósito de tener éxito en las relaciones. Al respecto Howard Gardner (1983, citado por Slavit, 2001:12) reza: “todos los seres humanos están capacitados para el amplio desarrollo de su inteligencia, apoyados en sus capacidades y su motivación”. Es por ello, el hombre esta creado para conectarse; asimismo, establecer vínculos y relaciones significativas con los otros. De acuerdo a esto, Platón definía al hombre como un ser político, el cual tenía necesidades civiles y sociales.

El ser humano tiene y siente por naturaleza, la necesidad de ser el mismo y la necesidad de ser para el otro: esencialmente mismidad y esencialmente relación. Relaciones Interpersonales: Implica ser un experto, con el fin de inducir respuestas deseadas en los otros. Este objetivo depende de las siguientes capacidades emocionales:

- Influencia: idear efectivas tácticas de persuasión.
- Comunicación: saber escuchar abiertamente al resto y elaborar mensajes convincentes.
- Manejo de conflictos: saber negociar y resolver los desacuerdos que se presenten dentro del equipo de trabajo.
- Liderazgo: capacidad de inspirar y guiar a los individuos y al grupo en su conjunto.
- Catalizador del cambio: iniciador o administrador de las situaciones nuevas.
- Constructor de lazos: alimentar y reforzar las relaciones interpersonales dentro del grupo.
- Colaboración y cooperación: trabajar con otros para alcanzar metas compartidas.
- Capacidades de equipo: ser capaz de crear sinergia para la persecución de metas colectivas.

Cómo debe ser un Plan de formación

El campo laboral se encuentra en un constante cambio, esto sobre todo ocurre en el educativo, donde el docente año a año, se ve obligado a cambiar las diferentes estrategias de enseñanza y aprendizaje para poder facilitar los contenidos en la materia que da a conocer en esos años escolares específicamente. En los dos últimos años se vio en la tarea de modificar hasta el cómo hacerlo, pues con la pandemia COVID-19, las clases pasaron de ser presenciales a virtuales; lo que dio origen a un gran caos en los primeros meses de la pandemia, pues los docentes ni los estudiantes venezolanos contaban con los recursos apropiados para que esta modalidad se pudiera ejecutar en un 100%, originando grandes conflictos entre directivos, docentes, padres y representantes más los estudiantes.

Según Raynal y Rieunier (2010), un plan de formación “es un conjunto de acciones de formación, cuya aplicación y realización debe permitirle a la empresa alcanzar sus objetivos” (p.351); en este caso la empresa es la institución educativa, cuya producción es el conocimiento, evidenciándolo en el número de graduandos que obtiene durante el cierre de

cada año escolar. En este sentido, los autores antes citados, afirman: “para cada acción se ha de precisar: los costos, la definición del personal que requiere superación profesional, los objetivos y los contenidos de la formación, la duración y el ritmo de esta, las condiciones de medición de los efectos esperados en el comportamiento ulterior del asalariado en su puesto de trabajo” (p.351).

Según Bello (2022), existen ciertos beneficios de un buen plan de formación para trabajadores, estos son:

- Promueve el talento interno. Es decir, podemos formar a la gente que ya tenemos preparada dentro de la empresa.
- Aumenta la satisfacción de los empleados, ya que se sienten mejor preparados para su puesto de trabajo.
- Permite la creación de perfiles interdisciplinarios. No especialistas. Podemos encontrar talento interno que podría moverse y encajar en varios puestos de trabajo o departamentos. En este caso, si un puesto desaparece, nos ayuda a recolocarlo.
- Ayudan a detectar tareas obsoletas que restan productividad. Porque siempre que se haga algo de una forma no tiene por qué ser la más productiva. Con este plan podemos darnos cuenta de estas debilidades y mejorar.
- Mejora la imagen corporativa y de marca, ya que es un beneficio social para los empleados y habla mucho de que cuidan al personal.
- Aumenta el rendimiento global de la empresa.
- Mejores personas formadas son igual a aumenta la productividad, o sea que aumenta la rentabilidad.(p.90).

Las acciones que se pretenden presentar están dentro del marco jurídico y administrativo del sistema educativo venezolano, regido por la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) y por la Ley Orgánica de Educación (2009), además del Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (2000).

Bases legales

El sistema educativo venezolano, tiene sus fundamentos legales y relacionados con la presente investigación, los cuales están referidos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) y la Ley Orgánica de Educación (2009), La Ley del Trabajo y La Unesco. En este sentido, es oportuno justificar esta investigación haciendo referencia a diversos artículos pertenecientes al marco legal.

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), en su artículo 102, establece lo siguiente:

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.81)

En tal sentido se puede decir, la educación ejerce un gran conocimiento en la vida de toda persona, dando importancia al conocimiento humanista y científico que aporta un gran servicio a la sociedad. Por tanto, el Estado en conjunto con las familias y la sociedad, promueve ese proceso de formación integral ser.

Por otra parte, el artículo 104, de la misma Constitución, dice:

La educación estará a cargo de personas de reconocida moralidad y de comprobada idoneidad académica. El Estado estimulará su actualización permanente y les garantizará la estabilidad en el ejercicio de la carrera docente, bien sea pública o privada, atendiendo a esta Constitución y a la ley, en un régimen de trabajo y nivel de vida acorde con su elevada misión. El ingreso, promoción y permanencia en el sistema educativo, serán establecidos por ley y responderá a criterios de evaluación de méritos, sin injerencia partidista o de otra naturaleza no académica. (p.81)

En esta oportunidad, cabe destacar el papel y rol fundamental que juega el docente como ente representante del Estado en las instituciones educativas; el cual debe de poseer capacidades y actitudes óptimas con el fin de ejecutar, ejercer esa labor educativa, además de un buen control emocional para así poder obtener relaciones interpersonales satisfactorias y gratificantes.

Por otra parte, en la Ley Orgánica de Educación (2009), en su artículo 03 establece:

...como principios e 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 densa 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 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 por la diversidad propias 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 pertenencia social, creativa, artística, innovadora, crítica, pluricultural, multiétnica, intercultural y plurilingüe. (p.4).

Así mismo, la Ley Orgánica de Educación (2009), en su artículo 15, sobre los fines de la educación, destaca que la educación conforme a los principios y valores de la Constitución de la República y de la presente ley, tiene como fines:

La educación, conforme a los principios y valores de la Constitución de la República y de la presente Ley tiene como fines: 1. Desarrollar el potencial creativo de cada ser humano para el pleno ejercicio de su personalidad y ciudadanía, en una sociedad democrática basada en la valoración ética y social del trabajo liberador y en la participación activa,

consciente, responsable y solidaria, comprometida con los procesos de transformación social y consustanciada con los principios de soberanía y autodeterminación de los pueblos, con los valores de la identidad local, regional, nacional, con una visión indígena, afro descendiente, latinoamericana, caribeña y universal... (p.18).

En base al artículo antes mencionado, es importante destacar, el fin de la educación es desarrollar ese potencial creativo del ser humano, el cual se relaciona con las capacidades y actitudes que son parte de la integridad humana, confortada en principios y valores.

Por otra parte, pero no menos importante, se encuentra el Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (2000), en el artículo 8º, se le garantiza al docente el derecho a: “la participación y realización de cursos de perfeccionamiento, actualización, especialización, m maestría y doctorado, programados por el Ministerio de Educación, Cultura y Deportes y/o instituciones académicas, científicas y culturales de reconocida acreditación” (p.4).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

El siguiente capítulo se refiere a la metodología y diseño, pues se requiere para el desarrollo del estudio; la misma se define como la serie de métodos y técnicas de carácter científico que se aplican durante un proceso de investigación, con el objetivo de alcanzar un resultado válido y comprobable. Al respecto, Balestrini (2006), define “el marco metodológico como la instancia referida a los métodos, las diversas reglas, registros, técnicas y protocolos con los cuales una teoría y su método calculan las magnitudes de lo real” (p. 125).

En el orden de las ideas anteriores y según se ha citado, cabe agregar, el método implica, como puede observarse, la elaboración de un plan y la selección de las técnicas más idóneas para su desarrollo, buscando responder cómo se logró, confesando la forma en que se recolectó, analizó y clasificaron los datos, con el fin de obtener resultados con validez, pertinencia y exigencia científica ante dicha comunidad.

Es importante resaltar, esta investigación titulada: Inteligencia emocional y su influencia en las relaciones interpersonales desde el clima organizacional en los docentes de la Unidad Educativa Hipólito Cisneros; cuyo paradigma fue el positivismo, por ser una manera de representar objetivamente un conocimiento. En este sentido Ferreres, y Gonzales, (2006) señalan: “el positivismo mantiene que todo conocimiento científico se basa sobre la experiencia de los sentidos, sólo puede avanzarse mediante la observación y el experimento, asociados al método científico” (p. 117); con lo antes descrito permitió corroborar que el positivismo es la base del desarrollo formal del método científico en toda investigación donde el enfoque es cuantitativo.

Sobre la base de las consideraciones anteriores, cabe destacar, el enfoque del presente estudio fue cuantitativo, definido Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), “el enfoque cuantitativo se fundamenta en un esquema deductivo y lógico que busca formular preguntas de investigación e hipótesis para posteriormente probarlas” (p. 58); todo esto, con el objetivo de recoger y analizar los datos cuantitativos sobre determinadas variables. En este orden de ideas se puede citar a diferentes autores, los cuales han conceptualizado el método, como la elaboración de un plan y la selección de las técnicas más idóneas el desarrollo de una investigación. Al respecto, Rodríguez (2010), señala,

El método cuantitativo se centra en los hechos o causas del fenómeno social, con escaso interés por los estados subjetivos del individuo. Este método utiliza el cuestionario, inventarios y análisis demográficos que producen números, los cuales pueden ser analizados estadísticamente para verificar, aprobar o rechazar las relaciones entre las variables definidas operacionalmente, además regularmente la presentación de resultados de estudios cuantitativos viene sustentada con tablas estadísticas, gráficas y un análisis numérico (p.32).

Diseño y tipo investigación

El diseño de la investigación se refiere a la estrategia utilizada para responder al problema; en este sentido, se consideró un diseño no experimental, pues se realizó sin manipular en forma deliberada ninguna variable. Al respecto, Kerlinger y Lee (2002) la definen “como la búsqueda empírica y sistemática en la cual el científico no posee control directo de las variables independientes, pues sus manifestaciones ya han ocurrido, o son inherentemente manipulables”

(p.152), pues el diseño no se construyó ninguna situación específica si no que se observaron las existentes.

En todo trabajo es importante tomar en cuenta el tipo de investigación a realizar, pues cada una tiene estrategias para su aplicación metodológica. Este trabajo se ubicó dentro de un tipo de investigación de descriptiva, con un diseño de campo. El tipo de investigación se refiere a la clase de estudio que se realizó; al respecto, Arias (2010) define la investigación de campo como aquella que: “consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna, es decir, el investigador obtiene la información, pero no altera las condiciones existentes” (p.31).

De allí su carácter de investigación no experimental, pues en este estudio se diagnosticó la necesidad de un plan de formación que mejore el clima organizacional entre el personal que labora en la Unidad Educativa Hipólito Cisneros, a nivel de Educación Media relacionado con la inteligencia emocional y su influencia con las relaciones interpersonales durante el Año Escolar 2022-2023. En este sentido, la misma fue transeccional descriptivo, según como lo plantea el autor antes citado “... tiene como objetivo indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población” (p.210), pues se desarrolló la investigación en un punto del tiempo, específicamente en el contexto educativo universitario, tal es el caso de la Unidad Educativa Hipólito Cisneros, Municipio San Diego, Estado Carabobo, Venezuela.

En referencia a la clasificación anterior, es necesario destacar, el presente trabajo se fundamentó en una investigación de tipo tecnicista, enmarcada dentro de la modalidad de proyecto factible; este trabajo de grado, consistió en elaborar una propuesta viable, destinada a atender necesidades específicas del nivel educativo; este es el caso de Educación Media General en

venezolana. En este sentido, se diseñó un proyecto factible fundamentado en la definición que brinda la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL) (2006) en su manual: “la investigación, elaboración y desarrollo de una propuesta de un modelo operativo viable para solucionar problemas, requerimientos o necesidades de organizaciones o grupos sociales...” (p.21), lo que permitió una posible solución al problema planteado.

Para desarrollar esta modalidad, lo primero que se realizó fue el diagnóstico; con el fin de plantear y fundamentar la propuesta que se presenta. En relación con esto último, es importante destacar, el objetivo es diagnosticar la necesidad de una propuesta relacionada con la inteligencia emocional y su influencia en las relaciones interpersonales en donde se mejore el clima organizacional entre el personal que labora en la Unidad Educativa Hipólito Cisneros, por tanto, fue importante alcanzar el objetivo general de la presente investigación, fue presentar un plan de formación que mejore el clima organizacional entre el personal que labora a nivel de Educación Media relacionado con la inteligencia emocional y su influencia en las relaciones interpersonales

Hechas las consideraciones anteriores se puede decir, el descontrol de las emociones puede afectar negativamente el desempeño laboral de los profesionales de la docencia, ocasionando conflictos en el clima organizacional lo que se traduce en el desarrollo ineficiente de las funciones de cada facilitador en el aula de clase, fallas en el ambiente requerido para trabajar en equipo y dificultades en el logro de las metas propuestas durante cada año escolar.

Población y muestra

De acuerdo con los razonamientos que se han venido realizando, fue necesario llevar a cabo la recolección de los datos, tomando como referencia los compendios comunes pertenecientes

a la realidad de estudio, es decir, a la población. Ésta por ser un conjunto de unidades de las que se desea obtener información, permitió generar ciertas conclusiones y recomendaciones, según Arias (2006) “se entiende por población al conjunto finito o infinito de elementos con características comunes, para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación” (p. 81). En este sentido, estuvo conformada según la relación del personal en el Sistema Administrativo de la Zona Educativa Carabobo (SAZEC), por ciento setenta y ocho (178) docentes de ambos turnos (mañana y tarde) que laboran en la Unidad Educativa “Hipólito Cisneros”, los cuales estuvieron directamente involucrados con la problemática planteada. Es evidente entonces, la población estuvo íntimamente asociado al tema de estudio.

En este orden de ideas, la muestra por ser aquella parte de la población utilizada para identificar un fenómeno, es decir, es un subconjunto sobre el que se realizó las mediciones o el experimento con la idea de obtener conclusiones generalizables a la población, tal como lo indica Arias (2012) “Es un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible” (p. 83). En este sentido, la muestra fue representativa y con características similares a las del conjunto y se logró determinarse mediante un procedimiento conocido como muestreo, pues permitió hacer inferencias sobre los resultados.

Ante la situación planteada, fue necesario determinar el tipo de muestreo; el mismo fue no probabilístico; al respecto Cuesta lo define como “es una técnica de muestreo donde las muestras se recogen en un proceso que no brinda a todos los individuos de la población iguales oportunidades de ser seleccionados” (p. 45); cabe destacar, el tipo de muestreo utilizado fue el muestreo no probabilístico accidental, el cual consiste en no prefiar ningún criterio de selección, excepto el tamaño de la muestra; en efecto, Gallego (2006) define este tipo de muestreo como “la

selección de los sujetos de estudio que se hace sobre la base de su presencia o no, en un lugar y momento determinado” (p. 59). En relación a esto, se tomó la muestra de treinta (30) docentes que laboran en la Unidad Educativa Hipólito Cisneros, en ambos turnos (mañana y tarde), los cuales dieron respuesta al instrumento que permitió obtener los resultados, para ello, no se prefijó ningún criterio de selección, a excepción del tamaño de la muestra.

Técnica e instrumento de recolección de los datos

Con el fin de alcanzar los objetivos establecidos, se recolectaron los datos cuando se procedió a diagnosticar la necesidad de un plan de formación que mejore el clima organizacional entre el personal que labora en la Unidad Educativa Hipólito Cisneros, a nivel de Educación Media relacionado con la inteligencia emocional y su influencia con las relaciones interpersonales, durante el Año Escolar 2022-2023. Al respecto, Arias (2012) explica, "se entenderá por técnica, el procedimiento o forma particular de obtener los datos o información" (p.67); en este sentido, la técnica empleada fue la encuesta y el mismo autor la define "como una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismos, o en relación con un tema en particular" (p.72). En el mismo orden de ideas, el mismo autor señala, "los instrumentos son medios materiales que se emplean para recoger y almacenar datos". (p. 59).

Después de lo anteriormente expuesto, cabe señalar, el instrumento utilizado para la recolección de los datos fue el cuestionario, el cual es un instrumento de investigación que forma parte de la técnica de encuesta, éste se aplicó a los docentes que laboran en la Unidad Educativa "Hipólito Cisneros", específicamente en el Año Escolar 2022-2023; no obstante, Arias (2012), lo define a modo de "cualquier recurso, dispositivo o formato (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar y almacenar información" (p.69). En efecto, el mismo autor define el

cuestionario, como “la modalidad de encuesta que realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel contentivo de una serie de preguntas” (p.75).

Para tal fin, se utilizó un cuestionario con escalamiento tipo Lickert, pues este es un método que se construye generando un elevado número de afirmaciones. Donde se le dio una calificación el objeto de actitud; así lo precisan Hernández, Fernández y Baptista (2010), “conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios, ante los cuales se pide la reacción de los participantes” (p. 245); este instrumento estuvo conformado por veinte (20) ítems y estructurado con cuatro (4) alternativas de respuesta (siempre, casi siempre, casi nunca y nunca), (ver anexo N° 1). El mismo permitió obtener los datos necesarios para la elaboración del diagnóstico acerca de la necesidad de un plan de formación que mejore el clima organizacional entre el personal que labora en la Unidad Educativa Hipólito Cisneros, apoyado en la matriz de operacionalización del instrumento (ver anexo N° 2)

Validez y confiabilidad del instrumento

En la presente investigación fue necesario determinar la validez del instrumento que se utilizó para determinar los datos del presente estudio. Con esta comprensión, la validez se define como la ausencia de sesgos, así lo afirman Hernández, Fernández y Baptista (2010), “la validez es el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir” (p. 201). De igual manera, el mismo autor señala, “la misma puede ser clasificada en validez de contenido, de criterio, de constructo o de expertos” (p.204).

El procedimiento que se manejó en este estudio fue la validez a través de juicio de expertos. Según se ha citado, el instrumento que se presentó fue validado, en este sentido Hernández,

Fernández y Baptista (2010), definen la validez de expertos como aquella que se "refiere al grado en que aparentemente un instrumento de medición mide la variable en cuestión, de acuerdo con expertos en el tema" (p.204). La validación antes mencionada se realizó con la anuencia de tres especialistas, donde uno era del área de la docencia, otro en el área de orientación y por último, un metodólogo; a fin de someter a su criterio la pertinencia y coherencia de los ítems, en relación a los objetivos de la investigación para luego analizar los datos recabados y convertirlos en conclusiones; lo antes descrito se evidencia en el formato para validar instrumentos a través de juicio de expertos (ver anexo N° 3)

Por otra parte, la confiabilidad es definida como la ausencia de error aleatorio en un instrumento de recolección de datos; en este sentido Hernández, Fernández y Baptista (2010) afirman, "La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales". (p.200). Sobre la base de la consideración anterior, se puede acotar que para medir el grado de confiabilidad se aplicó el coeficiente de Alfa de Cronbach, el cual es una de las técnicas que permite establecer el nivel de confiabilidad y se ajusta a un instrumento de alternativas múltiples, pues este determina si al ser aplicado en diversas ocasiones se obtendrán resultados similares. Para obtener la confiabilidad del instrumento, el coeficiente se calculó mediante la siguiente fórmula:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S^2 \text{Items}}{S^2 T(\text{puntajes totales})} \right]$$

Donde:

α = coeficiente de confiabilidad.

k = número de ítems.

S = sumatoria de la varianza de los ítems.

St = varianza de toda la escala.

Los resultados obtenidos con el Alfa de Cronbach en este estudio fueron de 0,67; mediante la aplicación de esta fórmula pueden variar entre cero (0) y uno (1), donde un coeficiente de cero (0) significa confiabilidad nula, es decir, ausencia total de consistencia; y uno (1) representa una confiabilidad perfecta o total de la misma. El resultado obtenido relacionado a los criterios de decisión para la confiabilidad del instrumento aplicado, se interpreta de acuerdo a la siguiente tabla, evidenciando que el valor obtenido en el cálculo de la confiabilidad se encontró en “Alta” (ver anexo N° 4).

Tabla N° 1. *Criterio de decisión para la confiabilidad.*

RANGO	CONFIABILIDAD
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

Fuente: Palella y Martins (2010) p.169.

Procesamiento y análisis de los datos

Una vez que se obtuvo la información, fue menester aplicar una serie de pasos o etapas para poder interpretar la información recabada. En este mismo orden, se llegó a las conclusiones respectivas, las cuales dieron como recomendación diseñar un plan de formación que mejore el clima organizacional entre el personal que labora a nivel de Educación Media.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS DATOS

En este apartado se presentan los resultados del diagnóstico a los docentes, posterior a ello se realizó el estudio de la factibilidad y por último el diseño de la propuesta; las cuales se describen a continuación:

1. Primero que nada, se describen los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento, tipo encuesta, aplicada a treinta (30) docentes que laboran en la Unidad Educativa Hipólito Cisneros, a nivel de Educación Media relacionado con la inteligencia emocional y su influencia con las relaciones interpersonales durante el año escolar 2022-2023, a ellos se les realizó el diagnóstico de la necesidad de un plan de formación que mejore el clima organizacional entre el personal.
2. Se comprobó la necesidad de un plan de formación para los docentes, con las respuestas de los veinte (20) ítems, los cuales fueron analizados según las alternativas planteadas, de acuerdo a la escala tipo Likert, con las opciones de respuestas: Siempre, Casi siempre, Casi nunca, Nunca.

A continuación, se muestra la Tabla N° 1: Distribución de frecuencia de los 20 ítems de la encuesta aplicada:

Tabla N° 2. Distribución de frecuencia de los 20 ítems en la encuesta aplicada.

N°	SIEMPRE	%	CASI SIEMPRE	%	CASI NUNCA	%	NUNCA	%
1	11	36,6	19	63,4	0	0	0	0
2	8	26,7	22	73,3	0	0	0	0
3	26	86,6	4	13,4	0	0	0	0
4	27	90	2	6,6	1	3,4	0	0
5	25	83,2	4	13,4	1	3,4	0	0
6	23	76,7	7	23,3	0	0	0	0
7	15	50	15	50	0	0	0	0
8	19	63,4	11	36,6	0	0	0	0
9	12	40	18	60	0	0	0	0
10	14	46,6	15	50	1	3,4	0	0
11	18	60	9	30	3	10	0	0
12	14	46,6	13	43,4	3	10	0	0
13	15	50	13	43,4	2	6,6	0	0
14	25	83,4	3	10	0	0	2	6,6
15	24	80	6	20	0	0	0	0
16	26	86,6	4	13,4	0	0	0	0
17	21	70	9	30	0	0	0	0
18	23	76,7	7	23,3	0	0	0	0
19	19	63,4	11	36,6	0	0	0	0
20	24	80	6	20	0	0	0	0

Fuente: Datos compilados por Colmenares (2023).

Dimensión: Inteligencia Emocional

Subdimensión: Autoconciencia emocional

Indicador: Capacidad de comprender

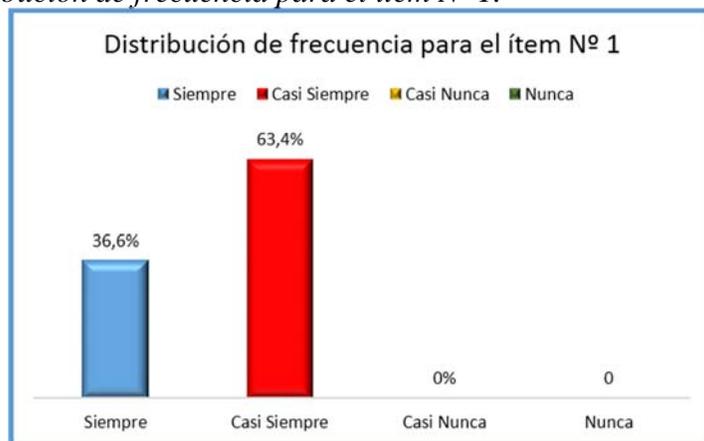
Ítems 1: Usted tiene la capacidad de comprender sus propios estados de ánimo al momento de sentirse emocionalmente afectado ante cualquier situación

Cuadro N° 1. *Distribución de frecuencia para el ítem N° 1.*

RESPUESTAS	Número de docentes en formación	Porcentaje (%)
Siempre	13	36,6
Casi Siempre	19	63,4
Casi Nunca	0	0
Nunca	0	0
TOTAL	30	100

Fuente: Datos compilados por Colmenares (2023).

Gráfico N° 1. *Distribución de frecuencia para el ítem N° 1.*



Fuente: Datos compilados por Colmenares (2023).

Interpretación: Los resultados obtenidos expresan, un 63,4% de los docentes respondieron que Casi Siempre tienen la capacidad de comprender sus propios estados de ánimo al momento de sentirse emocionalmente afectado ante cualquier situación; lo cual según Daniel Goleman (2018) afirma que “la inteligencia emocional a modo de un sinónimo de carácter y personalidad, además se enfoca en las mencionadas habilidades blandas intrínsecas en las habilidades emocionales y sociales, las cuales se manifiestan a través de la conducta, los pensamientos y los sentimientos, abordaje que se concatena” (p. 126)

Dimensión: Inteligencia Emocional

Subdimensión: Autorregulación emocional

Indicador: Habilidad para controlar las conductas basadas en impulsos emocionales

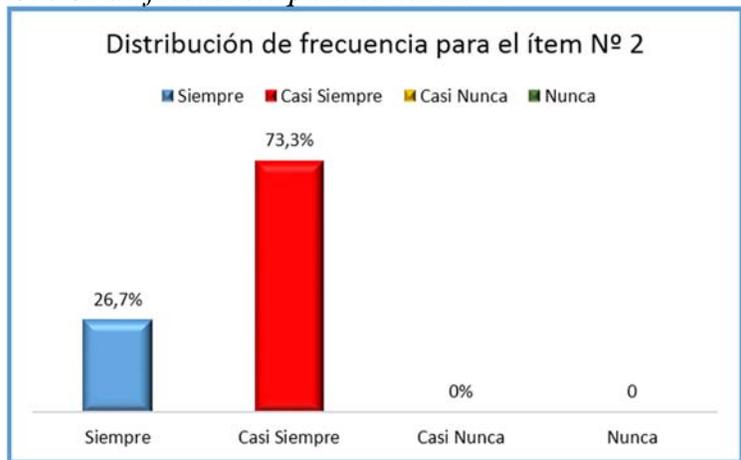
Ítems 2: Posee Usted las habilidades necesarias para controlar las conductas basadas en impulsos emocionales y, de este modo, adaptase a las dinámicas de la institución educativa.

Cuadro N° 2. Distribución de frecuencia para el ítem N° 2.

RESPUESTAS	Número de docentes en formación	Porcentaje (%)
Siempre	8	26,7
Casi Siempre	22	73.3
Casi Nunca	0	0
Nunca	0	0
TOTAL	30	100

Fuente: Datos compilados por Colmenares (2023).

Gráfico N° 2. Distribución de frecuencia para el ítem N° 2.



Fuente: Datos compilados por Colmenares (2023).

Interpretación: En este ítem, un 73,3% de los docentes afirmaron que Casi Siempre poseen las habilidades necesarias para controlar las conductas basadas en impulsos emocionales, adaptándose a las dinámicas de la institución educativa; por otra parte, el 26,7% respondieron que Siempre. Lo antes expuesto corrobora lo descrito por Goleman (2018), donde la autorregulación emocional es “la habilidad para controlar las conductas basadas en impulsos emocionales y, de este modo, adaptarnos mejor a las dinámicas sociales” (p. 126)

Dimensión: Inteligencia Emocional

Subdimensión: Autorregulación emocional

Indicador: Habilidad para controlar las conductas basadas en impulsos emocionales

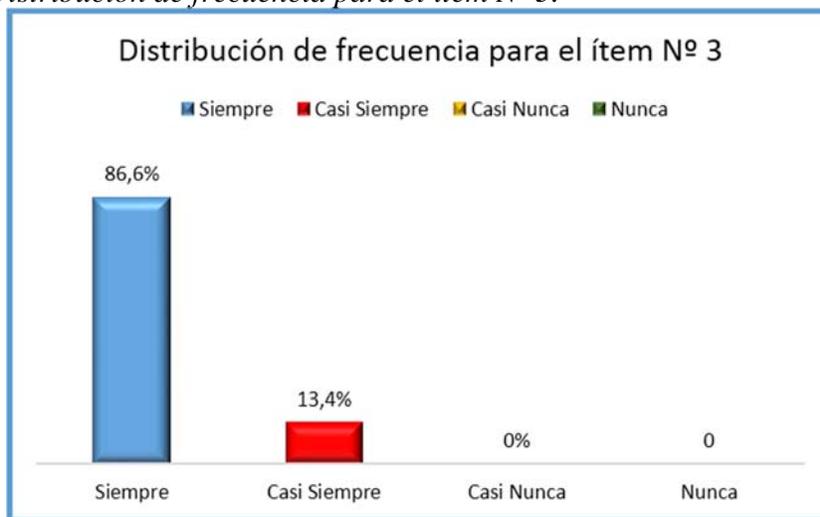
Ítems 3: Cree Usted sea necesario un plan de trabajo que permita autorregular los impulsos emocionales ante cualquier problemática

Cuadro N° 3. Distribución de frecuencia para el ítem N° 3.

RESPUESTAS	Número de docentes en formación	Porcentaje (%)
Siempre	26	86.6
Casi Siempre	4	13.4
Casi Nunca	0	0
Nunca	0	0
TOTAL	30	100

Fuente: Datos compilados por Colmenares (2023).

Gráfico N° 3. Distribución de frecuencia para el ítem N° 3.



Fuente: Datos compilados por Colmenares (2023).

Interpretación: Un 86,6% de los docentes entrevistados afirmaron que es necesario un plan de trabajo que permita autorregular los impulsos emocionales ante cualquier problemática presente en la institución en sus horas laborales; no obstante, este plan debe estar estructurado de tal manera que los docentes puedan utilizar su inteligencia emocional y optimizar sus relaciones interpersonales, conllevando a mejorar el clima organizacional dentro de la institución educativa.

Dimensión: Inteligencia Emocional

Subdimensión: Motivación

Indicador: Capacidad de orientar las energías hacia una meta u objetivo

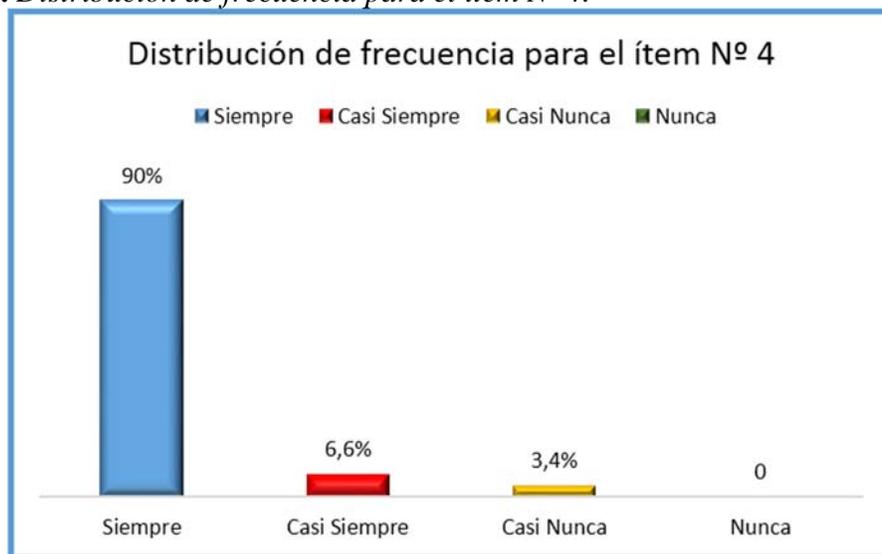
Ítems 4: La motivación es uno de los elementos prioritario de la inteligencia emocional, cree Usted que es necesario aplicarlo al momento de orientar sus metas en el clima organizacional del liceo

Cuadro N° 4. *Distribución de frecuencia para el ítem N° 4.*

RESPUESTAS	Número de docentes en formación	Porcentaje (%)
Siempre	27	90
Casi Siempre	2	6,6
Casi Nunca	1	3,4
Nunca	0	0
TOTAL	30	100

Fuente: Datos compilados por Colmenares (2023).

Gráfico N° 4. *Distribución de frecuencia para el ítem N° 4.*



Fuente: Datos compilados por Colmenares (2023).

Interpretación: Con respecto a este ítem, un 90% respondieron que Siempre, 6,6% Casi Siempre y 3,4% Casi Nunca; esto indica que los docentes consideran necesario aplicar la motivación entre los compañeros de trabajo, ya que este es uno de los elementos prioritario de la inteligencia emocional al momento de orientar sus metas en el clima organizacional de la institución educativa para la cual trabajan.

Dimensión: Inteligencia Emocional

Subdimensión: Motivación

Indicador: Capacidad de orientar las energías hacia una meta u objetivo

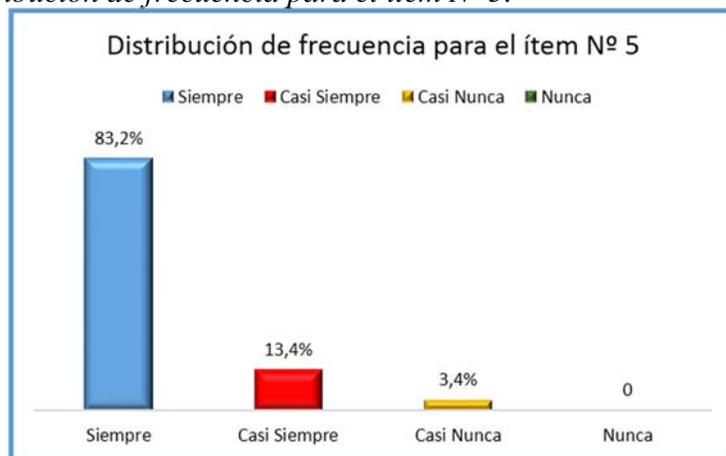
Ítems 5: Según su percepción, el personal directivo de las instituciones educativas debe tener un plan de trabajo que oriente al personal a obtener sus objetivos de planteados

Cuadro N° 5. *Distribución de frecuencia para el ítem N° 5.*

RESPUESTAS	Número de docentes en formación	Porcentaje (%)
Siempre	25	83,2
Casi Siempre	4	13,4
Casi Nunca	1	3,4
Nunca	0	0
TOTAL	30	100

Fuente: Datos compilados por Colmenares (2023).

Gráfico N° 5. *Distribución de frecuencia para el ítem N° 5.*



Fuente: Datos compilados por Colmenares (2023).

Interpretación: Por otra parte, un 83,2% de los encuestados aseveraron que Siempre y 13,4% Casi Siempre, el personal directivo de las instituciones educativas debe tener un plan de trabajo que oriente al personal a obtener sus objetivos de planteados; lo cual se corrobora con lo expuesto por diversos autores como Chiavenato (1999), Villegas (1994), Goleman (2018), Cooper (1998), entre otros; los cuales diseñaron programa Formativo o de Adiestramiento basado en Inteligencia Emocional para el desarrollo de las habilidades del cuerpo de Docentes.

Dimensión: Inteligencia Emocional

Subdimensión: Empatía

Indicador: Calidad de entender y vivir como propios los estados emocionales de otras personas

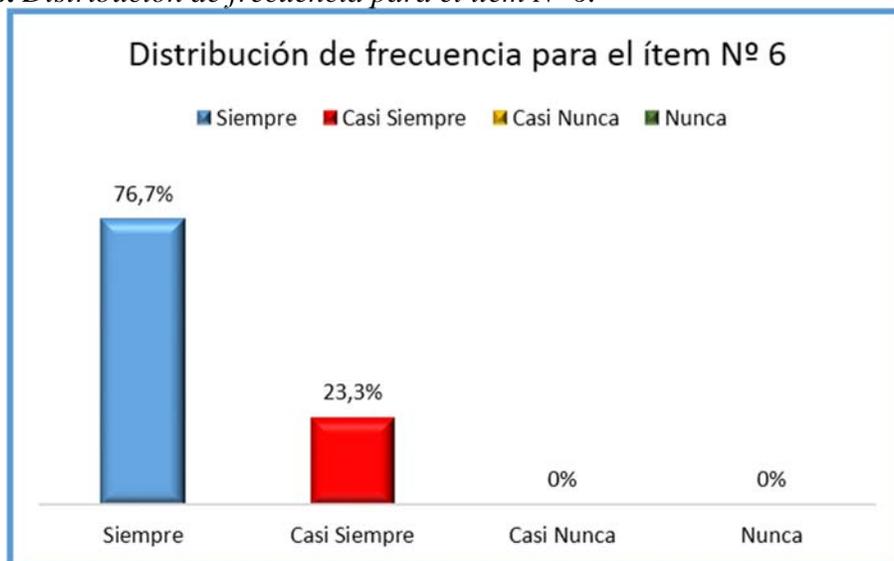
Ítems 6: El personal directivo debe ser empático con el resto del personal

Cuadro N° 6. Distribución de frecuencia para el ítem N° 6.

RESPUESTAS	Número de docentes en formación	Porcentaje (%)
Siempre	23	76,7
Casi Siempre	7	23,3
Casi Nunca	0	0
Nunca	0	0
TOTAL	30	100

Fuente: Datos compilados por Colmenares (2023).

Gráfico N° 6. Distribución de frecuencia para el ítem N° 6.



Fuente: Datos compilados por Colmenares (2023).

Interpretación: Un 76,7% y 23,3% de los docentes respondieron que Siempre y Casi Siempre respectivamente, consideran al momento de aplicar un plan de trabajo, este debe ser elaborado con calidad de entender y vivir como propios los estados emocionales de otras personas, lo cual indica que debe haber empatía por cada uno de los protagonistas al momento de su diseño y ejecución.

Dimensión: Inteligencia Emocional

Subdimensión: Empatía

Indicador: Cualidad de entender y vivir como propios los estados emocionales de otras personas

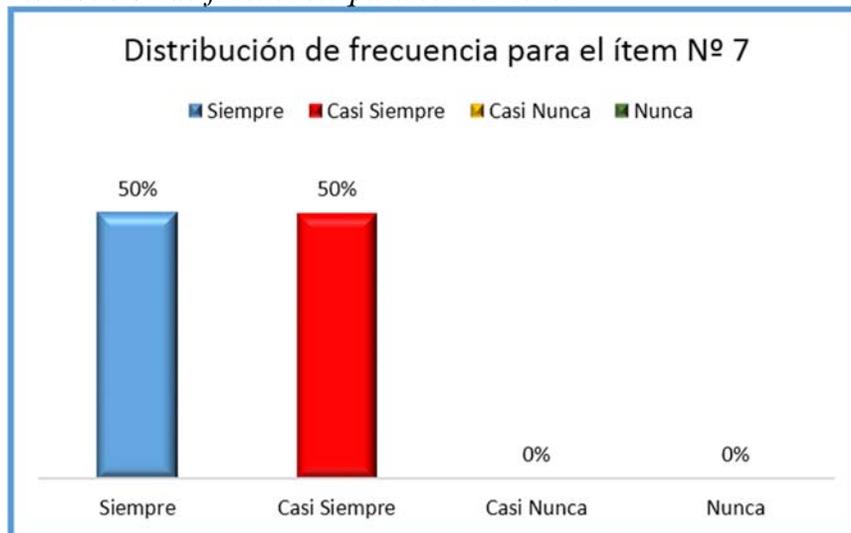
Ítems 7: El director debe poseer la cualidad de entender los estados emocionales de otras personas ante un problema dado

Cuadro N° 7. Distribución de frecuencia para el ítem N° 7.

RESPUESTAS	Número de docentes en formación	Porcentaje (%)
Siempre	15	50
Casi Siempre	15	50
Casi Nunca	0	0
Nunca	0	0
TOTAL	30	100

Fuente: Datos compilados por Colmenares (2023).

Gráfico N° 7. Distribución de frecuencia para el ítem N° 7.



Fuente: Datos compilados por Colmenares (2023).

Interpretación: Seguidamente, los docentes respondieron en un 50% Siempre y 50% Casi Siempre, pues consideran que el director debe poseer la cualidad de entender los estados emocionales de otras personas ante un problema dado; pues el personal que dirige una institución debe poseer la “cualidad de entender y vivir como propios los estados emocionales de otras personas”, así lo asegura Goleman (2018:126).

Dimensión: Inteligencia Emocional

Subdimensión: Empatía

Indicador: Calidad de entender y vivir como propios los estados emocionales de otras personas

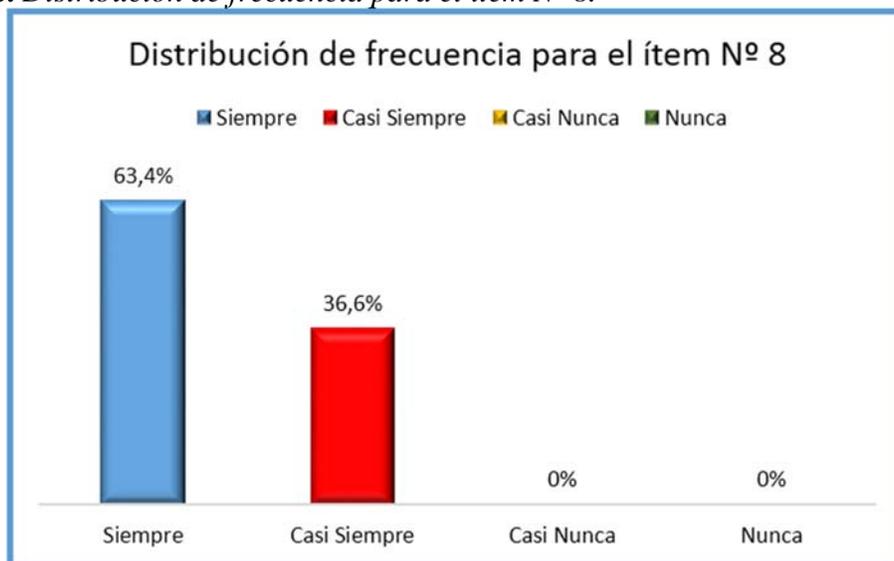
Ítems 8: El personal que hace vida en una institución educativa debe aprender a vivir con sus propios estados emocionales sin afectar a otras personas.

Cuadro N° 8. *Distribución de frecuencia para el ítem N° 8.*

RESPUESTAS	Número de docentes en formación	Porcentaje (%)
Siempre	19	63,4
Casi Siempre	11	36,6
Casi Nunca	0	0
Nunca	0	0
TOTAL	30	100

Fuente: Datos compilados por Colmenares (2023).

Gráfico N° 8. *Distribución de frecuencia para el ítem N° 8.*



Fuente: Datos compilados por Colmenares (2023).

Interpretación: Consecutivamente en el presente ítem, los docentes en un 63,4% respondieron que Siempre y un 36,6% Casi Siempre, lo cual indica, el mayor porcentaje asegura que el personal que hace vida en una institución educativa debe aprender a vivir con sus propios estados emocionales sin afectar a otras personas.

Dimensión: Inteligencia Emocional

Subdimensión: Habilidades sociales

Indicador: Tendencia a dar siempre la respuesta más adecuada

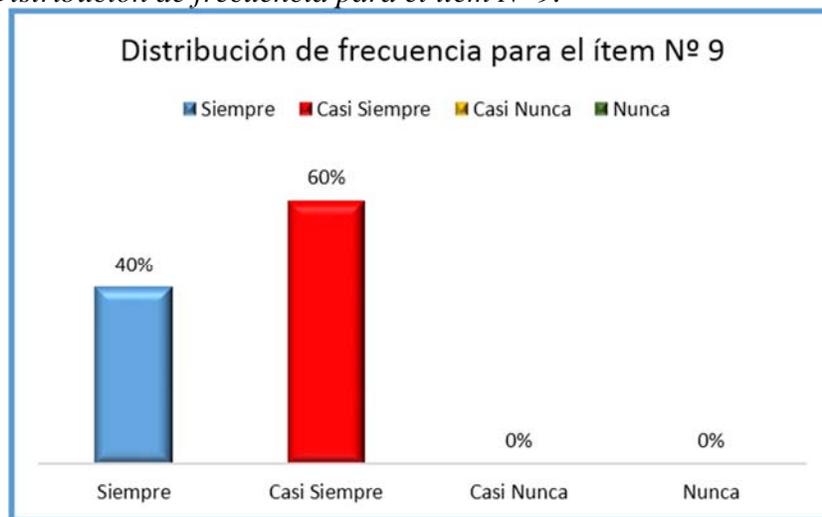
Ítems 9: Usted posee ciertas habilidades sociales que le permiten dar la respuesta más adecuada a las personas de su entorno

Cuadro N° 9. *Distribución de frecuencia para el ítem N° 9.*

RESPUESTAS	Número de docentes en formación	Porcentaje (%)
Siempre	12	40
Casi Siempre	18	60
Casi Nunca	0	0
Nunca	0	0
TOTAL	30	100

Fuente: Datos compilados por Colmenares (2023).

Gráfico N° 9. *Distribución de frecuencia para el ítem N° 9.*



Fuente: Datos compilados por Colmenares (2023).

Interpretación: Por otra parte, el 60% de los docentes consideran que Casi Siempre poseen ciertas habilidades sociales que le permiten dar la respuesta más adecuada a las personas de su entorno; asimismo el otro 40% respondieron Siempre. Los resultados obtenidos en este ítem, demuestran que los docentes son empáticos con el resto de sus colegas en los espacios educativos; lo que muestra que poseen habilidades sociales (Goleman, 2018:126)

Dimensión: Inteligencia Emocional

Subdimensión: Habilidades sociales

Indicador: Tendencia a dar siempre la respuesta más adecuada

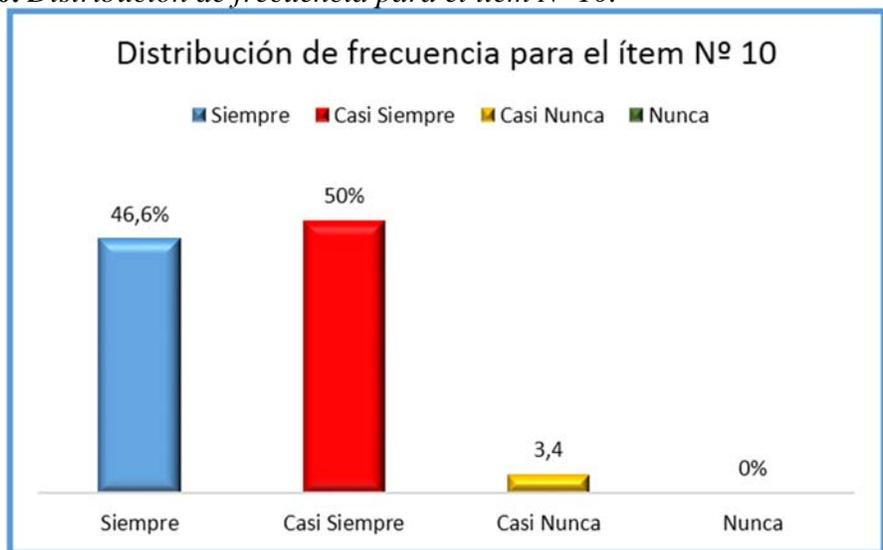
Ítems 10: El personal directivo de la institución, tiende a dar siempre la respuesta más adecuada ante cualquier problema que se presente

Cuadro N° 10. *Distribución de frecuencia para el ítem N° 10.*

RESPUESTAS	Número de docentes en formación	Porcentaje (%)
Siempre	14	46,6
Casi Siempre	15	50
Casi Nunca	1	3,4
Nunca	0	0
TOTAL	30	100

Fuente: Datos compilados por Colmenares (2023).

Gráfico N° 10. *Distribución de frecuencia para el ítem N° 10.*



Fuente: Datos compilados por Colmenares (2023).

Interpretación: En este ítem, se pudo apreciar que sólo el 46,6% de los docentes encuestados afirman, el personal directivo de la Unidad Educativa Hipólito Chineros tiende a dar siempre la respuesta más adecuada ante cualquier problema que se presente en la institución; punto a favor del personal directivo, pues es difícil liderizar y dar las respuestas acordes ante cualquier problema que se pueda presentar. Lo antes descrito permitirá hacer vínculos emocionales; pues, “las palabras son el vínculo de las ideas y tienen el poder de cambiar el mundo” (Maxwell, 2010: 57).

Dimensión: Inteligencia Emocional

Subdimensión: Habilidades sociales

Indicador: Tendencia a dar siempre la respuesta más adecuada

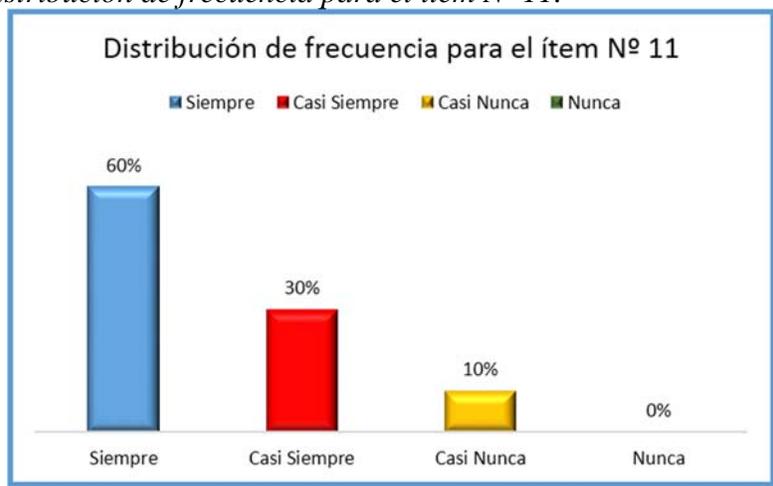
Ítems 11: Un elemento importante en la inteligencia emocional son las habilidades sociales, Usted considera necesario diseñar un plan de trabajo que permita mejorar el clima organizacional entre el personal que labora en Unidad Educativa Hipólito Cisneros, el cual permita una interacción adecuada

Cuadro N° 11. Distribución de frecuencia para el ítem N° 11.

RESPUESTAS	Número de docentes en formación	Porcentaje (%)
Siempre	18	60
Casi Siempre	9	30
Casi Nunca	3	10
Nunca	0	0
TOTAL	30	100

Fuente: Datos compilados por Colmenares (2023).

Gráfico N° 11. Distribución de frecuencia para el ítem N° 11.



Fuente: Datos compilados por Colmenares (2023).

Interpretación: En relación a este ítem, el 60% respondieron que Siempre y un 30% Casi Siempre consideran, un elemento importante en la inteligencia emocional son las habilidades sociales, lo que permite afianzar la necesidad de diseñar un plan de trabajo que permita mejorar el clima organizacional entre el personal que labora en Unidad Educativa Hipólito Cisneros, el cual permita una interacción adecuada entre el personal.

Dimensión: Relaciones Interpersonales

Subdimensión: Influencia

Indicador: Tácticas de persuasión

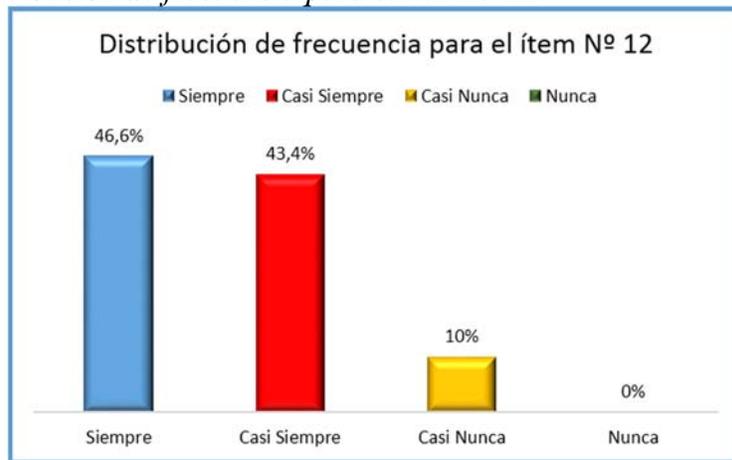
Ítems 12: Usted considera necesario que, exista un plan de trabajo donde se creen tácticas efectivas de persuasión donde se mejore el clima organizacional de la institución

Cuadro N° 12. *Distribución de frecuencia para el ítem N° 12.*

RESPUESTAS	Número de docentes en formación	Porcentaje (%)
Siempre	14	46,6
Casi Siempre	13	43,4
Casi Nunca	3	10
Nunca	0	0
TOTAL	30	100

Fuente: Datos compilados por Colmenares (2023).

Gráfico N° 12. *Distribución de frecuencia para el ítem N° 12.*



Fuente: Datos compilados por Colmenares (2023).

Interpretación: En consecuencia, en el ítem 12 los encuestados piensan que es necesario la existencia de un plan de trabajo, donde se creen tácticas efectivas de persuasión, el cual mejore el clima organizacional de la institución educativa ya descrita; pues, un plan de formación “es un conjunto de acciones de formación, cuya aplicación y realización debe permitirle a la empresa alcanzar sus objetivos” (Raynal y Rieunier 2010: 351).

Dimensión: Relaciones Interpersonales

Subdimensión: Influencia

Indicador: Tácticas de persuasión

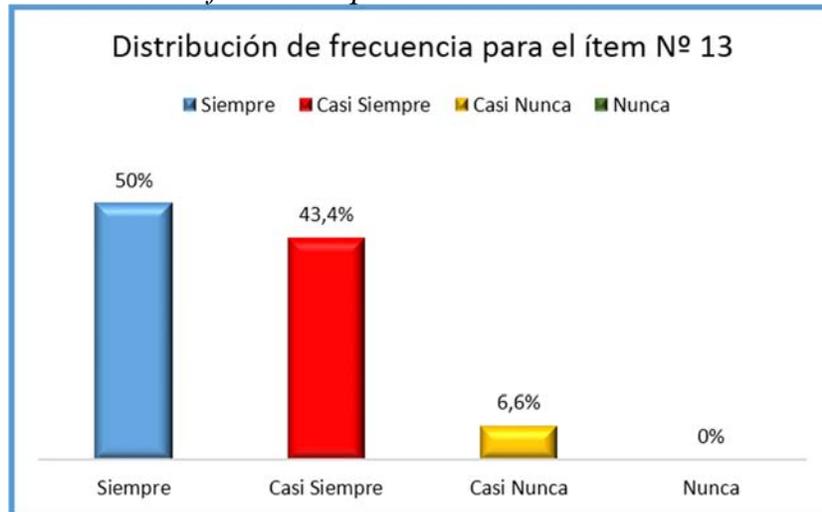
Ítems 13: Cree Usted que las tácticas de persuasión son estrategias idóneas para lograr mejorar el clima organizacional entre el personal que labora en la Unidad Educativa Hipólito Cisneros

Cuadro N° 13. Distribución de frecuencia para el ítem N° 13.

RESPUESTAS	Número de docentes en formación	Porcentaje (%)
Siempre	15	50
Casi Siempre	13	43,4
Casi Nunca	2	6,6
Nunca	0	0
TOTAL	30	100

Fuente: Datos compilados por Colmenares (2023).

Gráfico N° 13. Distribución de frecuencia para el ítem N° 13.



Fuente: Datos compilados por Colmenares (2023).

Interpretación: Un 50% de los encuestados afirmaron que Siempre se deben utilizar tácticas de persuasión, por ser estas las estrategias idóneas para lograr mejorar el clima organizacional entre el personal que labora en la Unidad Educativa Hipólito Cisneros; asimismo, el 43,4% respondieron Casi Siempre; en contraposición sólo el 6,6% respondieron Casi Nunca.

Dimensión: Relaciones Interpersonales

Subdimensión: Comunicación

Indicador: Sabe escuchar

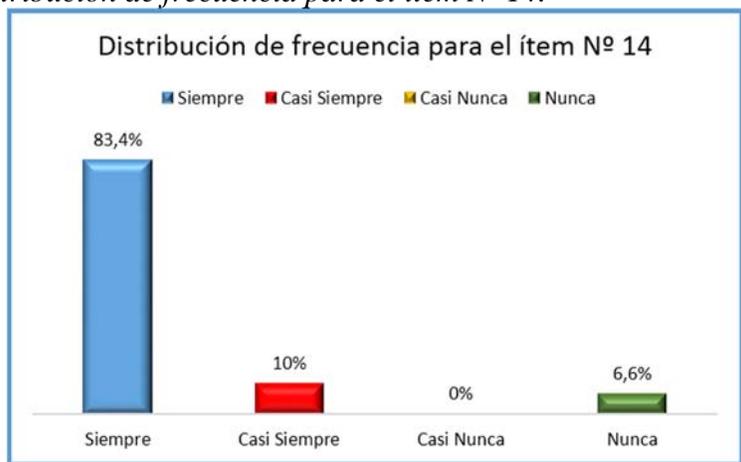
Ítems 14: Cuando se desea mejorar el clima organizacional de una institución educativa, el director de la misma debe saber escuchar abiertamente al resto del personal.

Cuadro N° 14. Distribución de frecuencia para el ítem N° 14.

RESPUESTAS	Número de docentes en formación	Porcentaje (%)
Siempre	25	83,4
Casi Siempre	3	10
Casi Nunca	0	0
Nunca	2	6,6
TOTAL	30	100

Fuente: Datos compilados por Colmenares (2023).

Gráfico N° 14. Distribución de frecuencia para el ítem N° 14.



Fuente: Datos compilados por Colmenares (2023).

Interpretación: Consecutivamente el 83,4% y 10% respondieron que Siempre y Casi Siempre el director de una institución educativa debe saber escuchar abiertamente al resto del personal que allí laboran; ya que esto, permitirá mejorar el clima organizacional del espacio de trabajo. Para ello Bello (2022:159) afirma, entre los beneficios de un plan de formación se encuentran: “Aumenta la satisfacción de los empleados, ya que se sienten mejor preparados para su puesto de trabajo”.

Dimensión: Relaciones Interpersonales

Subdimensión: Manejo de conflictos

Indicador: Sabe negociar

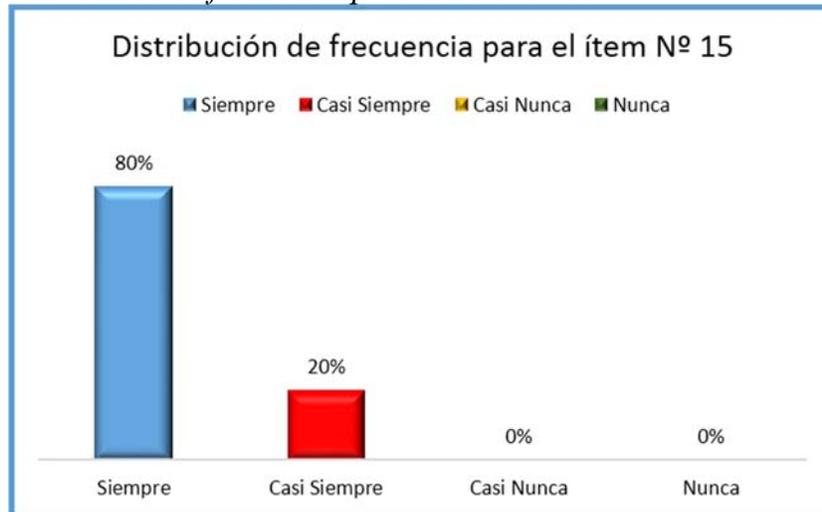
Ítems 15: Será necesario que existan propuestas de estrategias en un plan de trabajo donde el personal directivo aprenda a saber negociar, con la finalidad de resolver los desacuerdos que se presenten dentro del equipo de trabajo

Cuadro N° 15. *Distribución de frecuencia para el ítem N° 15.*

RESPUESTAS	Número de docentes en formación	Porcentaje (%)
Siempre	24	80
Casi Siempre	6	20
Casi Nunca	0	0
Nunca	0	0
TOTAL	30	100

Fuente: Datos compilados por Colmenares (2023).

Gráfico N° 15. *Distribución de frecuencia para el ítem N° 15.*



Fuente: Datos compilados por Colmenares (2023).

Interpretación: Asimismo, aseveraron en un 80% y 20% que Siempre y Casi Siempre respectivamente, creen necesario la existencia de una propuesta de estrategias en un plan de trabajo, donde el personal directivo aprenda a negociar, con la finalidad de resolver los desacuerdos que se presenten dentro del equipo de trabajo; pues esto “Aumenta el rendimiento global de la empresa” (Bello, 2022: 178)

Dimensión: Relaciones Interpersonales

Subdimensión: Liderazgo

Indicador: Capacidad de inspirar

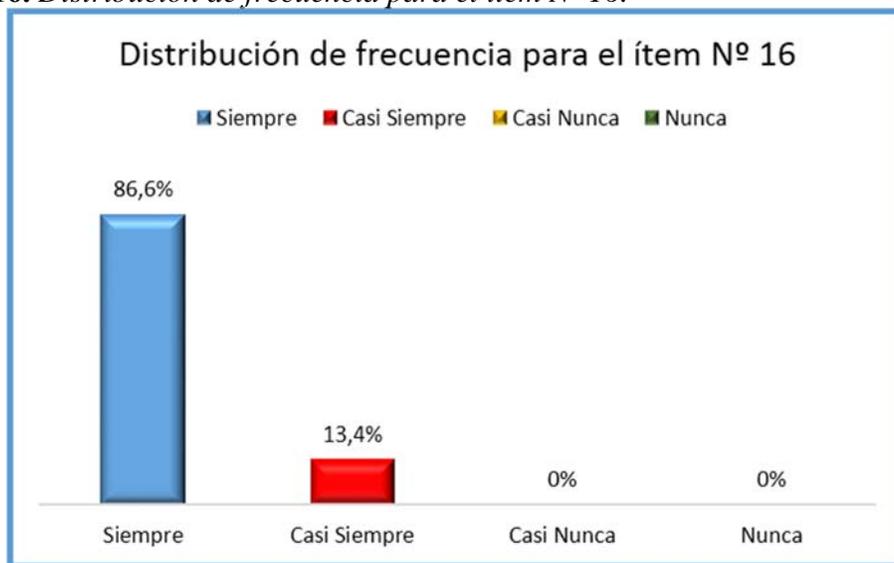
Ítems 16: Las autoridades directivas deben tener la capacidad de inspirar y guiar a los docentes, personal administrativo y de ambiente

Cuadro N° 16. *Distribución de frecuencia para el ítem N° 16.*

RESPUESTAS	Número de docentes en formación	Porcentaje (%)
Siempre	26	86,6
Casi Siempre	4	13,4
Casi Nunca	0	0
Nunca	0	0
TOTAL	30	100

Fuente: Datos compilados por Colmenares (2023).

Gráfico N° 16. *Distribución de frecuencia para el ítem N° 16.*



Fuente: Datos compilados por Colmenares (2023).

Interpretación: Con respecto a si las autoridades directivas de la Unidad Educativa Hipólito Cisneros deben tener la capacidad de inspirar y guiar a los docentes, personal administrativo y de ambiente, un 86,6% afirmaron que Siempre y asimismo 13,4% indicaron Casi Siempre; lo que permitió concluir que se necesita de un plan de trabajo que ayude a mejorar el clima organizacional de la institución.

Dimensión: Relaciones Interpersonales

Subdimensión: Catalizador del cambio

Indicador: Administra las situaciones nuevas

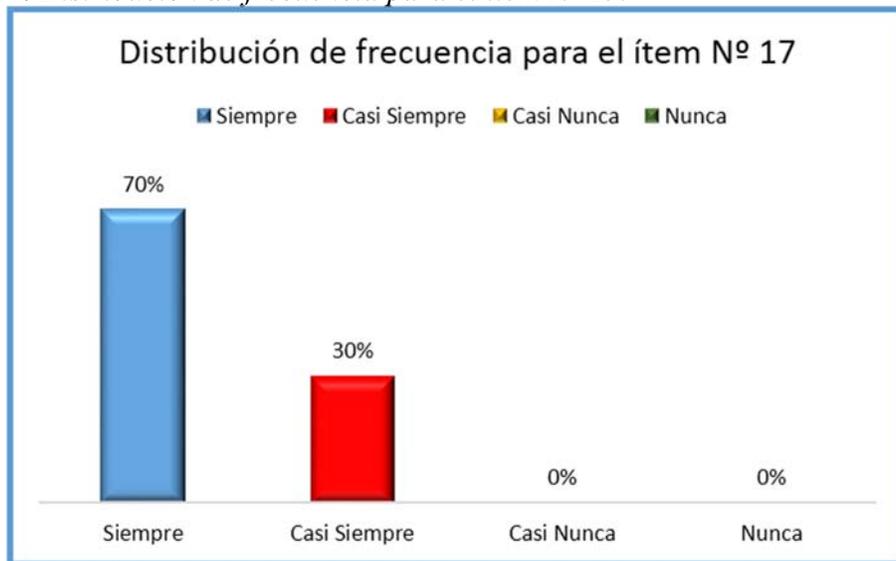
Ítems 17: El docente de hoy, debe ser iniciador o administrador de las situaciones nuevas, las cuales le permitan mejorar el clima organizacional de su espacio de trabajo

Cuadro N° 17. *Distribución de frecuencia para el ítem N° 17.*

RESPUESTAS	Número de docentes en formación	Porcentaje (%)
Siempre	21	70
Casi Siempre	9	30
Casi Nunca	0	0
Nunca	0	0
TOTAL	30	100

Fuente: Datos compilados por Colmenares (2023).

Gráfico N° 17. *Distribución de frecuencia para el ítem N° 17.*



Fuente: Datos compilados por Colmenares (2023).

Interpretación: En relación a sí el docente de hoy, debe ser iniciador o administrador de las situaciones nuevas, las cuales les permitan mejorar el clima organizacional de su espacio de trabajo, los docentes encuestados así lo aseveraron, respondiendo el 83,7% Casi Siempre y un 16,7% Siempre; debido a que esto “promueve el talento interno” (Bello, 2018:159)

Dimensión: Relaciones Interpersonales

Subdimensión: Constructor de lazos

Indicador: Refuerza las relaciones interpersonales

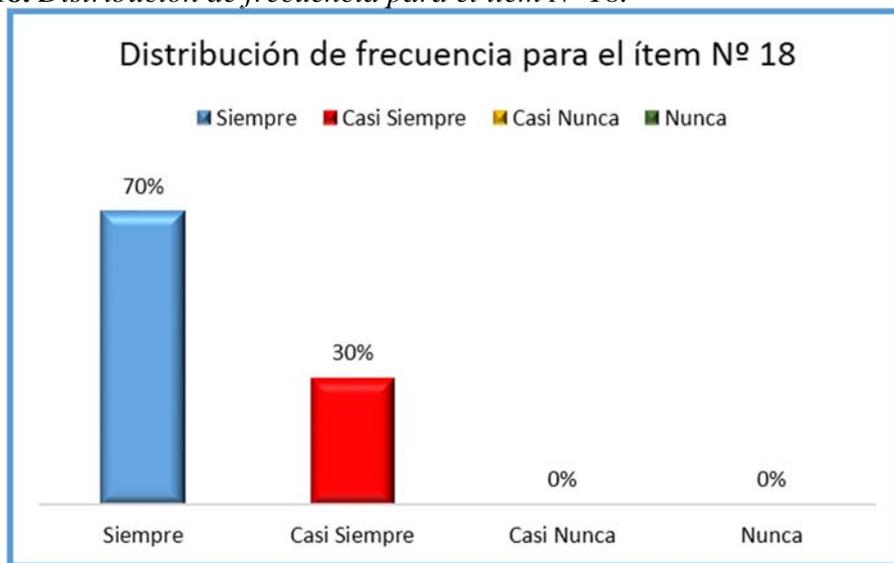
Ítems 18: Debe existir dentro de las instituciones educativas un plan de trabajo que permita reforzar las relaciones interpersonales

Cuadro N° 18. Distribución de frecuencia para el ítem N° 18.

RESPUESTAS	Número de docentes en formación	Porcentaje (%)
Siempre	23	70
Casi Siempre	7	30
Casi Nunca	0	0
Nunca	0	0
TOTAL	30	100

Fuente: Datos compilados por Colmenares (2023).

Gráfico N° 18. Distribución de frecuencia para el ítem N° 18.



Fuente: Datos compilados por Colmenares (2023).

Interpretación: Seguidamente se les preguntó: Cree Usted que debe existir dentro de las instituciones educativas un plan de trabajo que permita reforzar las relaciones interpersonales, el 70% respondieron Siempre y el restante Casi Siempre, lo cual indica que es necesario el diseño de un plan de trabajo, el cual mejore el clima organizacional dentro e la institución educativa.

Dimensión: Relaciones Interpersonales

Subdimensión: Colaboración y cooperación

Indicador: Trabaja con otros para alcanzar metas compartidas

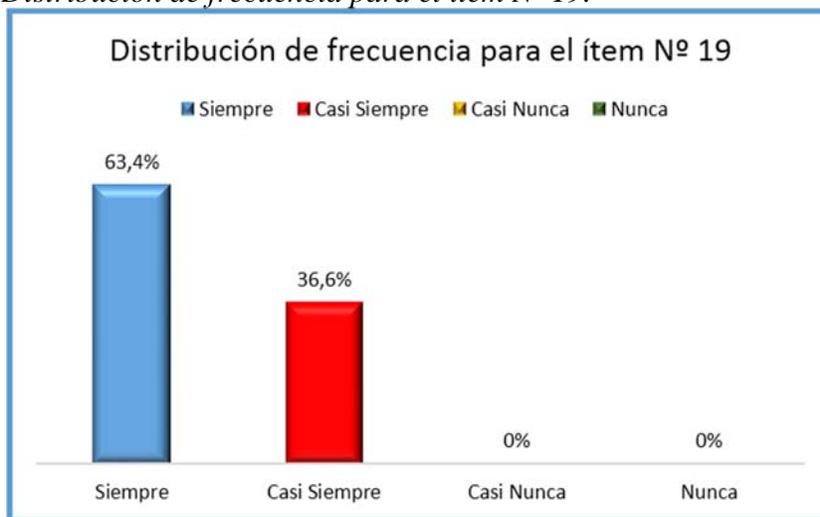
Ítems 19: Usted considera que debe trabajar con otros compañeros para alcanzar las metas compartidas

Cuadro N° 19. *Distribución de frecuencia para el ítem N° 19.*

RESPUESTAS	Número de docentes en formación	Porcentaje (%)
Siempre	19	63,4
Casi Siempre	11	36,6
Casi Nunca	0	0
Nunca	0	0
TOTAL	30	100

Fuente: Datos compilados por Colmenares (2023).

Gráfico N° 19. *Distribución de frecuencia para el ítem N° 19.*



Fuente: Datos compilados por Colmenares (2023).

Interpretación: Por otra parte, el 63,4% respondieron Siempre y 36,6% Casi Siempre, consideran que deben trabajar con otros compañeros para alcanzar las metas compartidas; esto nos indica que la mayoría creen necesario trabajar en forma integrada con sus compañeros, lo cual permitirá alcanzar la meta trazadas durante el año escolar venidero; pues según Bello (2018) esto “aumenta la satisfacción de los empleados, ya que se sienten mejor preparados para su puesto de trabajo”

Dimensión: Relaciones Interpersonales

Subdimensión: Capacidades de equipo

Indicador: Sinergia para la persecución de metas colectivas

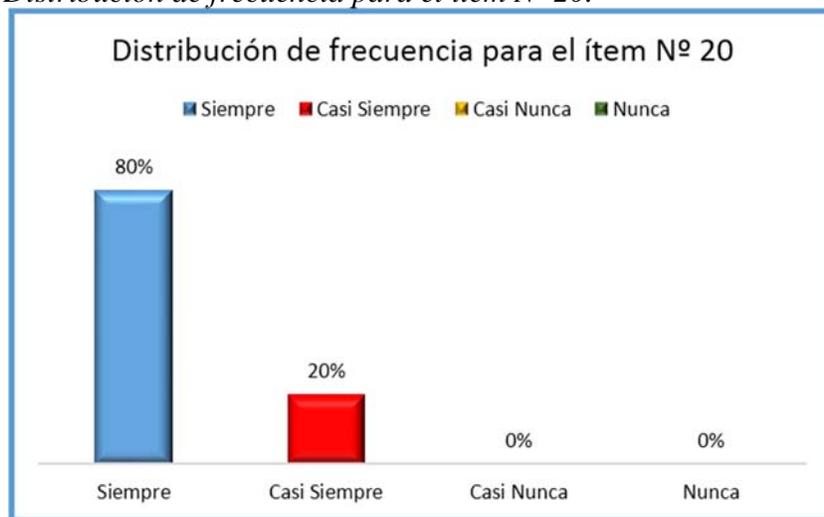
Ítems 20: Cree Usted, el personal directivo debe ser capaz de crear sinergia entre el equipo de trabajo para el seguimiento de las metas colectivas.

Cuadro N° 20. *Distribución de frecuencia para el ítem N° 20.*

RESPUESTAS	Número de docentes en formación	Porcentaje (%)
Siempre	24	80
Casi Siempre	6	20
Casi Nunca	0	0
Nunca	0	0
TOTAL	30	100

Fuente: Datos compilados por Colmenares (2023).

Gráfico N° 20. *Distribución de frecuencia para el ítem N° 20.*



Fuente: Datos compilados por Colmenares (2023).

Interpretación: Y, por último, pero no menos importante, el 80% de los encuestados afirmaron que Siempre y 20% Casi Siempre, el personal directivo debe ser capaz de crear sinergia entre el equipo de trabajo para el seguimiento de las metas colectivas. En este sentido Raynal y Rieunier (2010) aseguran, “para cada acción se ha de precisar: los costos, la definición del personal que requiere superación profesional, los objetivos y los contenidos de la formación, la duración y el ritmo de esta” (p.351).

CONCLUSIONES

En este apartado es necesario presentar las conclusiones obtenidas luego de realizar el diagnóstico a los docentes de la Unidad Educativa Hipólito Cisneros, logrado corroborar la necesidad de un plan de formación que mejore el clima organizacional entre el personal que labora en la Unidad Educativa Hipólito Cisneros, a nivel de Educación Media relacionado con la inteligencia emocional y su influencia con las relaciones interpersonales durante el año escolar 2022-2023; lo cual se corroboró después de la aplicación del instrumento, específicamente en el ítem 3, cuando se le preguntó: *Cree Usted sea necesario un plan de trabajo que permita autorregular los impulsos emocionales ante cualquier problemática.* En este sentido, los docentes en un 86,6% afirmaron que Siempre y 13,4% Casi Siempre. Asimismo, en el ítem 18, cuando se preguntó: *Debe existir dentro de las instituciones educativas un plan de trabajo que permita reforzar las relaciones interpersonales,* donde el 70% respondieron Siempre y el restante Casi Siempre.

Por otra parte, un 63,4% de los docentes respondieron que Casi Siempre tienen la capacidad de comprender sus propios estados de ánimo al momento de sentirse emocionalmente afectado ante cualquier situación; lo cual según Daniel Goleman (2018) afirma, “la inteligencia emocional a modo de un sinónimo de carácter y personalidad, además se enfoca en las mencionadas habilidades blandas intrínsecas en las habilidades emocionales y sociales, las cuales se manifiestan a través de la conducta, los pensamientos y los sentimientos, abordaje que se concatena” (p. 126). Sin embargo, en el ítem 2, un 73,3% de los docentes afirmaron que Casi Siempre poseen las habilidades necesarias para controlar las conductas basadas en impulsos emocionales, adaptándose a las dinámicas de la institución educativa; por otra parte, el 26,7% respondieron que Siempre. Lo antes expuesto corrobora lo descrito por Goleman (2018/), donde la autorregulación emocional es

“la habilidad para controlar las conductas basadas en impulsos emocionales y, de este modo, adaptarnos mejor a las dinámicas sociales” (p. 126)

Con respecto a este ítem 4, un 90% respondieron que Siempre, 6,6% Casi Siempre y 3,4% Casi Nunca; esto indica que los docentes consideran necesario aplicar la motivación entre los compañeros de trabajo, ya que este es uno de los elementos prioritario de la inteligencia emocional al momento de orientar sus metas en el clima organizacional de la institución educativa para la cual trabajan. Asimismo, un 83,2% de los encuestados aseveraron que Siempre y 13,4% Casi Siempre, el personal directivo de las instituciones educativas debe tener un plan de trabajo que oriente al personal a obtener sus objetivos de planteados; lo cual se corrobora con lo expuesto por diversos autores como Chiavenato (1999), Villegas (1994), Goleman (2018), Cooper (1998), entre otros; los cuales diseñaron programa Formativo o de Adiestramiento basado en Inteligencia Emocional para el desarrollo de las habilidades del cuerpo de Docentes.

Seguidamente se obtuvo, un 76,7% y 23,3% de los docentes respondieron que Siempre y Casi Siempre respectivamente, pues consideran al momento de aplicar un plan de trabajo, este debe ser elaborado con cualidad de entender y vivir como propios los estados emocionales de otras personas, lo cual indica que debe haber empatía por cada uno de los protagonistas al momento de su diseño y ejecución. En este sentido, los docentes respondieron en un 50% Siempre y 50% Casi Siempre, pues consideran que el director debe poseer la cualidad de entender los estados emocionales de otras personas ante un problema dado; pues el personal que dirige una institución debe poseer la “cualidad de entender y vivir como propios los estados emocionales de otras personas”, así lo asegura Goleman (2018:126)

Consecutivamente en el ítem 8, los docentes en un 63,4% respondieron que Siempre y un

36,6% Casi Siempre, lo cual indica, el mayor porcentaje asegura que el personal que hace vida en una institución educativa debe aprender a vivir con sus propios estados emocionales sin afectar a otras personas. En relación a lo antes planteado se presentan los resultados del ítem 9, donde el 60% de los docentes consideran que Casi Siempre poseen ciertas habilidades sociales que le permiten dar la respuesta más adecuada a las personas de su entorno; asimismo el otro 40% respondieron Siempre. Los resultados obtenidos en este ítem, demuestran que los docentes son empáticos con el resto de sus colegas en los espacios educativos; lo que muestra que poseen habilidades sociales (Goleman, 2018:126).

Cabe agregar entonces, se pudo apreciar que sólo el 46,6% de los docentes encuestados afirman, el personal directivo de la Unidad Educativa Hipólito Chineros tiende a dar siempre la respuesta más adecuada ante cualquier problema que se presente en la institución; punto a favor del personal directivo, pues es difícil liderizar y dar las respuestas acordes ante cualquier problema que se pueda presentar. Lo antes descrito permitirá hacer vínculos emocionales; pues, “las palabras son el vínculo de las ideas y tienen el poder de cambiar el mundo” (Maxwell, 2010: 57).

En relación al ítem 11, el 60% respondieron que Siempre y un 30% Casi Siempre, pues consideran un elemento importante en la inteligencia emocional son las habilidades sociales, lo que permite afianzar la necesidad de diseñar un plan de trabajo que permita mejorar el clima organizacional entre el personal que labora en Unidad Educativa Hipólito Cisneros, el cual permita una interacción adecuada entre el personal. En consecuencia, en el ítem siguiente los encuestados piensan que es necesario la existencia de un plan de trabajo, donde se creen tácticas efectivas de persuasión, el cual mejore el clima organizacional de la institución educativa ya descrita; pues, un plan de formación “es un conjunto de acciones de formación, cuya aplicación y realización debe permitirle a la empresa alcanzar sus objetivos” (Raynal y Rieunier 2010: 351).

Sobre la base de los ítems anteriores, se vale decir, un 50% de los encuestados afirmaron que Siempre se deben utilizar tácticas de persuasión, por ser estas las estrategias idóneas para lograr mejorar el clima organizacional entre el personal que labora en la Unidad Educativa Hipólito Cisneros; asimismo, el 43,4% respondieron Casi Siempre; en contraposición sólo el 6,6% respondieron Casi Nunca. Además, es importante mencionar, el 83,4% y 10% respondieron que Siempre y Casi Siempre el director de una institución educativa debe saber escuchar abiertamente al resto del personal que allí laboran; ya que esto, permitirá mejorar el clima organizacional del espacio de trabajo. Para ello Bello (2022:159) afirma, entre los beneficios de un plan de formación se encuentran: “Aumenta la satisfacción de los empleados, ya que se sienten mejor preparados para su puesto de trabajo”.

Asimismo, aseveraron en un 80% y 20% que Siempre y Casi Siempre respectivamente, creen necesario la existencia de una propuesta de estrategias en un plan de trabajo, donde el personal directivo aprenda a negociar, con la finalidad de resolver los desacuerdos que se presenten dentro del equipo de trabajo; pues esto “Aumenta el rendimiento global de la empresa” (Bello, 2022: 178). Con respecto a si las autoridades directivas de la Unidad Educativa Hipólito Cisneros deben tener la capacidad de inspirar y guiar a los docentes, personal administrativo y de ambiente, un 86,6% afirmaron que Siempre y asimismo 13,4% indicaron Casi Siempre; lo que permitió concluir que se necesita de un plan de trabajo que ayude a mejorar el clima organizacional de la institución.

En relación a sí el docente de hoy, debe ser iniciador o administrador de las situaciones nuevas, las cuales les permitan mejorar el clima organizacional de su espacio de trabajo, los docentes encuestados así lo aseveraron, respondiendo el 83,7% Casi Siempre y un 16,7% Siempre; debido a que esto “promueve el talento interno” (Bello, 2018:159). Por otra parte, el 63,4%

respondieron Siempre y 36,6% Casi Siempre, consideran que deben trabajar con otros compañeros para alcanzar las metas compartidas; esto nos indica que la mayoría creen necesario trabajar en forma integrada con sus compañeros, lo cual permitirá alcanzar la meta trazadas durante el año escolar venidero; pues según Bello (2018) esto “aumenta la satisfacción de los empleados, ya que se sienten mejor preparados para su puesto de trabajo”.

Y, por último, pero no menos importante se cierra concluyendo, el 80% de los encuestados afirmaron que Siempre y 20% Casi Siempre, el personal directivo debe ser capaz de crear sinergia entre el equipo de trabajo para el seguimiento de las metas colectivas. En este sentido Raynal y Rieunier (2010) aseguran, “para cada acción se ha de precisar: los costos, la definición del personal que requiere superación profesional, los objetivos y los contenidos de la formación, la duración y el ritmo de esta” (p.351). Los resultados antes mencionados permiten llegar a una alternativa de solución ante la problemática descrita, como una recomendación muy importante, la cual es diseñar un plan de formación que mejore el clima organizacional entre el personal que labora a nivel de Educación Media relacionado con la inteligencia emocional y su influencia con las relaciones interpersonales; el mismo lleva por título: FORMACIÓN DEL PROFESORADO APOYADO EN LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES:. UNA VISIÓN DESDE LA HOLÍSTICA DEL SER

ESTUDIO DE LA FACTIBILIDAD DE LA PROPUESTA

Con la finalidad de dar respuesta al objetivo dos de esta investigación, se presenta en este apartado el estudio de la factibilidad de la propuesta, ya que la misma es una investigación de tipo tecnicista, de campo, cuya modalidad fue un proyecto factible. En este sentido fue necesario evaluar la factibilidad de la misma, confirmando la posibilidad de analizar los costos para su elaboración, los recursos técnicos, académicos y humanos necesarios. En este sentido, se consideró desde la índole académica, es necesario diseñar un plan de formación que mejore el clima organizacional entre el personal que labora a nivel de Educación Media relacionado con la inteligencia emocional y su influencia con las relaciones interpersonales.

Por otro lado, desde la índole Social, se pudo corroborar la necesidad de la propuesta a través del diagnóstico realizado, con un cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa Hipólito Cisneros, que lo mismos requieren de un plan de formación que mejore el clima organizacional entre el personal que labora en institución.

Desde la parte Institucional, al aplicar la encuesta a los treinta (30) docentes que hacen vida académica y social en la institución, durante el Año Escolar 2022-2023; que los mismos afirman requerir de un plan de formación, el cual permita mejorar el clima organizacional entre el personal que labora a nivel de Educación Media relacionado con la inteligencia emocional y su influencia con las relaciones interpersonales.

No obstante, desde el punto de vista Económico, fue necesario considerar que la propuesta de diseñar un plan de formación que mejore el clima organizacional entre el personal que labora a nivel de Educación Media relacionado con la inteligencia emocional y su influencia con las relaciones interpersonales es viable, pues sólo se amerita de un computador, hojas de papel tamaño

carta e impresora, para elaborar e imprimir el material necesario para la elaboración del plan e formación. Este lleva por título: FORMACIÓN DEL PROFESORADO APOYADO EN LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES: UNA VISIÓN DESDE LA HOLÍSTICA DEL SER

Para culminar se dice que el plan de formación a profesionales de la docencia es Flexible, pues para la elaboración de la propuesta se utilizó un lenguaje claro, preciso y coherente referido específicamente al uso de la inteligencia emocional y su influencia en las relaciones interpersonales de los docentes del subsistema de Educación Media, específicamente del nivel de Educación Media General en Venezuela; así como lo señala el artículo 25 de la Ley Orgánica de Educación (2009).

CAPÍTULO V

DISEÑO DE LA PROPUESTA TITULADA:

FORMACIÓN DEL PROFESORADO APOYADO EN LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES. UNA VISIÓN DESDE LA HOLÍSTICA DEL SER

Presentación y justificación

Con el diagnóstico a los treinta (30) docentes se concluyó la necesidad de un plan de formación que mejore el clima organizacional entre el personal que labora en la Unidad Educativa Hipólito Cisneros, a nivel de Educación Media relacionado con la inteligencia emocional y su influencia con las relaciones interpersonales durante el año escolar 2022-2023.

Para ello, fue necesario considerar la ubicación geográfica del plante, el mismo está ubicado en la Urbanización La Esmeralda, Manzana F12 del Municipio San Diego, Estado Carabobo, más específicamente tiene sus linderos, por el norte con la manzana H La Esmeralda, por la sur manzana F, el este Escuela Básica “Clorinda Azcunes y por el oeste con la manzana H. Esta institución es una Dependencia: Nacional, perteneciente al subsistema de Educación Media, en los Niveles de 1er año a 5to año de Educación Media General. Entre los datos administrativos se tiene: Código Estadístico: 07007919600, Código DEA del Plantel: S1028D0812 y Rif: J-30664601-9.

Por ser un plan de formación “un conjunto de acciones de formación, cuya aplicación y realización debe permitirle a la empresa alcanzar sus objetivos” (Raynal y Rieunier, 2010: 351); se pretende en esta propuesta presentar uno, cuya producción es el conocimiento. En este sentido, los autores antes citados, aseveran: “para cada acción se ha de precisar: los costos, la definición

del personal que requiere superación profesional, los objetivos y los contenidos de la formación, la duración y el ritmo de esta, las condiciones de medición de los efectos esperados en el comportamiento ulterior del asalariado en su puesto de trabajo” (p.351).

Lo antes expuesto permite justificar el diseño de este plan de formación; pues el mismo debe ayudar a mejorar el clima organizacional entre el personal que labora en la Unidad Educativa Hipólito Cisneros, relacionado la inteligencia emocional y su influencia con las relaciones interpersonales, para los años escolares venideros; pues en el diagnóstico se detectó la necesidad del mismo; esta afirmación se corroboró cuando un 86,6% de los docentes entrevistados aseveraron que es necesario un plan de trabajo que permita autorregular los impulsos emocionales ante cualquier problemática presente en la institución en sus horas laborales; no obstante, este plan debe estar estructurado de tal manera que los docentes puedan utilizar su inteligencia emocional y optimizar sus relaciones interpersonales, conllevando a mejorar el clima organizacional dentro de la institución educativa

Por lo antes señalado, esta propuesta está centrada en presentar un plan de formación que mejore el clima organizacional entre el personal que labora a nivel de Educación Media relacionado con la inteligencia emocional y su influencia en las relaciones interpersonales; en relación a esto, Gardner (1983), señala que en la inteligencia “No existe un solo tipo de inteligencia para alcanzar el éxito en la vida, sino que existe una variedad de inteligencias diferentes (...), las cuales, establecen que los seres humanos poseen siete tipos de inteligencia y cada una es relativamente independiente de las otras.

Por otra parte, se consideró a Daniel Goleman (2018), quien plantea la inteligencia emocional a modo de un sinónimo de carácter y personalidad, además se enfoca en las mencionadas habilidades blandas intrínsecas en las habilidades emocionales y sociales, las cuales se manifiestan

a través de la conducta, los pensamientos y los sentimientos, abordaje que se concatena con la inteligencia emocional y su influencia en las relaciones interpersonales del docente. El autor antes mencionado, describe mediante cinco principios o elementos de la Inteligencia Emocional, estos son:

- Autoconciencia emocional: la capacidad de comprender nuestros propios estados de ánimo.
- Autorregulación emocional: la habilidad para controlar las conductas basadas en impulsos emocionales y, de este modo, adaptarnos mejor a las dinámicas sociales.
- Motivación: la capacidad de orientar nuestras energías hacia una meta u objetivo.
- Empatía: la cualidad de entender y vivir como propios los estados emocionales de otras personas.
- Habilidades sociales: la tendencia a dar siempre la respuesta más adecuada a las demandas sociales del entorno. (p.126)

En este sentido, el plan de formación que se presenta a continuación está centrado potenciar el desarrollo profesional de los docentes que laboran en una institución educativa, a pesar que estos, no reciben una remuneración adecuada según el grado de responsabilidad que merece el hecho de educar a las futuras generaciones que el día de mañana serán quienes liberalicen el Estado Venezolano. En este sentido, los objetivos de la propuesta son:

Objetivo General

Potenciar el desarrollo profesional de los docentes que laboran a nivel de Educación Media, el cual permita innovar desde la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales

Objetivos específicos

1. Adquirir conocimientos en función de mejorar el clima organizacional de la

institución educativa

2. Desarrollar ciertas habilidades que involucren las destrezas necesarias desde el uso de la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales

3. Alcanzar las actitudes que optimicen los comportamientos de los docentes dentro y fuera del aula de clase.

Misión

Proveer en los docentes de las instituciones educativas a nivel de Educación Media General, un plan de formación, el cual este centrado en el proceso de mejorar el clima organizacional de la misma, desde la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales; pues se requiere de un personal capacitados y motivados, en ejecutar su praxis docente de la forma más idónea de forma cooperativa e integral, actuando de manera eficaz.

Visión

Por ser un plan de formación un conjunto de acciones, donde su aplicación y realización debe permitirle al personal que labora en la institución educativa la producción de conocimiento, éste debe a su vez, mejorar el clima organizacional de la misma, a partir del uso de la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales.

Bases de la propuesta

Fundamentación teórica y legal

Cuando se habla de un plan de formación se dice que este es “un conjunto de acciones de formación, cuya aplicación y realización debe permitirle a la empresa alcanzar sus objetivos”

(Raynal & Rieunier, 2010: 351), en este caso la empresa es la institución educativa; para ello se debe precisar: “los costos, la definición del personal que requiere superación profesional, los objetivos y los contenidos de la formación, la duración y el ritmo de esta, las condiciones de medición de los efectos esperados en el comportamiento ulterior del asalariado en su puesto de trabajo” (p.351); sin olvidar que “un docente (un educador) es alguien que enseña: hechos, conceptos, principios, métodos, estrategias cognitivas, gestos (profesionales o no) y actitudes” (Gagné, 1970, citado por Raynal & Rieunier, 2010: 170); en este sentido se puede decir, el docente debe estar motivado para poder ejecutar su praxis, por lo cual se requiere de este plan, organizado desde la inteligencia emocional y la relaciones interpersonales.

En este mismo orden de ideas se puede decir: un plan de formación de una institución educativa, es sinónimo de currículo; este según el autor antes citado,

Es un enunciado de las intenciones de formación que comprende: la definición del público destinado, los principios de la formación, los objetivos, los contenidos, la descripción del sistema de evaluación, la planificación de las actividades, los efectos esperados en cuanto a la modificación de las actividades de los individuos en formación (p.351)

Desde los aspectos legales se encuentra el Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (2000), pues en el artículo 8º, numeral 5, se le garantiza al docente el derecho a: “la participación y realización de cursos de perfeccionamiento, actualización, especialización, maestría y doctorado, programados por el Ministerio de Educación, Cultura y Deportes y/o instituciones académicas, científicas y culturales de reconocida acreditación” (p.4). Además de hacer notar el artículo 11º, donde

Las autoridades educativas correspondientes garantizarán al personal docente, el desempeño de su

labor considerando los distintos elementos de efectiva influencia en las condiciones de trabajo, tales como: número de alumnos por aula, recursos humanos, material didáctico, empleo de medios y recursos pedagógicos modernos, dotación, horarios, condiciones ambientales del plantel y otros factores que directamente influyan en la determinación del volumen e intensidad del trabajo, tanto en el aula como en actividades de coordinación y de dirección. (p. 4)

El creador del plan de formación debe plantearse las siguientes interrogantes: ¿Cuáles son las finalidades de esta formación?, ¿Cuáles son los colegas y personas, recurso identificado para llevar a la práctica esta formación?, ¿Cuáles son las restricciones?; y ¿Qué será necesario enseñar, a quien y por qué? Se dará respuesta a estas interrogantes con el plan de formación que se presenta a continuación:

**PLAN DE FORMACIÓN QUE PERMITA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL
DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA**

Objetivo General: Potenciar el desarrollo profesional de los docentes que laboran a nivel de Educación Media, el cual permita innovar desde la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales				
Objetivo específico	Dirigido a	Estrategias o acciones formativas	Recursos	Restricciones
Adquirir conocimientos en función de mejorar el clima organizacional de la institución educativa	Docentes	<ul style="list-style-type: none"> • Diagnosticar la situación laboral de cada personal y, a partir de ahí, definir las necesidades formativas de los mismos. • Detección de las necesidades de formación con la siguiente interrogante: ¿qué diferencia existe entre el perfil y la realidad?, para ello se debe considerar el perfil de cada grupo (docente, personal administrativo y personal de ambiente) y constatar con lo que realiza dentro de la institución • Comparar con la cuadratura escolar el cargo y funciones a ejecutar en ese año escolar de cada uno de los docentes, personal administrativo y de ambiente que hacen vida en la institución educativa • Elaborar instrumento que permita diagnosticar las necesidades de cada personal en su espacio de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> • Perfil de cada uno • Cuadratura escolar • Papel • Bolígrafos 	Revisión del título de pregrado
	Personal administrativo			Revisión de currículo vitae
	Personal de ambiente			Revisión de currículo vitae

PLAN DE FORMACIÓN QUE PERMITA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

Objetivo General: Potenciar el desarrollo profesional de los docentes que laboran a nivel de Educación Media, el cual permita innovar desde la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales				
Objetivo específico	Dirigido a	Estrategias o acciones formativas	Recursos	Restricciones
Adquirir conocimientos en función de mejorar el clima organizacional de la institución educativa	Docentes	<ul style="list-style-type: none"> • Facilitar taller motivacional a todo el personal que labora en la institución con apoyo del orientador y psicólogo, el cual permita integrar al personal desde directivos hasta personal de ambiente • Facilitar segundo taller en donde se dé a conocer cómo mejorar el clima organizacional en la institución con el uso de la inteligencia artificial y las relaciones interpersonales • Hacer que el personal reflexione sobre su realidad y puedan adquirir nuevas herramientas y competencias, las cuales den a conocer al finalizar el segundo taller 	<ul style="list-style-type: none"> • Laptop • Video Bem • Papel • Bolígrafos 	Alquiler de equipos computarizados
	Personal administrativo			
	Personal de ambiente			

PLAN DE FORMACIÓN QUE PERMITA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

Objetivo General: Potenciar el desarrollo profesional de los docentes que laboran a nivel de Educación Media, el cual permita innovar desde la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales				
Objetivo específico	Dirigido a	Estrategias o acciones formativas	Recursos	Restricciones
Desarrollar ciertas habilidades que involucren las destrezas necesarias desde el uso de la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales	Docentes	<p>Para analizar las aptitudes de los empleados hay que hacer una evaluación del desempeño, que consiste en detectar fácilmente las debilidades del equipo.</p> <ul style="list-style-type: none"> Hacer acompañamiento a los docentes a cargo del coordinador pedagógico de la institución (ver Instrumento de acompañamiento para la praxis docente) Realizar la evaluación respectiva al personal administrativo y de ambiente, según los requerimientos del Ministerio del Poder Popular para la Educación a cargo de su jefe inmediato, además de su postura al interactuar con sus compañeros de trabajo Presentar al personal los resultados que surgieron de su acompañamiento o evaluación, con la finalidad de mejorar sus emociones y relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> Papel Bolígrafos 	Impresión del material para el acompañamiento y evaluación de personal (ver instrumento de acompañamiento para la praxis pedagógica)
	Personal administrativo			
	Personal de ambiente			

INSTRUMENTO DE ACOMPAÑAMIENTO PARA LA PRAXIS PEDAGÓGICA

DOCENTE: _____ Fecha: _____ Hora: _____
 Asignatura: _____ Año: _____ Sección: _____
 Docente Evaluador: _____

MOMENTOS PEDAGÓGICOS

A. INICIO DE CLASE

	S	B	R	DM
* Es puntual en la entrada a clase				
* Utiliza vestimenta acorde con sus actividades docentes				
* Comprueba la asistencia de los y las estudiantes				
* Verifica el cumplimiento del uniforme reglamentario en los discentes				
* Organiza el desarrollo del tema				
* Hace un recuento de contenido(s) anterior(es)				
* Enuncia el contenido a desarrollar durante la clase				
* Posee la planificación concerniente al proyecto de aprendizaje al momento del acompañamiento				

B. DESARROLLO DE LA SECUENCIA INSTRUCCIONAL

	S	B	R	DM
* Toma en cuenta, tanto los intereses individuales como los colectivos, de las y los estudiantes para fortalecer el desarrollo integral				
* Utiliza un lenguaje preciso, claro y pertinente a su función docente				
* Mantiene la atención de los y las estudiantes durante las actividades programadas para la clase				
* Registra los avances en el proceso de aprendizaje de los y las estudiantes				
* Demuestra dominio de la didáctica específica del área y/o programa que atiende				
* Aplica estrategias de enseñanza que contribuyan al desarrollo integral de los y las estudiantes				
* Los contenidos coinciden con la planificación establecida				
* Propicia en los y las estudiantes el intercambio de ideas y el trabajo en equipo				

C. INTEGRACIÓN DE LOS APRENDIZAJES (CIERRE)

	S	B	R	DM
* Emplea un tono de voz adecuado al nivel de los y las estudiantes				
* Trata con respeto a todos y todas las estudiantes				
* Responde con cortesía a las inquietudes de los y las estudiantes				
* Fortalece el aprendizaje significativo de los y las estudiantes				
* Asigna trabajos en el aula para el aprendizaje				
* La clase participativa de este día concuerda con la planificación				
* Los cuadernos de los y las estudiantes coinciden con la sesión de clases planificadas				
* Escribe y presenta el material con letra clara, legible y sin errores ortográficos				

LEYENDA: *Satisfactorio (S)* *Bueno (B)* *Regular (R)* *Debe Mejorar (DM)*

Describe, cualquier otra información complementaria que considere necesaria. _____

DOCENTE

DOCENTE EVALUADOR

PLAN DE FORMACIÓN QUE PERMITA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

Objetivo General: Potenciar el desarrollo profesional de los docentes que laboran a nivel de Educación Media, el cual permita innovar desde la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales				
Objetivo específico	Dirigido a	Estrategias o acciones formativas	Recursos	Restricciones
Desarrollar ciertas habilidades que involucren las destrezas necesarias desde el uso de la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales	Docentes	<ul style="list-style-type: none"> • Potenciar a los profesores de nueva incorporación, administrativos y de ambiente a realizar actividades especiales que les permita hacer uso de la inteligencia emocional y sus relaciones interpersonales entre ellos. • Facilitar un tercer taller donde se desarrollen las habilidades para observar las emociones de cada uno de los integrantes del personal, con el fin de usar esa información en la resolución de conflictos dentro de la institución educativa • Colocar mensajes motivacionales en diferentes áreas de la institución, usando la inteligencia artificial y las relaciones interpersonales, las cuales permitirán desarrollar ciertas habilidades 	<ul style="list-style-type: none"> • Laptop • Video Bem • Papel • Bolígrafos 	Alquiler de equipos computarizados
	Personal administrativo			
	Personal de ambiente			

MENSAJES MOTIVACIONALES

**Trabajar en
equipo
divide el trabajo
y multiplica
los resultados**

Un sueño no se hace realidad por
arte de magia; necesita sudor,
determinación y trabajo duro.

Colin Powell





USOS DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL



-  Automatizar contenidos
-  Personalizar textos, artículos, correos o páginas de venta
-  Generar temas y palabras clave
-  Editar contenidos
-  Investigar y curar información
-  Analizar datos



PLAN DE FORMACIÓN QUE PERMITA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

Objetivo General: Potenciar el desarrollo profesional de los docentes que laboran a nivel de Educación Media, el cual permita innovar desde la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales				
Objetivo específico	Dirigido a	Estrategias o acciones formativas	Recursos	Restricciones
Alcanzar las actitudes que optimicen los comportamientos de los docentes dentro y fuera del aula de clase.	Docentes	Para alcanzar este objetivo, es preciso evaluar el desempeño, con esto se analizará las aptitudes del personal que labora en la institución educativa, detectando fácilmente las debilidades del equipo y usar estos indicadores para fijar los objetivos que se desean alcanzar para ese año escolar. Existen diferentes tipos de evaluación por desempeño: <ul style="list-style-type: none"> • Por parte de un supervisor o coordinador a cargo • Entre compañeros • Autoevaluación Con esta evaluación se pretende mejorar el clima organizacional de la institución	<ul style="list-style-type: none"> • Laptop • Video Bem • Papel • Bolígrafos 	Alquiler de equipos computarizados
	Personal administrativo			
	Personal de ambiente			

**PLAN DE FORMACIÓN QUE PERMITA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL
DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA**

Objetivo General: Potenciar el desarrollo profesional de los docentes que laboran a nivel de Educación Media, el cual permita innovar desde la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales				
Objetivo específico	Dirigido a	Estrategias o acciones formativas	Recursos	Restricciones
Alcanzar las actitudes que optimicen los comportamientos de los docentes dentro y fuera del aula de clase.	Docentes	Incluir los sistemas que se establecen para evaluar sus resultados, comprometiéndose a su realización a través de los diversos informes de evaluación. En estos sistemas hay que incluir los dos tipos de evaluación para todo el personal: <ul style="list-style-type: none"> • Gestión: Medir el grado en que se ha ejecutado correctamente (aulas, comunicaciones, asistencia, etc.). • Eficiencia: Medir tanto el buen nivel de reacción de los participantes en las acciones formativas como la consolidación de los aprendizajes y su transferencia al puesto de trabajo (ver el instrumento de evaluación al personal 	<ul style="list-style-type: none"> • Laptop • Video Bem • Papel • Bolígrafos 	Alquiler de equipos computarizados
	Personal administrativo			
	Personal de ambiente			

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN AL PERSONAL

CARGO: _____ **FECHA:** _____

N°	Apellido y Nombre	INDICADORES											
		Se integra fácilmente con los demás			Trabaja en equipo en forma eficaz			Reconoce cuando ayudar al otro a través de su gestión			Reflexiona al momento de interactuar con el otro		
		S	B	DM	S	B	DM	S	B	DM	S	B	DM

LEYENDA: Satisfactorio (5-4) Bueno (3-2) Debe Mejorar (1-0)

REFERENCIAS

- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación Introducción a la metodología científica* (6° ed.) Venezuela.
- Balestrini, M. (2002). *Cómo se elabora el proyecto de investigación*. (6ª ed.). Venezuela: Consultores Asociados B.L.
- Bello, E. (2022). *Cómo hacer un plan de formación para empleados en 12 pasos*. <https://www.iebschool.com/blog/como-elaborar-plan-formacion-rrhh-2-0/>
- Bernardo Stemateas. (2008). *Autoboicot, cuando el toxico eres tú*. (1° Edición) Buenos Aires Argentina.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela*. Diciembre, 1999.
- Davidson, R. (2023). *La neurociencia afectiva cultiva el bienestar de docentes estudiante*. <https://www.educaciontrespuntocero.com/entrevistas/richard-davidson-neurociencia-afectiva/#Por-que-decidio-dedicarse-a-la-neurociencia-afectiva-y-como-le-explicaria-a-las-personas-que-nunca-antes-han-oido-hablar-de-ella-en-que-consiste>
- Domenech, G. (2020). Inteligencia emocional y relaciones interpersonales en docentes de una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020 <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49983>
- Fernández, Tomás y Tamaro, Elena. «Charles Darwin. Biografía». En *Biografías y Vidas*. La enciclopedia biográfica en línea [Internet]. Barcelona, España, 2004. <https://www.biografiasyvidas.com/monografia/darwin/> [fecha de acceso: 10 de abril de 2023].
- Goleman, D. (2018) *Inteligencia Emocional*. Editorial Kairos. http://www.cutonala.udg.mx/sites/default/files/adjuntos/inteligencia_emocional_dani

el_goleman.pdf

Hernández R, Fernández C, Baptista M.P. (2010). *Metodología de la Investigación* (5ª Ed.).

México

Ignacio Larrañaga (2010). *Del sufrimiento a la paz*. (13 reimpresiones). Talleres Escuela

Técnica Don Bosco. Caracas Venezuela.

Rio de Janeiro.

Ley Orgánica de Educación (2009), Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela.

Nº. 5928. (Extraordinario), agosto 15,2009.

Londoño, C. y Mejías, G. (2021). *Las Relaciones Interpersonales en Contextos Educativos*

Diversos: estudio de casos. ISSN 2145-6321e-ISSN 2619-1687. Vol 1 - No. 21. 25-40,

enero-marzo. <https://revistas.uniminuto.edu/index.php/Pers/article/view/2456/2446>

Maxwell, J. (2010). *El poder de las relaciones*. Nashville Dallas México DF.

Manami, C. (2018), Diseño de un programa formativo en inteligencia emocional para

optimizar las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa N°

40201 Técnico Agropecuario La Colina Arequipa -

2018 <http://www.repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/6558>

Parella S, Martins F. (2012). *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. Venezuela:

FEDUPEL.

Raynal, F. y Rieunier, A. (2010). *Pedagogía. Diccionario de Conceptos Claves*. Madrid:

Popular

Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (Decreto N° 1.011 de fecha 4 de octubre de

2000) Gaceta Oficial N° 5.496 Extraordinario de fecha 31 de octubre de 2000.

- Rivadeneira, E. (2017). *Lineamientos teóricos y metodológicos de La investigación cuantitativa en ciencias sociales*.
- Ruiz, L. (2020). *Inteligencia emocional y las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa 0162 Rosa Armengola Ochoa Alva de Saposoa Región San Martín- 2019*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46903>
- Salovey, P., Mayer, J. D., Caruso, D., & Lopes, P. N. (2003). Measuring emotional intelligence as a set of abilities with the Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test. In S. J. Lopez & C. R. Snyder (Eds.), *Positive psychological assessment: A handbook of models and measures* (pp. 251–265). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10612-016>.
- Slavit, G. (2001). *Educación para todos: La Teoría de las Inteligencias Múltiples de Gardner*. Revista de Psicología de la PUCP. Vol. XIX, 2, 200. http://file:///C:/Users/Mary_/Downloads/Dialnet-EducacionParaTodos-4531340.pdf
- Segura Martín, J., Cacheiro González, M y Domínguez, M. (2020). *Habilidades emocionales en profesores y estudiantes de educación media y universitaria de Venezuela*. Revista Educare. UPEL-IPB. Barquisimeto, Edo. Lara – Venezuela. Vol. 24 N° 1. Enero - abril 2020: <https://revistas.investigacion-upelipb.com/index.php/educare/article/view/1232/1279>
- Suca, S. (2018). *Inteligencia emocional y relaciones interpersonales laborales de los docentes en la Facultad de Ciencias de la Empresa de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas – Apurímac, 2018*. <https://repositorio.unajma.edu.pe/handle/20.500.14168/408>
- Tamayo y Tamayo, M. (2012). *El Proceso de la Investigación Científica*. Venezuela: Lmusa

Universidad Pedagógica Experimental Libertador. UPEL. (2006). *Manual de Trabajo de Grados de Especialización y Maestría*. Venezuela: FEDUPEL

ANEXOS

[ANEXO 1]



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRIA EN INVESTIGACIÓN EDUCATIVA**



Estimado Evaluador:

Ante todo, reciba un cordial saludo.

Por medio de la presente cumpla con participarle que usted ha sido seleccionado en calidad de experto, para la validación del instrumento que fue elaborado con el fin de recolectar la información necesaria para la investigación titulada: **INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU INFLUENCIA EN LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA HIPÓLITO CISNEROS**, la cual es realizada por el participante de la Maestría en Investigación Educativa, **Marisela Colmenares**.

Esperando de usted su valiosa colaboración, y sin otro particular a que hacer referencia, queda de usted.

Atentamente,

**Licda. Marisela Colmenares
C.I. V- 14.715.460**

Anexos:

- Título y Objetivos de la investigación
- Instrumento
- Tabla de Operacionalización
- Formato de Validación



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRIA EN I
NVESTIGACIÓN EDUCATIVA**



TÍTULO

**INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU INFLUENCIA EN LAS RELACIONES
INTERPERSONALES EN LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA HIPÓLITO
CISNEROS**

Objetivo General

Presentar un plan de formación que mejore el clima organizacional entre el personal que labora a nivel de Educación Media relacionado con la inteligencia emocional y su influencia en las relaciones interpersonales

Objetivos específicos

1. Diagnosticar la necesidad de un plan de formación que mejore el clima organizacional entre el personal que labora en la Unidad Educativa Hipólito Cisneros, a nivel de Educación Media relacionado con la inteligencia emocional y su influencia con las relaciones interpersonales durante el año escolar 2022-2023.
2. Determinar la factibilidad de la propuesta.
3. Diseñar un plan de formación que mejore el clima organizacional entre el personal que labora a nivel de Educación Media relacionado con la inteligencia emocional y su influencia con las relaciones interpersonales

TUTORA:
Dra. Liliana Patricia Mayorga

AUTOR:
Licda. Marisela Colmenares



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRIA EN INVESTIGACIÓN EDUCATIVA**



Estimado Facilitador: _____

La presente actividad tiene como finalidad recabar información necesaria y pertinente relacionada con la investigación titulada: **INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU INFLUENCIA EN LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA HIPÓLITO CISNEROS**

La información que usted aporte es totalmente confidencial y será de utilidad para alcanzar los objetivos planteados; por lo que se agradece su colaboración y sinceridad.

INSTRUCCIONES

- La actividad consta de veinte (20) ítems con opciones de respuesta bajo una escala de estimación.
- Seleccione con una equis (X) la opción que Usted considera frecuente.
- Evite responder al azar.

CUESTIONARIO

Nº	ÍTEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI NUNCA	NUNCA
1	Usted tiene la capacidad de comprender sus propios estados de ánimo al momento de sentirse emocionalmente afectado ante cualquier situación				
2	Posee Usted las habilidades necesarias para controlar las conductas basadas en impulsos emocionales y, de este modo, adaptase a las dinámicas de la institución educativa.				
3	Cree Usted sea necesario un plan de trabajo que permita autorregular los impulsos emocionales ante cualquier problemática				
4	La motivación es uno de los elementos prioritario de la inteligencia emocional, cree Usted que es necesario aplicarlo al momento de orientar sus metas en el clima organizacional del liceo				
5	Según su percepción, el personal directivo de las instituciones educativas debe tener un plan de trabajo que oriente al personal a obtener sus objetivos de planteados				
6	El personal directivo debe ser empático con el resto del personal				
7	El director debe poseer la cualidad de entender los estados emocionales de otras personas ante un problema dado				
8	El personal que hace vida en una institución educativa debe aprender a vivir con sus propios estados emocionales sin afectar a otras personas.				
9	Usted posee ciertas habilidades sociales que le permiten dar la respuesta más adecuada a las personas de su entorno				
10	El personal directivo de la institución, tiende a dar siempre la respuesta más adecuada ante cualquier problema que se presente				
11	Un elemento importante en la inteligencia emocional son las habilidades sociales, Usted considera necesario diseñar un plan de trabajo que permita mejorar el clima organizacional entre el personal que labora en Unidad Educativa Hipólito Cisneros, el cual permita una interacción adecuada				
12	Usted considera necesario que, exista un plan de trabajo donde se creen tácticas efectivas de persuasión donde se mejore el clima organizacional de la institución				
13	Cree Usted que las tácticas de persuasión son estrategias idóneas para lograr mejorar el clima organizacional entre el personal que labora en la Unidad Educativa Hipólito Cisneros				
14	Cuando se desea mejorar el clima organizacional de una institución educativa, el director de la misma debe saber escuchar abiertamente al resto del personal.				
15	Será necesario que existan propuestas de estrategias en un plan de trabajo donde el personal directivo aprenda a saber negociar, con la finalidad de resolver los desacuerdos que se presenten dentro del equipo de trabajo.				
16	Las autoridades directivas deben tener la capacidad de inspirar y guiar a los docentes, personal administrativo y de ambiente.				
17	El docente de hoy, debe ser iniciador o administrador de las situaciones nuevas, las cuales le permitan mejorar el clima organizacional de su espacio de trabajo				
18	Debe existir dentro de las instituciones educativas un plan de trabajo que permita reforzar las relaciones interpersonales.				
19	Usted considera que debe trabajar con otros compañeros para alcanzar las metas compartidas.				
20	Cree Usted, el personal directivo debe ser capaz de crear sinergia entre el equipo de trabajo para el seguimiento de las metas colectivas.				

[ANEXO 2]

Matriz de Operacionalización del Instrumento

OBJETIVO GENERAL	Presentar un plan de formación que mejore el clima organizacional entre el personal que labora a nivel de Educación Media relacionado con la inteligencia emocional y su influencia en las relaciones interpersonales				
OBJETIVO ESPECÍFICO	CONSTRUCTO/ DEFINICIÓN	DIMENSIÓN	SUBDIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTME
Diagnosticar la necesidad de un plan de formación que mejore el clima organizacional entre el personal que labora en la Unidad Educativa Hipólito Cisneros, a nivel de Educación Media relacionado con la inteligencia emocional y su influencia con las relaciones interpersonales durante el año escolar 2022-2023.	<p>La inteligencia emocional es definida como “la capacidad de comprender los sentimientos propios y de quienes están alrededor, gestionarlo para expresarlos de forma beneficiosa, de la manera que no se pueda perder el equilibrio a pesar de las frustraciones que se presentan a diario en los diferentes aspectos que conforman la vida”. (Goleman, 1995, p.58). Además, según Bisquerra (2003, citado por: Londoño y Mejías, 2020, en línea) “Una relación interpersonal es una interacción recíproca entre dos o más personas. Se trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social” (p.23).</p>	Inteligencia Emocional	Autoconciencia emocional	Capacidad de comprender	1
			Autorregulación emocional	Habilidad para controlar las conductas basadas en impulsos emocionales	2, 3
			Motivación	Capacidad de orientar las energías hacia una meta u objetivo	4, 5
			Empatía	Cualidad de entender y vivir como propios los estados emocionales de otras personas	6, 7, 8
			Habilidades sociales	Tendencia a dar siempre la respuesta más adecuada	9, 10, 11
		Relaciones Interpersonales	Influencia	Tácticas de persuasión	12, 13
			Comunicación	Sabe escuchar	14
			Manejo de conflictos	Sabe negociar	15
			Liderazgo	Capacidad de inspirar	16
			Catalizador del cambio	Administra las situaciones nuevas	17
			Constructor de lazos	Refuerza las relaciones interpersonales	18
			Colaboración y cooperación	Trabaja con otros para alcanzar metas compartidas	19
			Capacidades de equipo	Sinergia para la persecución de metas colectivas	20

Fuente: Colmenares (2023)

[ANEXO 3]



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN EN DOCENCIA
PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR



FORMATO PARA VALIDAR INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

A continuación, se le presenta una serie de categorías para validar los ítems que conforman este instrumento, en cuanto a cinco (5) aspectos específicos y otros aspectos generales. Para ello, se presentan dos (2) alternativas (Sí-No) para que Usted seleccione la que considere correcta.

ÍTEM	ASPECTOS ESPECÍFICOS										Observaciones
	Claridad en la redacción		Coherencia Interna		Inducción a la respuesta (Sesgo)		Mide lo que pretende		Lenguaje adecuado con el nivel que se trabaja		
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1											
2											
3											
4											
5											
6											
7											
8											
9											
10											
11											
12											
13											
14											
15											
16											
17											
18											
19											
20											

ASPECTOS GENERALES	SÍ	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones para las respuestas			
Los ítems permiten el logro del objetivo relacionado con el diagnóstico			
Los ítems están presentes en forma lógica-secuencial			
Se evidencia en la redacción de los objetivos las bases teóricas que sustentan la investigación			
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera lo ítems que hagan falta.			

OBSERVACIONES: Puede ser Aplicable sin observaciones de fondo, sólo de forma.

VALIDEZ			
APLICABLE		NO APLICABLE	
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			

Validado por:	e-mail:
Cédula de Identidad:	Teléfono (s):
Firma:	Fecha de validación y aprobación:

[ANEXO 4]

CÁLCULO DE LA CONFIABILIDAD

	Item 1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Suma
Sujeto 1	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	73
Sujeto 2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	74
Sujeto 3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	75
Sujeto 4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	73
Sujeto 5	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	1	1	4	4	3	4	3	4	67
Sujeto 6	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	1	65
Sujeto 7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
Sujeto 8	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	72
Varianzas	0,25	0,234375	0,109375	0	0,109375	0,109375	0,1875	0,234375	0,25	0,25	0,859375	0,75	0,9375	0,984375	0	0	0,1875	0,1875	0,5898437		

Símbolos sumatorias	
α Alfa =	0,67105263
N número de ítems =	20
V_i varianza de los ítems =	6,23046875
V_t varianza de los totales =	17,1875

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

Fuente: Colmenares (2023)