



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE MONAGAS
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS DEPARTAMENTO
DE ADMINISTRACIÓN
MATURIN ESTADO MONAGAS

**INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU REALIDAD EN EL DOCENTE UDISTA:
CONTEXTO ECSA UDO MONAGAS.**

Profa. MERCEDES PLANEZ ROMÁN

Autora

Trabajo de Ascenso presentado ante la Ilustre Universidad de Oriente para Optar a la
Categoría de Docente Titular.

Maturín, junio 2024.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a todas las personas que colaboraron incondicionalmente conmigo para alcanzar esta meta, gracias UDO-Monagas, a la Directora ECSA, Jefa del Departamento de Administración, al Personal Docente y Estudiantes que proporcionaron la información de manera inmediata acompañada con sus muestras de cariño y disposiciones de apoyo.

Mis más sinceros agradecimientos a todos, Gracias!!!

DEDICATORIA

A Dios Todopoderoso, por ser mí fuerza interior, por darme salud y la oportunidad de alcanzar esta nueva meta. Gracias Dios, por llenar de luz el camino de mi vida. A mi madre que es mi todo, gracias mamá por tu amor, eres todo en mí. A mis hermanos por su amor incondicional, y por hacerme sentir siempre una persona especial en sus vidas. Los amo.

INDICE GENERAL

AGRADECIMIENTO	ii
DEDICATORIA	iii
INDICE GENERAL	iv
INDICE DE TABLAS	vi
RESUMEN	viii
INTRODUCCIÓN	1
I REFERENCIAS GENERALES	16
ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION	16
BASES TEÓRICAS	17
La antesala de la Inteligencia Emocional	17
Orígenes de la Inteligencia Emocional.....	18
Desarrollo del concepto de Inteligencia Emocional.....	21
Inteligencia emocional ¿se nace o se hace?.....	23
Instrumentos de medida de la inteligencia emocional.....	31
IDENTIFICACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN.....	32
Reseña Histórica de la Organización	32
Visión ECSA	34
Misión ECSA.....	34
METODOLOGÍA APLICADA	34
Tipo de investigación.	34
Nivel de la investigación.	35
Población y muestra objeto de estudio.....	36
Técnicas e Instrumentos de recolección de información.....	37
II SITUACIÓN ACTUAL	42
DESCRIPCIÓN DE LOS COMPONENTES DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL PERSONAL DOCENTE DE LA ECSA, UDO - MONAGAS.	42
DESCRIPCIÓN DE LAS DIMENSIONES DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL QUE CONFORMAN LA APTITUD EN AULA DEL DOCENTE DE LA ECSA, UDO – MONAGAS	66
JERARQUIZACIÓN DEL NIVEL DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL QUE MÁS PREVALECE EN LOS DOCENTES DE LA ECSA UDO – MONAGAS.	69
EXPOSICIÓN DE LAS CATEGORÍAS CON MAYOR GRADO EN QUE LOS DOCENTES DE LA ECSA UDO - MONAGAS, EXPRESAN SUS ESTADOS EMOCIONALES.	75
III CIERRE	78
CONCLUSIONES.....	78
RECOMENDACIONES.....	80

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 81
ANEXOS 84
HOJAS DE METADATOS 93

INDICE DE TABLAS

Tabla Nro. 1 Distribución Absoluta y Porcentual respecto a si Presto mucha atención a los sentimientos	42
Tabla Nro. 2 Distribución Absoluta y Porcentual en cuanto a si Normalmente me preocupo mucho por lo que siento	43
Tabla Nro. 3 Distribución Absoluta y Porcentual referente a si Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones	44
Tabla Nro. 4 Distribución Absoluta y Porcentual respecto a si Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estado de ánimo.	45
Tabla Nro. 5 Distribución Absoluta y Porcentual en cuanto a si Dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos	46
Tabla Nro. 6 Distribución Absoluta y Porcentual relativo a Pienso en mi estado de ánimo constantemente	47
Tabla Nro. 7 Distribución Absoluta y Porcentual con respecto a si A menudo pienso en mis sentimientos	48
Tabla Nro. 8 Distribución Absoluta y Porcentual en lo que concierne a si Presto mucha atención a cómo me siento.....	49
Tabla Nro. 9 Distribución Absoluta y Porcentual relacionado con si Tengo claros mis sentimientos	50
Tabla Nro. 10 Distribución Absoluta y Porcentual en cuanto a si Frecuentemente puedo definir mis sentimientos.....	51
Tabla Nro. 11 Distribución Absoluta y Porcentual en lo que respecta a si Casi siempre sé cómo me siento	52
Tabla Nro. 12 Distribución Absoluta y Porcentual en función a si Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas	53
Tabla Nro. 13 Distribución Absoluta y Porcentual respecto a si A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones	54
Tabla Nro. 14 Distribución Absoluta y Porcentual referente a si Siempre puedo decir cómo me siento.	55
Tabla Nro. 15 Distribución Absoluta y Porcentual acerca de si A veces puedo decir cuáles son mis emociones.....	56
Tabla Nro. 16 Distribución Absoluta y Porcentual con relación a si Puedo llegar a comprender mis sentimientos	57
Tabla Nro. 17 Distribución Absoluta y Porcentual sobre si Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista.	58
Tabla Nro. 18 Distribución Absoluta y Porcentual respecto a si Aunque me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables.....	59

Tabla Nro. 19 Distribución Absoluta y Porcentual en cuanto a si Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida.	60
Tabla Nro. 20 Distribución Absoluta y Porcentual relativo a si Intento tener pensamientos positivos aunque me sienta mal.....	61
Tabla Nro. 21 Distribución Absoluta y Porcentual con respecto a Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme.	62
Tabla Nro. 22 Distribución Absoluta y Porcentual relacionada a si Me preocupo por tener un buen estado de ánimo.....	63
Tabla Nro. 23 Distribución Absoluta y Porcentual con respecto a si Tengo mucha energía cuando me siento feliz.....	64
Tabla Nro. 24 Distribución Absoluta y Porcentual referida a si Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo.	65
Tabla Nro. 25 Datos estadísticos descriptivos de las dimensiones de la Inteligencia Emocional (Intrapersonal) percibida en los docentes de ECSA UDO Monagas	66
Tabla Nro. 26 Nivel de la Inteligencia Emocional que más prevalece en los Docentes de la ECSA UDO – Monagas	70
Tabla Nro. 28 Componentes Interpersonales de la Inteligencia Emocional de los docentes ECSA.....	73
Tabla Nro. 27 Distribución porcentual de las categorías en que los docentes ECSA UDO Monagas expresan sus estados emocionales.....	75



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE MONAGAS
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS DEPARTAMENTO
DE ADMINISTRACIÓN

INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU REALIDAD EN EL DOCENTE UDISTA: CONTEXTO ECSA UDO MONAGAS.

Profa. MERCEDES PLANEZ ROMÁN
Autora

RESUMEN

La presente investigación se enmarcó en el estudio de la Inteligencia emocional y su realidad en el Docente Udista en el contexto de la ECSA UDO Monagas año 2024, con la firme intención de generar recomendaciones que permitan fortalecer el desarrollo de habilidades emocionales como la autoconciencia, autorregulación, automotivación, empatía y habilidades sociales. Para ello se realizó una investigación de campo, a nivel descriptiva con una muestra poblacional de 18 docentes y de 18 estudiantes. Las técnicas utilizadas fueron la encuesta y la revisión documental. Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario, libreta de notas y computadora. Se llegó a las siguientes conclusiones: conocer detalladamente los componentes de la inteligencia emocional en el personal Docente UDO ECSA Monagas permitió estar al tanto de información específica acerca de las habilidades que poseen de reconocer, comprender y regular las emociones de ellos y las de los demás. En los componentes de la inteligencia emocional de los docentes se observaron variaciones significativas. El nivel de inteligencia emocional que más prevaleció en los docentes fue el más bajo. La categoría con mayor porcentaje en que los docentes presentaron sus estados emocionales fue la de “nada de acuerdo”. Se recomienda promover un ambiente de trabajo colaborativo y solidario entre los docentes, educar y sensibilizar sobre el tema de inteligencia emocional y brindar apoyo individualizado a los docentes que presenten mayores dificultades en el manejo de sus emociones.

Descriptores: Inteligencia Emocional, Habilidades, sentimientos, emociones. .

INTRODUCCIÓN

El término Inteligencia Emocional (IE) es relativamente reciente y refleja la fusión de dos conceptos que la componen: razón y emoción. Históricamente, ambos términos se han desarrollado de forma separada. Así, cuando se hablaba de inteligencia se hacía referencia a una “inteligencia racional” basada en la toma de decisiones y el pensamiento cognitivo. Para la “mente racional”, ligada a la inteligencia racional, las emociones se han asociado a un comportamiento irracional. Así, tal y como afirmaba el gran pensador francés del siglo XVII, Blaise Pascal, “el corazón tiene razones que la razón no conoce”. Actualmente, los aspectos racionales y emocionales comienzan a relacionarse asumiendo que no se trata de polos opuestos sino que ambos son sistemas complementarios.

La palabra emoción proviene del latín “movere” que significa agitar. Bisquerra (2014) Una emoción es un estado complejo del organismo caracterizado por una excitación o perturbación que predispone a una respuesta organizada (p. 1). Por otro lado la inteligencia se entiende como la capacidad de entender o comprender (Diccionario de la Real Academia Española). Por una parte se asume que las emociones están presentes en todos los momentos de la vida y que un buen manejo de las mismas conducen a lograr una vida emocional sana. La inteligencia tiene una vertiente social que se relaciona con el manejo de dichas emociones.

Por tanto, la inteligencia emocional se refiere a la gestión eficaz de las emociones para regular el comportamiento de la persona. Para Fernández Berrocal y Ramos (2002) la Inteligencia emocional (IE) es: “la capacidad para reconocer, comprender y regular nuestra emociones y las de los demás”

(p. 20). Y Goleman (1996), la define como “la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos, los sentimientos de los demás, motivarnos y manejar adecuadamente las relaciones que sostenemos con los demás y con nosotros mismos” (López, 2013, p. 28). La inteligencia emocional implica mantener el equilibrio, reconocer y aceptar los propios sentimientos y de los demás.

De acuerdo con Goleman (1999), las personas emocionalmente desarrolladas, es decir, las personas que gobiernan adecuadamente sus emociones y que también saben interpretar y relacionarse efectivamente con las emociones de los demás, disfrutan de una situación ventajosa en todos los dominios de la vida. Estas personas suelen sentirse más satisfechas, son más eficaces y más capaces de dominar los hábitos mentales que determinan la productividad. Quienes, por el contrario, no pueden controlar su vida emocional, se debaten en constantes luchas internas que socavan su capacidad de trabajo y les impiden pensar con suficiente claridad (p. 9). Sin duda llegar a conocer las propias emociones y sus efectos en el pensamiento y en el comportamiento significa profundizar en el conocimiento de la vida interior logrando muchos beneficios en sus vidas.

La interioridad y la inteligencia emocional están sumamente relacionadas. Esta relación radica en la importancia del auto reflexión y el autoconocimiento como base para el desarrollo de las habilidades emocionales. Ambas se refieren a aspectos internos del individuo. Sin embargo, si se extrapola esto en la práctica educativa, la educación formal venezolana se ha centrado en los aspectos cognoscitivos, lo que está fuera, y ha olvidado la dimensión emocional, que está dentro. Goleman (1996) advierte que el énfasis en la educación del intelecto ha determinado un aumento de los conflictos emocionales en el mundo, de la depresión,

impulsividad y agresividad e indisciplina. Según encuestas a padres y maestros la presente generación de niños y niñas tienen más problemas emocionales que la anterior. En promedio se han vuelto más solitarios y depresivos, más coléricos y rebeldes, más nerviosos y propensos a la preocupación, más impulsivos y agresivos. También Goleman (1999) plantea que el Coeficiente Intelectual (CI) no es un buen predictor del éxito en la vida, sino que el 80% del éxito depende de la inteligencia emocional o cualidades del carácter, por lo que puede ser sustituido por el Coeficiente Emocional (CE) (p. 69).

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) (1996) a partir del conocido “Informe Delors” de la Comisión Internacional sobre Educación para el siglo XXI y tomando como referencia los derechos Humanos, Sociales y Ecológicos, propone cuatro pilares básicos sobre los cuales debe organizarse la educación a lo largo de la vida: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a convivir y aprender a ser uno mismo. Estos deben ser considerados como un todo, reconociendo que la educación formal actual en Venezuela se ocupada sólo del primero y en parte del segundo de los pilares señalados. Cabe señalar que los aspectos desatendidos son justamente los básicos para la formación del carácter. Una educación completa implica formar el carácter, asociado a la personalidad humana, sobre la base de principios y valores ético-morales ecológicos transcendentales, cultivar sentimientos y actitudes positivas, a la par que entrenar los aspectos intelectivos, tecnológicos y motrices.

La formación del docente universitario en ejercicio no puede apoyarse solamente en la adquisición de conocimientos (aprender a conocer y

aprender a hacer) es necesario que se enfatice, además del desarrollo cognitivo y la adquisición de conocimientos, en aspectos interaccionales y afectivos (aprender a convivir y aprender a ser), que permitan también redefinir el sentido ético de la acción educativa y responder a las necesidades actuales donde se hacen imperativas nuevas formas de relación entre los seres humanos, entre el hombre y la naturaleza, el hombre y la ciencia, el hombre y el conocimiento, el hombre y el aprendizaje, el hombre y la vida.

Ya es hora de cambiar, los docentes universitarios deben ser afectivos, interactivos, sensibles, que privilegien el carácter dialógico - didáctico en los contextos pedagógicos, con capacidad para trabajar en equipo, que comprendan que cada uno tiene derecho a ser distinto a los demás, un docente que vea al otro no desde su propia perspectiva, sino teniendo en cuenta las carencias y conocimientos de ese otro; docentes que tengan la capacidad creadora para superarse a sí mismos, para identificar sentimientos y emociones, buscar la esencia de las cosas, mantener la mente abierta hacia nuevos conocimientos, hacia las relaciones diversas.

La organización de las Naciones Unidas para la Ciencia, la educación y la Cultura, UNESCO, considera que la calidad de la educación lleva consigo el mejoramiento en todas las actividades académicas, desde los procesos de enseñanza-aprendizaje, pasando por la dotación y tecnologías, hasta la formación y desarrollo del docente en todas sus dimensiones, destacándose especialmente la emocional. Pero hoy día hay que preguntarse ¿los profesores universitarios los han educado para llegar a lo más profundo de sí? ¿Un docente que no sepa manejar sus emociones podrá comprender y respetar a sus estudiantes? ¿Logrará el docente relacionarse de forma asertiva y armónica con los estudiantes sino tiene la capacidad de conocer y

comprender sus emociones? ¿tendrá la capacidad de regular positivamente sus impulsos? ¿será capaz de impulsarse a sí mismo para lograr metas? ¿ese docente se pondrá en el lugar de otra persona, mostrando comprensión y consideración hacia sus sentimientos? ¿Tendrá las habilidades de comunicación efectiva y toma de decisiones?.

Sócrates de alguna manera lleva a lo anterior. Adoptó como lema *conócete a ti mismo si quieres conocer el universo*, basándose en el oráculo de Delfos. A veces conviene recordar el texto completo del frontispicio del Oráculo de Delfos:

Te advierto, quien quieras que fueres, tú que desees sondear los arcanos de la naturaleza, que si no hallas dentro de ti mismo aquello que buscas, tampoco podrás hallarlo fuera. Si tú ignoras las excelencias de tu propia casa, ¿cómo pretendes encontrar otras excelencias? En ti se halla oculto el Tesoro de los Tesoros. Hombre, conócete a ti mismo y conocerás el universo y a los Dioses.

Frases que han pasado a la historia y son universalmente conocidas. La práctica educativa ha olvidado esta idea y se ha centrado en el conocimiento del universo, ignorando el sí mismo. La educación ha sido una educación *desde fuera* para conocer el universo que *está fuera*. Hay muchos contenidos académicos, que van desde el lenguaje, matemáticas, ciencias sociales, naturales, entre otros, que tienen en común el conocimiento del mundo externo, a menudo con total olvido de la vida interior. La educación emocional es una forma de educar *desde dentro*, que supone un cambio radical respecto a lo que ha sido la educación a lo largo del siglo XX. Este

educar *desde dentro* significa tomar conciencia de las propias emociones (reflexión sobre sí mismo) ir al interior.

Goleman modificó su modelo inicial de inteligencia emocional, que quedó como sigue: autoconciencia, autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales , analizar cada uno de esos conceptos y su importancia ayudaría a entender cómo la falta de inteligencia emocional en un docente lograría afectar su desempeño en el aula. Puede tener dificultades para ser consciente de sus propias emociones y para regularlas de manera efectiva esto puede llevar a respuestas emocionales inadecuadas en situaciones de estrés o conflictivas en el aula de clases. Asimismo, la falta de empatía y habilidades sociales logra limitar la capacidad del docente para comprender y establecer conexiones significativas con sus estudiantes, lo que a su vez conseguiría afectar su capacidad para motivar y apoyar su aprendizaje.

Los docentes universitarios deben ir más allá de la tarea de enseñar, requiere ayudar a los alumnos a enfrentar, abordar y estudiar problemas, a tomar decisiones, pero para hacerlo es preciso que desarrolle competencias emocionales. Esto incluye su actuación como investigador de la realidad, tanto interna y externa, pues se requiere entonces un docente educado emocionalmente, no solo con un saber técnico, instrumental, normativo y repetitivo, sino que investigue la realidad porque la vive, la siente suya, sea empático con los que la viven con él, comprometido con ella, y entienda las actuaciones de quienes lo rodean.

Esa formación cognitiva y metodológica que ha dejado a un lado lo psicológico y emocional debe quedar atrás. La realidad venezolana exige un docente universitario que conduzcan a la generación de un nuevo tipo de ciudadanía, humanista, de liderazgo y de racionalidad crítica, por ello es

necesario abordar en los pensum de estudios de las carreras universitarias aspectos relativos a la inteligencia emocional, que permitan desarrollar una clara comprensión de lo que se necesita para ser competentes, felices y eficientes.

Partiendo de que la educación debe preparar para la vida o dicho de otra forma la educación tiene como finalidad el desarrollo humano para hacer posible la convivencia y el bienestar. En este sentido, las competencias emocionales son competencias básicas para la vida y, por tanto, deberían estar presentes en la práctica educativa. Pero no de forma ocasional, sino de manera intencional, planificada, sistemática y efectiva como lo señala Bisquerra (2000) “la educación emocional es un proceso educativo continuo y permanente, puesto que debe estar presente a lo largo de todo el currículo académico, desde la educación infantil hasta la vida adulta, y en la formación permanente durante toda la vida. La educación emocional adopta un enfoque del ciclo vital, que se prolonga durante toda la vida“ p. 158).

La emocionalidad está inmersa en toda la actividad del ser humano. Por ello es de suma importancia la orientación educativa como uno de los caminos a seguir para lograr la formación integral. La educación emocional se centra en el individuo, facilitándole herramientas para ser cada día mejor persona. Su finalidad es el desarrollo de competencias emocionales que contribuyan a un mejor bienestar personal y social. Por otro lado Goleman (2001), afirma que una manera de medir la viabilidad de una organización es observar los estados emocionales típicos de quienes trabajan allí. Asimismo, señala que el sondear la profundidad de las corrientes emocionales de una organización puede rendir beneficios concretos (p. 3)

Estos planteamientos son válidos para cualquier tipo de organización; por lo tanto, las instituciones educativas que conforman el sistema de universidades públicas nacionales en Venezuela, como es el caso particular de la Universidad de Oriente, Núcleo de Monagas, también está sujeta a la situación planteada. El escenario actual de los docentes, de la Escuela de Ciencias Sociales y Administrativas (ECSA) UDO Monagas, se ve influenciado por variadas situaciones (limitaciones de espacio físico para sus actividades académicas y de asesoría, salarios no justos, falta de seguros médicos, inseguridad, crisis económica entre otros) y estímulos que experimentan en sus vidas diarias y hacen surgir diferentes emociones.

Todo lo que sentimos genera una reacción en nosotros y en los demás. Las emociones (ira, la tristeza, el miedo, la alegría otras) tienen comportamientos asociados a ellas. Cuando hay falta de inteligencia emocional, éstas, pueden desembocar en situaciones incómodas. En la ECSA se evidencia en los docentes (observación) que existen muchas manifestaciones de signos de estrés o ansiedad en las aulas de clases, dificultades para manejar situaciones conflictivas, muestran falta de empatía o comprensión hacia las necesidades y emociones de los estudiantes, experimentan una falta de motivación o entusiasmo por su trabajo, muestran síntomas de agotamiento emocional o burnout, tienen dificultad para establecer y mantener relaciones positivas con los estudiantes y colegas, falta de control sobre sus propias emociones en el aula.

Natera (2014) en su trabajo de investigación acerca de la calidad de vida de los trabajadores de la ECSA UDO Monagas presenta los siguientes resultados:

La calidad de vida laboral del personal Docente, Administrativo y Obrero, en un 66,53% del total de los cuestionando opinan que a veces en su lugar de trabajo se promueve un ambiente afectivo y acogedor. 75% considera que a veces los conflictos interpersonales son frecuentes. 47% de los docentes consideran no contar con las herramientas indispensables para realizar una labor de excelencia. 62% percibe que las comunicaciones a veces son abiertas o asertivas o que estas a veces son excelentes tanto interdepartamentales como interpersonales (54%). Nunca se exaltan los esfuerzos para el 45% del personal evaluado. 33% percibe que el clima laboral siempre (41%) y a veces (33%) deprime las expectativas del trabajador (p. 30).

También señala que las “Instalaciones, mobiliario tecnología, temperatura, espacios de descanso, alimentación, control de ruido, insumos de oficina, sobrepasan el 58% de quienes lo perciben como NO cubiertos” (p. 12). Esta situación podría ser generadora de emociones como rabia, frustración, tristeza y llevarlos a comportamientos no acordes que le pueden generar consecuencias en la expresión emocional durante sus interacciones en aula. Resaltando que esos efectos generalmente no se deben a falta de conocimiento sino más bien se trata de una falta de habilidades emocionales y sociales para afrontar y resolver los dilemas de su vida cotidiana.

Sin duda los docentes que no pueden gestionar sus emociones, se debaten en constantes luchas internas que interfieren en su capacidad laboral y en su capacidad para poder pensar con la suficiente claridad. Es evidente que no desarrollar la inteligencia emocional no solo no permitirá ayudar a conseguir estudiantes emocionalmente más preparados sino que además el propio profesor tendrá menos capacidad para percibir, comprender y regular las emociones propias y la de los demás, no tendrán los recursos necesarios para afrontar mejor los eventos estresantes de tipo

laboral y manejar más adecuadamente las respuestas emocionales negativas que frecuentemente surgen en las interacciones que mantienen con los compañeros de trabajo, estudiantes, jefes entre otros.

Esa realidad en la ECSA UDO Monagas es preocupante, ya que no se observa ningún interés de las diferentes autoridades competentes en abordar la situación planteada, de sugerir o mejorar las debilidades que puedan estar afectando esta situación. El impacto de la falta de educación emocional en los estudiantes por parte de los docentes, en las relaciones, en su vida personal y profesional puede ser muy lamentable. Todo ese escenario generaron las siguientes interrogantes: ¿Cuáles son los componentes que describen la IE, en el personal Docente de la ECSA, UDO - Monagas? ¿Cómo son las dimensiones de la IE que conforman la aptitud en aula del Docente de la ECSA, UDO - Monagas? ¿Cuál es el nivel de la IE que más prevalece en los Docentes de la ECSA,UDO - Monagas?¿cuál es la categoría con mayor grado en que los docentes de la ECSA UDO - Monagas, expresan sus estados emocionales?.

Considerando las interrogantes anteriores se decidió la realización del presente trabajo denominado: Inteligencia emocional y su realidad en el docente udistista: contexto ECSA UDO Monagas 2024. Enmarcado dentro de los siguientes objetivos:

Objetivo General

Analizar la Inteligencia emocional y su realidad en el docente udistista contexto: ECSA UDO Monagas 2024.

Objetivos Específicos

- Conocer los componentes que describen la Inteligencia Emocional, en el personal Docente de la ECSA, UDO - Monagas
- Describir las dimensiones de la Inteligencia Emocional que conforman la aptitud en aula del Docente de la ECSA, UDO – Monagas.
- Jerarquizar el nivel de la Inteligencia Emocional que más prevalece en los Docentes de la ECSA,UDO – Monagas
- Exponer las categorías con mayor grado en que los docentes de la ECSA UDO - Monagas, expresan sus estados emocionales.

Justificación.

A través de esta investigación se pudo Analizar la Inteligencia emocional y su realidad en el docente udista contexto: ECSA - UDO Monagas 2024, obteniendo un bagaje de información, permitiendo conocer la percepción, comprensión y regulación de los docentes sobre sus emociones, ayudando todos esos datos que se establecieran las recomendaciones necesarias para fortalecer la inteligencia emocional de los docentes.

La inteligencia emocional es una habilidad fundamental que debe ser cultivada y desarrollada por todos los individuos en su vida diaria. Sin embargo, es especialmente importante que los docentes cuenten con esta habilidad para poder brindar una educación de calidad y satisfacer las necesidades emocionales de sus alumnos. En este sentido, la inteligencia emocional de un docente universitario puede tener un impacto significativo en el proceso de enseñanza aprendizaje y en el bienestar emocional de los estudiantes.

En primer lugar la inteligencia emocional es fundamental para el bienestar psicológico de los docentes. La tarea de educar a los estudiantes puede ser estresante y desafiante en ocasiones, y es importante que los docentes sepan controlar sus sentimientos y mantener una salud mental. También tiene un impacto directo en la calidad de la enseñanza, ya que un docente que gestione sus afectos podrá tomar decisiones más acertadas y responder de manera más efectiva a las necesidades de los estudiantes.

Igualmente se puede destacar que la inteligencia emocional tiene un impacto en el rendimiento académico de los alumnos. Cuando los docentes son capaces de crear un ambiente seguro y estimulante los estudiantes se sienten más confiados y cómodos para participar en clase, formular preguntas y expresar sus opiniones. Esto contribuye a un mejor aprendizaje y al desarrollo de habilidades de pensamiento crítico y resolución de problemas, que son fundamentales para el éxito académico y personal.

Así mismo, es importante destacar que los docentes que manejan la inteligencia emocional son capaces de establecer relaciones más cercanas con sus alumnos. La empatía, que es una habilidad clave, permite al docente comprender y conectarse con las experiencias de los alumnos. Esto fomenta un ambiente de confianza y apoyo, lo cual es fundamental para el aprendizaje y el desarrollo personal de los estudiantes.

Por otro lado, la inteligencia emocional es fundamental para el manejo y prevención de conflictos en el aula. Los docentes que poseen esta habilidad son capaces de identificar las emociones de los alumnos y abordar los conflictos de manera empática y respetuosa. Esto ayuda a mantener un ambiente de respeto y colaboración, en el cual los estudiantes se sientan

seguros y motivados para participar activamente en el proceso de aprendizaje.

Además el manejo de la inteligencia emocional puede ayudar a prevenir el agotamiento profesional, conocido como el síndrome del burnout es una condición común en la que los docentes se sienten afectivo y físicamente agotados debido a las demandas y presiones de su trabajo. También permite a los docentes identificar y abordar los factores de estrés de manera efectiva, lo cual puede prevenir el cansancio y mantener su motivación y pasión por la enseñanza.

Otro aspecto importante del manejo de la inteligencia emocional en los docentes es la capacidad para motivar y estimular a los alumnos. Los docentes que son capaces de comprender y responder a las necesidades emocionales de los estudiantes pueden adaptar su enseñanza y utilizar estrategias motivadoras que fomenten el aprendizaje y la participación activa de los alumnos. Esto ayudara a que los estudiantes se sientan valorados y apoyados, lo cual aumentara su motivación y compromiso con el proceso de aprendizaje.

Definición de Términos Básicos.

Autoestima: la autoestima es una evaluación de la información contenida en el auto concepto que se deriva de los sentimientos que uno tiene sobre sí mismo (Bisquerra, R, 2012, p. 66).

Bienestar: un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente como la ausencia de afecciones o enfermedades (Soler, J et al, 2016, p. 35).

Competencias: la capacidad para movilizar adecuadamente un conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes necesarias para realizar actividades diversas con un cierto nivel de calidad y eficacia (Bisquerra, R, 2009, p. 143).

Conflicto: oposición entre impulsos o deseos contradictorios, que por regla general producen tensión emotiva, a veces profundamente desagradable (Pérez, C, 2012, p. 90).

Emoción: emoción es un estado complejo del organismo caracterizado por una excitación o perturbación que predispone a la acción Las emociones se generan como respuesta a un acontecimiento externo o interno (Bisquerra, R, 2009, p. 20).

Inteligencia emocional: es la capacidad de reconocer, comprender y gestionar nuestras propias emociones e influir en las emociones de los demás. Se trata de un conjunto de habilidades que se pueden aprender y mejorar, como la autoconciencia, autodisciplina, motivación, empatía y habilidades sociales (Goleman, D, 1995, citado por Bisquerra, R 2009, p. 133).

Educación emocional: la educación emocional es un proceso formativo, continuo y permanente, que pretende potenciar el desarrollo de las competencias emocionales como elemento esencial del desarrollo humano, con objeto de capacitar para la vida y con la finalidad de aumentar el bienestar personal y social (Bisquerra, R, 2014, p. 2).

Formación: proceso en el cual una persona adquiere conocimientos, habilidades, actitudes y competencias necesarias para el logro de una determinada actividad o función (Imbernon M et al, 2013, p4)

Motivación: es el nivel de energía de la persona, la definición de metas en la vida, la determinación de estrategias y planificación para alcanzarlas (Soler, J, et al, 2016, p. 42).

Neurociencia: es el estudio científico del sistema nervioso, abarcando desde la biología y la estructura del cerebro hasta el funcionamiento de las neuronas y los procesos cognitivos y emocionales (Bisquerra, R, 2009, p. 98).

Percepción: es la organización, interpretación, análisis e integración de los estímulos que reciben los órganos sensoriales y los transmiten al cerebro. (Pérez, C, 2012, p. 34).

I REFERENCIAS GENERALES

En este apartado se describen una recopilación de ideas y conceptos que sirvieron de base para la presente investigación, aspectos que permitieron identificar la organización y la información metodológica utilizada para la realización del estudio.

ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION

Contreras, y Flores (2023) realizaron una investigación titulada “Análisis de la importancia de la inteligencia emocional para coadyuvar la gestión del talento humano del Cuerpo de Policía del Estado Cojedes” donde se llegó a la siguiente conclusión: se identifica que la inteligencia emocional juega un papel determinante en la ejecución de operaciones cotidianas del cuerpo de policía del estado Cojedes.

Fernández (2020), llevo a cabo una investigación titulada “Incidencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad bancaria, Arequipa, 2019 Perú” en este trabajo derivó la conclusión de que existe un nivel moderado de inteligencia emocional en los trabajadores de la institución.

Ávila y Bonilla (2018) en su tesis denominada “la inteligencia emocional como herramienta para mejorar el desempeño del personal del departamento administrativo de la oficina Regional Electoral Maturín Estado Monagas” llegaron a las siguiente conclusión: los empleados poseen competencias en el área cognoscitiva y pedagógica, sin embargo, existen un conjunto de limitaciones en las competencias sociales y emocionales, las cuales se

convierten en áreas potenciales de mejora en la búsqueda de un desempeño efectivo.

Las investigaciones señaladas permiten contextualizar sobre el tema de la inteligencia emocional ayudando así a un mayor entendimiento de cómo influyen las emociones en el comportamiento humano y establecer un estado del conocimiento actual, además contribuyen a demostrar la relevancia que este aspecto tiene para las instituciones facilitando al avance de nueva información relacionada con el tema.

BASES TEÓRICAS:

La antesala de la Inteligencia Emocional.

El término Inteligencia Emocional (IE) es relativamente reciente y refleja la fusión de dos conceptos que la componen: razón y emoción. Históricamente, ambos términos se han desarrollado de forma separada. Así, cuando se hablaba de inteligencia se hacía referencia a una “inteligencia racional” basada en la toma de decisiones y el pensamiento cognitivo. Para la “mente racional”, ligada a la inteligencia racional, las emociones se han asociado a un comportamiento irracional. Así, tal y como afirmaba el gran pensador francés del siglo XVII, Blaise Pascal, “el corazón tiene razones que la razón no conoce”.

Actualmente, los aspectos racionales y emocionales comienzan a relacionarse asumiendo que no se trata de polos opuestos sino que ambos son sistemas complementarios. Tal y como argumentan en 2011 Mayer, Salovey, Caruso y Cherkasskiy, en su trabajo Emotional Intelligence, de la misma forma que las emociones influyen en los pensamientos, los

procesos cognitivos influyen en los estados emocionales. Por ello, se puede afirmar que si bien ambos conceptos se han desarrollado de forma independiente, es gracias al constructo denominado IE que se puede integrar ambos aspectos fundamentales de la persona, la inteligencia y la emoción (López et al, 2013, p 16).

Orígenes de la Inteligencia Emocional

La primera referencia conocida sobre IE aparece en Alemania donde Leuner publica en 1966 su obra *Praxis der Kinderpsychologie und Kinderpsychiatrie*. En esta obra se analiza el papel de las mujeres en relación con su rol social como madres y cuidadoras de niños. El autor comprobó que las mujeres que rechazaban sus roles sociales eran diagnosticadas con baja IE y recibían tratamiento con bajas dosis de LSD-25, una droga psicodélica.

Sin embargo, los antecedentes al constructo de IE se remontan a principios del siglo XX. En 1920, Edward Thorndike introduce el concepto de Inteligencia Social, entendida como “la habilidad de una persona para comprender y manejar a otras personas y para involucrarse en interacciones sociales adaptativas”. Para Thorndike la inteligencia humana es una capacidad constituida por diferentes tipos de habilidades: la inteligencia abstracta, entendida como la capacidad de comprender y manejar ideas; la inteligencia mecánica, o capacidad de comprender y manejar los objetos concretos, y la inteligencia social, definida como la capacidad para comprender y manejar personas, percibir de manera adecuada los estados internos y conductas, tanto en uno mismo como en otros, actuando a partir de dicha información.

Otro antecedente importante del constructo se encuentra en la obra de Howard Gardner, quien publica en 1983 *Frames of Mind*. En esta obra, el autor reformula el concepto de inteligencia proponiendo que la inteligencia no es una habilidad cognitiva unitaria, sino multidimensional. En su propuesta, Gardner destaca ocho tipos de inteligencia, aunque considera que incluso pueden ser más, relativamente independientes unas de otras. Esta propuesta, que vino a denominarse Teoría de las Inteligencias Múltiples ha tenido una gran repercusión posterior. Si bien la mayoría de inteligencias (lingüística, lógico-matemática, espacial, musical, corporal kinestésica y naturalista) son de origen cognitivo, existen dos tipos de inteligencia cuyo origen es de naturaleza personal y social: la inteligencia intrapersonal y la inteligencia interpersonal.

Estos tipos de inteligencia son los que presentan mayor interés en el estudio de la IE. Así, Gardner considera que la inteligencia intrapersonal es la capacidad de acceso de la persona a su vida emocional, a sus sentimientos, la capacidad para discriminar entre emociones y, finalmente, la capacidad de ponerles nombre y recurrir a las mismas como medio de interpretación y orientación de la propia conducta. El autor propone ejemplos de personas que consideran prodigios en este tipo de inteligencia como el psiquiatra Sigmund Freud o el escritor Marcel Proust.

La inteligencia interpersonal es la capacidad de las personas para apreciar y establecer distinciones entre otras personas, en particular contrastes entre sus estados de ánimo, temperamentos, motivaciones e intenciones. En su máximo desarrollo, permite a un adulto “leer” las intenciones y deseos de los demás, aunque estos se hayan ocultado premeditadamente. Según Gardner, ejemplos de personas con este tipo de

inteligencia serían el líder de masas Mahatma Gandhi o el presidente de los EE. UU. Lyndon Johnson.

Dos años después, en 1985, Robert J. Sternberg postula la “Teoría Triárquica” de la inteligencia humana. Según el autor, la inteligencia está conformada por tres subtipos: analítica, creativa y práctica. La inteligencia analítica es la capacidad para realizar tareas académicas con éxito y resolver problemas como los utilizados en las pruebas de inteligencia tradicional. La inteligencia creativa se refiere a la capacidad de hacer frente con éxito a situaciones nuevas y poco comunes, haciendo uso de los conocimientos y habilidades. Por último, la inteligencia práctica se refiere a la capacidad de adaptarse a la vida cotidiana haciendo uso de los conocimientos y habilidades. Esta inteligencia es la que más relación tiene con la IE ya que contiene la ejecución de pensamientos. Según Sternberg, la inteligencia consiste en pensar bien de tres formas diferentes, de manera analítica, creativa y práctica. Las tres están relacionadas (ibídem, pp. 17-18).

La inteligencia emocional se remonta a varias tradiciones filosóficas y psicológicas de la antigüedad, lo que sugiere que ha sido un concepto relevante a lo largo de la historia de la humanidad. A lo largo del siglo XX, ha sido investigada y desarrollada por notables psicólogos y teóricos, lo que ha llevado a un mayor entendimiento de la importancia de las emociones en la vida humana. La inteligencia emocional ha ido evolucionando a lo largo del tiempo, pasando de ser un concepto abstracto a convertirse en una teoría psicológica. Los orígenes de la inteligencia emocional revelan la importancia de esta habilidad en el desarrollo humano, así como su relevancia en distintas disciplinas y contextos sociales.

Desarrollo del concepto de Inteligencia Emocional

Las aportaciones recogidas de Thorndike, Gardner y Sternberg) pueden considerarse los antecedentes directos de la IE. Una vez que se habla de IE no se hace de modo unitario sino que surgen distintos modelos. El término de IE apareció en varias ocasiones en la literatura con el objetivo de destacar la importancia del mundo afectivo en el desarrollo cognitivo. Así, el primer autor que utiliza este término Leuner, quien en 1966 explica que algunas mujeres rechazaban sus roles sociales debido a bajos niveles de IE.

El segundo autor en utilizar el término es Payne, quien en 1986 presentó un trabajo con el título “A study of emotion: Developing Emotional Intelligence, Self-integration, Relating to Fear, Pain and Desire”. Si bien no realiza una definición del concepto, analiza las emociones de miedo, dolor y deseo y muestra formas para relacionarse con estas emociones de manera emocionalmente inteligente. Propone integrar emoción e inteligencia de tal manera que en las escuelas se enseñen respuestas emocionales a los niños, ya que la ignorancia emocional puede ser destructiva.

El tercer autor, Greenspan en 1989 habla del término IE poniendo especial énfasis en la importancia conjunta de lo intelectual y lo emocional en el proceso mediante el cual el niño aprende a estructurar lo interno y lo externo. Pero no es hasta 1990, de la mano de John D. Mayer de la Universidad New Hampshire y Peter Salovey de la Universidad de Yale, cuando aparece la primera definición formal de IE. Para estos autores, la IE es un subconjunto de la Inteligencia Social que implica la habilidad para controlar las propias emociones y las de los demás, discriminar entre ellas y usar esta información para guiar el pensamiento y las acciones. De esta forma, la IE va a unir el campo de las emociones y la inteligencia al

considerar las emociones como fuentes útiles de información que ayudan a la persona a dar sentido y a adaptarse funcionalmente al entorno social.

Posteriormente, en 1995, Daniel Goleman, periodista de The New York Times con formación científica, ya que fue psicólogo en Harvard, donde trabajó con el grupo de McClelland sobre las pruebas tradicionales de inteligencia cognitiva, hizo popular el concepto de IE que la define como “la capacidad de reconocer, entender y manejar las emociones propias y ajenas de manera efectiva, y utilizar esa comprensión para guiar el pensamiento y comportamiento”. Basándose en las aportaciones de Gardner y de Mayer y Salovey, publicó su libro *Emotional Intelligence* para crear su propia versión de IE. Con esta publicación, acaparó la portada de la prestigiosa revista TIME, en el número publicado en la primera semana de octubre, en el mismo año en que sale a la venta la obra de Goleman. El libro se convirtió en best seller con la venta de más de cinco millones de ejemplares por todo el mundo. Así, el concepto de IE fue contemplado por la revista *Harvard Business Review* como una de las ideas de negocio más influyentes de los últimos veinte años.

Goleman hizo que el concepto de IE alcanzase su máxima popularidad. Pero no solo hizo “visible” el constructo para las personas de la calle, sino que también despertó el interés de la comunidad científica. A partir de la publicación de Goleman, surgen definiciones y modelos de IE de lo más variado en los que se combinan factores de personalidad, factores de tipo cognitivo y aportaciones personales de los propios autores (i.e., Matineaud y Engelhart, en 1996; Cooper y Sawaf, en 1997; Rovira, en 1998; Boccardo, Sasia y Fontenla, en 1999; o Bonano, en 2001, entre otros). Paralelamente a las formulaciones populares, las aportaciones científicas han hecho posible la

consolidación de la IE bajo distintos tipos de abordaje o modelos. (ibídem, pp. 20-21).

Sin duda el desarrollo del concepto de la inteligencia emocional ha contribuido a una mayor comprensión de la importancia de las emociones en nuestras vidas y en nuestra manera de relacionarnos con los demás.

Inteligencia emocional ¿se nace o se hace?.

Hay autores que consideran la inteligencia emocional como una combinación de habilidades innatas y aprendidas. Incluyen a Daniel Goleman, Travis Bradberry y Jean Greaves quienes han desarrollado teorías y modelos que destacan la importancia de aprender y desarrollar habilidades emocionales, al mismo tiempo que reconocen la existencia de ciertas aptitudes emocionales innatas en las personas. Algunas personas pueden tener una predisposición natural (genética) para comprender y manejar sus emociones, así como las de los demás. Sin embargo, la mayoría de las habilidades asociadas con la inteligencia emocional se pueden desarrollar y mejorar a lo largo del tiempo a través de la práctica, experiencia y la educación.

Durante la infancia, la interacción con los padres, familiares y otros es fundamental para el desarrollo de habilidades emocionales. La forma en que los padres respondan a las emociones de sus hijos, les enseñan a regular sus propias emociones y les ayudan a entender y empatizar con las emociones de los demás contribuyendo en gran medida a la formación de la inteligencia emocional.

Las relaciones de grupo pueden desempeñar un papel importante en la formación de la inteligencia emocional de los individuos. Pueden contribuir con el desarrollo de la empatía, gestión de conflictos, a la comunicación asertiva, autoconciencia. Es decir pueden servir como entrenamiento para el desarrollo de habilidades emocionales claves que componen la inteligencia emocional, ya que proporcionan experiencias variadas para comprender y manejar las emociones en contextos sociales diversos.

A través de la educación emocional, los individuos pueden aprender a comprender y regular sus emociones, así como a relacionarse de manera empática y afectiva con los demás. Además, la práctica consciente y la auto reflexión pueden contribuir al desarrollo de la inteligencia emocional (Soler, j, 2016, p48).

la inteligencia emocional se forma a lo largo de la vida a través de una combinación de factores, como dice Goleman que parte de la base genética de cada uno pero también experiencias personales, la practica consciente y la educación tienen gran influencia, lo que indica que es un atributo que puede ser cultivado y fortalecido. Una persona no nace con mayores habilidades sociales que otras por ejemplo, simplemente por circunstancias de la vida ha ido desarrollando más su aspecto social a lo largo de los años y se puede considerar que su habilidad social es mayor que la de una persona que no ha sido tan activa socialmente y por lo tanto no ha desarrollado tanto dicho aspecto.

Todas las vivencias que surgen a lo largo de la vida marcan y modifican las dimensiones de la inteligencia emocional en cada individuo, son las que van forjando la IE. Por otro la educación emocional juega gran importancia ya que es un proceso educativo, continuo y permanente, que potencia el

desarrollo de las competencias emocionales con el objeto de capacitarle para la vida y con la finalidad de aumentar el bienestar personal y social.

1.2.5 Modelos de Inteligencia Emocional.

A continuación se describen algunos de los modelos de inteligencia emocional que existen Bisquerra (2009):

A. Modelo de la inteligencia emocional según Mayer y Salovey:

Según la versión original de Mayer y Salovey (1990), la inteligencia emocional consiste en la habilidad para manejar los sentimientos y emociones, discriminar entre ellos y utilizar estos conocimientos para dirigir los propios pensamientos y acciones. Según Salovey (1997) citado por Bisquerra, R (2009) señala que:

La inteligencia emocional incluye la habilidad para percibir con precisión, valorar y expresar emoción; la habilidad de acceder y/o generar sentimientos cuando facilitan pensamientos; la habilidad de comprender la emoción y el conocimiento emocional; y la habilidad para regular las emociones para promover crecimiento emocional e intelectual (p 128)

La inteligencia emocional se refiere a un “pensador con un corazón” (“a thinker with a heart”) que percibe, comprende y maneja relaciones sociales.

Estos autores han ido reformulando el concepto original en sucesivas aportaciones (Mayer y Salovey, 1993, 1997, 2007; Mayer, Caruso y Salovey, 1999, 2001; Mayer, Salovey y Caruso, 2000). Una de las formulaciones que se toman como referencia es la siguiente (Mayer, Salovey y Caruso, 2000; Mayer y Salovey, 1997, 2007).

La inteligencia emocional se estructura como un modelo de cuatro ramas interrelacionadas:

1. Percepción emocional. Las emociones son percibidas, identificadas, valoradas y expresadas. Se refiere a uno mismo, en otros, a través del lenguaje, conducta, en obras de arte, música, etc. Incluye la capacidad para expresar las emociones adecuadamente. También la capacidad de discriminar entre expresiones precisas e imprecisas, honestas o deshonestas.
2. Facilitación emocional del pensamiento. Las emociones sentidas entran en el sistema cognitivo como señales que influyen la cognición (integración de emoción y cognición). Las emociones priorizan el pensamiento y dirigen la atención a la información importante. El estado de humor cambia la perspectiva del individuo, desde el optimismo al pesimismo, favoreciendo la consideración de múltiples puntos de vista. Los estados emocionales facilitan el afrontamiento. Por ejemplo, el bienestar facilita la creatividad.
3. Comprensión emocional. Entender y analizar las emociones empleando el conocimiento emocional. Las señales emocionales en las relaciones interpersonales son comprendidas, lo cual tiene implicaciones para la misma relación. Capacidad para etiquetar emociones, reconocer las relaciones entre las palabras y las emociones. Se consideran las implicaciones de las emociones, desde el sentimiento a su significado; esto significa comprender y razonar sobre las emociones para interpretarlas. Por ejemplo, que la tristeza se debe a una pérdida. Habilidad para comprender sentimientos complejos; por ejemplo, el amor y odio simultáneo hacia una persona querida (pareja, hijos) durante un conflicto. Habilidad para reconocer las transiciones entre emociones; por ejemplo de frustración a ira, de amor a odio.

4. Regulación emocional (emotional management). Regulación reflexiva de las emociones para promover el conocimiento emocional e intelectual. Los pensamientos promueven el crecimiento emocional, intelectual y personal para hacer posible la gestión de las emociones en las situaciones de la vida. Habilidad para distanciarse de una emoción. Habilidad para regular las emociones en uno mismo y en otros. Capacidad para mitigar las emociones negativas y potenciar las positivas, sin reprimir o exagerar la información que transmiten.

B. Modelo de la inteligencia emocional según Goleman:

La publicación de Emotional Intelligence de Daniel Goleman (1995) significa una difusión sin precedentes de un concepto que hasta entonces había pasado desapercibido. Este libro se convierte en un best seller en muchos idiomas. A partir de mediados de los noventa, la inteligencia emocional es un tema de interés general por parte de la sociedad, de tal forma que empiezan a aparecer artículos (primero en revistas de divulgación y después en las científicas) y libros sobre el tema. Para Goleman (1995) la inteligencia emocional consiste en lo siguiente:

1. Conocer las propias emociones. El principio de Sócrates, “conócete a ti mismo”, se refiere a esta pieza clave de la inteligencia emocional: tener conciencia de las propias emociones; reconocer un sentimiento en el momento en que ocurre. Una incapacidad en este sentido nos deja a merced de las emociones incontroladas.
2. Manejar las emociones. La habilidad para manejar los propios sentimientos a fin de que se expresen de forma apropiada se fundamenta en la toma de conciencia de las propias emociones. La

habilidad para suavizar expresiones de ira, furia o irritabilidad es fundamental en las relaciones interpersonales.

3. Motivarse a uno mismo. Una emoción tiende a impulsar hacia una acción. Por eso, emoción y motivación están íntimamente interrelacionadas. Encaminar las emociones, y la motivación consecuente, hacia el logro de objetivos es esencial para prestar atención, auto motivarse, manejarse y realizar actividades creativas. El autocontrol emocional conlleva demorar gratificaciones y dominar la impulsividad, lo cual suele estar presente en el logro de muchos objetivos. Las personas que poseen estas habilidades tienden a ser más productivas y efectivas en las actividades que emprenden.
4. Reconocer las emociones de los demás. Un don de gentes fundamental es la empatía, la cual se basa en el conocimiento de las propias emociones. La empatía es la base del altruismo. Las personas empáticas sintonizan mejor con las sutiles señales que indican lo que los demás necesitan o desean. Esto las hace apropiadas para las profesiones de la ayuda y servicios en sentido amplio (profesores, orientadores, pedagogos, psicólogos, psicopedagogos, médicos, abogados, expertos en ventas, etc.).
5. Establecer relaciones. El arte de establecer buenas relaciones con los demás es, en gran medida, la habilidad de manejar las emociones de los demás. La competencia social y las habilidades que conlleva son la base del liderazgo, de la popularidad y de la eficiencia interpersonal. Las personas que dominan estas habilidades sociales son capaces de interactuar de forma suave y efectiva con los demás.

El modelo de Goleman (1995) probablemente sea el más conocido por el gran público. Pero no es el que se considera como el más riguroso por parte de la comunidad de científicos especialistas en el tema; incluso se

podría decir que es el más criticado (Mestrey Fernández Berrocal, 2007). Pero hay que reconocer que ha tenido un papel esencial en la difusión del concepto.

En publicaciones posteriores, Goleman (1998) modifica su modelo inicial, que se queda como sigue:

- Autoconciencia: autoconciencia emocional, autoevaluación apropiada, autoconfianza.
- Autorregulación: autocontrol, confiabilidad, responsabilidad, adaptabilidad, innovación.
- Automotivación: motivación de logro, compromiso, iniciativa, optimismo,
- Empatía: empatía, conciencia organizacional, orientación al servicio, desarrollo de los demás, aprovechamiento de los demás,
- Habilidades sociales: liderazgo, comunicación, influencia, catalización del cambio, gestión de conflictos, construcción de alianzas, colaboración y cooperación, trabajo en equipo.

C. Modelo de Inteligencia emocional de Bar – On.

En 1980, Reuven Bar - On se adelantó al modelo de Salovey y Mayer (1990), aunque pasó desapercibido. En su tesis doctoral titulada *The development of an operational concept of psychological well-being* (Bar-On, 1983), utilizó la expresión EQ (Emotional Quotient). No tuvo difusión hasta que se publicó la primera versión del Emotional Quotient Inventory (Bar - On, 1997). Según explica él mismo, el término EQ fue acuñado en 1980. Bar - On utiliza la expresión “inteligencia emocional y social” para referirse a un conjunto de habilidades personales, emocionales y sociales que influyen en la adaptación y el afrontamiento ante las demandas y presiones del medio.

Esta inteligencia influye en el éxito en la vida, en la salud y en el bienestar psicológico. El modelo de Bar - On se estructura de la siguiente forma:

- Componente intrapersonal: autoconciencia emocional, asertividad, autoestima, autorrealización, independencia.
- Componente interpersonal: empatía, relaciones interpersonales, responsabilidad social.
- Componente de adaptabilidad: solución de problemas, prueba de realidad, flexibilidad.
- Gestión del estrés: tolerancia al estrés, control de la impulsividad.
- Estado de ánimo general: felicidad, optimismo.

D. Modelo de Inteligencia emocional de Petrides y Furnham (2001)

Presentan un modelo de rasgo que se opone al modelo de habilidad de Salovey y Mayer, en el cual incluyen adaptabilidad, asertividad, valoración (percepción emocional de uno mismo y de los demás), expresión emocional, gestión emocional de los demás, regulación emocional, baja impulsividad, habilidades de relación, autoestima, automotivación, competencia social, gestión del estrés, empatía rasgo, felicidad rasgo, optimismo rasgo (pp. 128- 134).

Es importante resaltar para una mejor comprensión que existen diferentes modelos pero enmarcados en tres categorías: Modelos de capacidad (o habilidades) como el de Salovey y Mayer (1990, 2007); Mixtos como el de Bar - On (1997) y Goleman (1995) y De rasgo como el de Petrides y Furnham (2001). Por otro lado es significativo destacar que hay divergencias entre el concepto que se tiene de inteligencia emocional, lo que ha puesto de manifiesto discrepancias las cuales han estado presentes a lo

largo de todo el siglo XX. Sin embargo, estas investigaciones aportan evidencias que apoyan la existencia de una inteligencia emocional, entendida como un conjunto de habilidades que son distintas de las habilidades cognitivas.

Instrumentos de medida de la inteligencia emocional.

Existen distintos instrumentos en función del modelo de partida (habilidad, mixto o rasgo) al que los investigadores se adhieran. De este modo, se han desarrollado distintos tipos de medida que pueden clasificarse teniendo en cuenta si se basan en: a) medidas de auto informe, b) medidas de rendimiento o tareas de ejecución; y c) medidas de 360° o de observadores externos.

El concepto de IE ha suscitado grandes elogios pero también críticas. En un primer momento, las detracciones más fuertes se realizaron justamente respecto a la forma de medir la IE. Se argumentó sobre la debilidad psicométrica de los instrumentos, y también sobre la disparidad o incongruencia que en algunas ocasiones se producía entre la medición y el modelo teórico de partida. Estas fuertes diatribas se han relajado en los últimos años en los que se considera un concepto aceptado por la comunidad científica.

Uno de los elementos más importantes para que el concepto se acepte de una forma generalizada ha sido precisamente el desarrollo de gran cantidad de instrumentos de evaluación, así como su revisión continua en relación con su capacidad predictiva, la validez y la fiabilidad, produciendo una mejora en estos instrumentos. Así, actualmente los tipos de medida de la

IE cuentan con un gran apoyo y una amplia utilización tanto en investigación como en el ámbito aplicado (López et al, 2013, pp. 50-61).

Considerando lo que dicen los autores existen una variedad de instrumentos que se aplican en función al modelo que se seleccione. Estos instrumentos se emplean en diferentes ámbitos como el educativo, empresarial, psicológico entre otros. Por otro lado también es importante destacar que si bien existen críticas a los instrumentos de medida de la inteligencia emocional, es importante reconocer que la evaluación de la inteligencia emocional es un campo aún en desarrollo y que, con el tiempo, es probable que mejoren su validez, fiabilidad y utilidad.

IDENTIFICACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

Reseña Histórica de la Organización

La E.C.S.A. (Escuela de Ciencias Sociales y Administrativa) fue creada según Resolución del Consejo Universitario N° 11/98, del 23 de junio de 1998. Esta surge de la necesidad de integrar los programas académicos de Administración, Contaduría Pública y Gerencia de Recursos Humanos, los cuales se transformaron en Departamentos conformando la actual ECSA de la UDO - Monagas.

Departamento de Administración: Este Departamento tiene la misión de fomentar la formación y capacitación de profesionales en la carrera de Administración para que desempeñen con idoneidad científica y competencia en el mercado laboral, en los diferentes roles que les son inherentes. Además, los fines del Departamento están dirigidos a propiciar un ambiente organizacional que conduzca a la capacitación continua y multidisciplinaria

del personal docente y administrativo, así como la dotación y mantenimiento de equipos, materiales e instalaciones que optimicen el desempeño del personal adscrito al mismo.

Departamento de Contaduría: Su misión es fomentar la profesionalización de los estudiantes que ingresan a la carrera, no solo con los conocimientos técnicos y científicos, sino con sensibilidad social, capaz de impulsar el desarrollo del país, a través de su desempeño en las organizaciones regionales y nacionales, en campos tales como:

- Formulator e implantador de sistemas contables,
- Planificador y revisor tributario,
- Analista Financiero,
- Planificador de auditorías contables y financieras,
- Investigar, entre otras.

Así mismo, el Departamento debe apoyar el desarrollo de programas de adiestramiento y capacitación, tanto para su personal docente y administrativo, como a estudiantes, esto con el propósito de ofrecer al mercado laboral, profesionales competitivos.

Departamento de Gerencia de Recursos Humanos: Este Departamento tiene la misión de fomentar y desarrollar la formación profesional del alumnado que ingresa a esta carrera, para cubrir las exigencias del mercadeo. A través de la planificación y desarrollo del capital humano capaz de pensar, sentir y actuar, uniendo la lógica y la creatividad en la toma de decisiones, propiciando un ambiente organizacional donde florezca la capacitación continua y multidisciplinaria del personal docente y

administrativo, aunado al mantenimiento de equipos, materiales e instalaciones en condiciones óptimas para el desarrollo eficiente del personal.

Visión ECSA

Consolidarse como una escuela profesional, orientada por la excelencia, que coopere con el desarrollo económico, social, cultural, científico, humanístico y tecnológico del país, contribuyendo con la formación de los valores esenciales para el fortalecimiento del espíritu y la razón del individuo en nuestra sociedad.

Misión ECSA

Formar profesionales en el área de Administración, Contaduría Pública, Gerencia de Recursos Humanos, con vocación de servicio, sensibilidad social y conocimientos técnicos y científicos capaces de incorporarse de manera práctica al proceso de desarrollo productivo local, regional y nacional, para fomentar la prosperidad del país.

A continuación se señala la metodología aplicada en el presente trabajo la cual incluyó el tipo y nivel de investigación, población y muestra utilizada y finalmente las técnicas e instrumentos de recolección de la información.

METODOLOGÍA APLICADA

Tipo de investigación.

Para este trabajo de investigación se consideró pertinente realizar una

investigación de campo, la misma se efectuó en la UDO Núcleo de Monagas, es decir, se llevó a cabo el estudio del fenómeno en el contexto mismo donde se produce.

De acuerdo a Arias (2012), 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. De allí su carácter de investigación no experimental (p. 71).

Nivel de la investigación.

La investigación fue de nivel descriptiva, se detallan aspectos sobre la inteligencia emocional y la situación actual de los docentes en este aspecto.

Según Arias F (2012) define la investigación descriptiva:

Como la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere (p 24).

Analizando lo citado se puede señalar que la investigación descriptiva es muy valiosa ya que permitió tener un conocimiento más completo y comprensivo sobre el tema al detallarlo de manera sistemática permitiendo un diagnóstico lo más posible a la realidad.

Población y muestra objeto de estudio

El termino población es para Ríos R (2017) “un conjunto o la totalidad de un grupo de elementos, casos u objetos que se quiere investigar (p 89)”. La población objeto de estudio estuvo representada por (106 profesores) los docentes de las escuelas de Administración, Contaduría Pública y Gerencia de Recursos Humanos.

Para los fines de esta investigación se tomó una muestra a través de un muestreo no probabilístico intencional. Ya que lo que se busca no es cantidad de informantes sino personas dispuestas a proporcionar ampliamente información.

Muestreo no probabilístico es aquel que se utiliza cuando se desea elegir a una población teniendo en cuenta sus características en común o por un juicio tendencioso por parte del investigador. En este caso no se utiliza algún método de muestreo estadístico, y no todos los miembros de la población tienen la misma oportunidad de ser seleccionados. Se utiliza también cuando la población es muy pequeña (menos de 100 individuos), (Barrero, 2023, p. 95).

Por otro lado Hernández, R (2014) citado por Barrero, J, 2023 señalan que “el muestreo no probabilístico intencional se caracteriza por seguir los criterios personales del investigador” (p. 95).

Los Criterios para el cálculo de la muestra. Fundamentados en los siguientes parámetros: docentes adscritos a la ECSA incluidos en nómina tanto ordinarios como contratados. En base a esos parámetros la muestra quedó conformada por 18 docentes que reunieron esos criterios. Por otro lado una muestra de 18 estudiantes regulares inscritos en las

especialidades de Administración, Contaduría Pública y Gerencia de Recursos Humanos.

Técnicas e Instrumentos de recolección de información.

Se puede definir técnica de investigación “como el procedimiento sistemático utilizado para recopilar y analizar información con el fin de resolver un problema o responder a una pregunta de investigación” (Medina M et al, 2023, p. 12).

Las técnicas utilizadas en esta investigación fueron: el Análisis documental y la Encuesta.

Análisis documental.

Al respecto Arias F (2012) define el análisis de documentos o también llamado análisis documental como:

Un proceso de revisión que se realiza para obtener datos del contenido de un determinado documento; en este caso, los documentos deben ser fuentes primarias y principales que facultan al investigador obtener datos y le permitan presentar sus resultados para concluir el estudio (p. 83).

Considerando lo anterior se puede indicar que esta técnica es apreciable y efectiva para la investigación ya que permitió al investigador aportar gran cantidad de información relevante a través del análisis de diferentes fuentes o documentos y así poder exhibir sus resultados.

La Encuesta.

Arias F (2012) define la encuesta como:

Una herramienta que se lleva a cabo mediante un instrumento llamado cuestionario, está direccionado solamente a personas y proporciona información sobre sus opiniones, comportamientos o percepciones. Con ésta se obtienen resultados cuantitativos o cualitativos y se centra en preguntas preestablecidas con un orden lógico y un sistema de respuestas escalonado. Mayormente se obtienen datos numéricos (p. 73).

Como se puede entender en la cita esta técnica lo que pretende es obtener información de un grupo o muestra de individuos acerca de si mismos o de un tema en particular.

Ahora bien la aplicación de una técnica conduce a la obtención de información, la cual debe ser guardada en un medio material de manera que los datos puedan ser recuperados, procesados, analizados e interpretados posteriormente. A dicho soporte se le denomina instrumento. Al respecto Medina et al (2023) define instrumento como “una herramienta específica utilizada para recopilar y analizar información en el proceso de investigación” (p 12).

Los instrumentos aplicados en esta investigación fueron: el cuestionario, libreta de notas y computadora con sus unidades de almacenamiento.

Para Medina et al (2023) un cuestionario lo describe como:

Un instrumento utilizado para recopilar datos y opiniones de un grupo de personas con el fin de responder a una pregunta de investigación específica. Es una herramienta valiosa en la recopilación de información y se utiliza ampliamente en diversos campos, incluyendo la investigación, la evaluación y la evaluación del desempeño. El cuestionario bien diseñado es crucial para obtener resultados precisos y confiables. Debe tener preguntas claras y concisas, que permitan al participante proporcionar información precisa y relevante (p. 39).

En esta investigación para llevar a cabo la evaluación de la inteligencia emocional de los docentes ECSA – UDO, se emplearon dos cuestionarios uno de medida de auto informe, la Trait Meta-Mood Scale-24 (TMMS-24) de Fernández-Berrocal, Extremera & Ramos (2004) basado en el modelo de Mayer y Salovey (ver anexo 1) y el otro un instrumento de medida de 360 grados o de observadores externos (ver anexo 2). En cuanto a la TMMS-24 es un instrumento integrado por 24 ítems, que proporciona un indicador de los niveles de IEP. La escala está compuesta por tres sub factores: Atención a los propios sentimientos, Claridad emocional y Reparación de los estados de ánimo. Cada uno de estos sub factores se evalúa a través de 8 ítems. A los sujetos se les pide que valoren el grado en el que están de acuerdo con cada uno de ellas sobre una escala tipo Likert de 5 puntos, que varía desde 1 (Nada de acuerdo) a 5 (Totalmente de desacuerdo).

Los Instrumentos de recolección de información deben poseer validez, es decir, el instrumento debe medir realmente la variable que se pretende medir. Por tal razón al instrumento de recolección de información se le aplico la validez de expertos o face validity. Al respecto Hernández, R (2014) señala “la validez de expertos se refiere al grado en que aparentemente un instrumento mide la variable en cuestión, de acuerdo con “voces calificadas”. Se encuentra vinculada a la validez de contenido” (p. 204).

Fernández-Berrocal, Extremera & Ramos (2004) han encontrado en la escala una consistencia interna (α de Cronbach) de 0.90 para Atención, 0.90 para Claridad y 0.86 para Reparación. Igualmente, presenta una fiabilidad test-retest adecuada (Atención = 0.60; Claridad =0.70 y Reparación =0.83). <http://www.aufop.com/aufop/home/> Como se pudo observar el criterio de confiabilidad del instrumento se determinó en la presente investigación por el coeficiente de Alfa Cronbach arrojando un resultado confiable.

En cuanto al instrumento de medidas de 360° o de observadores externos. Este instrumento se considera un medio eficaz para evaluar la inteligencia emocional interpersonal, ya que indica el nivel de habilidad emocional percibida por los demás. En este se solicita la valoración de los individuos para que dé su opinión sobre otros. A este instrumento de recolección de información se le aplicó la validez de expertos o face validity. Al respecto Hernández S, Roberto (2014) señala “la validez de expertos se refiere al grado en que aparentemente un instrumento mide la variable en cuestión, de acuerdo con “voces calificadas”. Se encuentra vinculada a la validez de contenido” (p. 204). El experto que validó este instrumento fue el Profesor Msc. Alejandro Zarate. El criterio de confiabilidad del instrumento se determinó en la presente investigación por el coeficiente de Alfa Cronbach arrojando un resultado confiable (Ver Anexo 4).

Análisis y Presentación de los resultados.

Una vez aplicados los cuestionarios y obtenida la información se procedió a ordenar y tabular la información, se continuó a la obtención de los diferentes resultados de datos estadísticos como Media, Desviación Estándar para lo cual se utilizó el programa de Microsoft Excel, seguidamente se realizó el análisis de la información y fueron presentados los resultados en

tablas mostrando las frecuencias absoluta y porcentual de cada pregunta, los diferentes datos estadísticos y demás información.

II SITUACIÓN ACTUAL

En esta sección se presentan y analizan los resultados obtenidos en función de los objetivos específicos establecidos.

DESCRIPCIÓN DE LOS COMPONENTES DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL PERSONAL DOCENTE DE LA ECSA, UDO - MONAGAS.

A continuación se presentan detalladamente cada una de las respuestas obtenidas de los ítems que permitieron identificar los componentes de la inteligencia emocional. Resaltando que con la aplicación del Test TMMS-24 de Fernández Berrocal se obtuvieron esos resultados (Anexo 1). De la Tabla Nro. 1 a la 8 componente de *Percepción*, de la Tabla Nro. 9 a la 16 Componente de *Comprensión* y de la Tabla Nro. 17 a la 24 componente de *Regulación*.

Tabla Nro. 1 Distribución Absoluta y Porcentual respecto a si Presto mucha atención a los sentimientos.						
Categoría	Frecuencia Absoluta Mujeres	Frecuencia Porcentual (%)	Frecuencia Absoluta Hombres	Frecuencia Porcentual (%)	TOTAL Frecuencia absoluta	TOTAL %
Nada de acuerdo	4	22%	4	22%	8	44%
Algo de acuerdo	2	11%	3	17%	5	28%
Bastante de acuerdo	4	22%	1	6%	5	28%
Muy de acuerdo	0	0%	0	0%	0	0%
Totalmente de acuerdo	0	0%	0	0%	0	0%
Total	10	56%	8	44%	18	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes ECSA UDO Monagas, año 2024.

En la Tabla Nro. 1 se expresan los resultados respecto a si los docentes prestan mucha atención a los sentimientos. Las mujeres en un 22% están nada de acuerdo que prestan mucha atención a los sentimientos, 11% señalan algo de acuerdo y 22% manifiestan bastante de acuerdo. Por otro lado los hombres en un 22% indican nada de acuerdo que prestan mucha atención a los sentimientos, 17% algo de acuerdo y por último apenas un 6% dice estar bastante de acuerdo que prestan mucha atención a los sentimientos.

Según Mayer y Salovey la Percepción emocional es la habilidad para identificar las propias emociones, así como los estados y sensaciones fisiológicas y cognitivas que conllevan. En los resultados se puede observar que la mayoría de los docentes, entre mujeres y hombres, se inclinan más a prestar poca atención a los sentimientos (propios y de los demás). Puede esto ser interpretado en varias formas, una de ellas que los docentes estén enfocados principalmente en el aspecto académico y cognitivo de la enseñanza, descuidando la importancia de los aspectos emocionales y afectivos para el proceso de enseñanza aprendizaje.

Tabla Nro. 2 Distribución Absoluta y Porcentual en cuanto a si Normalmente me preocupó mucho por lo que siento.

Categoría	Frecuencia Absoluta Mujeres	Frecuencia Porcentual (%)	Frecuencia Absoluta Hombres	Frecuencia Porcentual (%)	TOTAL Frecuencia absoluta	TOTAL %
Nada de acuerdo	3	17%	5	28%	8	44%
Algo de acuerdo	3	17%	3	17%	6	33%
Bastante de acuerdo	4	22%	0	0%	4	22%
Muy de acuerdo	0	0%	0	0%	0	0%
Totalmente de acuerdo	0	0%	0	0%	0	0%
Total	10	56%	8	44%	18	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes ECSA UDO Monagas, año 2024.

En la Tabla 2 se aprecian las respuestas en cuanto a si los docentes normalmente se preocupan mucho por lo que sienten. Resultando que un 17% de las mujeres no están nada de acuerdo en que normalmente se preocupan mucho por lo que sienten, otro 17% manifiestan algo de acuerdo, y un 22% restante dijo bastante de acuerdo. Del mismo modo un 28% de los hombres expresó estar nada de acuerdo en preocuparse mucho por lo que sienten y otro 17% declaró estar algo de acuerdo en que normalmente se preocupan mucho por lo que sienten.

Al observar estos resultados se puede indicar que la mayoría de los docentes se inclinan normalmente a no preocuparse mucho por lo que ellos sienten, esto podría tener varios efectos negativos en los estudiantes ya que si no se preocupa por sus propias emociones, es menos probable que pueda entender y empatizar con las emociones de sus estudiantes, afectando la relación entre ellos, el apoyo emocional y la comunicación.

Tabla Nro. 3 Distribución Absoluta y Porcentual referente a si Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones.

Categoría	Frecuencia Absoluta Mujeres	Frecuencia Porcentual (%)	Frecuencia Absoluta Hombres	Frecuencia Porcentual (%)	TOTAL Frecuencia absoluta	TOTAL %
Nada de acuerdo	4	22%	5	28%	9	50%
Algo de acuerdo	5	28%	3	17%	8	44%
Bastante de acuerdo	1	6%	0	0%	1	6%
Muy de acuerdo	0	0%	0	0%	0	0%
Totalmente de acuerdo	0	0%	0	0%	0	0%
Total	10	56%	8	44%	18	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes ECSA UDO Monagas año 2024.

La información contenida en la Tabla Nro. 3 es referida si normalmente los docentes dedican tiempo a pensar en sus emociones. Se muestra que el 22% de las mujeres encuestadas están nada de acuerdo en dedicar

normalmente tiempo a pensar en sus emociones, un 28% indica algo de acuerdo y por último un 6% expresó bastante de acuerdo. En este sentido 28% de los hombres encuestados dijeron nada de acuerdo en que normalmente dedican tiempo a pensar en sus emociones, mientras que otro 17% señalaron la opción bastante de acuerdo.

Estos resultados muestran la tendencia que la mayoría de los docentes normalmente dedican poco tiempo para pensar en sus emociones. Cuando un docente no se preocupa por sus propias emociones y bienestar, puede verse reflejado en su trabajo y en sus interacciones con los estudiantes, en el clima emocional del aula y en el bienestar general de él y de los estudiantes.

Tabla Nro. 4 Distribución Absoluta y Porcentual respecto a si Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estado de ánimo.

Categoría	Frecuencia Absoluta Mujeres	Frecuencia Porcentual (%)	Frecuencia Absoluta Hombres	Frecuencia Porcentual (%)	TOTAL Frecuencia absoluta	TOTAL %
Nada de acuerdo	3	17%	5	28%	8	44%
Algo de acuerdo	4	22%	2	11%	6	33%
Bastante de acuerdo	3	17%	1	6%	4	22%
Muy de acuerdo	0	0%	0	0%	0	0%
Totalmente de acuerdo	0	0%	0	0%	0	0%
	10	56%	8	44%	18	100%

Fuente: cuestionario aplicado a Docentes ECSA UDO Monagas, Año 2024.

De acuerdo al contenido de la Tabla Nro. 4 Respecto a si los docentes piensan que merece la pena prestar atención a las emociones y estado de ánimo, se hace evidente que el 17% de las mujeres expresaron estar nada de acuerdo en pensar que merece la pena prestar atención a sus emociones y estado de ánimo, otro 22% manifestaron algo de acuerdo y un 17% restante de las mujeres afirmaron que están bastante de acuerdo con ello.

Paralelamente de los hombres encuestados el 28% indicaron nada de acuerdo en que vale la pena prestar la atención referida, otro 11% se encuentran algo de acuerdo y por último escasamente un 6% señalaron bastante de acuerdo en que vale la pena prestar atención a los sentimientos y estado de ánimo.

Con relación a estos resultados se puede observar que la mayoría de los docentes se inclinan a estar nada de acuerdo o algo de acuerdo en pensar que merece la pena prestar atención a sus sentimientos y estado de ánimo. Prestar poco interés a las emociones y estado de ánimo puede hacer que el docente tenga dificultades para manejar el estrés y la presión del trabajo, lo que puede afectar su salud mental y física a largo plazo. Por su puesto esto no solo impacta en su calidad de vida personal, sino también en su desempeño laboral y en la calidad de la enseñanza que brinda a sus estudiantes. Sin duda se puede afectar la calidad de la relación y la comunicación en el aula de clase.

Tabla Nro. 5 Distribución Absoluta y Porcentual en cuanto a si Dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos.

Categoría	Frecuencia Absoluta Mujeres	Frecuencia Porcentual (%)	Frecuencia Absoluta Hombres	Frecuencia Porcentual (%)	TOTAL Frecuencia absoluta	TOTAL %
Nada de acuerdo	7	39%	7	39%	14	78%
Algo de acuerdo	3	17%	1	6%	4	22%
Bastante de acuerdo	0	0%	0	0%	0	0%
Muy de acuerdo	0	0%	0	0%	0	0%
Totalmente de acuerdo	0	0%	0	0%	0	0%
Total	10	56%	8	44%	18	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes ECSA UDO Monagas año 2024.

En la Tabla Nro. 5 se muestra la información en cuanto si los docentes dejan que sus sentimientos afecten sus pensamientos. Se revela que las mujeres encuestadas en un 39% no están nada de acuerdo en dejar que sus sentimientos afecten a sus pensamientos, a diferencia de un 17% que indicaron algo de acuerdo con la interrogante en cuestión. Del mismo modo el 39% de los hombres afirmaron nada de acuerdo con permitir tal afectación, mientras que el otro 6% manifestaron estar algo de acuerdo.

La mayoría de los docentes se dirige a pensar que sus sentimientos no influyen en sus pensamientos. Esto podría ser interpretado de varias maneras, el docente puede creer en la importancia de mantener la objetividad y la racionalidad en su trabajo evitando que sus emociones nublen su juicio o afecten su toma de decisiones, lo que podría ser visto como una actitud profesional, sin embargo también podría interpretarse como una posible desconexión emocional o falta de conciencia emocional por parte de los docentes. Es necesario el equilibrio entre la razón y la emoción.

Tabla Nro. 6 Distribución Absoluta y Porcentual relativo a Pienso en mi estado de ánimo constantemente.

Categoría	Frecuencia Absoluta Mujeres	Frecuencia Porcentual (%)	Frecuencia Absoluta Hombres	Frecuencia Porcentual (%)	TOTAL Frecuencia absoluta	TOTAL %
Nada de acuerdo	7	39%	7	39%	14	78%
Algo de acuerdo	2	11%	1	6%	3	17%
Bastante de acuerdo	1	6%	0	0%	1	6%
Muy de acuerdo	0	0%	0	0%	0	0%
Totalmente de acuerdo	0	0%	0	0%	0	0%
Total	10	56%	8	44%	18	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes ECSA UDO Monagas, año 2024.

En la Tabla Nro. 6 se revela información relativo a si los docentes piensan en su estado de ánimo constantemente. El 39% de las mujeres, la mayoría de ellas, se encuentran nada de acuerdo con ello, un 11% algo de acuerdo, y mientras que un pequeño porcentaje de apenas 6% expresa estar bastante de acuerdo. Por su parte el 39% de los hombres encuestados dijeron nada de acuerdo con pensar constantemente en su estado de ánimo, y otro 6% dijeron la opción algo de acuerdo respecto a ello.

Estos resultados pueden interpretarse como que la mayoría de los docentes no consideran importante el pensar en su estado de ánimo. Esto puede tener efectos negativos en los estudiantes. Por ejemplo si los docentes se enfocan en mantener la racionalidad se podría descuidarse la empatía y la sensibilidad hacia las necesidades emocionales de los estudiantes.

Tabla Nro. 7 Distribución Absoluta y Porcentual con respecto a si A menudo pienso en mis sentimientos.

Categoría	Frecuencia Absoluta Mujeres	Frecuencia Porcentual (%)	Frecuencia Absoluta Hombres	Frecuencia Porcentual (%)	TOTAL Frecuencia absoluta	TOTAL %
Nada de acuerdo	6	33%	6	33%	12	67%
Algo de acuerdo	3	17%	2	11%	5	28%
Bastante de acuerdo	1	6%	0	0%	1	6%
Muy de acuerdo	0	0%	0	0%	0	0%
Totalmente de acuerdo	0	0%	0	0%	0	0%
Total	10	56%	8	44%	18	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes ECSA UDO Monagas, año 2024.

De la información suministrada en la Tabla 7 donde se muestra información con respecto a si los docentes a menudo piensan en sus

sentimientos destaca que el 33% de las mujeres encuestadas están nada de acuerdo en pensar en sus sentimientos a menudo, otro 17% se encuentra algo de acuerdo, y mientras que un 6% manifestaron bastante de acuerdo. Al mismo tiempo el 33% de los hombres indicaron algo de acuerdo con esa tendencia de pensamiento, en tanto que otro 11% sostuvo estar bastante de acuerdo en que a menudo piensan en sus sentimientos.

La interpretación de estos resultados podría ser que la mayoría de los docentes no consideran importante pensar a menudo en sus sentimientos o no dan importancia a que esto tenga algún impacto negativo en su desempeño como educador. Sin embargo también podría haber una preocupación de que pensar en sus sentimientos puede generarle estrés. Por ello la importancia de gestionar las emociones.

Tabla Nro. 8 Distribución Absoluta y Porcentual en lo que concierne a si Presto mucha atención a cómo me siento.

Categoría	Frecuencia Absoluta Mujeres	Frecuencia Porcentual (%)	Frecuencia Absoluta Hombres	Frecuencia Porcentual (%)	TOTAL Frecuencia absoluta	TOTAL %
Nada de acuerdo	5	28%	5	28%	10	56%
Algo de acuerdo	4	22%	3	17%	7	39%
Bastante de acuerdo	1	6%	0	0%	1	6%
Muy de acuerdo	0	0%	0	0%	0	0%
Totalmente de acuerdo	0	0%	0	0%	0	0%
Total	10	56%	8	44%	18	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes ECSA UDO Monagas, año 2024.

La Tabla Nro. 8 recoge información sobre si los docentes prestan mucha atención a como se sienten. Del grupo de mujeres el 28% indicaron nada de acuerdo en prestar mucha atención a cómo se sienten, otro 22% algo de acuerdo y un 6% bastante de acuerdo. Por otro lado, un 28% de los hombres sostuvieron estar nada de acuerdo en que prestan mucha atención

a como se sienten entre tanto que otro 17% se encuentran entre los que respondieron algo de acuerdo.

Se podría indicar con estos resultados que la mayoría de los docentes piensan en la poca importancia de prestar atención a sus sentimientos o que la gestión de emociones personales es algo secundario o que no tiene un impacto directo en su trabajo.

Tabla Nro. 9 Distribución Absoluta y Porcentual relacionado con si Tengo claros mis sentimientos.

Categoría	Frecuencia Absoluta Mujeres	Frecuencia Porcentual (%)	Frecuencia Absoluta Hombres	Frecuencia Porcentual (%)	TOTAL Frecuencia absoluta	TOTAL %
Nada de acuerdo	0	0%	0	0%	0	0%
Algo de acuerdo	0	0%	4	22%	4	22%
Bastante de acuerdo	4	22%	4	22%	8	44%
Muy de acuerdo	3	17%	0	0%	3	17%
Totalmente de acuerdo	3	17%	0	0%	3	17%
Total	10	56%	8	44%	18	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes ECSA UDO Monagas, año 2024.

En la Tabla Nro. 9 se recoge la información una vez que se consultó a los docentes si tienen claros sus sentimientos. El 22% de las mujeres expresaron estar bastante de acuerdo en que tienen claro sus sentimientos, un 17% de ellas manifestó muy de acuerdo y otro 17% señalaron totalmente de acuerdo. Por su parte un 22% de los hombres dijeron algo de acuerdo en tener claridad en sus sentimientos entre tanto que otro 22% de ellos se encuentran bastante de acuerdo en que tienen claros sus sentimientos.

El componente de comprensión emocional, según los autores señalados inicialmente, consiste en la habilidad para etiquetar emociones y reconocer las relaciones entre las palabras y las emociones mismas. En estos

resultados las docentes mujeres se inclinaron hacia las opciones de estar más de acuerdo en que tienen claros sus sentimientos mientras que los otros la tendencia fue a estar algo de acuerdo y en pequeño porcentaje bastante de acuerdo en que tienen claros sus sentimientos. Esto puede ser importante en el área educativa ya que la autoconciencia emocional puede ayudar a los docentes a gestionar mejor sus emociones, a controlar situaciones estresantes o conflictivas, y a relacionarse de manera más efectiva con sus estudiantes.

Tabla Nro. 10 Distribución Absoluta y Porcentual en cuanto a si Frecuentemente puedo definir mis sentimientos.

Categoría	Frecuencia Absoluta Mujeres	Frecuencia Porcentual (%)	Frecuencia Absoluta Hombres	Frecuencia Porcentual (%)	TOTAL Frecuencia absoluta	TOTAL %
Nada de acuerdo	0	0%	0	0%	0	0%
Algo de acuerdo	6	33%	4	22%	10	56%
Bastante de acuerdo	4	22%	4	22%	8	44%
Muy de acuerdo	0	0%	0	0%	0	0%
Totalmente de acuerdo	0	0%	0	0%	0	0%
Total	10	56%	8	44%	18	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes ECSA UDO Monagas, año 2024.

En la Tabla Nro. 10 se evidencia datos sobre si los docentes frecuentemente pueden definir sus sentimientos, así pues el 33% de las mujeres entrevistadas sostuvieron estar algo de acuerdo que frecuentemente pueden definir sus sentimientos y otro 22% indicaron bastante de acuerdo. De igual manera el 22% de los hombres entrevistados señalaron algo de acuerdo que frecuentemente pueden definir sus sentimientos mientras otro 22% comunicó estar bastante de acuerdo.

Se puede apreciar tanto en las docentes mujeres como en los hombres que existe un porcentaje que manifiestan poder definir frecuentemente sus sentimientos, esto es positivo ya que muestran tener cierto grado de habilidades emocionales que pueden beneficiar tanto a ellos mismos como a su desempeño profesional en el ámbito educativo.

Tabla Nro. 11 Distribución Absoluta y Porcentual en lo que respecta a si Casi siempre sé cómo me siento.

Categoría	Frecuencia Absoluta Mujeres	Frecuencia Porcentual (%)	Frecuencia Absoluta Hombres	Frecuencia Porcentual (%)	TOTAL Frecuencia absoluta	TOTAL %
Nada de acuerdo	0	0%	0	0%	0	0%
Algo de acuerdo	0	0%	1	6%	1	6%
Bastante de acuerdo	4	22%	4	22%	8	44%
Muy de acuerdo	6	33%	3	17%	9	50%
Totalmente de acuerdo	0	0%	0	0%	0	0%
Total	10	56%	8	44%	18	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes ECSA UDO Monagas, año 2024..

En la Tabla Nro. 11 se indica información en lo que respecta a si casi siempre los docentes saben cómo se sienten, donde el 22% de las mujeres manifestaron estar bastante de acuerdo en casi siempre saben cómo se sienten, y otro 22% dijo estar muy de acuerdo. Por su parte el 56% de los hombres indicaron estar bastante de acuerdo que casi siempre conocen cómo se sienten.

Se evidencia que las docentes mujeres se inclina más hacia estar muy de acuerdo en cómo se sienten que los docentes hombres, aunque un porcentaje de ellos dice estar bastante de acuerdo. Esto podría interpretarse como que este grupo de docentes tienen habilidades de observación y empatías desarrolladas, lo que les permite identificar y comprender las emociones de sus estudiantes de manera efectiva.

Tabla Nro. 12 Distribución Absoluta y Porcentual en función a si Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas.

Categoría	Frecuencia Absoluta Mujeres	Frecuencia Porcentual (%)	Frecuencia Absoluta Hombres	Frecuencia Porcentual (%)	TOTAL Frecuencia absoluta	TOTAL %
Nada de acuerdo	0	0%	0	0%	0	0%
Algo de acuerdo	0	0%	0	0%	0	0%
Bastante de acuerdo	4	22%	7	39%	11	61%
Muy de acuerdo	6	33%	1	6%	7	39%
Totalmente de acuerdo	0	0%	0	0%	0	0%
Total	10	56%	8	44%	18	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes ECSA UDO Monagas, año 2024.

En la tabla Nro. 12 se muestra información sobre si los docentes normalmente conocen sus sentimientos sobre las personas. En razón de ello el 22% de las mujeres afirmaron estar bastante de acuerdo en que normalmente conocen sus sentimientos sobre las personas, mientras que otro 33% expresaron muy de acuerdo. Por otro lado un 39% de los hombres están bastante de acuerdo en poseer el referido conocimiento y un 6% señalaron muy de acuerdo de estar al tanto de sus sentimientos sobre las personas.

Estos resultados indican que existe un grupo de docentes mujeres mayor que el de los docentes hombres que están muy de acuerdo en que normalmente conocen sus sentimientos, esto equivale a que tienen conciencia emocional y que poseen más atención a sus propias reacciones y respuestas emocionales hacia los demás. Esto es posible que influya de manera positiva en su forma de relacionarse con los estudiantes y colegas permitiéndoles establecer conexiones más genuinas y satisfactorias.

Tabla Nro. 13 Distribución Absoluta y Porcentual respecto a si A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones.

Categoría	Frecuencia Absoluta Mujeres	Frecuencia Porcentual (%)	Frecuencia Absoluta Hombres	Frecuencia Porcentual (%)	TOTAL Frecuencia absoluta	TOTAL %
Nada de acuerdo	0	0%	4	22%	4	22%
Algo de acuerdo	4	22%	4	22%	8	44%
Bastante de acuerdo	6	33%	0	0%	6	33%
Muy de acuerdo	0	0%	0	0%	0	0%
Totalmente de acuerdo	0	0%	0	0%	0	0%
Total	10	56%	8	44%	18	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes ECSA UDO Monagas, año 2024.

En la Tabla Nro. 13 se presenta información sobre si los docentes a menudo se dan cuenta de sus sentimientos en diferentes situaciones. El 22% de las mujeres manifestaron estar algo de acuerdo en que a menudo se dan cuenta de sus sentimientos en diferentes situaciones, entre tanto que un 33% de ellas sostuvieron estar bastante de acuerdo. En lo que respecta a los hombres el 22% de ellos indicaron estar nada de acuerdo en que a menudo se dan cuenta de sus sentimientos en diferentes situaciones y otro 22% se encuentran dentro de la opción que señalaron algo de acuerdo respecto a eso.

De esa información obtenida se puede señalar que existen docentes mujeres más que los docentes hombres que están bastante de acuerdo en que a menudo se dan cuentan de sus sentimientos, lo que representa que son conscientes y reconocen sus propios sentimientos en diversas situaciones, es decir, son capaces de identificar y comprender sus emociones ante distintos estímulos. Esto puede ser importante para mejorar la comunicación, y la resolución de conflictos en el aula de clases.

Tabla Nro. 14 Distribución Absoluta y Porcentual referente a si Siempre puedo decir cómo me siento.

Categoría	Frecuencia Absoluta Mujeres	Frecuencia Porcentual (%)	Frecuencia Absoluta Hombres	Frecuencia Porcentual (%)	TOTAL Frecuencia absoluta	TOTAL %
Nada de acuerdo	0	0%	0	0%	0	0%
Algo de acuerdo	3	17%	0	0%	3	17%
Bastante de acuerdo	0	0%	4	22%	4	22%
Muy de acuerdo	7	39%	4	22%	11	61%
Totalmente de acuerdo	0	0%	0	0%	0	0%
Total	10	56%	8	44%	18	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes ECSA UDO Monagas, año 2024.

En la Tabla 14 se muestra información sobre si los docentes siempre pueden decir cómo se sienten. El 17% de las mujeres manifestó estar algo de acuerdo que siempre conocen como se sienten y un 39% muy de acuerdo. A la vez el 22% de los hombres señalaron bastante de acuerdo que conocen siempre como se sienten, mientras que otro 22% se encuentra muy de acuerdo.

Estos resultados expresan que en las docentes mujeres existe un grupo mayor que el de los hombres que están muy de acuerdo en que siempre pueden decir cómo se sienten, y esto es sumamente importante para el bienestar emocional, su desempeño en el aula y su habilidad para relacionarse de forma más efectiva con los demás.

Tabla Nro. 15 Distribución Absoluta y Porcentual acerca de si A veces puedo decir cuáles son mis emociones.

Categoría	Frecuencia Absoluta Mujeres	Frecuencia Porcentual (%)	Frecuencia Absoluta Hombres	Frecuencia Porcentual (%)	TOTAL Frecuencia absoluta	TOTAL %
Nada de acuerdo	0	0%	4	22%	4	22%
Algo de acuerdo	6	33%	3	17%	9	50%
Bastante de acuerdo	4	22%	1	6%	5	28%
Muy de acuerdo	0	0%	0	0%	0	0%
Totalmente de acuerdo	0	0%	0	0%	0	0%
Total	10	56%	8	44%	18	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes ECSA UDO Monagas, año 2024.

En la Tabla Nro. 15 se evidencia la información acerca de si los docentes a veces pueden decir cuáles son sus sentimientos. En este sentido el 33% de las mujeres dijeron estar algo de acuerdo en que a veces pueden decir cuáles son sus sentimientos y un 22% sostuvo bastante de acuerdo. Por su parte un 22% de los hombres están nada de acuerdo en que a veces pueden decir cuáles son sus sentimientos, otro 17% expresaron algo de acuerdo y un 6% manifestaron estar bastante de acuerdo que a veces pueden decir cuáles son sus sentimientos.

En cuanto a las docentes mujeres existe un grupo de ellas que es mayor que el de los docentes hombres que manifiestan estar bastante de acuerdo de que a veces pueden decir cómo se sienten. Identificar las emociones puede generar muchos beneficios personales y laborales para el docente, como ya se ha señalado ayuda a ser más sensible a las emociones de los demás, facilita la comunicación y permite relacionarse de manera más firmes todo esto facilitando el proceso de enseñanza aprendizaje.

Tabla Nro. 16 Distribución Absoluta y Porcentual con relación a si Puedo llegar a comprender mis sentimientos.

Categoría	Frecuencia Absoluta Mujeres	Frecuencia Porcentual (%)	Frecuencia Absoluta Hombres	Frecuencia Porcentual (%)	TOTAL Frecuencia absoluta	TOTAL %
Nada de acuerdo	0	0%	0	0%	0	0%
Algo de acuerdo	4	22%	0	0%	4	22%
Bastante de acuerdo	3	17%	4	22%	7	39%
Muy de acuerdo	3	17%	4	22%	7	39%
Totalmente de acuerdo	0	0%	0	0%	0	0%
Total	10	56%	8	44%	18	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes ECSA UDO Monagas, año 2024.

En la tabla Nro. 16 se logra apreciar los resultados con relación a si los docentes pueden llegar a comprender sus sentimientos. En este sentido el 22% de las mujeres encuestadas expresaron estar algo de acuerdo que si pueden llegar a comprender sus sentimientos, un 17% manifestaron bastante de acuerdo y otro 17% sostuvieron estar muy de acuerdo en ello. En tanto un 22% de los hombres indico estar bastante de acuerdo en que si pueden llegar a conocer sus sentimientos mientras que otro 22% exteriorizo estar muy de acuerdo con eso.

Los resultados muestran que existe una mayor inclinación de un grupo de docentes mujeres que el de hombres que si comprenden sus sentimientos. Que las docentes comprendan sus sentimientos o sean conscientes de sus emociones puede servir entre muchos beneficios a mejorar la comunicación, fomentar un ambiente positivo, ser un modelo a seguir y sobre todo poder tomar medidas para gestionar esas emociones de manera saludable.

Tabla Nro. 17 Distribución Absoluta y Porcentual sobre si Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista.

Categoría	Frecuencia Absoluta Mujeres	Frecuencia Porcentual (%)	Frecuencia Absoluta Hombres	Frecuencia Porcentual (%)	TOTAL Frecuencia absoluta	TOTAL %
Nada de acuerdo	6	33%	4	22%	10	56%
Algo de acuerdo	4	22%	4	22%	8	44%
Bastante de acuerdo	0	0%	0	0%	0	0%
Muy de acuerdo	0	0%	0	0%	0	0%
Totalmente de acuerdo	0	0%	0	0%	0	0%
Total	10	56%	8	44%	18	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes ECSA UDO Monagas, año 2024.

En la Tabla 17 se describe información sobre si los docentes aunque a veces se sientan tristes suelen tener una visión optimista. Un 33% del grupo de las mujeres docentes consideran estar nada de acuerdo que aunque a veces se sientan tristes suelen tener una visión optimista, y otro 22% aseguro estar algo de acuerdo. Por otro lado un 22% de los hombres encuestados afirmaron estar nada de acuerdo con eso y otro 22% manifestaron estar bastante de acuerdo que aunque a veces se sientan tristes suelen tener una visión alegre u optimista.

El componente de regulación de la inteligencia emocional según Mayer y Salovey es la habilidad para permanecer abierto a los sentimientos (tanto positivos como negativos) y para pensar de manera reflexiva sobre las emociones con relación a uno mismo y a otros. También tiene que ver con la capacidad para regular las emociones propias y ajenas, reduciendo las emociones negativas e intensificando las emociones positivas, con el objeto de promover la comprensión y el crecimiento personal. Los resultados muestran que la mayoría de los docentes no se inclinan por adoptar una visión optimista aunque a veces se sientan tristes. Lo que puede generar diversas consecuencias tanto para los docentes como para sus estudiantes.

Un docente que se sienta triste y pesimista puede experimentar una disminución en su rendimiento laboral y en su motivación para enseñar. Esto podría traducirse en clases menos dinámicas, menor creatividad en la enseñanza y menor entusiasmo por su trabajo.

Tabla Nro. 18 Distribución Absoluta y Porcentual respecto a si Aunque me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables.

Categoría	Frecuencia Absoluta Mujeres	Frecuencia Porcentual (%)	Frecuencia Absoluta Hombres	Frecuencia Porcentual (%)	TOTAL Frecuencia absoluta	TOTAL %
Nada de acuerdo	5	28%	4	22%	9	50%
Algo de acuerdo	5	28%	4	22%	9	50%
Bastante de acuerdo	0	0%	0	0%	0	0%
Muy de acuerdo	0	0%	0	0%	0	0%
Totalmente de acuerdo	0	0%	0	0%	0	0%
Total	10	56%	8	44%	18	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes ECSA UDO Monagas, año 2024.

En la Tabla Nro. 18 se refleja información respecto a si los docentes aunque se sientan mal, procuran pensar en cosas agradables. Un 28% de las mujeres docentes señalaron estar nada de acuerdo en que aunque a veces se sientan mal procuran pensar en cosas buenas o agradables y otro 28% indicaron estar algo de acuerdo en relación a lo planteado. Por otra parte los hombres en un 22% manifestaron estar nada de acuerdo y otro 22% afirmaron estar algo de acuerdo que aunque se sientan mal procuran pensar en cosas agradables.

Esos resultados se pueden interpretar como la falta de práctica de habilidades de afrontamiento emocional en los docentes. Es posible que ellos no estén acostumbrados a practicar estrategias de afrontamiento emocional positivas como pensar en cosas agradables, cuando se sientan mal. Esto

podría deberse a una falta de conciencia sobre la importancia de cuidar su bienestar emocional y a la necesidad de desarrollar habilidades para manejar las emociones negativas.

Tabla Nro. 19 Distribución Absoluta y Porcentual en cuanto a si Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida.

Categoría	Frecuencia Absoluta Mujeres	Frecuencia Porcentual (%)	Frecuencia Absoluta Hombres	Frecuencia Porcentual (%)	TOTAL Frecuencia absoluta	TOTAL %
Nada de acuerdo	7	39%	7	39%	14	78%
Algo de acuerdo	3	17%	1	6%	4	22%
Bastante de acuerdo	0	0%	0	0%	0	0%
Muy de acuerdo	0	0%	0	0%	0	0%
Totalmente de acuerdo	0	0%	0	0%	0	0%
Total	10	56%	8	44%	18	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes ECSA UDO Monagas, año 2024.

En la Tabla Nro. 19 aparece información en cuanto si los docentes cuando están tristes piensan en todos los placeres de la vida. Un 39% de las mujeres indicaron estar nada de acuerdo con lo planteado y otro 17% señalaron que están algo de acuerdo con que aunque estén tristes buscan pensar en todos los placeres de la vida. Con relación a los hombres docentes el 39% expresaron que no están nada de acuerdo que aunque se sientan tristes piensan en los placeres de la vida y otro pequeño porcentaje de hombres de 6% afirmaron estar algo de acuerdo con eso.

De esta información se puede concluir que la mayoría de los docentes cuando están tristes no piensan en todos los placeres de la vida. Esa situación puede tener varias consecuencias para el docente como el aumento del estrés y la ansiedad, falta de motivación y compromiso, menor satisfacción laboral. Por otro lado la tristeza y la falta de pensamientos positivos del docente influyen en el ambiente de aprendizaje en el aula,

creando un ambiente negativo que afecte el bienestar emocional y el rendimiento académico de los estudiantes.

Tabla Nro. 20 Distribución Absoluta y Porcentual relativo a si Intento tener pensamientos positivos aunque me sienta mal.

Categoría	Frecuencia Absoluta Mujeres	Frecuencia Porcentual (%)	Frecuencia Absoluta Hombres	Frecuencia Porcentual (%)	TOTAL Frecuencia absoluta	TOTAL %
Nada de acuerdo	5	28%	4	22%	9	50%
Algo de acuerdo	5	28%	4	22%	9	50%
Bastante de acuerdo	0	0%	0	0%	0	0%
Muy de acuerdo	0	0%	0	0%	0	0%
Totalmente de acuerdo	0	0%	0	0%	0	0%
Total	10	56%	8	44%	18	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes ECSA UDO Monagas, año 2024.

En la Tabla Nro. 20 se describe información relativa a si los docentes intentan tener pensamientos positivos aunque se sientan mal. Aquí se observa que un 28% de las mujeres afirmaron que no están nada de acuerdo con lo que se plantea en tanto que otro 28% expresaron estar algo de acuerdo en que intenta tener pensamientos positivos aunque se sientan mal. A la vez el 22% de los hombres manifestaron estar nada de acuerdo con lo que intentan tener pensamientos positivos aunque se sientan mal mientras que otro 22% indicó estar algo de acuerdo relativo a lo señalado.

La información adquirida indica que la mayoría de los docentes no asumen pensamientos positivos aunque se sientan mal. Si un docente no es capaz de mantener un pensamiento positivo aunque se sienta mal es probable que su actitud desanimada y desmotivada se refleje en sus clases, lo que entre otras cosas puede afectar la participación y el compromiso de los estudiantes.

Tabla Nro. 21 Distribución Absoluta y Porcentual con respecto a Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme.

Categoría	Frecuencia Absoluta Mujeres	Frecuencia Porcentual (%)	Frecuencia Absoluta Hombres	Frecuencia Porcentual (%)	TOTAL Frecuencia absoluta	TOTAL %
Nada de acuerdo	6	33%	3	17%	9	50%
Algo de acuerdo	4	22%	5	28%	9	50%
Bastante de acuerdo	0	0%	0	0%	0	0%
Muy de acuerdo	0	0%	0	0%	0	0%
Totalmente de acuerdo	0	0%	0	0%	0	0%
Total	10	56%	8	44%	18	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes ECSA UDO Monagas, año 2024.

En la Tabla 21 se indica información con respecto a si los docentes dan demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas y tratan de calmarse. Aquí se observa que un 33% de las mujeres están nada de acuerdo con que si dan demasiadas vueltas a las cosas, que las complican y tratan de calmarse mientras que otro 22% manifestaron estar algo de acuerdo con lo señalado. Entre tanto un 17% de los hombres indicaron estar nada de acuerdo con que si dan demasiadas vueltas a las cosas, las complican y tratan de calmarse y otro 28% señalaron estar algo de acuerdo con lo planteado.

Se evidencia que la mayoría de los docentes no tratan de calmarse cuando generan cosas complicadas. Esto puede ser negativo ya que es probable que reaccione de manera impulsiva ante situaciones estresantes, lo que puede resultar en respuestas emocionales exageradas o inadecuadas que afectan la relación con los estudiantes y el clima del aula. Además la falta de capacidad para calmarse puede dificultar que el docente sea empático y comprensivo con los estudiantes.

Tabla Nro. 22 Distribución Absoluta y Porcentual relacionada a si Me preocupo por tener un buen estado de ánimo.

Categoría	Frecuencia Absoluta Mujeres	Frecuencia Porcentual (%)	Frecuencia Absoluta Hombres	Frecuencia Porcentual (%)	TOTAL Frecuencia absoluta	TOTAL %
Nada de acuerdo	7	39%	6	33%	13	72%
Algo de acuerdo	3	17%	2	11%	5	28%
Bastante de acuerdo	0	0%	0	0%	0	0%
Muy de acuerdo	0	0%	0	0%	0	0%
Totalmente de acuerdo	0	0%	0	0%	0	0%
Total	10	56%	8	44%	18	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes ECSA UDO Monagas, año 2024.

En la Tabla Nro. 22 se refleja información sobre si los docentes se preocupan por tener un buen estado de ánimo. Un 39% de las mujeres indicaron estar nada de acuerdo con lo señalado anteriormente mientras que un 17% manifestaron estar algo de acuerdo en que se preocupan por tener un buen estado de ánimo. Por otra parte el 33% de los hombres afirmaron estar nada de acuerdo con que se preocupan por tener un buen estado de ánimo y por otra parte un 11% expreso que están algo de acuerdo con eso.

Los resultados demuestran que la mayoría de los docentes no se preocupan por tener un buen estado de ánimo. Sin duda esto puede afectar la relación entre docente y estudiantes, dificultando la comunicación efectiva y el aprendizaje mutuo. Un docente con un mal estado de ánimo puede crear un ambiente tenso y desmotivador en el aula.

Tabla Nro. 23 Distribución Absoluta y Porcentual con respecto a si Tengo mucha energía cuando me siento feliz.

Categoría	Frecuencia Absoluta Mujeres	Frecuencia Porcentual (%)	Frecuencia Absoluta Hombres	Frecuencia Porcentual (%)	TOTAL Frecuencia absoluta	TOTAL %
Nada de acuerdo	0	0%	0	0%	0	0%
Algo de acuerdo	3	17%	3	17%	6	33%
Bastante de acuerdo	7	39%	2	11%	9	50%
Muy de acuerdo	0	0%	3	17%	3	17%
Totalmente de acuerdo	0	0%	0	0%	0	0%
Total	10	56%	8	44%	18	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes ECSA UDO Monagas, año 2024.

En la Tabla 23 aparece la información sobre si los docentes tienen mucha energía cuando se sienten felices. Un 17% señalaron estar algo de acuerdo con eso y otro 39% indicaron que están bastante de acuerdo con que tienen mucha energía cuando se sienten felices. Por otra parte un 17% de los hombres señalaron estar algo de acuerdo con lo señalado, otro 11% expreso estar bastante de acuerdo y un 17% afirmaron estar muy de acuerdo que si tienen mucha energía cuando se encuentran felices.

Se demuestra con esos resultados que la mayoría de los docentes indicaron estar bastante de acuerdo en que cuando están feliz tienen energía. Esto tiene múltiples beneficios positivos para los estudiantes y el ambiente educativo en general. Un docente feliz tiende a transmitir su entusiasmo por aprender a sus alumnos, lo que puede motivarlos a participar activamente en clase, realizar sus tareas con dedicación y estar más interesados en el proceso de aprendizaje. Sin duda puede crear un mejor clima educativo generando innovación y creatividad.

Tabla Nro. 24 Distribución Absoluta y Porcentual referida a si Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo.

Categoría	Frecuencia Absoluta Mujeres	Frecuencia Porcentual (%)	Frecuencia Absoluta Hombres	Frecuencia Porcentual (%)	TOTAL Frecuencia absoluta	TOTAL %
Nada de acuerdo	6	33%	6	33%	12	67%
Algo de acuerdo	4	22%	2	11%	6	33%
Bastante de acuerdo	0	0%	0	0%	0	0%
Muy de acuerdo	0	0%	0	0%	0	0%
Totalmente de acuerdo	0	0%	0	0%	0	0%
Total	10	56%	8	44%	18	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes ECSA UDO Monagas, año 2024.

En la Tabla Nro. 24 se refleja la información referida a si los docentes cuando están enfadados intentan cambiar de estado de ánimo. Un 33% de las mujeres señalaron nada de acuerdo a que cuando están enfadadas intentan cambiar sus estados de ánimo, a la vez otro 22% manifestaron estar algo de acuerdo con lo señalado. En tanto un 33% de los hombres expresaron estar nada de acuerdo de que cuando están molestos intentan cambiar su estado de ánimo y otro 11% reflejo estar algo de acuerdo con eso.

Se puede determinar que la mayoría de los docentes no consideran cambiar su estado de ánimo cuando están enfadados. Esto podría tener consecuencias negativas como un ambiente tenso y negativo, menor motivación, menor calidad de la enseñanza e influir en el bienestar tanto del docente como del estudiante.

DESCRIPCIÓN DE LAS DIMENSIONES DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL QUE CONFORMAN LA APTITUD EN AULA DEL DOCENTE DE LA ECSA, UDO – MONAGAS.

A continuación se presentan las tres dimensiones de la Inteligencia emocional que conforman la aptitud en aula del Docente de la ECSA UDO Monagas, Basadas en el modelo de Mayer y Salovey quien las agrupa en el área Intrapersonal (capacidad que tiene el individuo de poder entender e identificar sus emociones, además de saber cómo se mueve subjetivamente en torno a sus emociones; es decir autoconciencia y autorregulación de las emociones).

Tabla Nro. 25 Datos estadísticos descriptivos de las dimensiones de la Inteligencia Emocional (Intrapersonal) percibida en los docentes de ECSA UDO Monagas.

DIMENSIONES Según Mayer y Salovey agrupadas en el área Intrapersonal	DOCENTES MUJERES				DOCENTES HOMBRES			
	Valor Min	Valor Max	Media	Desviación	Valor Min	Valor Max	Media	Desviación
Percepción	13	21	17	2.83	10	12	10.75	1.30
Comprensión	24	39	31	5.59	12	28	21.50	5.96
Regulación	13	27	17	5.88	9	24	12.75	4.44

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes ECSA UDO Monagas, año 2024.

En la Tabla Nro. 25 se reflejan los datos estadísticos descriptivos de las dimensiones de la inteligencia emocional percibida en los docentes de ECSA UDO Monagas por género. Se pueden visualizar las tres dimensiones percepción, comprensión y regulación Área Intrapersonal. La *Percepción* emocional es la capacidad de sentir y expresar sentimientos adecuadamente; la *Comprensión* se refiere al conocimiento de los estados emocionales y la *Regulación* a la capacidad de gestionar las emociones de forma apropiada. Además se pueden observar valor mínimo que es el valor más pequeño entre todas las muestras registradas, valor máximo es el valor más grande entre todas las muestras registradas, Rango que es un valor numérico que sirve para manifestar la diferencia entre el valor máximo y el valor mínimo de una muestra poblacional en estadística, la media que indica el valor promedio o central de los datos y la desviación que significa la dispersión de los datos alrededor de esa media.

En tanto a la *Percepción*: los datos muestran que la percepción de la inteligencia emocional en las docentes mujeres varía en un rango más amplio que en los hombres, ya que el valor min para las mujeres es de 13 y el máximo es de 21, mientras que para los hombres el mínimo es de 10 y el máximo es de 12. Esto sugiere que hay una mayor variabilidad en la percepción de la inteligencia emocional entre las mujeres en comparación con los hombres. Además, la media de la inteligencia emocional es significativamente mayor en las mujeres (17) que en los hombres (10.75) lo que indica que, en promedio, las mujeres tienen una percepción de inteligencia emocional más alta que los hombres. La desviación estándar también es mayor en las mujeres (2.83) en comparación con los hombres (1.30). Significa que la percepción de la inteligencia emocional varía más entre las mujeres que entre los hombres, lo que puede deberse a diferencias

individuales en la capacidad para comprender las emociones y sentimientos.

Con relación a la *Comprensión*: la media en las mujeres es de 31, mientras que en hombres es de 21.50. Esto indica que en promedio, las mujeres tienen una puntuación más alta en la inteligencia emocional que los hombres. Por otro lado, la desviación estándar indica la dispersión de los datos con respecto a la media, en el caso de la mujeres, la desviación estándar es de 5.59, lo que significa que las puntuaciones de la inteligencia emocional están bastante dispersas alrededor de la media, en los hombres la desviación estándar es 5.96. En cuanto a los valores mínimo y máximo, en general las puntuaciones en inteligencia emocional en ambos grupos se encuentran dentro de un rango bastante amplio, lo que indica que hay variabilidad emocional de los docentes evaluados.

En cuanto a la *Regulación*: la media de las mujeres (17) es superior a la de los hombres (12.75), lo que indica que, en promedio, la mujeres docentes tienen una puntuación más alto de regulación de la inteligencia emocional que los hombres docentes. La desviación estándar de las docentes mujeres (5.88) es ligeramente mayor que la de los docentes hombres (4.44) lo que sugiere que la variabilidad en los niveles de regulación emocional en las mujeres es un poco más amplia que en los hombres. Tanto en el caso de las docentes mujeres como en los docentes hombres, se observa una gran dispersión en los resultados, con diferencias significativas entre los valores mínimos y máximos de ambos grupos.

El área intrapersonal de la inteligencia emocional es fundamental ya que es la que permite, como ya se ha mencionado, comprender y gestionar nuestras propias emociones, pensamientos y comportamientos. Por ello es

importante se preste mucha atención a los resultados porque permiten indicar las medidas para mejorar o fortalecer esta área intrapersonal cultivando una mayor autoestima, autoconfianza, auto aceptación lo que contribuye al bienestar emocional y una vida más plena y satisfactoria de los docentes.

JERARQUIZACIÓN DEL NIVEL DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL QUE MÁS PREVALECE EN LOS DOCENTES DE LA ECSA UDO – MONAGAS.

Para la obtención del nivel de la Inteligencia emocional de los docentes ESCA UDO Mongas se consideró el Baremo de niveles de las dimensiones de la Inteligencia emocional según el sexo (Escala TMMS-24) Anexo 2. Donde dependiendo de los resultados del promedio o media poblacional se ubican los niveles. Se tiene para cada dimensión niveles bajo, medio y alto y cada uno tiene su significado. En la dimensión de *Percepción* un nivel bajo apunta a que se presta poca atención (debe mejorar), un nivel medio que se tiene adecuada comprensión (ajustada) y un nivel alto que se presta demasiada atención (debe mejorar); en la dimensión de *Comprensión* un nivel bajo significa que tiene poca comprensión (debe mejorar), un nivel medio que tiene adecuada percepción (ajustada) y por último un nivel alto excelente comprensión (ajustada) y en la dimensión de *Regulación* un nivel bajo significa que se tiene poco control de las emociones(debe mejorar), un nivel medio adecuado control de las emociones (ajustada) y un nivel alto que se tiene excelente regulación de las emociones (ajustada).

Tabla Nro. 26 Nivel de la Inteligencia Emocional que más prevalece en los Docentes de la ECSA UDO – Monagas.

DIMENSION	MUJERES		HOMBRES	
	Media	Nivel	Media	Nivel
PERCEPCION	17	BAJO (<24)	10.75	BAJO (<21)
COMPRESION	31	MEDIO (24-34)	21.50	BAJO (<25)
REGULACION	17	BAJO (<23)	12.75	BAJO (<23)

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes ECSA UDO Monagas, año 2024.

En la Tabla 26 se observan las diferentes dimensiones de la inteligencia emocional *Percepción*, *Comprensión* y *Regulación*, las diversas Medias y el Nivel por Género para cada una de esas dimensiones. En el caso de las docentes mujeres en cuanto a la dimensión de *Percepción* se obtuvo una media de 17 correspondiéndole un nivel Bajo según el Baremo, lo que significa que las docentes deben mejorar su percepción ya que prestan poca atención, en consecuencia están presentando dificultades para reconocer de forma conscientes sus emociones e identificar qué sienten. En la *Comprensión* posee una media de 31 ubicándose en un nivel Medio eso equivale a un nivel adecuado de comprensión, o sea pueden integrar lo que sienten dentro de sus pensamientos y saben considerar la complejidad de los cambios emocionales; y la *Regulación* cuenta con una media de 17 colocándose en un nivel bajo lo que indica que debe mejorar su regulación, en otras palabras no tienen la sabiduría para dirigir y manejar las emociones tanto positivas como negativas de forma eficaz.

Por otro lado en cuanto a los docentes Hombres la dimensión de *Percepción* se situó en una media de 10.75 correspondiéndole un nivel Bajo lo que representa que debe mejorar su percepción puesto presta poca atención. vale decir que al igual que las mujeres docentes experimentan obstáculos en la capacidad de reconocer de manera consciente sus emociones y en la habilidad de identificar qué sensaciones viven; en la *Comprensión* posee una media de 21.50 ubicándose en un nivel bajo lo que implica que debe mejorar su comprensión, por tanto se podría decir que los docentes tienen dificultades para articular sus emociones con su labor educativa; y en cuanto a la *Regulación* se ubicó con una media de 12.75 colocándose también en un nivel bajo lo que expresa que debe mejorar su regulación, dicho de otra manera que los docentes hombres al igual que las docentes mujeres presentan dificultades para gestionar sus propias emociones, sin importar su naturaleza positivas o negativas.

Se puede percibir con facilidad que en general el nivel de inteligencia emocional que más prevalece en los docentes (hombres y mujeres) UDO ECSA Monagas es el Nivel más Bajo. La baja inteligencia emocional en el grupo de docentes es un aspecto importantísimo a tener en cuenta en el ámbito universitario, ya que puede influir en múltiples aspectos en el ambiente laboral y personal. Es posible citar algunos: los docentes puedan tener dificultades para entender lo qué les pasa y controlar sus emociones lo que puede llevarlos a comportamientos impulsivos, explosivos o inapropiados en el entorno laboral; es posible que presenten dificultades para expresar asertivamente sus emociones lo que podría ocasionar malos entendidos, conflictos y problemas de relación con colegas y jefes; es posible que carezcan de empatía afectando negativamente la colaboración, el trabajo en equipo y la cohesión dentro del equipo de trabajo; un nivel bajo de inteligencia emocional en los docentes puede provocar un aumento del

estrés generando el agotamiento emocional y físico de los docentes, conocido como el síndrome del burnout.

Es tendencia que cuando existe baja inteligencia emocional en los individuos se afecta negativamente la calidad de las relaciones interpersonales. Existe un estudio de Mayer, DiPaolo y Salovey (1990) que mostró que si las personas al realizar el test tenían un estado de ánimo negativo, su percepción tendía hacia el efecto negativo en los estímulos presentados. En consecuencia, los investigadores concluyeron que para entender los estados emocionales de las personas que nos rodean se requiere previamente identificar sus propias emociones. Considerando estos resultados en los docentes UDO ECSA se decidió realizar otro cuestionario (Anexo 3) (siguiendo el modelo de Goleman) y obtener información no referida al aspecto intrapersonal sino al interpersonal para así ratificar la inclinación o tendencia referida anteriormente.

Goleman (1996, 1999, 2001) indica que la inteligencia emocional tiene un componente intrapersonal y un componente interpersonal. Lo intrapersonal comprende las capacidades para la identificación, comprensión y control de las emociones en uno mismo, que se manifiestan en la autoconciencia y el autocontrol. El componente interpersonal, comprende a su vez la capacidad de identificar y comprender las emociones de las otras personas, lo que en psicología se denomina ser empático; y la capacidad de relacionarse socialmente de una manera positiva; es decir, poseer habilidades sociales.

Tabla Nro. 28 Componentes Interpersonales de la Inteligencia Emocional de los docentes ECSA.

CATEGORIA	EMPATIA	RELACIONES SOCIALES
Siempre	5.56%	8.33%
Casi siempre	8.33%	15.74%
A veces	54.17%	59.26%
Casi nunca	31.94%	16.67%
Nunca	0.00%	0.00%
TOTAL %	100%	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a estudiantes ECSA UDO Monagas, año 2024.

En la Tabla Nro. 28 se observa la información obtenida de las respuestas de los estudiantes hacia las habilidades de empatía y relaciones sociales de los docentes. *La Empatía* es una habilidad que permite a las personas, como expresa Goleman (1996), “reconocer las necesidades y los deseos de otros, comprensión de otros, servicio de orientación y les brinda la oportunidad de establecer relaciones más eficaces” (p 44). Los resultados en cuanto a la empatía que manifiestan tener los docentes se expresan en los siguientes porcentajes. Un 31.94% declaró casi nunca son empáticos, un 54.17% que a veces, un 8.33% respondió que casi siempre y un 5.56% siempre. Se puede aludir en función a esos datos que la mayoría de los docentes tienen dificultades para demostrar empatía en su trabajo. La baja frecuencia de respuestas de “siempre” y “casi siempre” indica que la empatía no es una característica común en su comportamiento hacia los estudiantes

Sin duda esos resultados pueden tener un impacto negativo en el ambiente de trabajo y en la efectividad del proceso enseñanza aprendizaje. En función a esto es posible no existan entre las docentes relaciones amistosas y/o saludables, que exista poca comunicación efectiva, conflictos y poca colaboración. Al no ponerse en el lugar de sus estudiantes, es difícil que los docentes comprendan mejor las perspectivas y necesidades de sus estudiantes, lo que no permitirá construir vínculos más fuertes entre ellos.

Por otro lado con respecto a las *Relaciones Sociales* en la inteligencia emocional, implica principalmente el manejo de las emociones de otras personas, sentir necesidad de desarrollar a otros, la construcción de relaciones interpersonales, por medio del uso efectivo de la comunicación, liderazgo, manejo de conflictos, trabajo en equipo. Al respecto Goleman (2007), destaca que “las personas que poseen esta competencia se cohesionan con facilidad a los grupos de trabajo y, al mismo tiempo, influyen en el comportamiento de éstos” (p. 44).

El contenido en la tabla anterior referente a las relaciones sociales en los docentes muestra que un 16.67% respondió casi nunca los docentes se relacionan efectivamente con los estudiantes, 59.26% dijeron algunas veces, un 15.74% casi siempre y un 8.33% señalaron siempre. Estos resultados indican que los docentes experimentan dificultades en sus relaciones sociales, ya que en apenas pocos porcentajes la tendencia es a una relación efectiva del docente - estudiante.

Esto pudiera indicar poca probabilidad de que existiera la iniciativa del docente en iniciar una conversación o escuchar a sus estudiantes o colegas para conocer sus inquietudes, inspirarlos y formular preguntas, expresar su afecto, presentarse, presentar a sus compañeros. El poco apoyo que

podiera recibir no sería suficiente para aumentar los sentimientos de que su vida tienen sentido y propósito, eso no ayuda para su capacidad de resistencia. Es importante prestar suma atención para mejorar las habilidades interpersonales de los docentes con el fin de promover un ambiente universitario positivo.

EXPOSICIÓN DE LAS CATEGORÍAS CON MAYOR GRADO EN QUE LOS DOCENTES DE LA ECSA UDO - MONAGAS, EXPRESAN SUS ESTADOS EMOCIONALES.

En el Test TMM -24 aplicado (Anexo 1), están establecidas las categorías de Nada de acuerdo, Algo de acuerdo, Bastante de acuerdo, Muy de acuerdo y Totalmente de acuerdo. Donde se les indico a los docentes que valoraran el grado en el que están de acuerdo con cada uno de ellas sobre una escala tipo Likert de 5 puntos, que varía desde 1 (Nada de acuerdo) a 5 (Totalmente de acuerdo).

Tabla Nro. 27 Distribución porcentual de las categorías en que los docentes ECSA UDO Monagas expresan sus estados emocionales.

CATEGORIA	DOCENTES MUJERES			DOCENTES HOMBRES		
	PERCEPCION	COMPRENSION	REGULACION	PERCEPCION	COMPRENSION	REGULACION
NADA DE ACUERDO	48,75%	0,00%	48.75%	68,75%	12,50%	53,13%
ALGO DE ACUERDO	32,50%	28,75%	33.75%	28,13%	25,00%	39,06%
BASTANTE DE ACUERDO	18,75%	36,25%	17.50%	3,13%	43,75%	3,13%
MUY DE ACUERDO	0,00%	31,25%	0,00%	0,00%	18,75%	4,69%
TOTALMENTE DE ACUERDO	0,00%	3,75%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
TOTAL	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes ECSA UDO Monagas, año 2024.

En la Tabla 27 se pueden apreciar las categorías y los porcentajes en que los docentes expresaron sus estados emocionales. En la dimensión de *Percepción* la categoría con mayor porcentaje, tanto en las docentes mujeres

como en los hombres, fue la de “nada de acuerdo. En las docentes mujeres nada de acuerdo un 48.75% y en los hombres con un 68.75%, luego le sigue la categoría algo de acuerdo con 32.50% para las mujeres y 28.13% para los hombres y por último la categoría bastante de acuerdo con 18.5% para las docentes mujeres y 3.13% para los docentes hombres. Las categorías muy de acuerdo y nada de acuerdo no obtuvieron porcentajes de respuestas. Esta tendencia en las repuestas de los docentes se analiza como que perciben sus emociones de manera menos positiva, es decir esto puede indicar que los docentes experimentan una menor satisfacción, bienestar o percepción positiva por ello puede deberse a que presten poca atención. .

Respecto a la dimensión de *Comprensión* donde se pretendió conocer la capacidad de los docentes de saber considerar o entender la complejidad de sus cambios emocionales y de los demás. La categoría con mayor porcentaje en que los docentes expresaron sus estados emocionales fue Bastante de acuerdo tanto en las docentes mujeres como en los docentes hombres.

Las docentes mujeres en la categoría Bastante de acuerdo reflejaron un porcentaje de 36.25% y los docentes hombres 43.75%, seguidas de las categorías muy de acuerdo 31.25% y luego algo de acuerdo 28.75% para las docentes mujeres y algo de acuerdo 25% y muy de acuerdo para los hombres 18.75%. Esto indica que las docentes tienen la capacidad de entender y procesar sus emociones de manera más efectiva. Como puede visualizar en la tabla 26 las docentes mujeres alcanzaron un nivel medio y los docentes hombres aunque en esta categoría de bastante de acuerdo reflejaron un mayor porcentaje de comprensión no alcanzaron el nivel adecuado según el baremo, por tanto se podría decir que los docentes

hombres tienen ciertos apuros para articular sus emociones con su labor educativa por lo que deben mejorar su comprensión.

En cuanto a la dimensión de *Regulación* donde se intentó descubrir la capacidad de los docentes para dirigir o manejar sus emociones positivas y negativas de manera adecuada la categoría que obtuvo un mayor grado o porcentaje fue nada de acuerdo tanto en las docentes mujeres como en los hombres.

. En las docentes mujeres la categoría nada de acuerdo obtuvo 48.75% y en los hombres 53.13%, seguida de la categoría algo de acuerdo tanto en las mujeres como los hombres, los resultados arrojaron fueron 33.75% y 39.06% respectivamente. Esta tendencia en los resultados implica que los docentes tienen dificultades para manejar y controlar sus propias emociones en el ámbito laboral. Por lo tanto es crucial prestar atención ya que esto puede provocar efectos negativos no solo a los docentes sino también a los estudiantes.

III CIERRE

En el presente apartado se presentan las conclusiones y recomendaciones.

CONCLUSIONES

- Conocer detalladamente los componentes de la inteligencia emocional en el personal Docente UDO ECSA Monagas permitió estar al tanto de información específica acerca de las habilidades que poseen de reconocer, comprender y regular las emociones de ellos y las de los demás, ayudando a identificar cuáles son sus fortalezas y áreas de mejora en este aspecto.
- En los componentes de la inteligencia emocional de los docentes se observaron variaciones significativas. La *percepción* de la inteligencia emocional en las docentes mujeres varia en un rango más amplio que en los hombres, en promedio las mujeres tienen una percepción de inteligencia emocional más alta que los hombres, hay una mayor diversidad en la percepción de las habilidades emocionales de las docentes mujeres en comparación con los docentes hombres. Existen diferencias demostrativas en cómo se percibe la inteligencia emocional en función del género docente. Con relación a la *Comprensión* en promedio las mujeres tienen un rango mayor en la inteligencia emocional que los hombres. La desviación estándar en el caso de las mujeres es más alta que los hombres, están bastante dispersas alrededor de la media en ambos géneros, hay variabilidad emocional de los docentes evaluados. En cuanto a la *Regulación* en promedio las mujeres docentes tienen una puntuación más alta que los docentes hombres. La desviación estándar de las docentes mujeres es

levemente mayor que la de los docentes hombres, la variabilidad en los niveles de regulación emocional en las mujeres es un poco más amplia que en los hombres. Estas variaciones puede deberse a estereotipos de género, expectativas sociales o experiencias personales.

- En cuanto a los niveles de inteligencia emocional referente a la dimensión de *Percepción de las emociones* los docentes mujeres y hombres presentaron un nivel Bajo; en la dimensión de *Comprensión* de las emociones las docentes mujeres mostraron un nivel Medio o adecuado, mientras que los hombres un nivel bajo; y en la dimensión de *Regulación* de las emociones tanto las docentes mujeres como los docentes hombres se ubicaron en un nivel Bajo. En términos generales el nivel de inteligencia emocional que más prevaleció en los docentes fue el más bajo.
- Acerca de las categorías en que los docentes expresaron sus estados emocionales en lo que respecta a la dimensión *Percepción* de las emociones la categoría con mayor porcentaje, tanto en las docentes mujeres como en los hombres, fue la de nada de acuerdo; Respecto a la dimensión de *Comprensión* de las emociones la categoría con mayor porcentaje en que los docentes expresaron sus estados emocionales fue Bastante de acuerdo tanto en las docentes mujeres como en los docentes hombres; En cuanto a la dimensión de *Regulación* la categoría que obtuvo un mayor grado o porcentaje fue nada de acuerdo tanto en las docentes mujeres como en los hombres. En un sentido amplio la categoría con mayor porcentaje en que los docentes presentaron sus estados emocionales fue la de nada de acuerdo.

RECOMENDACIONES

- A partir de la información recolectada promover un ambiente de trabajo colaborativo, respetuoso y solidario entre los docentes, lo que beneficia no solo a los propios docentes, sino que también impacta positivamente en la calidad educativa, el bienestar emocional y el clima universitario en general. Es fundamental fomentar este tipo de cultura organizacional en la universidad para promover un entorno de trabajo saludable y productivo.
- Sensibilizar sobre el tema de inteligencia emocional y sobre todo realizar evaluaciones periódicas de las competencias emocionales de los docentes, tanto de hombres como mujeres, y proporcionarles feedback constructivo para que puedan mejorar en los componentes específicos.
- Educar sobre inteligencia emocional para fortalecer a los docentes a identificar, comprender y gestionar sus emociones y la de los demás, centrando el desarrollo de habilidades emocionales como la autoconciencia, autorregulación, automotivación, empatía y habilidades sociales. Incluir actividades de difusión, charlas, talleres y otras acciones destinadas a informar y concienciar a los docentes sobre la importancia de desarrollar sus habilidades sociales.
- Brindar apoyo individualizado a los docentes que presenten mayores dificultades en el manejo de sus emociones, proporcionando así ayuda y recursos específicos adaptados a sus necesidades y circunstancias particulares.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Arias, F. (2012). El Proyecto de Investigación. Sexta Edición. Editorial Episteme. Caracas Venezuela.
- Barreto, J (2023). Metodologías de la investigación científica, un enfoque práctico. Colecciones Culturales Editores Impresores.
- Bisquerra, R (2009) Psicología de las emociones. Editorial Síntesis, S.A. España.
- Bisquerra, R (2012) Orientación, tutoría y educación Emocional
- Bisquerra, R. (2014). Educación emocional e interioridad. López, L. Maestros del corazón. Hacia una pedagogía de la interioridad. Madrid.
- Diccionario de la Lengua Española (21014). 23 Edición .Madrid. Goleman,
- D (2001) Inteligencia Emocional. Editorial Kairós
- Goleman, D (1999). Inteligencia Emocional, porque es más importante que el coeficiente intelectual.
- Goleman, D (2013) El Cerebro y la Inteligencia Emocional. .
- Hernández S, R (2014). Metodología de la Investigación. Editorial Mc Graw Hill. Sexta Edición. México.
- Imbernon, M et al. (2013) La formación y el desarrollo profesional del profesorado en España y Latinoamérica. Revista Electrónica Sinética., (www.redalyc.org/articulo.oa?id=99828325009).
- López, E et al. (2013) Inteligencia emocional en el trabajo. 1ra Edición. Editoriales Síntesis, S. A. Madrid.

- Medina, M (2003) Metodología de la Investigación, Técnicas e Instrumentos de Investigación. 1ra Edición digital. Editorial: Innudi Perú S.A.C. Perú. Disponible en <http://doi.org/10.35622/innudi.b.080>
- Natera, Luz (2014). Críticas y sugerencias a la calidad de vida laboral en la Escuela de Ciencias sociales y Administrativa de la UDO Monagas.
- Pérez, C (2012) Psicología Social. 1ra Edición. México.
- Ríos, R (2017) Metodología para la investigación y redacción. 1ra Edición Digital. Editorial: Servicios Académicos Intercontinentales S.L. España.
- Soler, J et al. (2016) Inteligencia emocional y Bienestar II. 1ra Edición. Ediciones Universidad San Jorge.
- UNESCO (1996) Informe Delors de la Comisión Internacional sobre educación para el siglo XXI.
- Vivas, M. (2003) La Educación Emocional: Conceptos Fundamentales. Revista Universitaria de Investigación, vol. 4, núm. 2, diciembre. Universidad Pedagógica Experimental Libertador Caracas, Venezuela Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=41040202>.
- Vivas, M et al (2007). Educar las emociones. Producciones Editoriales, C.A. Segunda Edición. Mérida Venezuela.
- https://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/11350/UPfesa_dg.pdf
 “INCIDENCIA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA ENTIDAD BANCARIA, AREQUIPA, 2019.”
- http://opac.unellez.edu.ve/doc_num.php?explnum_id=3414 INTELIGENCIA EMOCIONAL PARA COADYUVAR LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANODEL INSTITUTO AUTÓNOMO CUERPO DE POLICÍA DEL ESTADO COJEDES

<https://es.scribd.com/document/397929576/LA-INTELIGENCIA-EMOCIONAL-COMO-HERRAMIENTA-PARA-MEJORAR-EL-DESEMPEÑO-DEL-PERSONAL-DEL-DEPARTAMENTO-ADMINISTRATIVO-DE-LA-OFICINA-REGIONAL-ELECTORAL-MATURIN-MONAGAS>

ANEXOS

Anexo 1

CUESTIONARIO



**UNIVERSIDAD DE ORIENTE
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN
NÚCLEO MONAGAS**

Estimado Profesor:

El presente cuestionario tiene como finalidad recabar información de manera objetiva, con el objeto de efectuar un Análisis de la Inteligencia emocional y su realidad en el docente udista contexto: ECSA - UDO Monagas 2023.

Instrucciones:

1. Lea cuidadosamente cada pregunta.
2. Marque con una equis (X) la alternativa que considere apropiada.
3. Se agradece no dejar preguntas sin contestar.
4. Toda información suministrada se mantendrá en el anonimato, siendo importante sólo para la investigación.

¡Gracias por su colaboración!

Profesora Mercedes N Planez R.

MATURÍN, NOVIEMBRE 2023.

Test para evaluar los estados emocionales /TMMS-24

A continuación encontrará algunas afirmaciones sobre emociones y sentimientos. Lea atentamente cada frase e indica el grado de acuerdo o desacuerdo con respecto a las mismas. Señala con una “X” la respuesta que más se aproxima a tus preferencias.

No hay respuestas correctas o incorrectas, ni buenas o malas. No emplee mucho tiempo en cada respuesta.

1. Nada de acuerdo	2. Algo de acuerdo	3. Bastante de acuerdo	4. Muy de acuerdo	5. Totalmente de acuerdo
--------------------	--------------------	------------------------	-------------------	--------------------------

N°	Afirmaciones	1	2	3	4	5
1	Presto mucha atención a los sentimientos.					
2	Normalmente me preocupo mucho por lo que siento.					
3	Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones.					
4	Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estado de ánimo.					
5	Dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos.					
6	Pienso en mi estado de ánimo constantemente.					
7	A menudo pienso en mis sentimientos.					
8	Presto mucha atención a cómo me siento.					
9	Tengo claros mis sentimientos.					
10	Frecuentemente puedo definir mis sentimientos.					
11	Casi siempre sé cómo me siento.					
12	Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas.					
13	A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones.					
14	Siempre puedo decir cómo me siento.					
15	A veces puedo decir cuáles son mis emociones.					
16	Puedo llegar a comprender mis sentimientos.					
17	Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista.					
18	Aunque me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables.					
19	Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida.					
20	Intento tener pensamientos positivos aunque me sienta mal.					
21	Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme.					
22	Me preocupo por tener un buen estado de ánimo.					
23	Tengo mucha energía cuando me siento feliz.					
24	Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo.					

Anexo 2

BAREMO QUE DETERMINA LA CLASIFICACIÓN DE LAS DIMENSIONES DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL CON LOS NIVELES SEGÚN EL SEXO (ESCALA TMMS-24).

Dimensiones	nivel	Mujeres	Hombres
Percepción	Bajo	Debe mejorar su percepción: presta poca atención < 24	Debe mejorar su percepción: presta poca atención < 21
	Medio	Adecuada percepción 25 a 35	Adecuada percepción 22 a 32
	Alto	Debe mejorar su percepción: presta demasiada atención >36	Debe mejorar su percepción: presta demasiada atención > 33
Comprensión	Bajo	Debe mejorar su comprensión < 23	Debe mejorar su comprensión < 25
	Medio	Adecuada comprensión 24 a 34	Adecuada comprensión 26 a 35
	Alto	Excelente comprensión > 35	Excelente comprensión > 36
Regulación	Bajo	Debe mejorar su regulación < 23	Debe mejorar su regulación < 23
	Medio	Adecuada regulación 24 a 34	Adecuada regulación 24 a 35
	Alto	Excelente regulación > 35	Excelente regulación > 36

Anexo 3
Cuestionario



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN
NÚCLEO MONAGAS

Estimado Estudiante:

El presente cuestionario tiene como finalidad recabar información de manera objetiva, con el objeto de efectuar un Análisis de la Inteligencia emocional y su realidad en el docente udistista contexto: ECSA - UDO Monagas 2024.

Instrucciones:

5. Lea cuidadosamente cada pregunta.
6. Marque con una equis (X) la alternativa que considere apropiada.
7. Se agradece no dejar preguntas sin contestar.
8. Toda información suministrada se mantendrá en el anonimato, siendo importante sólo para la investigación.

¡Gracias por su colaboración!

Profesora Mercedes N Planez R.

MATURÍN, 2024.

A continuación encontrará un conjunto de capacidades para que evalúe en qué medida las poseen sus profesores, es decir, que caracterizan su comportamiento habitual en el ámbito universitario. Las valoraciones deben realizarlas en una escala del 1 a 5 puntos.

Intente responder de la manera más sincera posible, esto no es una prueba solo se trata de explorar el perfil de capacidades emocionales.

1. Siempre	2. Casi siempre	3. A veces	4. Casi nunca	5. Nunca
------------	-----------------	------------	---------------	----------

N°	Competencias	1	2	3	4	5
1	Se pone en el lugar de sus estudiantes para comprender sus puntos de vistas y emociones					
2	Comprende las causas de los estados de ánimo de sus estudiantes					
3	Se preocupa por el bienestar emocional de sus estudiantes y está dispuesto a ofrecerles apoyo emocional cuando lo necesitan.					
4	Es importante para él identificar las emociones de sus estudiantes para poner conectar mejor con ellos.					
5	Sirve de ejemplo a los estudiantes en la consecución de las metas.					
6	Estimula el comportamiento de los estudiantes con ideas motivantes					
7	Actúa como mediador en conflictos entre los estudiantes o entre otros colegas.					
8	Negocia y busca soluciones en situaciones conflictivas					
9	Logra un trabajo en equipo					
10	Promueve relaciones entre los estudiantes					

TABLAS - Microsoft Excel

Archivo Inicio Insertar Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista

Calibri 11 Fuente Alineación Número Estilos Celdas

Empatia y Habilidades Sociales

EMPATIA Y HABILIDADES SOCIALES														
EMPATIA							HABILIDADES SOCIALES							
CATEGORIA	P1	P2	P3	P4	EMPATIA	TOTAL PORCENTAJE	P5	P6	P7	P8	P9	P10	RELACIONES SOCIALS	TOTAL PORCENTAJE
SIEMPRE	1	0	3	0	4	5,36%	8	1	0	0	0	0	9	8,33%
Casi siempre	2	0	1	3	6	8,33%	8	0	0	9	0	0	17	15,74%
A veces	15	4	5	15	39	54,17%	2	17	17	9	18	1	64	59,26%
Casi nunca	0	14	9	0	23	31,94%	0	0	1	0	0	17	18	16,67%
Nunca	0	0	0	0	0	0,00%	0	0	0	0	0	0	0	0,00%
TOTAL DOCENTES	18	18	18	18	72	100,00%	18	18	18	18	18	18	108	100,00%

Hoja1 Hoja2 COMPOINT Hoja5 EMPATIA Y RS Hoja6

27°C Nublado ESP 7:55 a.m. LAA 12/16/2024

HOJAS DE METADATOS

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso - 1/6

Título	La inteligencia emocional y su realidad en el docente udista: contexto ECSA - UDO Monagas.
Subtitulo	

El Título es requerido. El subtítulo o título alternativo es opcional. Autor(es)

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail	
Planez R, Mercedes N	ORCID	C.I. 9981602
	e-mail	mplanez.udomonagas@gmail.com
Se requiere por lo menos los apellidos y nombres de un autor. El formato para escribir los apellidos y nombres es: "Apellido1 InicialApellido2., Nombre1 InicialNombre2". Si el autor está registrado en el sistema ORCID, se anota el código respectivo (para ciudadanos venezolanos dicho código coincide con el número de la Cedula de Identidad). El campo e-mail es completamente opcional y depende de la voluntad de los autores.	ORCID	
	e-mail	

Palabras o frases claves:

Inteligencia emocional
Autoconocimiento
Autocontrol
Automotivación
empatía
habilidades sociales

El representante de la subcomisión de tesis solicitará a los miembros del jurado la lista de las palabras claves. Deben indicarse por lo menos cuatro (4) palabras clave.

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso - 2/6

Líneas y sublíneas de investigación:

Área	Sub-área
Ciencias sociales y Administrativas	Administración

Debe indicarse por lo menos una línea o área de investigación y por cada área por lo menos un subárea. El representante de la subcomisión solicitará esta información a los miembros del jurado.

Resumen (Abstract):

La presente investigación se enmarcó en el estudio de la Inteligencia emocional y su realidad en el Docente Udista en el contexto de la ECSA UDO Monagas año 2024, con la firme intención de generar recomendaciones que permitan fortalecer el desarrollo de habilidades emocionales como la autoconciencia, autorregulación, automotivación, empatía y habilidades sociales. Para ello se realizó una investigación de campo, a nivel descriptiva con una muestra poblacional de 18 docentes y de 18 estudiantes. Las técnicas utilizadas fueron la encuesta y la revisión documental. Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario, libreta de notas y computadora. Se llegó a las siguientes conclusiones: conocer detalladamente los componentes de la inteligencia emocional en el personal Docente UDO ECSA Monagas permitió estar al tanto de información específica acerca de las habilidades que poseen de reconocer, comprender y regular las emociones de ellos y las de los demás. En los componentes de la inteligencia emocional de los docentes se observaron variaciones significativas. El nivel de inteligencia emocional que más prevaleció en los docentes fue el más bajo. La categoría con mayor porcentaje en que los docentes presentaron sus estados emocionales fue la de "nada de acuerdo". Se recomienda promover un ambiente de trabajo colaborativo y solidario entre los docentes, educar y sensibilizar sobre el tema de inteligencia emocional y brindar apoyo individualizado a los docentes que presenten mayores dificultades en el manejo de sus emociones.

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso - 3/6

Contribuidores:

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail	
	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> JU <input type="checkbox"/>
	ORCID	
	e-mail	
	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> JU <input type="checkbox"/>
	ORCID	
	e-mail	
	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> JU <input type="checkbox"/>
	ORCID	
	e-mail	

Se requiere por lo menos los apellidos y nombres del tutor y los otros dos (2) jurados. El formato para escribir los apellidos y nombres es: "Apellido1 InicialApellido2., Nombre1 InicialNombre2". Si el autor está registrado en el sistema CVLAC, se anota el código respectivo (para ciudadanos venezolanos dicho código coincide con el número de la Cedula de Identidad). El campo e-mail es completamente opcional y depende de la voluntad de los autores. La codificación del Rol es: CA = Coautor, AS = Asesor, TU = Tutor, JU = Jurado.

Fecha de discusión y aprobación:

Año	Mes	Día
2024	06	

Fecha en formato ISO (AAAA-MM-DD). Ej: 2005-03-18. El dato fecha es requerido.

Lenguaje: spa Requerido. Lenguaje del texto discutido y aprobado, codificado usando ISO 639-2. El código para español o castellano es spa. El código para ingles en. Si el lenguaje se especifica, se asume que es el inglés (en).

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso - 4/6

Archivo(s):

Nombre de archivo
NMOATI_PRMN2024

Caracteres permitidos en los nombres de los archivos: **A B C D E F G H I J K L M
N O P Q R S T U V W X Y Z a b c d e f g h i j k l m n o p q r s t u v w x y z
0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 _ - .**

Título o Grado asociado con el trabajo:

Docente Titular

Dato requerido. Ejemplo: Licenciado en Matemáticas, Magister Scientiarium en Biología Pesquera, Profesor Asociado, Administrativo III, etc

Nivel Asociado con el trabajo: Trabajo de Ascenso

Dato requerido. Ejs: Licenciatura, Magister, Doctorado, Post-doctorado, etc.

Área de Estudio:

Ciencias Sociales y Administrativas

Usualmente es el nombre del programa o departamento.

Institución(es) que garantiza(n) el Título o grado:

Universidad de Oriente Núcleo Monagas

Si como producto de convenciones, otras instituciones además de la Universidad de Oriente, avalan el título o grado obtenido, el nombre de estas instituciones debe incluirse aquí.

Hoja de metadatos para tesis y trabajos de Ascenso- 5/6



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
CONSEJO UNIVERSITARIO
RECTORADO

CUN°0975

Cumaná, 04 AGO 2009

Ciudadano
Prof. JESÚS MARTÍNEZ YÉPEZ
Vicerrector Académico
Universidad de Oriente
Su Despacho

Estimado Profesor Martínez:

Cumplo en notificarle que el Consejo Universitario, en Reunión Ordinaria celebrada en Centro de Convenciones de Cantaura, los días 28 y 29 de julio de 2009, conoció el punto de agenda **"SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA PUBLICAR TODA LA PRODUCCIÓN INTELECTUAL DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UDO, SEGÚN VRAC N° 696/2009"**.

Leído el oficio SIBI - 139/2009 de fecha 09-07-2009, suscrita por el Dr. Abul K. Bashirullah, Director de Bibliotecas, este Cuerpo Colegiado decidió, por unanimidad, autorizar la publicación de toda la producción intelectual de la Universidad de Oriente en el Repositorio en cuestión.

UNIVERSIDAD DE ORIENTE
SISTEMA DE BIBLIOTECA
RECIBIDO POR *Martínez*
FECHA 5/8/09 HORA 5:20

Comunicación que hago a usted a los fines consiguientes.

Cordialmente,

Juan A. Bolanos Currelo
JUAN A. BOLANOS CURRELO
Secretario



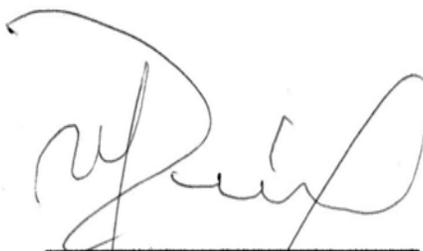
C.C: Rectora, Vicerrectora Administrativa, Decanos de los Núcleos, Coordinador General de Administración, Director de Personal, Dirección de Finanzas, Dirección de Presupuesto, Contraloría Interna, Consultoría Jurídica, Director de Bibliotecas, Dirección de Publicaciones, Dirección de Computación, Coordinación de Teleinformática, Coordinación General de Postgrado.

JABC/YGC/manuja

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso - 6/6

Derechos:

Artículo 41 del REGLAMENTO DE TRABAJO DE GRADO (vigente a partir del II Semestre 2009, según comunicado CU-034-2009): “Los Trabajos de Grado son de exclusiva propiedad de la Universidad, y solo podrán ser utilizados a otros fines, con el consentimiento del Consejo de Núcleo Respectivo, quien deberá participarlo previamente al Consejo Universitario, para su autorización.”



Planez R, Mercedes N.

AUTOR