



**UNIVERSIDAD
DE LOS ANDES**
NÚCLEO "RAFAEL RANGEL"

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

**ESTRATEGIAS DE ECOLOGIA EMOCIONAL PARA OPTIMIZAR LAS
RELACIONES INTERPERSONALES EN EL C.E.I "MAMA HIPÓLITA II".
TRUJILLO- ESTADO TRUJILLO.**

Trujillo, agosto 2022

C.C. Reconocimiento



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

**ESTRATEGIAS DE ECOLOGIA EMOCIONAL PARA OPTIMIZAR LAS
RELACIONES INTERPERSONALES EN EL C.E.I "MAMA HIPÓLITA II".
TRUJILLO- ESTADO TRUJILLO.**

Trabajo de Grado para optar al Título de Magister en Gerencia de la
Educación

Autor:

Lic. Viloria Reina Yelitza. C

Tutor:

MSc. Armando Peña

Trujillo, agosto 2022

C.C. Reconocimiento

ÍNDICE GENERAL

	pp.
ACTA DE VEREDICTO	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTOS	v
ÍNDICE GENERAL	vi
ÍNDICE DE CUADROS	viii
RESUMEN	ix
INTRODUCCIÓN	01
CAPÍTULOS	
I EL PROBLEMA	
Planteamiento del problema	04
Formulación del problema	12
Objetivo general	12
Objetivos específicos	12
Justificación del estudio	12
Delimitación del estudio	14
II MARCO TEÓRICO	
Antecedentes de investigación	16
Bases teóricas	21
Ecología Emocional	21
Principios de la Ecología emocional	23
Relaciones Interpersonales	31
Elementos de las relaciones interpersonales	32
Factores sociales que intervienen en las relaciones interpersonales	37
Operacionalización de las variables	43
III MARCO METODOLÓGICO	
Tipo de Investigación	45
Diseño de Investigación	45
Población	47
Muestra	47
Técnicas para recolectar la información	48
Instrumento	48
Validez	48
Confiabilidad	49

Técnicas para analizar los datos	50
Procedimientos de la Investigación	51
IV ANÁLISIS DE RESULTADOS	
Análisis y presentación de los resultados	53
V LINEAMIENTOS TEÓRICOS	
Adoptar la ecología emocional	64
Promover la efectividad del proceso de comunicación	65
Promover la empatía en la institución para un mejor desempeño del recurso humano	66
Fomentar la motivación y satisfacción del personal en el puesto de trabajo	66
VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
Conclusiones	67
Recomendaciones	68
BIBLIOGRAFÍA	70
ANEXOS	75
Cartas de validación	76
Cuestionario 1: Ecología Emocional	79
Cuestionario 2: Relaciones Interpersonales	80
Confiabilidad del Cuestionario Ecología Emocional (Coeficiente Cronbach)	81
Confiabilidad Relaciones interpersonales	82

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro		pp.
1	Operacionalización de las Variables	44
2	Distribución de la Población	47
3	Escala de Interpretación para el Coeficiente Alpha Cronbach	50
4	Ecología Emocional	54
5	Elementos de las Relaciones Interpersonales	58
6	Factores de las relaciones interpersonales	60
7	Confiabilidad Ecología Emocional	81
8	Confiabilidad Relaciones Interpersonales	82

www.bdigital.ula.ve

UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
NÚCLEO UNIVERSITARIO "RAFAEL RANGEL"
INSTITUTO EXPERIMENTAL DE INVESTIGACIÓN
HUMANÍSTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL (IEXIHES)
MAESTRIA GERENCIA DE LA EDUCACIÓN
ESTADO TRUJILLO- VENEZUELA

**ESTRATEGIAS DE ECOLOGIA EMOCIONAL PARA OPTIMIZAR LAS
RELACIONES INTERPERSONALES EN EL C.E.I "MAMA HIPOLITA II".
TRUJILLO-ESTADO TRUJILLO.**

Autor: Vilorio R. Yelitza. C
Tutor: Peña Armando
Año: 2022

RESUMEN

La presente investigación, tuvo como objetivo proponer estrategias que optimicen las relaciones interpersonales entre el personal administrativo, docente y obrero, que laboran en el Centro de Educación Inicial (C.E.I) "Mamá Hipólita II", El estudio se basó en una investigación descriptiva con un diseño de campo. Las unidades de análisis la constituyeron 52 individuos que laboran en la institución seleccionada. Se utilizaron como instrumentos dos cuestionarios, uno correspondiente a la ecología emocional y el otro a las relaciones interpersonales contentivo el primero de 14 ítems y el segundo por 18 ítems con cinco alternativas de respuesta. La validación se realizó de contenido, por el juicio de expertos. La confiabilidad de los cuestionarios se obtuvo a través del Coeficiente Alfa Cronbach, siendo el primer valor de r_{tt} 0,80 y el segundo obtuvo un valor r_{tt} 0,81, considerándolos como confiables. Al analizar los resultados se encontraron muchas inconsistencias entre el personal en lo referente a los principios de la ecología emocional y a los elementos de las relaciones interpersonales; debido a la existencia de escasa valoración de compañerismo, del reconocimiento de la individualidad, la moralidad, autonomía; así como de comunicación, conflictos poca empatía, entre otros. Por esta razón se plantearon lineamientos teóricos con los cuales se espera dar solución a estos aspectos para mejorar el funcionamiento organizacional y alcanzar una calidad educativa e institucional de altura.

Palabras clave: Ecología emocional, relaciones interpersonales, estrategias.

INTRODUCCIÓN

Desde que el hombre nace reclama para su existencia disponer de un entorno que le favorezca para su crecimiento y desarrollo como individuo y como agente social. Es indudable la importancia del entorno en cualquier aspecto que el hombre transita. La interacción humana se da en ese entorno, toda persona necesita crecer en un entorno socialmente estimulante pues el crecimiento personal, en todos los ámbitos, necesita de la posibilidad de compartir, de ser y estar con los demás, es decir con la familia, amigos, compañeros de clase, colegas de trabajo, entre otros. Es pertinente reconocer los esfuerzos que, tanto desde el ámbito educativo como desde el entorno laboral, se han realizado en diversos lugares y periodos en pro de un clima óptimo de relación interpersonal, que permita a cada persona beneficiarse del contacto con los demás, favoreciendo así un mejor rendimiento académico o laboral.

Por ello, entre las habilidades sociales que se aprenden desde niños se encuentran las destrezas para hacer amistades y para abordar los sentimientos. Acciones como presentarse, establecer una conversación, participar en actividades comunes, pedir u ofrecer ayuda, hacer cumplidos o disculparse, así como expresar afecto, son básicas para poder comunicarse de manera satisfactoria en el entorno más inmediato. Asimismo, a los docentes se les debe enseñar técnicas, como el autocontrol, saber responder ante signos de hostilidad, evitar problemas o abordar situaciones algo más límites, como un problema, una pelea, una acusación o una negociación.

Es decir que las habilidades comprenden aquellas conductas concretas, de complejidad variable, que nos permiten sentirnos competentes en diferentes situaciones y escenarios, así como obtener una gratificación social. Hacer nuevos amigos y mantener nuestras amistades a largo plazo, expresar a otros nuestras necesidades, compartir nuestras experiencias y empatizar con las vivencias de los demás, defender los intereses, entre otras.

En el mundo laboral, por ejemplo, las relaciones que se llegan a establecer con los colegas podrán ser muy diferentes en función del lugar en el que trabajemos, la cantidad de empleados con los que convivimos, el tiempo que llevemos en dicho lugar de trabajo, entre otros aspectos. No obstante, saber relacionarse con los compañeros del trabajo es de suma importancia para el óptimo desempeño de nuestras funciones.

Según un estudio realizado por Fernando Tecol, investigador de la Universidad de San Carlos de Guatemala en el año 2018, sobre la incidencia de las relaciones interpersonales en el trabajo, explica que esté debe de propiciar las condiciones para una relación positiva entre las personas que allí laboran; por lo que es indispensable el afecto y la amistad. Además, para que el ser humano pueda sentirse satisfecho con su trabajo, es necesario que todas las personas que laboran muestren interés y entusiasmo por realizar sus tareas de la mejor manera posible, demostrando simpatía y amabilidad hacia sus compañeros y que la insatisfacción produce ineficiencia organizacional.

En tal sentido, las relaciones interpersonales se constituyen en fundamento básico para la construcción del entorno o clima emocional correlacionado de manera directa con las posturas humanas asumidas en el plano familiar y social. Cuya complejidad de elementos y factores a considerar, dan paso a la formación de un ecosistema de relaciones humanas delimitadas por el ámbito emocional, con significativa influencia sobre el desempeño laboral y desarrollo organizacional dentro de un medio ambiente específico.

Para dar cumplimiento al objetivo asumido por el centro educativo inicial “Mama Hipólita II”, es imperante, que su recurso humano posea la disponibilidad, formación y capacidad necesaria, para construir un ambiente laboral que facilite el desarrollo organizacional y crecimiento individual de su recurso humano, partiendo y fundamentándose en la práctica de relaciones humanas o interpersonales verdaderamente efectivas y afectivas, es decir de

calidad. La presente investigación suscrita en la línea de investigación para la Maestría en Gerencia de la Educación ámbito institucional, se estructura de la siguiente forma:

El Capítulo I: Hace referencia al planteamiento del problema, donde se toma en consideración la problemática existente, se formularon los objetivos: el general y los específicos, la justificación y delimitación de la investigación.

Capítulo II: Referido al marco teórico conceptual, allí se presentan antecedentes de investigaciones relacionadas con las variables objeto de estudio, las bases teóricas conceptuales, y la operacionalización de las variables.

Capítulo III: Contiene el marco metodológico, fundamentada en un tipo de investigación, el diseño, la población y la muestra a la cual se le aplicaran los instrumentos, las técnicas e instrumentos para la recolección de datos, la validez, confiabilidad de los instrumentos y el tratamiento estadístico a ser aplicado.

Capítulo IV: Corresponde al análisis de los resultados producto de la aplicación de los cuestionarios a la población del estudio.

Capítulo V: Se describe un conjunto de lineamientos teóricos propuestos en forma de estrategias de la Ecología Emocional para la optimización de las relaciones interpersonales en el C.E.I “Mama Hipólita II”. Trujillo- Estado Trujillo.

Capítulo VI. Conclusiones y Recomendaciones, es decir, en este capítulo se desarrollaron las conclusiones generales de todos los hallazgos para la variable en estudio y se establecieron las recomendaciones que se consideraron pertinentes.

Al finalizar se encuentra el referente bibliográfico utilizado para llevar a cabo esta investigación y los anexos del estudio.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

La organización social contemporánea en cualquier parte del mundo independientemente de su objeto y/o área de acción en la que desarrolla su actividad para la cual fue creada, enfrenta serios desafíos a superar, puesto que está en juego no solo el cumplimiento de las metas planteadas, sino que su existencia o permanencia organizacional se encuentra amenazada por factores diversos de carácter exógeno como endógeno, cuya influencia sobre la organización es altamente significativa.

En este sentido, las ciencias sociales como la Historia, Geografía, Antropología, Sociología, Economía, entre otras; comprenden un conjunto de disciplinas académicas y estudian aspectos de lo humano relacionados el comportamiento individual, las funciones y elementos de la organización social, sostienen la tesis de la atención integral, permanente y sistemática del ser humano como principal recurso que conforma la organización, a objeto de disponer entre sus activos la capacidad intelectual suficiente para generar acciones pertinentes del quehacer sociocultural del entorno organizacional.

Siendo coherente con tal argumento el crecimiento y desarrollo sustentable de la organización indudablemente exige de sus miembros asumir responsablemente las relaciones interpersonales direccionadas con la aptitud y actitud necesaria para construir un clima laboral productivo, armónico y motivador del crecimiento personal y desarrollo organizacional.

Cualquier situación conflictiva del individuo consigo mismo y con su medio, constituye una amenaza constante para entablar relaciones cotidianas y complejas en paz con lo demás. En la mayoría de los casos las relaciones interpersonales inefectivas condicionadas por la acumulación de problemas a lo interno del hombre desde su niñez, son exteriorizadas en las etapas posteriores de la vida por actitudes y acciones emocionales con alta

carga negativa, ausentes de equilibrio, autocontrol y motivación, conformando una deficiente autoestima que tiende a disminuir un trato positivo interpersonal y con ello la insatisfacción laboral.

La mayoría de los problemas y desafíos con los que lidiamos a diario, tanto en el trabajo como fuera de el, son de naturaleza interpersonal; es decir, cuestiones que incluyen a otras personas y requieren del esfuerzo conjunto para ser resueltos o manejados con efectividad, esto vale tanto para las sociedades como para las organizaciones, equipos de trabajo, familias, y cualquier otro tipo de relación entre 2 o más personas.

“La efectividad interpersonal se vincula con la resolución estratégica de conflictos, de forma tal que se avance en la reducción sustentable de estímulos contextuales adversivos sin que ello obstaculice el crecimiento, cambio e innovación indispensables para navegar la incertidumbre global creciente. Por ello, "efectividad interpersonal" no equivale a ausencia de conflictos, sino a su gestión adaptativa, dadas las características del contexto”. (Etchebarne, 2017: 2)

Lo anterior induce a pensar que el hombre debe trabajar en el cultivo positivo de su mundo interior para convivir armónicamente con el colectivo, quien posee realidades diversas y problemas propios. En el ámbito institucional cada uno de sus integrantes poseen una realidad interna particular que lo define como ser único, otorgándole potestad exclusiva en su reacomodo, es decir, parte a lo interno de cada individuo la búsqueda de soluciones a las limitaciones y problemas emocionales que imposibilita su integración social como agente de avance y transformación social.

Es pertinente señalar que tanto el reconocimiento de las limitantes y el proceso de reacomodo emocional, aunque es un acto meramente individual, el mismo requiere la disponibilidad de un contexto educativo que oferte las herramientas formativas suficientes para la consecución de estadios emocionales de equilibrio y racionalidad en el individuo sin obviar su dimensión social. La educación es el mejor aliado del ser humano para promover cambios positivos en la sociedad.

“El fundamento de la educación consiste en preservar, estabilizar y controlar la existencia social mediante la transmisión, conservación, promoción y consolidación de aquellos patrones de conducta, ideas y valores socialmente aceptados, creándose en este proceso una cualidad superior, traducida en nuevos valores para la interpretación de nuevas realidades que construye cada generación”. (Hidalgo, 2018:43).

En tal sentido, el cambio se encuentra totalmente correlacionado con la educación, no existe cambios positivos sin la educación, es prioridad social educar para el buen ejercicio de la razón, conformando capacidades de gestión emocional de manera ecológica, obteniendo valores personales sólidos para el diálogo, la tolerancia, la solidaridad y la permanente búsqueda de soluciones creativas a los retos que se le presenten. Una educación integral que enseñe a vivir en todo tipo de paisajes y climas emocionales es el reto planteado al sistema educativo contemporáneo.

La Organización de Naciones Unidas para la educación, la ciencia y la cultura (UNESCO) (2014), en sus postulados sostiene; “La educación transforma vidas, consolida la paz, erradica la pobreza e impulsa el desarrollo sostenible de la sociedad”. Ante este planteamiento, es condición sine qua non la puesta en marcha de un sistema educativo que dote al individuo de herramientas efectivas para afrontar con éxito los retos y desafíos propios de la existencia humana en función de su formación como persona auténticamente libre y emocionalmente madura con equilibrio.

Seria escasa la relación entre la visión objetiva señalada por la UNESCO sobre la educación y un sistema educativo, centrado a la adquisición y acumulación de conocimientos desvinculando a la gestión de emociones mediante herramientas emocionalmente ecológicas como alternativa a la búsqueda de soluciones saludables a para la convivencia humana y permanencia organizacional.

En Venezuela el sistema educativo no representa una estructura rígida, modificaciones y transformaciones ha experimentado desde su

creación en el año 1870. La Cámara Venezolana de la Educación Privada (CAVEP) 2014, expresa “Si bien es cierto el Sistema Educativo Venezolano siempre ha estado impulsando cambios y atendiendo a los acuerdos internacionales en materia educativa, tenemos que aceptar que esas acciones no han sido suficientes para garantizar resultados alentadores en este campo” (p.1).

Actualmente la sociedad venezolana se encuentra afectada por una severa crisis social y política que ha desmejorando significativamente la calidad de vida de la población y cuya transversalidad a la estructura orgánica nacional, ha provocado serios daños en todos los sectores especialmente al sector educativo.

“La crisis en la educación en todos los niveles es creciente. No escapa a la crisis generalizada de la sociedad venezolana, la retro-alimenta. La emergencia humanitaria compleja que vive el país repercute en escuelas universidades. Podemos afirmar que la situación del derecho humano a la educación continuó su lamentable declive constatado desde hace cinco años sin que se note voluntad política de quienes detentan el Poder para adoptar correctivos y empezar a revertir la situación”. (PROVEA, 2019:3).

En el ámbito emocional los integrantes del sistema educativo venezolano manifiestan graves consecuencias psicosociales atribuibles a la crisis política, social, económica y de salud pública generada por Pandemia Covid-19.

Con preocupación se observa el avance del sufrimiento social en alumnos, docentes, personal administrativo y obrero; dado el predominio de emociones negativas y sus marcados efectos en la vida física, provocando con ello altos niveles de estrés que trastocan las relaciones interpersonales armónicas en la comunidad educativa. El Banco Bilbao de Vizcaya Argentaria, mediante la publicación científica OpenMind BBVA, en su artículo “La otra Pandemia” efectuó el siguiente planteamiento:

“La pandemia del SARS-CoV-2 de la COVID-19, como las medidas decretadas por las autoridades, han causado un notable impacto psicológico en un sector de la población. Es la

otra pandemia; la de aquellos que no han enfermado por el virus pero que sufren en su salud mental de un modo u otro los efectos de unas crisis inéditas en sus vidas” (OpenMind BBVA, 7 de octubre 2021).

Trujillo como parte de la geografía nacional no se encuentran excepta de las consecuencias colaterales de este flagelo llamado CORONAVIRUS. Por esta razón, el sistema educativo se vio afectado desde el principio de la pandemia con el cierre de escuelas; no obstante, de haber pasado su etapa crítica, aún el proceso educativo se ha visto afectado por los efectos psicológicos negativos que ha dejado la pandemia, entre ellos, se encuentra el temor, el miedo, la incertidumbre al contagio, sumado a ello la situación país también agrava el buen desenvolvimiento de las actividades educativas.

Es así como, docentes trujillanos, miembros de la Coalición Sindical Magisterial Regional expresaron su posición frente a la situación socioeconómica que viven sus colegas; “hoy los docentes trujillanos nos encontramos abandonados en penurias sin servicios de gas, comida y con sueldos sin capacidad para cubrir las necesidades básicas propias y del núcleo familiar, lo que ha impulsado a un significativo número de docentes a buscar otras alternativas de trabajo”. Paredes, D. (7 de enero 2019). Educadores trujillanos iniciaron el 2019. Diario de los Andes.

Son diversos los factores que han afectado la motivación en los profesionales de la docencia y esta situación se extiende al personal administrativo y obrero, agravando el funcionamiento de escuelas, liceos y centros educativos universitarios.

Es por ello un desafío la coexistencia armónica de relaciones interpersonales positiva que permita el adecuado cumplimiento de los objetivos educativos en un clima que propicie el desarrollo integral de los estudiantes, la creación de entornos seguros y el buen desarrollo de las emociones del recurso humano.

El Centro de Educación Inicial (C.E.I) “Mama Hipólita II” Trujillo. Ubicado en el municipio Trujillo del estado Trujillo, al igual que el resto de las instituciones de corte educativo en el estado Trujillo, padecen los efectos de la crisis ya señalada, reflejando tales efectos en comportamientos y acciones del personal contrarias para desarrollar y mantener relaciones interpersonales que permitan educar, vivir y convivir, como premisas fundamentales en la construcción de un sano ecosistema emocional.

Los efectos colaterales por Pandémica y la Postpandemia, aunado a la crisis nacional que en los últimos años Venezuela viene registrando, han impactado severamente sobre el ámbito psicológico de la población, trastocando la sana cotidianidad social y laboral tanto colectivo como individual.

En tal sentido, los investigadores Soler y Conangla en su trabajo sobre el ecosistema emocional sostienen: “La ecología emocional es el arte de gestionar, de manera sostenible, nuestro mundo emocional de forma que nuestra energía afectiva nos sirva para mejorar como personas, para aumentar la calidad de nuestras relaciones y mejorar el mundo en que vivimos” (2003:22). Hoy este ecosistema se encuentra indudablemente impactado, en búsqueda de equilibrio como fundamento para el retorno social y laboral positivo, de manera gradual.

Para ello se hace necesario recurrir al aspecto teórico como práctico de naturaleza científica que permita desarrollar relaciones personales acordes a tal fin y minimice los traumas propios de las relaciones humanas, en pro de salidas viables para superar situaciones adversas al desenvolvimiento y convivencia armónica entre el hombre y su entorno, como principio de desarrollo personal y crecimiento institucional.

Al reconocer la integralidad del ser humano, y en perspectiva de Ecología Humana los ambientes en los que se desenvuelve, pueden ser determinantes en el desarrollo de su personalidad. Desde esta perspectiva, la familia es el primer contexto en el que está inmersa una persona, desde

allí se gesta una convivencia armoniosa, fundamentada en principios y valores, que permite fortalecer su personalidad y relaciones sociales, es decir, la Ecología Humana plantea la necesidad de entender al ser humano desde una perspectiva holística y propone modificaciones viables que generen cambios progresivos y positivos en el ambiente de dichos contextos sociales, con el fin de que su impacto o nivel de incidencia en el individuo, sea significativo.

La ecología emocional representa el fundamento o aspecto teórico viable considerado en la presente investigación para construir un clima tanto personal como colectivo favorable a su desarrollo, teniendo por eje las relaciones interpersonales. Esta concepción permite analizar la interrelación entre los factores propios de la organización con las percepciones de los individuos que en ella interactúan, pues son los individuos quienes determinan los niveles de emociones y relaciones, tal como lo señala, Sánchez (2005:142) en los resultados de su investigación cuando destaca que “en las organizaciones se observa baja calidad en las relaciones interpersonales, motivado a las deficiencias emocionales lo que redundará en el incumplimiento de las metas”.

De lo anterior, se desprende que las percepciones que el individuo tiene de su organización, de su actuación y del trato que de la misma recibe, influyen en el grado de relación que tiene con el resto de sus compañeros; en tal sentido es menester conocer, cómo la ecología emocional puede influir en las relaciones interpersonales de un docente o directivo, trabajador u obrero.

Esta situación planteada se puede evidenciar en algunas organizaciones educativas del municipio Trujillo, estado Trujillo, tal como lo señala, Fernández (2003:84), al destacar que los gerentes (cargos directivos), docentes y trabajadores de las organizaciones “no participan en el proceso de toma de decisiones institucionales, por la falta de interacción y trabajo en equipo entre el personal”, escenario que presenta probables debilidades en relación al estudio de las emociones y de las relaciones

interpersonales, escasa empatía., autonomía que pudiera generar limitados niveles de responsabilidad y desmejorar el sistema de valores que deben persistir en cualquier institución que se dedique a la formación y cuidado de niños y niñas..

Todo esto, pudiese ser el reflejo de lo que ocurre en el Centro de Educación Inicial “Mamá Hipólita” municipio Trujillo del estado Trujillo, en el cual debido a observaciones y entrevistas no estructuradas realizadas por la investigadora, se evidencia deficiencia en la inclusión de la ecología emocional en el sistema educativo reflejado en la ausencia de los principios que fomentan el aprecio por sí mismo y por los demás, el saber valorar al compañero, prestar ayuda, colaborarle en función de mantener una comunicación eficiente dentro de la institución.

Sin embargo, las posibles causas que afectan tanto la ecología emocional como las relaciones interpersonales son atribuidas generalmente a diversas variables del ámbito organizacional como son las deficiencias comunicativas entre el personal, escasa información a los docentes en cuanto a las decisiones que se toman a nivel administrativo, las relaciones sociales con el entorno comunitario, el desarrollo personal, el desempeño de tareas y la relación con la autoridad; en concreto, al clima en el cual se desenvuelve el personal de la institución educativa.

Ahora bien, conscientes del desafío que implica generar entornos seguros para la sana convivencia y el desarrollo integral del alumnado, así como del personal que labora en el Centro de educación inicial “Mama Hipólita II”, se plantea la realización de la presente investigación. Teniendo por fundamento teórico, el modelo de “Ecología Emocional”, creado por los psicoanalistas Jaume Soler y Mercè Conangla en el año 2002, se lleva a cabo la presente investigación. La misma tiene por objetivo, proponer lineamientos en forma de estrategias de la Ecología Emocional, para la optimización de las relaciones interpersonales en el C.E.I “Mama Hipólita II”. Trujillo- estado Trujillo.

La problemática planteada, conduce a proponer la siguiente interrogante como aspecto importante a investigar: **¿Las estrategias de la ecología emocional, permitirán la optimización de las relaciones interpersonales en el CEI “Mama Hipólita II” Trujillo- Estado Trujillo?**

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

General

Proponer lineamientos en forma de estrategias de la Ecología Emocional para la optimización de las relaciones interpersonales en el C.E.I “Mama Hipólita II”. Trujillo- Estado Trujillo.

Específicos:

- Describir los principios para la gestión emocionalmente ecológica que se cumplen en el C.E.I “Mama Hipólita II”. Trujillo- Estado Trujillo
- Identificar los elementos de las relaciones interpersonales en el C.E.I “Mama Hipólita II”. Trujillo- Estado Trujillo
- Describir los factores sociales de las relaciones interpersonales en el C.E.I “Mama Hipólita II”. Trujillo- Estado Trujillo
- Elaborar lineamientos de la Ecología Emocional para la optimización de las relaciones interpersonales en el C.E.I “Mama Hipólita II”. Trujillo- Estado Trujillo

JUSTIFICACIÓN

La presente investigación se propone favorecer los medios para optimizar las relaciones interpersonales del C.E.I “Mama Hipólita II”, a través de la identificación, planificación y aplicación de estrategias de la ecología emocional, para orientar efectivamente las acciones y posturas del personal del centro educativo, a objeto de favorecer la construcción de un ecosistema

emocional, propicio para optimizar las relaciones interpersonales como principio de desarrollo personal y crecimiento institucional.

El desarrollo del siguiente trabajo de investigación pretende ser un aporte para la organización y se convierta en un incentivo para seguir buscando herramientas para la mejora y maximización de los niveles de motivación en el desempeño laboral y crecimiento personal de los trabajadores fundamentadas en relaciones interpersonales optimas dentro y fuera del C.E.I “Mama Hipólita II”.

Desde el punto de vista teórico, científico se justifica, pues incorpora una inversión de los aportes de diferentes especialistas de la materia comparándolas con la realidad en C.E.I “Mama Hipólita II”. De igual forma, las teorías consideradas para la variable de estudio permitieron visualizar desde una perspectiva estratégica la manera de aprovechar al máximo las ventajas generadas por una optimización de las emociones para el fortalecimiento de las relaciones interpersonales. Para su desarrollo se consideraron los aportes teóricos propuestos por Chiavenato (2009), Robbins (2006), Robbins y D’Cenzo (2009), D’Souza (2000), Conagla y Soler (2002), entre otros.

Asimismo, la investigación se justifica de manera práctica por cuanto pretende ser una herramienta para optimizar las emociones, ya que ayuda al gerente educativo a determinar, según las percepciones de los trabajadores, cuáles son los factores de las relaciones interpersonales que deben corregirse, mejorarse o cambiarse, traduciéndolo en un conjunto de orientaciones estratégicas, donde se emprendan las acciones necesarias que permitan crear un clima laboral armónico, de confianza, que incentive al personal hacia el cambio, a asumir retos, donde se incremente la satisfacción, así como, el mejoramiento de las relaciones interpersonales dentro de esta institución, conformación de equipos de trabajo, motivados y orientados hacia altos niveles de desempeño, satisfacción, calidad de servicio en cuando a salud .

Desde la perspectiva metodológica, el análisis de la ecología emocional y las relaciones interpersonales en el CEI “Mamá Hipólita”, brinda información relevante sobre los aspectos que afectan las variables de estudio y que pueden incidir positiva o negativamente en el comportamiento de los docentes, empleados y directivos. Asimismo, aporta instrumentos de recolección de datos válidos, confiables que puede ser utilizado para estudiar la ecología emocional y las relaciones interpersonales en otros contextos organizacionales tanto a nivel regional como nacional.

En este sentido, el estudio es fuente de referencia para otros investigadores interesados en las variables, no sólo con el personal de una institución de salud, sino también en cualquier tipo de empresas. Aunado a esto, constituye nuevos pasos para futuras organizaciones dirigidas a medir el clima organizacional y cómo éste incide en la satisfacción de las personas, en otros contextos organizacionales.

Por otra parte, el estudio adquiere relevancia social, toda vez que, se plantean orientaciones estratégicas con miras al mejoramiento de las relaciones interpersonales y a las emociones, de manera que se conviertan en un impulsor del bien común de toda la comunidad educativa del CEI “Mamá Hipólita”. Siendo ejemplo vivo del deber ser de las organizaciones de educativas.

DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación está inscrita en la línea de investigación en la Maestría en Gerencia de la Educación en Gerencia institucional. El objetivo general establecido es Proponer lineamientos en forma de estrategias de la Ecología Emocional para optimizar las relaciones interpersonales en el C.E.I “Mamá Hipólita II”. Se ejecutó en dicha institución, la cual se encuentra geográficamente ubicado en la Av. Numa Quevedo, sector Parque Los Ilustre, parroquia Chiquinquirá, municipio Trujillo, estado Trujillo. Con una

población constituida por la totalidad del personal, administrativo, docente, obrero de la institución educativa. Durante el periodo escolar 2021-2022.

Se sustenta teóricamente en los principios de la Ecología Emocional y Relaciones Interpersonales en los trabajos de Roszak (2013), Roszak, Gomes y Kanner (1995), Soler (2002), Conangla (2015), Etchebarne (2017), Chiavenato (2009), Robbins (2006), Robbins y D'Cenzo (2009), D'Souza (2000), Conagla y Soler (2002), entre otros.

www.bdigital.ula.ve

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Según Arias (2012), puede ser definido “como el compendio de una serie de elementos conceptuales que sirven de bases a la indagación por realizar”. Asimismo, expresa “que para la construcción de un marco teórico referencial el investigador “debe recurrir a sus conocimientos previos y a la revisión documental sobre el tema, como punto de partida de conocimientos nuevos” (p.64).

Antecedentes de la investigación

Las investigaciones realizadas, consideradas en el marco de referencia como antecedentes para la presente investigación son las siguientes:

Martínez, G. (2018), “La Inteligencia Emocional Aplicada al Aprendizaje de la Segunda Lengua”. Estudio llevado a cabo en la Universidad de Valladolid-Colombia. La investigación tuvo como finalidad desarrollar una propuesta educativa para el desarrollo de la competencia oral a través de la Programación Neurolingüística (PNL). Orientada a establecer un mejor ambiente en clase que sea propicio para el aprendizaje en general y para la adquisición de una segunda lengua en particular.

Para lograr este objetivo realizó una investigación de diseño cuasi experimental, con muestra de 18 alumnos de sexto grado (6º) de Educación Primaria, de entre los cuales encontramos a 52 de procedencia gitana, 5 de procedencia musulmana, una niña venezolana, un niño de Ecuador y el restante de madre española y padre desconocido. La investigación comprendió, la revisión bibliográfica que incluyó análisis de documentos y textos relativos a la metodología del aprendizaje y así como el trabajo de

campo, en el cual se aplicaron pruebas objetivas y se les hizo tratamiento estadístico.

A manera de conclusión y como resultado de esta investigación, se determinó que la Programación Neurolingüística nos permite conocer al alumnado mejor y propicia a que ellos se conozcan a sí mismos, así como a sus compañeros de clase. Esto permite crear en el aula una conexión que va más allá del desarrollo académico, pero que sin embargo repercute en cada uno de forma positiva.

Desarrollando estrategias y técnicas que permitan trabajar el desarrollo de la inteligencia emocional en el aula, tanto de forma interpersonal como intrapersonal, ayudaremos al fomento de valores como el compañerismo, el respeto y la tolerancia, entre otros, permitiendo crear un espacio donde el alumnado se siente parte de algo más grande y siente que todo aquello que aporta en clase tiene un valor para el profesorado, así como para el resto de compañeros.

Para finalizar, la práctica de la propuesta educativa no fue sencilla al principio, debido al constante comportamiento disruptivo de los alumnos, no obstante, conforme avanzaron las semanas se observó un cambio general en la actitud en clase hacia la mejora. Además, el cambio de actitud provocó que las clases fuesen más dinámicas y se desarrollasen más contenidos en la materia en un ambiente tranquilo. Se podría afirmar que la propuesta tuvo éxito y que vale la pena ponerla en práctica, ya no solo para el área de segunda lengua extranjera, sino también en las demás áreas, a modo de rutina en general.

Pareja, A. (2017), llevó a cabo un estudio titulado Programa “Mirándome a mí mismo - PAMI” y efectos en la inteligencia emocional en alumnos de primaria. La investigación se realizó en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima-Perú. El estudio se enfocó en determinar los efectos del Programa “Mirándome a mí mismo – PAMI” en la inteligencia emocional de los alumnos de ambos sexos cursantes del cuarto y quinto

grado de primaria en una institución educativa particular ubicado en la ciudad de Lima.

El diseño de estudio fue preexperimental con un solo grupo pretest – posttest. La muestra estuvo conformada por 75 alumnos de cuarto y quinto grados de primaria de ambos sexos, cuyas edades fluctuaron entre los 8 a 11 años de una institución educativa particular en Lima, a quienes se les administró el Programa conformado por veinticuatro sesiones.

El enfoque teórico y los objetivos específicos considerados en las sesiones, se han originado del modelo teórico central de la estructura interna del Inventario de Inteligencia Emocional de Reuven BarOn complementado con el enfoque holístico sistémico para el desarrollo de las habilidades emocionales de los niños. La muestra de estudios fue evaluada con el Inventario de Inteligencia Emocional de BarOn para niños. El resultado más importante mostró que el programa “Mirándome a mí mismo - PAMI”, es efectivo, ya que se hallaron diferencias significativas en el cociente total de la inteligencia emocional. Al analizar la inteligencia emocional componente por componente, solo se halló diferencias significativas en el cociente emocional manejo de estrés.

Juanta, R. (2018), “Relaciones Interpersonales y Atención al Usuario”. Estudio llevado a cabo en la Universidad “Rafael Landívar” de Quetzaltenango-México. La investigación, tuvo como finalidad determinar la incidencia de las relaciones interpersonales en la atención al usuario del Centro de Atención Permanente de la ciudad de Quetzaltenango - Guatemala. Para lograr este objetivo se realizó una investigación de tipo cuasi-experimental la cual consiste en la elección de los sujetos con los que se va a trabajar, se aplica una medición pre-test, al que se refiere que se puede tener una prueba, y por último se aplica una medición pos- test para conocer los efectos obtenidos.

En este estudio en particular, se aplicaron dos escalas de Likert; el primer instrumento dirigido a los colaboradores comprendido por 25

preguntas que evalúan 7 factores (amabilidad, valores, comunicación interpersonal, conocimientos, emociones, armonía y rapidez en el servicio) se calificó cada uno con 4 puntos, para completar una nota máxima de 520 puntos. La segunda escala de Likert se aplicó a los usuarios, con 17 preguntas en las que se evalúan 5 factores (disponibilidad del personal, paciencia, conocimiento, interés genuino y satisfacción del usuario) se calificó cada uno con 4 puntos, dando como nota máxima 68 puntos.

Se utilizó la prueba t de student se comparan las medias y las desviaciones estándar del grupo de datos y se determina si entre esos parámetros las diferencias son estadísticamente significativas así solo son diferencias aleatorias. La población de estudio estuvo conformada por veinticinco (25) colaboradores del área de pediatría entre ellos secretarías, médicos, enfermeras profesionales, auxiliares de enfermería, conserjes de ambos sexos y treinta cinco (35) usuarios del Centro de Atención Permanente de la ciudad de Quetzaltenango.

Los resultados obtenidos permitieron establecer como conclusión que las relaciones interpersonales si inciden en el servicio al usuario en el Centro de Atención Permanente de la Ciudad de Quetzaltenango; Después de la intervención, las relaciones interpersonales cambiaron positivamente, originando un cambio positivo en la atención al usuario. Se evidencia que mejores relaciones interpersonales, mejora la atención al usuario.

Tiria, D. (2015), "La Educación Emocional dentro de los Procesos de Enseñanza Aprendizaje de los Niños y Niñas de 4° y 5° grado de Primaria". En el Tecnológico de Monterrey, Boyacá Colombia. La investigación tuvo como objetivo analizar cómo influyen las emociones en el desempeño académico de los estudiantes de 4° y 5° de primaria. Para ello, se partió de una revisión de literatura alrededor del tema de la orientación educativa como uno de los caminos a seguir para lograr la formación integral, siendo así la educación emocional uno de sus componentes fundamentales.

Se realizó una investigación cualitativa en la cual se aplicó un cuestionario de opinión conocido TMMS- 24 adaptado por Fernández y Extremera (2005) (investigadores españoles), quienes han basado su trabajo en el modelo de habilidades emocionales de Mayer y Salovey (1997); también se utilizó como instrumento de recolección de datos la entrevista semiestructurada a padres de familia, docentes y estudiantes y se llevó un registro de observación de clase durante el desarrollo de talleres sobre identificación de emociones, con el fin de superar la limitante encontrada en cuanto al desconocimiento de los conceptos básicos de la educación emocional presentada por los niños. La investigación dio como resultado que, tanto para los padres de familia como para los docentes, las emociones especialmente las negativas, influyen significativamente en el desempeño académico de los niños.

Produciendo en ocasiones baja concentración y en otras reacciones agresivas que afectan la convivencia tanto en casa como en el colegio, por otro lado, se encontró que para el 80% de los estudiantes prestarles atención a sus emociones no es importante y el 50% no son conscientes de sus propias emociones y ni tampoco de los demás, pues no le dan mayor importancia al manejo de las mismas y mucho menos lo relacionan con el nivel de desempeño que alcancen.

Esta investigación contribuye al mejoramiento de los niveles de convivencia de la institución en cuanto explica la importancia de implementar un proyecto de educación emocional explícito dentro del currículum dirigido tanto a estudiantes, como a padres de familia y docentes.

Cada una de las investigaciones referidas aquí como antecedentes, representan un valioso aporte al estudio de la variable seleccionada en este trabajo, orientado a la construcción colectiva de un ecosistema emocional propicio a mejorar factores que estén relacionados con el ambiente en el que el trabajador se desarrolla, la satisfacción de necesidades básicas

individuales, elevar la motivación y su compromiso con el crecimiento integral personal como organizacional.

La metodología aplicada y los resultados obtenidos en estas investigaciones han permitido orientar, motivar y sustentar la importancia de las relaciones interpersonales en la conformación de un ecosistema emocional correlacionado con el objetivo de la presente investigación.

Bases teóricas

Las bases teóricas constituyen el punto focal de la investigación, ya que provee los argumentos de todos los aspectos relacionados con el objetivo de estudio a través del uso de teorías planteadas por diferentes autores, los cuales complementan las variables de estudio.

La Ecología Emocional

La ecología emocional, es una expresión que se refiere a aspectos fundamentales, para una vida saludable y en armonía con uno mismo y con el entorno, entendido en sentido amplio.

El término, se le debe a Conangla y Soler, expertos en psicología humanista y gestión emocional, quienes lo acuñaron en 2002. Básicamente, de acuerdo a estos autores la ecología emocional permite gestionar los sentimientos canalizando su energía, para construir una vida feliz y sostenible de forma creativa o única. (Izan. A. 2017).

La ecología emocional fundamentada en la “Eco psicología” que nace de la colaboración entre dos ciencias como son la ecología y la psicología, unen sus fuerzas para confrontar tanto los problemas humanos como los del medio ambiente. La Eco psicología reconoce la conexión íntima que existe entre nuestro bienestar psicológico y la calidad de las relaciones que nosotros cultivamos con otros, con la naturaleza, con nuestro planeta, y con la VIDA, no se puede existir separados de la Naturaleza y solo se puede asegurar nuestro futuro cuando restauramos nuestra conexión con la

totalidad de nuestro ser, con la totalidad de nuestro planeta. (Rodríguez, 2018)

La Eco psicología, explora la teoría y los descubrimientos empíricos de los beneficios psicológicos que provoca un comportamiento pro-ecológico y de interactuar con la naturaleza. También explora formas en las que el conocimiento psicológico puede contribuir a la sostenibilidad ecológica, en particular nos ayuda a comprender y cambiar nuestra postura y comportamiento hacia el medio ambiente. Impulsores de este movimiento son Roszak, Gomes y Kanner, quienes, en 1995, publican el libro *Ecopsychology: Restoring the Earth, Healing the Mind*.

Al mismo tiempo, favorece la relación no solo de la persona con la naturaleza, sino también la relación interpersonal. El objetivo es recuperar el “sentido de comunión con la sociedad y el ambiente”. (Centro de Ecopsicología de Uruguay, 2013). Desde esta perspectiva interrelacional es como la Ecopsicología cobra importancia en nuestro estudio.

La Ecología Emocional o Psico-ecoafectividad concepto creado en el año 2003 por los psicólogos españoles Jaume Soler y Mercé Conangla, con el objeto de dar un paso más allá de la Inteligencia Emocional. Se trata del arte de gestionar nuestros afectos de tal forma que la energía emocional que de ellos se deriva se canalice en dirección al crecimiento y mejora como seres humanos, a la mayor calidad de nuestras relaciones con los demás y a un mejor y mayor cuidado del mundo que nos rodea.

Incluye dos valores importantes: la responsabilidad y la conciencia del impacto emocional global. Cada persona tiene su propio nivel de conciencia. No obstante, si tuviéramos una plena conciencia de que “somos parte de un Gran Todo” que interdepende, y que lo que daña a otro en el fondo nos está dañando a nosotros mismos, actuaríamos de forma emocionalmente más ecológica. (Carefree, 2019, p 129).

Lo que sentimos condiciona nuestras acciones y nuestras acciones colaboran en la mejora del mundo o en el aumento del caos, la destrucción y

el sufrimiento, nuestro mundo afectivo tiene un potencial enorme. Nosotros elegimos: ¿Crear o destruir?, ¿Ser parte de la solución o formar parte del problema de la humanidad?, no somos responsables de lo que sentimos, pero sí que somos responsables de las acciones que se derivan de una correcta o incorrecta gestión emocional. (Martínez, 2009:35)

La ecología emocional plantea que, en determinado momento de nuestra vida, debemos elegir entre la creatividad o la destructividad. Esta elección es clave y no hay punto medio, puesto que sabemos que toda la energía que no invertimos en la mejora de nosotros mismos, de nuestras relaciones y del mundo, automáticamente se convierte en energía destructiva.

Principios de la Ecología emocional

La ecología emocional es una expresión que se refiere a aspectos fundamentales para una vida saludable y en armonía con uno mismo y con el entorno entendido en sentido amplio. De acuerdo a Conangla y Soler (2002) la **ecología emocional** se fundamenta en distintos principios, todos ellos tendentes a crear una conciencia responsable hacia uno mismo y hacia lo que nos rodea.

Entre otros principios, se alude al principio de libertad (capacidad de discernir y decidir), responsabilidad (capacidad de controlar lo que depende de nosotros), respeto (respetarse a uno mismo y no invadir, es decir, respetar lo diferente), prevención (conducta que crea y aporta bienestar) o el principio de conservación como alternativa preferible a la regeneración.

También se propugna la coherencia como ejercicio de expresión del verdadero pensamiento y de los auténticos sentimientos. Una interesante manera de estar en el mundo o, lo que es lo mismo, de vivir en este planeta. Reseñan Conangla y Soler (2002) que, sin duda, esa coherencia está muy relacionada con como el principio de unicidad, que alude a nuestro gran error ha sido creer que la humanidad podía vivir desconectada del resto de seres

vivos. Muy al contrario, además de su faceta social, el individuo es parte de un ecosistema natural y a él se debe.

Por esta razón, la existencia de siete principios básicos en la ecología emocional, se establecen como la parte en que el individuo conseguirá tener una mejor relación consigo mismo y con los demás. Este conjunto de principios ayudará a mejorar la comunicación, ser más empáticos, coherentes con lo que se quiere, respetuosos consigo mismo y con el otro, así como independientes.

1. Principio de la Autonomía Personal: Ayúdate a ti mismo y los otros te ayudaran (Nietzsche) la autonomía personal es un concepto fundamental de la filosofía moral, de la filosofía política, del derecho y también de la teoría feminista. las razones por las que se han dedicado y se siguen dedicando tantos esfuerzos a perfilar el concepto tienen que ver con el entramado de valores en el que la autonomía se enmarca y a cuya realización contribuye.

Estos valores apuntan seguramente al ideal de la emancipación, del autogobierno; a la realización de la libertad individual a través del ejercicio consecuente de la racionalidad práctica; a la fundamentación de su contrapartida, la responsabilidad; a la igualdad entendida como consideración y respeto por las elecciones individuales; a la diferencia que emana de las decisiones de las personas. Todas estas aspiraciones giran de alguna manera en torno al concepto de autonomía y por esto resulta tan importante precisar el concepto.

Pero junto a los ideales y valores a los que se asocia la autonomía, la tarea de construcción del concepto cobra importancia también, y tal vez, sobre todo, por aquello que como concepto normativo quiere rechazar. la autonomía se opone a los modelos de dominación y opresión; condena la imposición heterónoma de principios y normas de conducta; rechaza la dependencia producto de negar reconocimiento moral a las personas, rechazando de este modo la discriminación y la marginación; condena el

autoritarismo en la medida en que representa la negación de la capacidad de elección política.

Este entramado valorativo en que se enmarca la autonomía no debe entenderse, sin embargo, como un avance de lo que podría ser una concepción sustantiva o perfeccionista, sino como el escenario en el cual nos movemos y sin el cual no se puede entender la importancia de la autonomía como valor o principio universal.

2. Principio de Prevención de dependencias: No hagas por los otros aquello que ellos pueden hacer por sí mismos (Bragavad Gita). Como en otros trastornos específicos de la personalidad, la dependencia emocional se sitúa en el extremo de un continuo basado en un rasgo adaptativo, que en este caso es la vinculación interpersonal. Así, tener cierta dependencia emocional es frecuente e incluso deseable, igual que sucede con el narcisismo, la suspicacia o la introversión.

La dependencia emocional, en su forma estándar, es la necesidad afectiva extrema que una persona siente hacia otra a lo largo de sus diferentes relaciones de pareja. Otra de las definiciones que se dan es; que se entiende por dependencia la necesidad ineludible de poseer, contactar, tener, ingerir o conectar con determinada persona, cosa o circunstancia. Por tanto, es el estado de necesidad permanente de algo o alguien que, si no le satisface, provoca malestar, pesar, amargura o tristeza.

Por tanto, las dependencias emocionales o afectivas suponen la necesidad de estar junto al ser amado para compartir cualquier momento agradable, mientras que la vida parece carecer de sentido sin su presencia. Todo esto llevaría, a la eliminación del propio yo en aras de la disolución de la personalidad y la mitificación del compartir. Las dependencias son elementos inhibidores, tanto de la autonomía personal como de la seguridad. Por tanto, la seguridad del individuo supone la capacidad de sentirse independiente, como la capacidad de dominar la situación, de poder entender

y controlar las propias reacciones, de confiar en las propias posibilidades para desempeñar una actividad o afrontar cualquier situación imprevista.

3. Principio del Boomerang: Todo lo que hagas por los otros, te lo haces a ti mismo (Erich Fromm) Todo lo positivo que sembramos a nuestro alrededor nos es devuelto con creces. Si en nuestra relación de pareja sembramos alegría, reconocimiento positivo, agradecimiento, cuidado, ternura, acogida, empatía, comunicación, generosidad y amor... estos sentimientos, valores y acciones se enraízan creando un entrono emocional protegido en el que crecen y dan fruto.

Pero si lo que sembramos es egoísmo, malhumor, enfado, frialdad, crítica, queja, resentimiento, pesimismo, desánimo, desconfianza, celos... el microclima emocional de la pareja será contaminado por estas emociones que retornarán en forma de lluvia o tempestad que todo lo arrasa. La sabiduría popular ya lo ha dicho siempre: *Quien siembra vientos, recoge tempestades*. Las personas egoístas acaban solas. Si no nos gusta lo que recibimos en nuestra relación de pareja, tenemos que prestar mucha atención a lo que emitimos.

O de lo que se siembra se recoge y, a veces con añadidos. En nuestras relaciones con los hijos debemos tener en cuenta este principio: todo lo que haces a tu hijo, te lo haces a ti mismo. Según lo que sembremos, recogeremos. Es cierto que no todo depende, afortunadamente, de nosotros. Hay factores que dependen de nuestros hijos, del entorno e incluso del azar. Pero hay algunos aspectos, como la siembra de valores, de afecto, de buen amor, que en los primeros años de la vida de nuestros hijos serán determinantes de *tendencias*. Es ahí donde vale la pena invertir nuestro esfuerzo y nuestra energía emocional. Todo el amor que compartimos con nuestros hijos también es amor que nos damos a nosotros mismos.

4. Principio del Reconocimiento de la Individualidad: No hagas para los otros aquello que quieres para ti. Ellos pueden tener gustos distintos (Bernard Shaw) Este principio indica que no debes dar o hacer por los miembros de tu familiar aquello que quieres para ti mismo. Ellos pueden tener gustos diferentes. Somos diferentes. Esta es nuestra riqueza y también el reto en la construcción de nuestra relación.

Pérez (2020) señala que cada persona es un universo en sí misma, un todo completo diferente a los demás. Tiene determinadas cualidades, habilidades y potenciales por desplegar. Tanto lo que tiene como lo que aún no tiene, unido a su potencialidad de ser, forma parte de su diferencia. Esta es la maravilla de la existencia del otro, algo para respetar y reconocer.

Refiere Braidotti (2006) que la primera manera, en el ámbito de la ecología, de no reconocer la individualidad y clausura ontológica del yo (y, por eso, la dignidad del yo en cuanto yo), es negar la existencia de límites que definan al mismo individuo, interpretándolo como una “pura abertura al otro”. Dicha negación abre la puerta a la así llamada “ontología de los procesos”, por la cual el mundo no está formado por individuos en relación, sino por procesos que involucran a los demás.

Este cuarto principio tiene en cuenta esta diversidad. Para Pérez (2020) “Si se piensa que todos funcionan de acuerdo con nuestros intereses, gustos y deseos vamos a obrar creyendo que nos van a valorar y agradecer lo que hacemos y, si no es así, nos frustraremos”.

Este principio respeta la individualidad del otro y consiste en entender que, si realmente queremos ser generosos, debemos activar nuestra empatía, dejando nuestro cómodo mundo personal y cruzar el puente hacia el mundo de los demás para darnos cuenta de lo que ellos necesitan o anhelan. Entonces, el encuentro y sus resultados pueden ser magníficos.

5. Principio de la Moralidad natural: No hagas a los demás aquello que no te gustaría que te hicieran a ti (Confucio). Para Pérez (2020) la ley moral

natural, según santo Tomás de Aquino, " no es otra cosa que la luz de la inteligencia infundida en nosotros por Dios. Gracias a ella conocemos lo que se debe hacer y lo que se debe evitar".

Por ejemplo, la misma autora, reseña que el ser humano no debe ser controlador con su pareja, o hagas juicios de valor, no le juzgues, no le ignores, no le menosprecies, no le infravalores. No lo critiques delante de los demás, no lo utilices, no seas desleal, no te aísles, no le insultes, no le agobies. Todas estas acciones generan emociones difíciles de gestionar que pueden provocar una situación de caos en la que la convivencia se vuelva imposible. Es una ley universal y antigua que siempre debe aplicarse, por prudencia. Tenerlo presente facilita la convivencia y un entorno de sosiego y equilibrio.

Sin embargo, el ser humano debe ser compasivo con el resto de sus congéneres, puesto que a "través de la compasión sentimos, con el otro, algo que ya hemos experimentado nosotros, puesto que, de no ser así, no podríamos reconocer su sentir. Nadie entiende la tristeza si no la ha sentido, nadie capta el sufrimiento si no lo ha sentido, nadie es sensible al otro si no es sensible a sí mismo" (Pérez, 2020). Por tal razón, para que se pueda aplicar este quinto principio de las relaciones ecológicas es necesario que el individuo tenga conocimiento de sí mismo y estar conectado a su cuerpo, a sus emociones y a sus pensamientos.

6. Principio de la Autoaplicación previa: no puedes hacer ni dar a los demás aquello de lo que tú no eres capaz de hacer ni darte a ti mismo. Para Pérez (2020) hay personas que tienen por vocación "salvar a los demás" pero en este empeño olvidan que su principal responsabilidad es "salvarse a sí mismas". Has sido educadas con el lema "primero los demás y, si queda tiempo, yo". Sabemos que quien intenta dar lo que no tiene, acaba sintiéndose frustrado y explotado, pudiendo llegar a acumular mucho resentimiento.

Lo cierto es que uno no podrá dar amor, si no se ama; cuidado, si no se cuida; calma, si no se calma; comunicación, si no comunica consigo mismo. No podrá ser generoso con otro, si no es capaz de serlo consigo mismo; no podrá dar tiempo de calidad, sino se da a sí mismo calidad de tiempo... no podrá colaborar en la felicidad de nadie, si no se responsabiliza de construir su propia felicidad.

El ser humano, no podrá hacer ni dar a su hijo aquello que no es capaz de hacer ni de darse a sí mismo. Es el principio esencial de la educación. Es la base del éxito en las relaciones personales y profesionales. Es la principal herramienta de influencia. La coherencia atrae, genera confianza, viste de autoridad moral a la persona que la practica. La persona coherente no pide al otro nada que no practique ella misma, habla con sus acciones más que con sus palabras. Éste es un principio poderoso.

De acuerdo a Pérez (2020) decía Gandhi: *“Si no puedes dar lecciones, siempre puedes dar ejemplos”*. Por ello, este principio implica que debes comenzar por ti mismo. Nadie puede dar a los demás más de lo que tiene o más de lo que es. Ésta es la ética de la responsabilidad recíproca de la que hablaba Gandhi. Los niños de todas las edades hacen muy poco caso a los consejos y abren bien los ojos a los modelos de influencia. La vida de los padres, expresada en forma de acciones concretas, es su libro-modelo humano.

El proceso de educación deberá basarse en la reflexión, en la selección de unos valores que promuevan la adaptación inteligente y, sobre todo, en nuestro ejemplo de coherencia. Si queremos educar en la generosidad no sirve de nada decirles a nuestros hijos: “Sed generosos”, a no ser que vean que nosotros lo somos en nuestra vida cotidiana. El principio de la coherencia va a determinar el nivel de influencia que vamos a ejercer sobre ellos.

7. Principio de la Limpieza relacional: Tenemos el deber de hacer limpieza de nuestras relaciones ficticias, insanas y que no nos dejan crecer como personas. (Anónimo) Manifiesta Pérez (2020) que una de las pocas garantías que el individuo tiene, es que debe vivir el resto de su vida consigo mismos. Por este motivo es importante que aprenda a cuidarse, aceptarse, respetarse y amarse. La ecología emocional lanza al ser humano el reto de responsabilizarse de su vida y gestionarla bien. Y para conseguirlo debe proporcionar los espacios de relación adecuados para evolucionar y mejorar como personas.

A partir de determinado momento, ya no vale quejarse de la familia que ha tenido ni de los padres para justificar una vida vacía de amor o llena de relaciones de baja calidad. Tampoco vale quejarse de su relación de pareja o hundirse con ella. Si bien no ha escogido a sus padres, sí que es responsable de su elección de pareja y de la decisión de continuar o no con ella.

Así, si llega un momento en que se es consciente de que ésta se basa en la dependencia y se encierra y repliega, en lugar de facilitar su avance; ello provoca mucho sufrimiento y disminuye la autoestima; reduce el mundo y vuestras posibilidades de ser y relacionarse. Por ello, el individuo, tiene el deber de “hacer limpieza” y finalizar la relación. Sólo así podrá continuar sintiendo respeto por sí mismo y conservar su dignidad. Pérez (2020) infiere que “somos responsables de proporcionarnos entornos de relación adaptativos y ecológicos”.

Este principio según Pérez (2020) permite preguntarse: ¿Cuál es la finalidad de relacionarse?, cuya respuesta conduce acertadamente a decir: comunicarse, intercambiar ideas, experiencias, emociones, conocimientos, dar y recibir afecto, recibir la mirada del otros para tomar conciencia de quién se es, de cómo mejorar y crecer mejor. La finalidad no debería ser la soledad en compañía, el menosprecio, la ausencia, el abandono, la agresión, la coacción, el maltrato, en ningún caso y por parte de ninguna persona y

mucho menos de alguien que, con la bandera de la familia o del amor, hace sufrir y no deja crecer de la forma que no es propia.

Este principio conduce a aprender, a que el ser humano se proteja de las relaciones que lo perjudican, que son ficticias o que impiden que se muestre en coherencia y honestidad. Es preciso hacer limpieza y alejarse de los entornos contaminadores emocionales, tóxicos o agresivos.

Como se puede ver, todos estos principios son muy importantes para el día a día del ser humano, pero si hay uno especialmente relevante para padres y madres es el principio de la prevención de dependencias: no se debe hacer por los niños/as, hijos o estudiantes, aquellas cosas que ellos son capaces de hacer por sí mismos. ¿Por qué no? Porque se les priva de la posibilidad de encontrar sus propias soluciones, de hacerse mayores, de madurar, de pensar, de equivocarse y aprender de sus errores. Cuando uno mismo se siente capaz de resolver sus propios conflictos o dificultades se siente más útil y se reconforta su autoestima. Se adquieren competencias básicas para afrontar la vida de forma positiva y asumir nuevos retos con seguridad y autonomía.

Relaciones Interpersonales

Las relaciones interpersonales representan el contacto y la interacción entre los diversos entes que laboran dentro de la organización. Goleman (1996), manifiesta que “el arte de las relaciones es, en gran medida, la habilidad de manejar las emociones de los demás”. Es por ello, que es necesario manejar las emociones propias, así como la de los demás para así, lograr una buena comunicación.

Dentro de este contexto, según Villalobos (2007:117), “las relaciones interpersonales propician que las necesidades importantes de las personas se satisfagan de mejor manera”. Esto depende del tipo de comunicación que tengan las partes involucradas en la situación de conflicto, sin embargo, la idea antes planteada por el autor forma parte del deber ser.

Para, Newstrom (2007:253) “el comportamiento interpersonal en organizaciones complejas produce inevitablemente diferencia de pares”. Las relaciones interpersonales siempre se ven afectadas por cualquier causa lo importante es tener la capacidad de hacer conciencia de ello, así como también manejar asertivamente la inteligencia emocional.

Puede explicarse que las relaciones interpersonales juegan un papel crucial dentro de las organizaciones educativas ya que estas coadyuvan al mismo tiempo a manejar los conflictos que se puedan presentar en un momento determinado, así como también al crecimiento y desarrollo personal y profesional de los entes que conforman el equipo de trabajo y por ende una mejor calidad educativa.

Elementos de las relaciones interpersonales

Para que se den las relaciones interpersonales satisfactorias, Según Murillo (2004), se deben tomar en cuenta una serie de elementos tanto por el gerente como subordinados, ya que estos son factores claves para intercambiar las propias experiencias, tomando en consideración los valores y creencias de cada uno de los actores del proceso. Pues las actitudes derivadas de la personalidad de cada individuo inciden sobre las relaciones que establece con sus semejantes.

Al mismo tiempo, Newstrom (2007:307), expresa que “los elementos deben considerarse esenciales para que se produzca la interacción de manera efectiva, solidaria y benéfica en toda organización”. Con respecto a lo antes planteado se presentan a continuación los siguientes elementos de las relaciones interpersonales:

Sinergia

La sinergia es un elemento de mucha importancia en las relaciones interpersonales. Es una postura que busca el logro de objetivos organizacionales siempre y cuando los entes de la institución unifiquen

criterios para así lograr las metas propuestas utilizando el menor recurso y tiempo posible. Para Jones y George (2006:53) la sinergia son las “ganancias en el desempeño que resultan cuando individuos y departamentos coordinan sus actividades”. Es por ello que, al comunicarse de manera asertiva, es mucho más alto el desempeño de las funciones o roles que cada una de las personas cumple dentro de la organización y por ende el desarrollo de la calidad educativa.

Ahora bien, Chiavenato (2009:200), la sinergia “significa un efecto multiplicador de la combinación de los recursos, pues los recursos utilizados en forma conjugada producen un efecto mejor que sus sumas”. Hasta ponerse de acuerdo en el uso adecuado de los diferentes recursos dentro del campo de trabajo, forma parte de las relaciones interpersonales.

Para Gómez, Balkin y Cardy (2008:183), “se refiere a la integración de los esfuerzos de diferentes unidades de la organización con el fin de cumplir de mejor modo los objetivos globales de la corporación”. Esta definición es la más compleja de las que se han tratado con respecto a este punto ya que se llega a la búsqueda del cumplimiento de los objetivos comunes dentro de la organización.

Para Robbins (2010:156), “la sinergia es un efecto multiplicador del trabajo colectivo sobre el individual”. La sinergia en todos los sentidos siempre es sinónimo de colectividad, y para que esta exista es necesario combinar los esfuerzos de todos los que conforman el grupo de trabajo para que se logren las metas propuestas.

Empatía

La empatía es una cualidad relevante tanto en el gerente como en el docente ya que evidencia la sensibilidad que cada uno demuestra ante las aflicciones de otras personas, es necesario situarse en el lugar de una persona que se encuentra en circunstancias difíciles, ayudándola a rescatar su autoestima; simboliza el apoyo y la comprensión a la

misma ante esa situación complicada a la cual se enfrenta y con esta lograr la mejor y mayor productividad a través de la confianza.

En este sentido Guix (2005:118) expone, “la empatía se define como la capacidad de ponernos en el lugar de los otros, de entender lo que les pasa, lo que sienten. Hay una definición que me encanta como definición de empatía “ponerse en los zapatos del otro”. Es una de las características y perfiles más importantes que debe tener un gerente, ya que representa la sensibilidad y humanidad con la que él se dirige hacia sus subalternos.

Siempre hay alguien que se le presenta una vicisitud en la vida y esos momentos difíciles es cuando se espera de la otra persona o bien sea el gerente, alguna palabra que confirme que es una persona empática. Asimismo, se deduce que:

Una de las habilidades más importantes en este camino es la empatía. Se trata de la aptitud para adoptar la perspectiva del otro y ponerse en sus zapatos. De percibir cuáles son sus sentimientos y, sobre todo, de interesarse por aquello que los causa. Aun cuando esa persona no piense del mismo modo que uno, mediante la empatía podrá establecerse entre nosotros una buena comunicación, lo que derivará en una mejor comprensión. Esa habilidad para estar atento, para “leer emocionalmente” a las personas, es importante a la hora de generar vínculos sólidos, porque muchas veces relacionarse implica manejar las emociones de los demás (Varela, 2006; p.23).

De lo antes expuesto, por el autor se puede inferir que no es necesario tener puntos de vista similares para ser empáticos, o simplemente percibir lo malo que le está sucediendo a una persona en un determinado momento; la empatía va más allá de las palabras, indaga en los sentimientos de las personas y la comprensión de los mismos y a su vez actúa en la búsqueda de la posible solución a la situación suscitada a la persona en cuestión.

Velásquez (2006), manifiesta que la empatía es la comprensión de sentimientos por la aflicción de otros y el respeto por el valor de los mismos. Es por ello que para poder colarse en los zapatos de los demás, es necesario

indagar en la situación o aflicción que le está afectado y de ser posible servir de interlocutor para la resolución del mismo.

Dentro de este marco, para Fernández (2003:60), la empatía es “la capacidad de inferir los sentimientos y el estado de ánimo del interlocutor. Pero, además, la empatía debe incluir la comprensión de la relación entre el estado de ánimo o los sentimientos y la conducta de otro”. Similarmente Ivancevich, Konospake y Matteson (2006:440), “consiste en pensar más en el receptor que en el emisor. Es la capacidad de asumir el lugar de otra persona con sus puntos de vista y emociones”.

En consecuencia, la empatía es un elemento muy importante dentro de las relaciones interpersonales, ya que a través de ella se refleja la sensibilidad de cada persona hacia un problema que se suscite dentro de la organización. Es importante que el gerente educativo sea empático con el personal que se encuentra a su cargo ya que así también va a adquirir la confianza, la credibilidad y el respeto por parte de los mismos.

Cohesión Grupal

La cohesión grupal está relacionada con el nivel de atracción y la motivación de permanencia de una persona en un determinado grupo de trabajo. Este grado de atracción puede darse en personalidades similares habilidades en conjunto, trabajo en equipo y otros que coadyuven a la compenetración del grupo de trabajo.

Fernández (2003:74), cita a Festiger quién define la cohesión como “un fenómeno complejo, que recibe influencia de múltiples variables; por ejemplo, los grupos compuestos por personas con actitudes similares poseen una mayor cohesión que aquellos cuyos miembros poseen actitudes disímiles”. La cohesión guarda relación con la simpatía que se tienen los miembros de un grupo determinado y las similitudes de actitudes que reflejan.

Según Rue y Lloyd (2006:264), la cohesión “se refiere básicamente al grado de atracción que cada miembro tiene por el grupo, o por mantenerse

unido al mismo”. Cada persona que pertenece al grupo debe tener similitud en alguna de sus características para poder permanecer en él, ya que si no la cohesión sería muy baja y a su vez se crearían conflictos por objetivos opuestos. Por tanto:

Se define como el grado de atracción de los individuos hacia el grupo. La cohesión es una característica muy importante, pues ella va a depender el rendimiento que alcance el grupo. Hay algunos factores esenciales que influyen en la cohesión del grupo, como son: el tamaño; la dependencia de los integrantes hacia el trabajo del grupo; el acuerdo sobre las metas; el logro de las metas; la posición; y la actitud de los directivos hacia el grupo (Sánchez; 2002 p.404).

Es decir que, la cohesión grupal posee la cualidad de ser una compacta compilación de individuos que interactúan sin fricciones para realizar alguna función común en una atmósfera de amistad y de decisión compartida. Además, dentro de una institución educativa es uno de los valores necesarios para la formación de equipos de trabajo. No obstante, un planteamiento basado en valores de colaboración de las actividades físicas curriculares puede favorecerla y desarrollarla.

Para, Banny y Louis (2007:49) la cohesión es el “grado de atracción y motivación de permanencia de los miembros del grupo. Depende del grado de satisfacción de las necesidades del grupo, de las variables motivadoras, de las expectativas de pertenencia al grupo y del nivel de comparación con otros grupos”. De acuerdo con el planteamiento de los autores antes mencionados los elementos señalados son relevantes en el sentido de que son aspectos que van a ayudar a mantener la cohesión; y depende de ellas para que los miembros se mantengan dentro del grupo.

Para Ivancevich y otros (2006:333), “la cohesión suele considerarse una fuerza que hace que los miembros permanezcan en el grupo y es mayor que las fuerzas que los impulsan hacia fuera de él”. Los integrantes del grupo siempre tendrán razones para no abandonarlo y esto en parte es positivo, ya

que si existe un conflicto dentro del grupo los mismos integrantes buscarán la solución al mismo.

Factores sociales que intervienen en las relaciones interpersonales

Las relaciones interpersonales constituyen un conjunto de discernimientos, cuyo objetivo es la explicación y predicción del conocimiento humano dentro de las organizaciones, estos son indispensables para lograr las metas organizacionales, pues mediante los contactos que establezcan entre sí las personas se procurará la sofisticación de las necesidades de contacto social, y solo las personas satisfechas podrán colaborar eficazmente con los objetivos planteados. De este modo las relaciones interpersonales según Moreno y Pérez (2018):

Constituyen un cuerpo sistemático de conocimientos, cada vez más voluminoso y cuyo objetivo es la explicación y predicción del comportamiento humano en el mundo industrial actual, su finalidad es el desarrollo de una sociedad cada vez más justa, productiva y satisfecha". (p.185)

Al abordar esta definición se observa que las buenas relaciones entre las personas necesitan de un marco de justicia en el trabajo, que facilite la equidad económica y un clima de libertad para que progresen las relaciones interpersonales, el desarrollo humano y la productividad. Las formas de comportamiento individuales tienen poca importancia desde el punto de vista de los intereses del individuo como tal, pero tiene una gran trascendencia cuando se enfoca tomando en consideración los intereses del grupo y los objetivos organizacionales.

Cada individuo tiene un conjunto de comportamiento que representa su forma de actuar y de ver las cosas, y ese conjunto de forma de comportamiento se derivan tanto del medio como de los factores hereditarios y de la percepción que la persona posee, o que pueda haber adquirido durante su desarrollo en el proceso de socialización.

Por tanto, las relaciones interpersonales son indispensables para lograr los objetivos organizacionales, pues mediante los contactos que establezcan entre si las personas procurarán las satisfacciones de la necesidad es del contacto social, y solo estas satisfecha podrán colaborar eficazmente con las metas planteadas. Aadmot (2010), describe tres factores principales que toman relevancia dentro de las interacciones sociales de las personas, estos son:

Conflicto

Definido por Newstrom (2011:296), como “desacuerdo respecto a las metas o a los métodos con que se alcancen”. Por tal motivo el conflicto es un desacuerdo entre las partes que interviene en el proceso de relaciones interpersonales. Este es necesario que sea percibido por las partes. Su existencia o inexistencia es una cuestión de percepción. Las situaciones surgen cuando existe oposición entre las personas, una bloquea la obtención de los objetivos de la otra.

En todas las instituciones y más en las educativas los conflictos por diferentes intereses son inevitables y en distintas magnitudes, pueden llegar a destruir considerablemente las relaciones de los empleados, así como las metas por alcanzar. A través del tiempo, varias investigaciones han demostrado que las relaciones interpersonales tienen un rol importante en el éxito o fracaso del manejo de conflicto.

Una de las razones principales es la insensibilidad que suelen presentar los administradores o directores hacia los demás, se corresponde a la deficiente tarea en la resolución de conflictos, por lo cual, u actividad ha fracasado en muchos casos por la poca capacidad de adaptación hacia el nuevo personal, pocos valores en el trabajo, en el trato hacia las demás personas, así como la incapacidad de mantener y fomentar relaciones de confianza.

Es así como, Pérez y Pérez (2011), expresan que los conflictos escolares se desarrollan por múltiples causas, como lo son la organización de los maestros, el organigrama del centro, los docentes autoritarios, así como el currículo educativo, la influencia de los padres de familia y en tiempos actuales la crisis de valores, entre muchos otros. La sociedad quien es la que rodea a las instituciones educativas estudiadas, influye extremadamente, por lo que los centros educativos son producto directo de lo que ocurre fuera de ellos.

La solución de los conflictos depende de la postura que se posea sobre la causa de los problemas, pues si son endógenas, parte del maestro la búsqueda concreta de las soluciones o si son exógenas entonces estarán externas al sujeto. Además, existen una serie de indicios que ayudan a detectar las situaciones problemas en los centros educativos, dentro de ellas se pueden mencionar: los gritos y expresiones verbales hirientes, aparentar que no hay problemas, que los involucrados les cuenten a otras personas los desagradados y malestares, el victimizarse, la actitud defensiva y dejar al tiempo la solución.

Es posible entonces que se tienda a negar la existencia de los problemas, posiblemente por temor a no sentirse capacitado para confrontar los mismos y en muchas ocasiones se puede adoptar la estrategia del avestruz, que se refiere a esconder la cabeza debajo del ala. Esto es grave, pues si no se aborda el conflicto, éste tiende a surgir con más fuerza y puede llegar a niveles sumamente destructivos.

Comunicación

La comunicación es el proceso a través del cual el ser humano intercambia ideas, expresa sentimientos y creencias acerca de personas o cosas. La misma implica una interrelación de sentimientos, conocimientos, convivencias entre todos. Por ello, la comunicación es un proceso social de mucha importancia para el funcionamiento de cualquier grupo, organización o

sociedad. Muchos de los problemas tanto individuales, sociales y laborales, provienen de una comunicación inadecuada y defectuosa. A tal efecto, la comunicación es:

La relación comunitaria humana, consistente en la emisión-recepción de mensajes entre interlocutores, en estado total de reciprocidad, siendo por ello un factor esencial de convivencia y un elemento determinante de las formas que asume, la sociabilidad del hombre. (Pasquali, 2002:30).

A raíz de lo descrito, la comunicación es un elemento fundamental para el desenvolvimiento del ser humano en su proceso de socialización. La transmisión de información requiere de una excelente comunicación, donde las partes involucradas estén satisfechas de lo que está transmitiendo, y donde ocurra la fluidez de la retroalimentación. Es importante reconocer la naturaleza de las conductas y sus correspondientes estilos y la aplicación que dan lugar. No obstante, toda persona debe aprender a comunicarse, ya que este es el fundamento, el eslabón clave que mantiene unido a todo lo que una persona dice y hace. Cada orden, cada discusión, cada reunión pone a prueba nuestras capacidades de comunicación.

De acuerdo a Pasquali (2002) la comunicación en si debe entenderse como una habilidad del ser humano, tiene la particularidad de otorgarle al individuo la disposición de asumir la responsabilidad de escuchar el mensaje completo. La misma se convierte en una necesidad personal, presupone participación, diversidad e implica al mismo tiempo unidad, cierta concordancia o fusión de las partes para formar un todo ya que al menos una de ellas o ambas hace donación de algo al otro. La historia del ser humano ha demostrado, precisamente a través de las asociaciones, relaciones interpersonales y la comunicación cuando se ponen de manifiesto las más espectaculares hazañas de la humanidad.

En las organizaciones educativas la comunicación es uno de los elementos sin los cuales no pueden existir los procesos de forma fluida y mancomunada, pues la misma permite la relación entre todo el personal.

Docente. Es así como la comunicación permite a la gerencia, transferencia y comprensión de significados o información desde la persona que emite el mensaje hasta sus interlocutores o viceversa, el proceso en sí facilita el trabajo en equipo, la toma de decisiones y otros procesos adyacentes a la organización; ya sea familiar, comunitaria, pública o privada. El proceso en sí se traduce en un entendimiento claro y preciso del mensaje recibido, a su vez la respuesta o realimentación subsecuente.

Liderazgo

El liderazgo es uno de los procesos de mayor importancia en la vida de cualquier grupo humano; ejerce gran influencia sobre las actividades que realizan los individuos, de manera de lograr objetivos en determinadas situaciones. El liderazgo es de carácter situacional. En tal sentido la diversidad de enfoques, definiciones y teorías, ha permitido la elaboración de una conceptualización de este término aceptada por los estudios. De acuerdo a Robbins y D'Ceño (2009:413) se puede definir como: "La habilidad para influir en un grupo y lograr la realización de metas".

De acuerdo a esta definición el liderazgo conlleva básicamente el intento de influir en la conducta de las demás personas, siempre con la finalidad de dirigir dicho comportamiento al alcance de las metas y el proceso de dirección se lleva a cabo a través de la comunicación. El liderazgo es un proceso en la unidad de cualquier grupo para lograr metas y objetivos comunes en situaciones determinadas, implica poseer y tener el poder. Conduce al grupo hacia sus objetivos dependiendo de un momento o situación, determinada de la misma de la historia del grupo.

Al respecto, las organizaciones educativas necesitan gerentes capaces de planificar y desarrollar acciones tendentes a lograr los objetivos propuestos. En virtud de ello, la función del líder reviste relevancia en el campo educativo, pues debido a las transformaciones presentes en el nivel de Educación Media, se requiere de personas capaces de alcanzar la misión

y visión de la institución, incentivar a los docentes, padres o representantes a participar en las diferentes actividades.

En este sentido, para Manes (2005) el líder se convierte en una persona fundamental dentro de cualquier institución, pues dirige por medio de la persuasión y motiva al personal al momento de lograr las metas propuestas. Por ende, el liderazgo del directivo, está asociado con el logro de las estrategias e influye de manera determinante en el desarrollo del proceso gerencial.

En ese orden de ideas, se hace referencia a Robbins (2004:314), quien define el liderazgo como “el arte o el proceso para influir sobre las personas, de esta forma se esfuerzan voluntaria y entusiastamente a lograr las metas del grupo”. Por su parte, D’Souza (2000:65), lo define como “la capacidad de hacer que otras personas trabajen de manera entusiasta y competente con dirección a objetivos preestablecidos”. Ambas definiciones coinciden al señalar que el liderazgo es el proceso de influir por medio de la motivación y el entusiasmo impreso por el líder a sus seguidores, con el fin de alcanzar los objetivos institucionales.

Asimismo, señala el autor antes mencionado, es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos. Su objetivo es orientar el pensamiento de cada uno de los seguidores y del grupo en general. Aunque no existe una manera correcta de dirigir, es posible identificar los estilos más comunes de dirección y cómo afecta la forma en que funcionan los grupos bajo distintas circunstancias. La mayoría de los líderes tienden a ser con orientación hacia el deber (autoritario) o con orientación hacia la gente (democráticos).

Ahora bien, el liderazgo está en función a las relaciones existentes entre las personas en una determinada estructura social y no por el examen de una serie de características individuales. Por tanto, es importante resaltar que el liderazgo es una función de las necesidades existentes en una

determinada situación y depende de la relación entre un individuo y un grupo. En estos términos, el concepto de liderazgo reposa en una relación funcional: solamente existe cuando un líder es percibido por un grupo como el poseedor o controlador de medios para dar satisfacción a sus necesidades. Así, seguirlo puede constituir para el grupo un medio para aumentar la satisfacción de sus necesidades o de evitar su disminución.

Operacionalización de Variables

Se entiende por Operacionalización de Variables según Carrasco (2009) al proceso metodológico que consiste en descomponer deductivamente las variables que componen el problema de investigación, partiendo desde lo más general a lo más específico; es decir que estas variables se dividen en dimensiones, áreas, aspectos, indicadores, índices, subíndices, ítems; mientras si son concretas solamente en indicadores, índices e ítems.

Ahora bien, una variable es operacionalizada con la finalidad de convertir un concepto abstracto en uno empírico, susceptible de ser medido a través de la aplicación de un instrumento.

Para Arias (2012). La Operacionalización de Variables es un proceso mediante el cual se transforma la variable de conceptos abstractos a términos concretos, observables y medibles, es decir, dimensiones e indicadores.

Variable de estudio:

Estrategias de la Ecología Emocional para optimizar las relaciones interpersonales.

Dimensiones:

- Ecología Emocional.
- Relaciones interpersonales.

CUADRO N° 1. OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

OBJETIVO GENERAL: Proponer lineamientos en forma de estrategias de la Ecología Emocional para la optimización de las relaciones interpersonales en el C.E.I “Mama Hipólita II”. Trujillo- Estado Trujillo.

Objetivos específicos	Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems
Describir los principios para la gestión emocionalmente ecológica que se cumplen en el C.E.I “Mama Hipólita II”. Trujillo- Estado Trujillo	Ecología emocional	Principios	Autonomía Personal	1-2
			Prevención de dependencias	3-4
			Boomerang	5-6
			Reconocimiento de la Individualidad	7-8
			Moralidad natural	9-10
			Autoaplicación previa	11-12
			Limpieza relacional	13-14
Identificar los elementos de las relaciones interpersonales en el C.E.I “Mama Hipólita II”. Trujillo- Estado Trujillo	Relaciones interpersonales	Elementos	Sinergia	1-2-3
			Empatía	4-5-6
			Cohesión grupal	7-8-9
Describir los factores sociales de las relaciones interpersonales en el C.E.I “Mama Hipólita II”. Trujillo- Estado Trujillo		Factores sociales	Conflicto	10-11-12
			Comunicación	13-14-15
			Liderazgo	16-17-18
Elaborar lineamientos de la Ecología Emocional para la optimización de las relaciones interpersonales en el C.E.I “Mama Hipólita II”. Trujillo- Estado Trujillo				

Fuente: Viloria (2021)

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

En este capítulo se describe la metodología que se lleva a efecto para lograr los objetivos de este trabajo. En tal sentido, hace una explicación detallada sobre el tipo de investigación, el diseño, la población, las técnicas e instrumentos de investigación, así como también de los procedimientos que se realizaron a fin de lograr procesar la información.

Tipo de Investigación

Tomando en cuenta el objetivo general del presente estudio, orientado a Proponer lineamientos en forma de estrategias de la Ecología Emocional para la optimización de las relaciones interpersonales en el C.E.I “Mama Hipólita II”. Trujillo- Estado Trujillo, la presente investigación es de tipo descriptiva pues según Hernández, Fernández y Baptista (2016:522) “consiste en describir fenómenos, situaciones, contextos y eventos; esto es detallar como son y se manifiestan”, de igual manera los autores citados señalan que este enfoque busca “especificar las propiedades, las características y los perfiles de las personas, grupos comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno”.

Se aplica este tipo de investigación porque la misma se ocupa de las realidades del hecho y de sus características fundamentales, permitiendo representar una interpretación correcta; además con ella se persigue Proponer lineamientos en forma de estrategias de la Ecología Emocional para la optimización de las relaciones interpersonales en el C.E.I “Mama Hipólita II”. Trujillo- Estado Trujillo.

Diseño de Investigación

Seguidamente, se hace referencia al diseño de investigación docente en el presente estudio. Se enmarcó en un diseño no experimental,

transeccional de campo, por cuanto no se manipula las variables de estudio y la mismas fueron medidas una sola vez. En ese sentido, Hernández, Fernández y Baptista (2016:326), afirman que los estudios no experimentales, son “aquellos que se realizan sin manipular deliberadamente la variable”, Del mismo modo, los fenómenos son observados tal como aparecen en el contexto natural donde se ejecutará el estudio.

En cuanto a los estudios transeccionales, Morles (2010:43) los define como “aquellos estudios donde los datos son recolectados en un solo momento de la investigación”, tomando en cuenta que se estudian y describen los hechos que se relacionan con la variable de acuerdo con los indicadores y dimensiones establecidos, así como con la realidad del lugar donde se desenvuelven, en este caso particular en el contexto del CEI “Mamá Hipólita” del municipio Trujillo.

Por su parte, Arias (2016:26); expresa que la investigación de campo “es 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”. Estos son seleccionados en forma directa de la realidad, tratándose de un estudio de recolección y organización de datos originales, de fuentes directa, de allí su carácter de investigación no experimental. También en la investigación de campo se emplean datos secundarios provenientes de fuentes bibliográficas, a partir de los cuales se elabora el marco teórico. Sin embargo, son los datos primarios los esenciales para el logro de los objetivos.

Tomando como base lo expuesto en el párrafo anterior, en la presente investigación, no se construye alguna situación, se limita a observar las ya existentes, por lo que se busca Proponer lineamientos de la Ecología Emocional para la optimización de las relaciones interpersonales en el C.E.I “Mama Hipólita II”. Trujillo- Estado Trujillo.

Población

Al respecto, la población o universo, según Hernández, Fernández y Baptista (2016:238) “es el conjunto de todos los casos que concuerdan en una serie de especificaciones”. En contraste con Chávez (2007:162), “la población de estudio es el universo de la investigación, sobre el cual se pretende generalizar los resultados, está constituido por características o estratos que le permiten distinguir los sujetos unos de otros.”

Sobre la base de ambas concepciones, para efectos de esta investigación la población está constituida por 52 sujetos que laboran en el C.E.I “Mama Hipólita II”. Trujillo- Estado Trujillo. En atención a lo señalado la población en estudio es finita y tiene características muy comunes. Según Ramírez (1999), una población finita es aquella cuyos elementos en su totalidad son identificables por el investigador, por lo menos desde el punto de vista del conocimiento que se tiene sobre su cantidad total.

Considerando lo afirmado anteriormente, entonces, la población objeto de estudio es finita debido a que el investigador cuenta con el registro de los elementos que conforman la población en estudio. Ver cuadro 2.

Cuadro 2.- Distribución de la Población:

Personal Total C.E.I. Mama Hipólita II

PERSONAL DEL C.E.I MAMA HIPOLITA II		
N°	Cargo	Cantidad
1	Administrativo	04
2	Docente	12
3	Obrero	36
Total, Personal		52

Fuente: C.E.I. Mama Hipólita II/2020.

Muestra

La muestra por su parte es definida por Hernández y otros (Ob.cit: 240) como un “subgrupo de la población” en este caso, por considerarse

representativo y de fácil acceso no se realizará procedimiento muestral, por lo que queda constituida por 4 Administrativos, 12 Docentes, 36 obreros para un total de 52 trabajadores que laboran en la institución educativa seleccionada como objeto de estudio.

Técnicas para recolectar la información

Las técnicas como lo señala Arias (2006:72) “es el procedimiento o forma particular de obtener datos o información”. Para efecto, de este estudio se considera la técnica de la encuesta, la cual según el autor se define como aquella que pretende obtener la información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de si mismos o en relación con un tema en particular.

Instrumento

Los instrumentos según Arias (2006) son los medios de los cuales se vale el investigador para recolectar la información que se desee. Por otro lado, Hurtado (2008:154), señala que representan la herramienta con la cual se recoge y se ordena, señala la autora “representa el con qué”. Para efecto de esta investigación se elaborarán dos cuestionarios conformados con cinco alternativas de respuestas: siempre (S), casi siempre (CS), algunas veces (AV), casi nunca (CN) y nunca (N), respectivamente; el mismo fue validado por expertos y aplicados a todo el personal que labora en la institución educativa con el fin de obtener información requerida por las variables de estudio.

Validez

La validez de un instrumento según Hernández, Fernández y Baptista (2016:277), “se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir”. Para efecto del mismo se realizará la validez de contenido que de acuerdo con los autores citados, se refiere al grado en

que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide.

Sobre la base de lo expuesto, para que un instrumento tenga validez de contenido es preciso definir los indicadores pertenecientes a las variables y dimensiones, elaborar un conjunto de ítems lo mas exhausto posible, solicitar la opinión de los expertos en el área de la temática a evaluar, para que sobre la base de los criterios de suficiencia, pertinencia y claridad emitan su valoración de forma cualitativa sobre la variable del instrumento. Para efecto de la presente investigación, se entregó la respectiva guía de validación a los evaluadores, quienes dieron su veredicto en la constancia de validación.

Confiabilidad

De acuerdo con Hernández y otros (2016:277), la confiabilidad se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u otros produce resultados iguales. Para el cálculo de la confiabilidad, de los instrumentos se utilizó el coeficiente Alpha Cronbach. Para ello se aplicó una prueba piloto a participantes de otra institución (CEI Estado Carabobo) del municipio Trujillo con características similares a la población objeto de estudio. Para la obtención de este coeficiente se aplicó la siguiente fórmula:

$$rtt = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{St^2} \right]$$

Donde:

rtt = Coeficiente de confiabilidad de Cronbach

K = Número de ítems

$\sum S_i^2$ = Sumatoria de Varianza de los puntajes

St^2 = Varianza de los puntajes totales.

Cuadro 3.- Escala de Interpretación para el Coeficiente Alpha Cronbach

Rango	Valor del Coeficiente	Magnitud
1	0,01-0,20	No es confiable
2	0,21-0,40	Baja Confiabilidad
3	0,41-0,60	Moderada Confiabilidad
4	0,61-0,80	Confiable
5	0,81-1,00	Alta Confiabilidad

Fuente: Hernández y otros (2010: 416).

Resultados obtenidos para la confiabilidad del cuestionario “Ecología emocional”. Coeficiente Alpha de Cronbach

$$r_{tt} = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right] = \frac{14}{13} \left[1 - \frac{4.01}{16.08} \right]$$

$$r_{tt} = 1.07[1 - 0.25] = 1.07 [0.75] = 0,80$$

Resultados obtenidos para la confiabilidad del cuestionario “Relaciones interpersonales”. Coeficiente Alpha de Cronbach

$$r_{tt} = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right] = \frac{18}{17} \left[1 - \frac{10.6}{44.75} \right]$$

$$r_{tt} = 1.05[1 - 0.23]=1.05[0.77]$$

$$r_{tt} = 0.81$$

Los resultados obtenidos en la confiabilidad, demuestran que el instrumento se encuentra en una escala confiable y altamente confiable, de acuerdo a la escala presentada por los autores Hernández, Fernández y Baptista (2016), por lo cual fue aplicado satisfactoriamente.

Técnica para analizar los datos

Se toma en cuenta las pautas de la estadística descriptiva, que según Chávez (2007) “se utiliza en la distribución de frecuencia y porcentaje para expresar una visión general del conjunto de datos obtenidos por la aplicación del Instrumento”; cabe decir que el análisis que se realiza fue de forma estadístico, puesto que el mismo contribuye a “la recopilación, presentación,

análisis e interpretación de datos numéricos” Tamayo, (2003); además, este tipo de análisis contribuye al cálculo de los datos obtenidos de la muestra que ha sido delimitada, para describirlos o resumirlos, a fin de caracterizar la población estudiada.

Procedimiento de la investigación

Las etapas para el desarrollo de la investigación se describen a continuación:

Planteamiento del Problema. Se inició con una indagación de situaciones problema de interés para el investigador. Se adelantó una revisión documental y bibliográfica para elaborar el planteamiento, así como la formulación del problema, en consecuencia, se establecieron los objetivos, general y específicos. Se justificó la investigación desde diferentes dimensiones, teórica, metodológica, práctica y de índole social, se delimitó el estudio.

Seguidamente se procedió a elaborar el marco teórico conceptual, con la indagación documental bibliográfica sobre antecedentes, así como las teorías relacionadas con las variables bajo estudio. Esto condujo a la operacionalización de las variables. En tercera instancia, una vez recabados los antecedentes de la investigación y las teorías sobre las cuales se fundamenta el estudio, se decidió el tipo y diseño de la investigación, considerando las variables objeto de estudio, así como el contexto.

Luego, se establece la técnica; instrumento de recolección de información a emplearse, en el caso presente cuestionario con escala tipo Likert. Para garantizar la idoneidad del cuestionario, se sometió al juicio de expertos para evaluar la validez de sus contenidos. Hechos los ajustes y correcciones de rigor, se procedió a calcular la confiabilidad para ello se utilizó una prueba piloto, a cuyos resultados se les aplicó el coeficiente Alpha Cronbach, evidenciándose a través de los resultados su confiabilidad.

Una vez efectuados los cambios derivados de la validez de contenido y alcanzada una confiabilidad de los instrumentos, se obtendrán los instrumentos definitivos para la recolección de la información, proceso a ser realizado teniendo como informantes claves el personal administrativo, docente y obrero de la institución seleccionada.

Obtenidos los datos, se procederá a su procesamiento y tabulación en frecuencias absolutas; porcentuales y promedios. Los resultados se analizaron mediante la estadística descriptiva. Para la interpretación de los datos, se elaboraron tablas de frecuencias y porcentajes con sus respectivos gráficos.

Analizados los datos se generaron lineamientos teórico-prácticos. Seguidamente se contrastaron los resultados con las teorías para finalmente elaborar los lineamientos, las conclusiones y recomendaciones.

www.bdigital.ula.ve

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS

El presente capítulo muestra los resultados obtenidos, producto de los cuestionarios aplicados, identificados por las variables “Ecología emocional” y “Relaciones interpersonales” aplicados a una población de 52 individuos que laboran en el C.E.I “Mama Hipólita II”. Trujillo- Estado Trujillo. La aplicación de los instrumentos tuvo como propósito determinar las coincidencias o discrepancias en cuanto a las perspectivas de los sujetos encuestados, con respecto a los ítems derivados de los indicadores, dimensiones y variables en estudio.

Los datos a continuación suministrados, son sometidos a un proceso interpretativo de la información obtenida en la fase de recolección de datos, en el caso del instrumento utilizado, el análisis de los resultados fue de tipo cuantitativo a través de una presentación de datos mediante cuadros porcentuales, asimismo fue de tipo cuali-cuantitativo mediante comentarios de la información recolectada, conforme a la respectiva dimensión, indicador e ítems.

Basándose en lo expuesto, la información recopilada fue tabulada, analizada y presentada en cuadros para mostrar la frecuencia y porcentajes correspondiente a cada indicador. Seguidamente, fueron tomados los mayores porcentajes otorgados para verificar si coinciden o contradicen lo planteado en las diversas teorías consultadas.

Por tales razones, el capítulo presente se encuentra estructurado de la siguiente manera: tabulación y análisis de los resultados aportados por el personal administrativo, docente y obrero; conclusiones originadas de los objetivos planteados conjuntamente con las respectivas recomendaciones y los lineamientos que dan cumplimiento al objetivo de aporte en la investigación. A continuación, se presentan la tabulación de la frecuencia y porcentaje de los resultados obtenidos en el estudio.

Cuadro 4

Variable: Ecología emocional

Dimensión: Principios de la ecología emocional

Indicadores: Autonomía Personal, Prevención de dependencias, Boomerang, Reconocimiento de la Individualidad, Moralidad natural. Autoaplicación previa y Limpieza relacional.

Ítem	Aspectos	S		CS		AV		CN		N		Total	
		Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%
1	Autonomía Personal	12	23	14	27	10	19	6	12	10	19	52	100
2		10	19	16	31	12	23	10	19	4	8	52	100
			21		29		21		15.5		13.5		
3	Prevención de dependencias	18	35	10	19	12	23	-	-	12	23	52	100
4		12	23	15	29	15	29	-	-	10	19	52	100
			29		24		26	-	-		21		
5	Boomerang	12	23	12	23	15	29	6	12	7	13	52	100
6		10	19	12	23	15	29	6	12	9	17	52	100
			21		23		29		12		15		
7	Reconocimiento de la Individualidad	12	23	10	19	12	23	14	27	4	8	52	100
8		18	35	12	23	8	15	2	4	12	23	52	100
			29		21		19		15.5		15.5		
9	Moralidad natural	14	27	6	12	10	19	12	23	10	19	52	100
10		11	21	6	12	12	23	15	29	8	15	52	100
			24		12		21		26		17		
11	Autoaplicación previa	10	19	12	23	15	29	6	12	9	17	52	100
12		10	19	10	19	14	27	6	12	12	23	52	100
			19		21		28		12		20		
13	Limpieza relacional	12	23	10	19	12	23	4	8	14	27	52	100
14		10	19	06	12	14	27	10	19	12	23	52	100
			21		15.5		25		13.5		25		

Fuente. Instrumento aplicado al personal administrativo, docente y obrero (2022)

En relación con los resultados obtenidos de los ítems 1 y 2, reflejados en el Cuadro 4 referidos al indicador *Autonomía personal*, y en los cuales se midió si en la institución estudiada el personal piensa primero en sí mismo para poder ayudar a quienes le rodean y Entender la importancia de la autonomía como valor o principio universal. Se pudo demostrar que el 29% de los encuestados opina que *casi siempre* resalta la autonomía de las personas, debido a que por lo general piensan primero en los demás que en sí mismos. Esta opinión es reforzada por un 21% quien opina *siempre*, 21% *algunas veces*, 15,5% *casi nunca* y 13,5% *nunca*.

En tal sentido, es pertinente citar a Conangla y Soler (2002) quienes hacen referencia al principio de autonomía personal explicando que este principio apuntan al ideal de la emancipación, a la realización de la libertad

individual a través del ejercicio consecuente de la racionalidad práctica; a la fundamentación de su contrapartida, la responsabilidad; a la igualdad entendida como consideración y respeto por las elecciones individuales; a la diferencia que emana de las decisiones de las personas

Así mismo, en cuanto a los resultados obtenidos en los ítems 3 y 4 pertenecientes al indicador *Prevención de dependencias*, se pudo concretar que en la institución siempre (29%), algunas veces (26%) y casi siempre (24%) y *nunca* (21%) puedes ayudar a otros porque ellos pueden ayudarse por sí mismos, además que la seguridad del compañero lo hace sentirse independiente.

En cuanto a este principio, comentan Conangla y Soler (2002) que el individuo no puede hacer por otros, aquello que ellos pueden hacer por sí mismos. Como en otros trastornos específicos de la personalidad, la dependencia emocional se sitúa en el extremo de un continuo basado en un rasgo adaptativo, que en este caso es la vinculación interpersonal. Así, tener cierta dependencia emocional es frecuente e incluso deseable, igual que sucede con el narcisismo, la suspicacia o la introversión.

Los resultados obtenidos en los ítems 5 y 6 del indicador *Boomerang*, estudiada en base a si en la organización el personal tiene presente que todo lo positivo que siembra a su alrededor le es devuelto con creces, así como todo lo que hace por los otros, se lo hace a sí mismo. El 29% refiere que *algunas veces* se siente este efecto dentro de la institución; un 23% señala que *casi siempre*, 21% *siempre*, 15% *nunca* y 12% *señala casi nunca* se producen este principio boomerang en la institución estudiada.

En tal sentido es pertinente citar la opinión de Conangla y Soler (2002) quienes especifican que lo que se siembra se recoge y, a veces con añadidos. En nuestras relaciones debemos tener en cuenta este principio, por tanto, todo lo que haces a tus compañeros, familiares y amigos, se lo hace a sí mismo. Los autores reseñan que según lo que sembremos,

recogeremos. Es cierto que no todo depende, afortunadamente, de nosotros. Hay factores que dependen de los demás, del entorno e incluso del azar.

En relación al indicador Reconoce *la Individualidad*, planteado en los ítems 7 y 8 con la finalidad de comprobar si en la institución se reconoce que todos son diferentes, así como o se tiende a obrar pensando que van a valorar y agradecer lo que se hace por ellos. El 29% señala que *siempre* se mantiene esa actitud hacia los demás; mientras que un 21% señala que *Casi siempre*, 19% *algunas veces*, y dos porcentajes iguales que se encuentran entre *casi nunca* y *nunca* (15,5%) se reconoce la individualidad de la persona dentro de la institución estudiada.

Esto de acuerdo a Conangla y Soler (2002) este principio respeta la individualidad del otro y consiste en entender que, si realmente queremos ser generosos, debemos activar nuestra empatía, dejando nuestro cómodo mundo personal y cruzar el puente hacia el mundo de los demás para darnos cuenta de lo que ellos necesitan o anhelan. Entonces, el encuentro y sus resultados pueden ser magníficos.

En cuanto al indicador Moralidad *natural*, plasmado en los ítems 9 y 10 referente a no hacer a los demás aquello que no te gustaría que te hicieran, así como al conocimiento de sí mismo para estar conectado a las emociones y pensamientos; el 26% y 24% señalan *siempre* y *casi siempre*; mientras que un 21% reseña *Algunas veces*. Quedando un 17% quien señala que nunca y 12% *casi nunca* se cumple este principio.

En función de lo encontrado es pertinente citar a Pérez (2020) quien reseña que el ser humano debe ser compasivo con el resto de sus congéneres, puesto que a “través de la compasión sentimos, con el otro, algo que ya hemos experimentado nosotros, puesto que, de no ser así, no podríamos reconocer su sentir. Nadie entiende la tristeza si no la ha sentido, nadie capta el sufrimiento si no lo ha sentido, nadie es sensible al otro si no es sensible a sí mismo”.

En lo referente al indicador *Autoaplicación*, planteado en los ítems 11 y 12 con la finalidad de medir si en la institución estudiada, los trabajadores son capaces de hacer a los demás lo que no son capaz de hacer por sí mismo o entender que si no puede dar lecciones, siempre puedo dar ejemplos. Se descubrió que el 26% señala que *casi nunca* se produce una situación de confianza; el resto de las alternativas quedan divididas entre un 24% para *siempre*, 21% *algunas veces*, 17% *nunca* y 12% *casi siempre*.

En función de lo encontrado, hay que hacer mención a lo que refieren Conangla y Soler (2002) pues los autores explican que los individuos no pueden hacer ni dar a los demás aquello de lo que tú no es capaz de hacer ni darse a ti mismo. Por su lado, Pérez (2020) indica que hay personas que tienen por vocación “salvar a los demás” pero en este empeño olvidan que su principal responsabilidad es “salvarse a sí mismas”. Han sido educadas con el lema “primero los demás y, si queda tiempo, yo”. Por lo que se sabe que quien intenta dar lo que no tiene, acaba sintiéndose frustrado y explotado, pudiendo llegar a acumular mucho resentimiento.

En relación con el indicador Limpieza *relacional*, planteado en los ítems 13 y 14 para conocer si dentro de la institución estudiada se tiene presente que se debe aprender y respetar que el ser humano se proteja de las relaciones que lo perjudican para poder alejarse de los entornos contaminadores emocionales, tóxicos o agresivos. Se puede decir que el 25% consiguen su respuesta entre *algunas veces* y *nunca*, mientras que un 21% *siempre*, 15,5% *casi siempre* y 13,5% *casi nunca*.

De acuerdo con lo expresado por Pérez (2020) este principio permite preguntarse: ¿Cuál es la finalidad de relacionarse?, cuya respuesta conduce acertadamente a decir: comunicarse, intercambiar ideas, experiencias, emociones, conocimientos, dar y recibir afecto, recibir la mirada del otros para tomar conciencia de quién se es, de cómo mejorar y crecer mejor. Asimismo, señala que una de las pocas garantías que el individuo tiene, es que debe vivir el resto de su vida consigo mismo. Por este motivo es

importante que aprenda a cuidarse, aceptarse, respetarse y amarse. La ecología emocional lanza al ser humano el reto de responsabilizarse de su vida y gestionarla bien.

En función de lo encontrado y de acuerdo la *Ecología Emocional*, puede señalarse que la misma favorece a los individuos a construir un buen manejo social a nivel afectivo y emocional, es decir, que el ser humano a través de su bienestar emocional estará capacitado para establecer relaciones laborales positivas y así mismo transmitirlas a su entorno. De este modo obtener los mismos resultados para con la comunidad estudiantil lo cual se verá reflejada en actitudes favorables y valores evidentes para una formación integral.

Cuadro 5

Variable: Relaciones Interpersonales

Dimensión: Elementos de las relaciones interpersonales

Indicadores: Sinergia, Empatía y Cohesión de grupo

Ítem	Aspectos	S		CS		AV		CN		N		Total	
		Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%
1	Sinergia	4	8	12	23	10	19	10	19	16	31	52	100
2		15	29	12	23	8	15	6	12	11	21	52	100
3		10	19	10	19	12	23	6	12	14	27	52	
			19		22		19		14		26	52	100
4	Empatía	8	15	12	23	2	4	12	23	18	35	52	100
5		12	23	14	27	4	8	12	23	10	19	52	100
6		12	23	8	15	6	12	11	21	15	29	52	
			20		22		8		22		28	52	100
7	Cohesión grupal	12	23	14	27	12	23	10	19	4	8	52	100
8		10	19	12	23	14	27	06	12	10	19	52	100
9		11	21	8	15	12	23	6	12	15	29	52	100
			21		22		24		14		19	52	100

Fuente. Instrumento aplicado al personal administrativo, docente y obrero (2022)

En el cuadro 5 referido al instrumento aplicado a la población de estudio en el Centro de Educación Inicial “Mama Hipólita II” Trujillo- Estado Trujillo, en su variable: Relaciones interpersonales y su dimensión elementos de las relaciones interpersonales, se exhibe el siguiente resultado:

De acuerdo al indicador *Sinergia*, plasmado en los ítems del 1 al 3 se pudo identificar que un 26% de los encuestados asegura que en la institución

escolar *nunca* se reconocen la importancia de las innovaciones educativas, ni se experimentan nuevos modelos de innovación en la planificación, no se utilizan las redes sociales para innovar con los compañeros de trabajo. Sin embargo, existen dos porcentajes que indican *casi siempre* (22%) y *algunas veces* (19%) se logra el reconocimiento. Mientras que un 19% expresa *siempre* y 14% *casi nunca*.

Este aspecto concuerda con lo planteado por Chiavenato (2009:200), quien señala que la sinergia “significa un efecto multiplicador de la combinación de los recursos, pues los recursos utilizados en forma conjugada producen un efecto mejor que sus sumas”. Hasta ponerse de acuerdo en el uso adecuado de los diferentes recursos dentro del campo de trabajo, forma parte de las relaciones interpersonales.

En cuanto al indicador *Empatía*, medido con los ítems 4, 5 y 6; se encontró que un 28% de los encuestados asegura que en la institución escolar la empatía *nunca* es una cualidad relevante del personal, no se evidencia la sensibilidad en el trato con los demás; ni simboliza el apoyo y la comprensión ante esa situación complicada. Al mismo tiempo no consideran que trata de la manera de adoptar la perspectiva del otro y ponerse en sus zapatos. Lo cual es reforzado por un 22% quienes expresan *casi nunca*, sin embargo, un 22% expresa *casi siempre*, mientras que 20% dice siempre y 8% *algunas veces*.

Lo encontrado en este indicador contradice lo expresado por Fernández (2003:60), quien expresa que la empatía es “la capacidad de inferir los sentimientos y el estado de ánimo del interlocutor. Pero, además, la empatía debe incluir la comprensión de la relación entre el estado de ánimo o los sentimientos y la conducta de otro”. Por tanto, puede considerarse que no es necesario tener puntos de vista similares para ser empáticos, o simplemente percibir lo malo que le está sucediendo a una persona en un determinado momento; la empatía va más allá de las palabras, indaga en los sentimientos de las personas y la comprensión de los mismos y a su vez actúa en la

búsqueda de la posible solución a la situación suscitada a la persona en cuestión.

En lo referente a los ítems 7, 8 y 9 pertenecientes al indicador *Cohesión grupal*, se detectó que en los encuestados un 24% consideran que en la institución la cohesión grupal *algunas veces* se relaciona con el nivel de motivación de permanencia en un determinado grupo de trabajo, ni se da porque el personal presenta características similares que lo conducen a permanecer en un grupo de trabajo; tampoco permite incrementar el rendimiento que alcance el grupo. El resto del cuadro queda repartido en un 22% casi siempre, 21% siempre, 19% nunca y 14% casi nunca.

Esto difiere con lo expresado por Sánchez (2002) quienes expresan que la cohesión de grupo es el grado de atracción de los individuos hacia el grupo. La cohesión es una característica muy importante, pues ella va a depender el rendimiento que alcance el grupo. Hay algunos factores esenciales que influyen en la cohesión del grupo, como son: el tamaño; la dependencia de los integrantes hacia el trabajo del grupo; el acuerdo sobre las metas; el logro de las metas; la posición; y la actitud de los directivos hacia el grupo.

Cuadro 6

Variable: Relaciones Interpersonales

Dimensión: Factores de las relaciones interpersonales

Indicadores: Conflicto, Comunicación y Liderazgo

Ítem	Aspectos	S		CS		AV		CN		N		Total	
		Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%
10	Conflicto	12	23	18	35	12	23	8	15	2	4	52	100
11		12	23	10	19	14	27	12	23	4	8	52	100
12		11	21	15	29	8	15	12	23	6	12	52	100
			22		28		22		20		8	52	100
13	Comunicación	12	23	18	35	8	15	12	23	2	4	52	100
14		10	19	14	27	12	23	4	8	12	23	52	100
15		12	23	8	15	15	29	11	21	6	12	52	100
			22		26		22		17		13	52	100
16	Liderazgo	16	31	12	23	10	19	4	8	10	19	52	100
17		11	21	12	23	8	15	15	29	6	12	52	100
18		14	27	10	19	12	23	10	19	6	12	52	100
			26		22		19		19		14	52	100

Fuente. Instrumento aplicado al personal administrativo, docente y obrero (2022)

En cuanto al cuadro 6 referente a la dimensión *Factores de las relaciones interpersonales* en su indicador *Conflicto*, el cual se buscó establecer con los ítems 10, 11 y 12, un 28% de los encuestados asegura que *casi siempre* se presentan conflictos por los desacuerdo respecto a las métodos o a las metas que se quieren alcanzar o porque existe oposición entre las personas y una bloquea la obtención de los objetivos de la otra; asimismo porque las características personales de algunos los vuelven incompatible con el resto del personal. El 22% manifiesta *siempre*, 22% *algunas veces*, 20% *casi nunca* y 8% *nunca*.

Lo encontrado concuerda con Newstrom (2011:296), quien expresa que la palabra conflicto se entiende como el “desacuerdo respecto a las metas o a los métodos con que se alcancen”. Por tal motivo el conflicto es un desacuerdo entre las partes que interviene en el proceso de relaciones interpersonales. Este es necesario que sea percibido por las partes. Su existencia o inexistencia es una cuestión de percepción. Las situaciones surgen cuando existe oposición entre las personas, una bloquea la obtención de los objetivos de la otra.

Asimismo, Pérez y Pérez (2011), expresan que los conflictos escolares se desarrollan por múltiples causas, como lo son la organización de los maestros, el organigrama del centro, los docentes autoritarios, así como el currículo educativo, la influencia de los padres de familia y en tiempos actuales la crisis de valores, entre muchos otros.

En lo relativo al indicador la *Comunicación* en sus ítems 13, 14 y 15, se pudo determinar en los encuestados que indican que en la institución hace falta propiciar la retroalimentación, compartir ideas y sentimientos de manera sincera y lograr un proceso social para el funcionamiento del grupo en un 26% casi siempre, 22% algunas veces; 22% siempre, casi nunca 17% y nunca 13%.

Esto difiere de lo planteado por Pacuali (2052) quien reseña que la comunicación en sí debe entenderse como una habilidad del ser humano,

tiene la particularidad de otorgarle al individuo la disposición de asumir la responsabilidad de escuchar el mensaje completo. Por tal razón, la misma se convierte en una necesidad personal, presupone participación, diversidad e implica al mismo tiempo unidad, cierta concordancia o fusión de las partes para formar un todo ya que al menos unas de ellas o ambas hacen donación de algo al otro. La historia del ser humano ha demostrado, precisamente a través de las asociaciones, relaciones interpersonales y la comunicación cuando se ponen de manifiesto las más espectaculares hazañas de la humanidad.

De acuerdo al indicador *Liderazgo*, presentado en los ítems 16,17 y 18 se obtuvo como resultado que un 26% manifiesta que en la institución escolar el liderazgo *siempre* ejerce gran influencia sobre las actividades que realiza el personal de la organización; además se concibe como una habilidad para influir en un grupo y lograr la realización de metas y se observa como la capacidad de hacer que el personal trabaje con entusiasmo para lograr objetivos preestablecidos. Esta opinión es sustentada por el 22% quienes señalan *casi siempre*, 19% *algunas veces*, *casi nunca* 19% y 14% *nunca*.

Esta realidad encontrada difiere un poco de lo expresado por D'Souza (2000), quien manifiesta que el liderazgo es la capacidad de hacer que otras personas trabajen de manera entusiasta y competente con dirección a objetivos preestablecidos. Ambas definiciones coinciden al señalar que el liderazgo es el proceso de influir por medio de la motivación y el entusiasmo impreso por el líder a sus seguidores, con el fin de alcanzar los objetivos institucionales.

Para desarrollar el objetivo planteado con la finalidad de Elaborar lineamientos en forma de estrategias de la Ecología Emocional para la optimización de las relaciones interpersonales en el C.E.I “Mama Hipólita II”. Trujillo- Estado Trujillo, como herramienta para el fortalecimiento de las

relaciones interpersonales, a continuación, se presenta un conjunto de orientaciones que dan cumplimiento al objetivo.

www.bdigital.ula.ve

CAPÍTULO V

LINEAMIENTOS TEÓRICOS

En este capítulo se describe un conjunto de lineamientos teóricos propuestos en forma de estrategias de la Ecología Emocional para la optimización de las relaciones interpersonales en el C.E.I “Mama Hipólita II”. Trujillo- Estado Trujillo.

En relación al objetivo que sirvió para elaborar lineamientos en forma de estrategias de la Ecología Emocional que atiendan a cada uno de los aspectos débiles detectados a nivel de lo evaluado en cada uno de los indicadores que los componen. Por lo que el investigador sugiere:

Adoptar la ecología emocional

Lo que propone la ecología emocional es que el individuo sea capaz de dirigir sus emociones y sentimientos. Mantener una energía creativa y amorosa para crecer a nivel personal para aumentar la calidad de las relaciones con las demás personas, y para cuidar, respetar, y mejorar el mundo en el que vive. Eso sería la ecología emocional Sus propósitos son:

- Promover mejores relaciones interpersonales en las cuales se perciba el compañerismo como una hermandad y donde los trabajadores sean capaces de brindar apoyo al momento preciso.
- Incentivar la retroinformación para que los trabajadores entiendan que hay mejores maneras de ser persona cuando se alimenta de la esperanza. No se trata de que les digan lo que deben sentir o hacer, sino de desarrollar conocimiento emocional.
- Es necesario que los empleados aprendan a conectarse con la energía más poderosa, limpia y ecológica: el amor. Y también con las de la alegría, la gratitud, la ternura, la generosidad, la voluntad, el silencio, la soledad, todas ellas poderosas fuentes de resiliencia, ligadas a la creatividad y al amor.

- Promover el modelo CAPA que propone la ecología emocional el cual puede ser un referente en este sentido, una persona Creativa, Autónoma, Pacífica y Amorosa será un foco del que emanará la luz necesaria para mantener activadas la esperanza y la confianza, las relaciones interpersonales.
- Que el personal asuma la responsabilidad de aprender a dar una salida no agresiva a su caos emocional construyendo un autocontrol emocional que descansa en el conocimiento y confianza de sí mismo.

Promover la efectividad del proceso de comunicación

Con esto se busca establecer un sistema de comunicación, multidireccional que permita integrar a todos los niveles de la institución educativas, así como incrementar la participación de sus miembros en los procesos organizacionales.

Además, el directivo debe propiciar el mejoramiento del proceso comunicacional, a través de reuniones especiales con los miembros de la institución escolar, implementando la retroalimentación y sobre todo proporcionando información clara y precisa sobre todos los aspectos que lograrían afectar el desarrollo del trabajo, lo cual podría lograrse utilizando entre otros, manuales de procedimientos para las áreas específicas del departamento. Entre sus propósitos se encuentran:

- Crear un clima óptimo, aumentando los factores de motivación y los canales de comunicación entre todos los miembros que conforman la organización para que los trabajadores desarrollen actitudes de colaboración y contribución lo que favorece las relaciones interpersonales.

Promover la empatía en la institución para un mejor desempeño del recurso humano

Con ello se busca, ofrecer a los trabajadores mejor control en su ambiente laboral, propiciar la delegación de responsabilidades y la oportunidad de alcanzar el reconocimiento y el éxito. Sus propósitos son:

- Realizar operaciones en armonía con el desarrollo de la organización.
- Cumplir con la legislación ambiental nacional e internacional.
- Promover y apoyar iniciativas para la protección del ambiente laboral y la participación y compromiso de todos los docentes.
- Promover la adopción y aplicación de las normativas físicas ambientales dentro y fuera de la organización escolar

Fomentar la motivación y satisfacción del personal en el puesto de trabajo

Con este lineamiento se trata de reconocer las necesidades y expectativas que tienen los colaboradores con relación a su trabajo, para fortalecer sus esfuerzos individuales hacia el logro de las metas organizacionales. El propósito primordial de este punto es:

- Incrementar la participación de los subordinados en la consecución de las metas.
- Fomentar un clima satisfactorio y armónico.
- Mejorar las relaciones entre compañeros y jefes – subordinados.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Los resultados obtenidos permitieron realizar un análisis de los datos recabados, de los cuales se establecieron conclusiones relevantes correspondientes a los objetivos planteados.

Conclusiones

En lo referente al primer objetivo plasmado para describir los principios para la gestión emocionalmente ecológica que se cumplen en el C.E.I “Mama Hipólita II”. Trujillo- Estado Trujillo. Los resultados indican que dentro de la institución estudiada los principios de la ecología emocional se encuentran ausentes en el sistema de valores y compañerismo de quienes allí laboran.

De igual manera, se pone de manifiesto que el recurso humano de la institución educativa no puede estar ajeno y desconectado del resto de seres vivos y de la naturaleza, siendo esta necesaria para restaurar la conexión con la totalidad de nuestro ser, con la totalidad de nuestro planeta. El ecosistema de una institución educativa mejora si sólo mejoran las personas que la habitan; es por ello, que los sentimientos de ira, rencor, influyen negativamente en el comportamiento y en las relaciones interpersonales de los trabajadores. Por ejemplo, la ira retenida se puede convertir en resentimiento que es la antesala del odio. Todos ellos son subproductos o residuos emocionales que si se retienen puede enfermar al individuo. Las limitaciones del personal producen limitaciones en la organización escolar. Así pues, la sostenibilidad y salud emocional del personal juegan un papel clave en el éxito de esta institución educativa.

En lo relativo al segundo objetivo plasmado para identificar los elementos de las relaciones interpersonales en el C.E.I “Mama Hipólita II”. Trujillo- Estado Trujillo. Los resultados demuestran que la sinergia, empatía y

cohesión grupal, son elementos que carecen de fortaleza dentro de dicha institución. Pues son aspectos que distan la realidad organizacional pues no es mucha la sinergia existente en las instituciones.

Así como tampoco es frecuente que sean empáticos o sientan un compromiso de cohesión grupal, lo que conduce a pensar que esos elementos de las relaciones interpersonales las relaciones interpersonales no satisfacen las mismas. Insistiendo en que se deben tomar en cuenta por parte de la gerencia para mantener la calidad educativa, ya que estos son factores claves para intercambiar experiencias, tomando en consideración los valores y creencias de cada uno de los actores del proceso. Pues las actitudes derivadas de la personalidad de cada individuo inciden sobre las relaciones que establece con sus semejantes.

En cuanto al tercer objetivo específico plasmado para establecer los factores sociales que intervienen en las relaciones interpersonales en el C.E.I “Mama Hipólita II”. Trujillo- Estado Trujillo. Dentro de estos factores se describen los que intervienen negativamente en las relaciones interpersonales como son los conflictos, la escasa comunicación y falta de liderazgo; puesto que, son frecuentes los enfrentamientos entre el personal, y no entienden que los problemas individuales se quedan fuera de la organización escolar para poder lograr un buen desempeño laboral. La comunicación a nivel organizacional no se da con mucha frecuencia lo cual incide en las relaciones interpersonales; sin embargo, personal de la institución tratan de mantener un liderazgo continuo y dinámico con los miembros de la organización a fin de apoyar el compromiso organizacional en un ambiente libre de tensiones.

Recomendaciones

De acuerdo a las conclusiones establecidas en la investigación, se plantea una serie de recomendaciones significativas para mejorar las

relaciones interpersonales el clima organizacional en el C.E.I “Mama Hipólita II”. Trujillo- Estado Trujillo.

Al conocer las relaciones interpersonales en el C.E.I “Mama Hipólita II”. Trujillo- Estado Trujillo, se les sugiere a los líderes tomar en consideración los aspectos negativos en cuanto a las relaciones interpersonales y el sistema de emociones que están presentes en dicha institución e intentar darle una solución favorable para que el recurso humano pueda mejorar su relación con su entorno.

Se sugiere al directivo del C.E.I “Mama Hipólita II”. Trujillo- Estado Trujillo elaborar planes de acción para mejorar las relaciones interpersonales para lograr un espacio de trabajo acorde al servicio que allí se presta. De esta manera, el ambiente de trabajo repercutirá en el desempeño laboral de los empleados.

Sería recomendable que el Directivo del C.E.I “Mama Hipólita II”. Trujillo- Estado Trujillo, pongan en práctica proyectos para mejorar la comunicación, expectativas individuales, apoyo institucional, identificación de los conflictos, entre otros, de esta manera puede incrementarse la ecología emocional y hacer posible un sistema de colaboración limpio y desestresante.

Propiciar talleres de relaciones interpersonales de manera que puedan superar la insatisfacción generada entre el personal institucional por la escasa colaboración y apoyo del recurso humano que conforman el C.E.I “Mama Hipólita II”. Trujillo- Estado Trujillo.

Dar a conocer los resultados de la investigación, con la finalidad de buscar los correctivos necesarios para solventar las debilidades encontradas.

Aplicar los lineamientos en el C.E.I “Mama Hipólita II”. Trujillo- Estado Trujillo, para fortalecer las relaciones interpersonales en función de un sistema de ecología emocional, que permita resaltar valores como el respeto, la amistad, el compañerismo, pero sobre todo el amor a su prójimo.

BIBLIOGRAFÍA

- Aamodt, M. (2010) *Psicología Industrial/Organizacional*. Cengage Learning Editores S.A. de C.V. México.
- American Psychological Association. (2019). *Neurociencia, mente y conducta*. San Francisco, CA. EEUU.
- Arias, F. (2016) *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. Venezuela. Editorial Episteme, C.A.
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación, Introducción a la Metodología Científica*. Caracas: Editorial Episteme, C.A.
- Banco Bilbao de Vizcaya. (2021). La otra Pandemia. *OpenMind BBVA*, (8).5-9.
- Banny, M. A. y Louis J. (2007). *Dinámica de grupo*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación
- Balestrini. (1998). *Muestra técnicas de la recolección de datos*. Servicios Editorial. Caracas
- Barceló (2008). *Relaciones interpersonales*. Paidós, Barcelona, España.
- Bisquerra (1999). *Modelos de orientación psicopedagógica*. CISSPRAXIS. España.
- Bisquerra. (2003): 23). *Educación emocional y bienestar*. CISSPRAXIS. España.
- Braidotti, R. (2006). "Posthuman, all too human: towards a new process ontology". En *Theory, Culture & Society*, Vol. 23, Nros. 7-8, 197-208.
- Valera, L.; Tambone, V. (2014). "The Goldfish Syndrome. Human Nature and the Posthuman Myth". En *Cuadernos de Bioética*, Vol. 25, Nro. 3, 353-366.
- Cámara Venezolana de la Educación Privada (2014). *La Transformación del Sistema Educativo Venezolano Un reto ineludible*. Documento de la Cámara Venezolana de Educación Privada (CAVEP) Caracas.

- Carefree. K. (2019). *Interdependencia Emocional*. Real. Ed. SA. México.
- Carrasco. M. (2009). *Operacionalización de variables*. Gill. S.A.
- Chiavenato. I. (2009). *Introducción a la teoría general de la administración*. McGraw-Hill. Mexico.
- Chiavenato. I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. McGraw-Hill. México.
- Cinthia. Y (2011). *Sinergia y organización*. Espasa.SA. España.
- Conangla. M. (2015). *Conferencia en EADA*. España.
- Conangla. M., y Soler. J., (2002). *Ecología Emocional*. Amat Editorial. España.
- Cruz. M (2003). *Relaciones interpersonales vs comunicación*.
- D'Souza A. (2000) *Liderazgo Efectivo*. Editorial Sal Terrae, España
- Etchebarne.I. (2017). *Comunicación efectiva*. Anuario de Investigación XV. 2017. PP52-15. Buenos Aires, Argentina.
- Fernández. E. (2003). *Bienestar Emocional*. Revista Educativa.SA. Vol. XIX.
- Franzoi. S. (2007) *Psicología Social*. McGraw-Hill Interamericana de España
- Fred, R. (2008). *Las estrategias, procedimientos y técnicas organizacionales*. EUNION.SA. España.
- García. I, A. (1986). *Las estrategias gerenciales*. McGraw. Hill. España.
- García. J. (2004). *Ecosistema Humano*. Polis. Rev. L.Vol.8. Chile.
- Gardner. V. (1995). *Las Inteligencias Múltiples*. Amat. Editorial.
- Goleman, F. (1996) *Inteligencia Emocional: Domina Tu Mente, Elimina Las Creencias Limitantes Y Alcanza La Excelencia Personal, Para Triunfar En La Vida Como El Ganador Que Mereces Ser*. Amazon Digital Services LLC - Kdp, 2020.
- Goleman. D. (1999). *Inteligencia Emocional*. Kairós. Barcelona-España.
- Gómez, L., Balkin, D y Cardy, R. (2008) *Gestión de Recursos Humanos*. PEARSON EDUCACIÓN, S.A. España.

- Guix, X. (2005) Ni me explico, ni me entiendes. Los laberintos de la comunicación. Granica. España.
- Hernández, S. Fernández y Baptista (2016) Metodología de la Investigación. México. Editorial McGraw - Hill. Interamericana, S.A.
- Hidalgo. L. (2018). *Fundamentos de la educación y acción social*. OSC. Alternativas y Capacidades. México.
- Hurtado, J. (2008) Metodología de la Investigación Holística. Editorial Sypal. Venezuela.
- Ivancevich, J.; Konospake, R Matteson, M. (2006). Comportamiento organizacional. Editorial Mc Graw-Hill. México
- Izan. A. (2017). *Eco-psicología. Latinoamérica Editorial.SA*. Argentina
- Juanta. R. (2018). *Relaciones Interpersonales y Atención al Usuario*. Universidad Rafael Landívar. Facultad de Humanidades. Guatemala.
- López. A. (2019). *La ecología emocional*. Publicación científica “Queremos verde”.
- Manes, J. M. (2005). *Planificación estratégica para instituciones* (4a. ed.). Buenos Aires, Ediciones Granica.
- Manubes. A. (1998). *Ecología General*. ALIANZA.EDT. Madrid
- Martín. B. (1988). *Cohesión Grupal. Latinoamérica Editorial.SA*. México.
- Martínez. G. (2018) La inteligencia emocional aplicada al aprendizaje de la segunda lengua: propuesta educativa para el desarrollo de la competencia oral a través de la PNL. Trabajo de Grado. Universidad de Valladolid. España.
- Mayer, S. (1997). *Habilidades Emocionales*. Mundo Litográfico. Bogotá. Colombia.
- Moreno, S. y Pérez, E. (2018). Relaciones interpersonales en el clima laboral de la universidad tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba. *Revista CES Derecho*, 9(1), 13-33.

- Murillo, S. (2004). Relaciones humanas. Limusa. España.
- Naranjo, C. (2011). *Ética y Valores*. SERP.GUADALAJARA [S.N]. México.
- Oliveros, Y. (2004). *Relaciones Interpersonales*. Edit. Unión. Chile.
- Organización de Naciones Unidas para la educación, la ciencia y la cultura (2014). *Informe Anual*. (UNESCO).
- Paredes, D. (2019). Educadores trujillanos iniciaron el 2019. Diario de los Andes. s. Venezuela.
- Pareja, A. (2017). Mirándome a mí mismo y efectos en la inteligencia emocional en alumnos de primaria. *Programa PAMI*, 17.
- Pasquali, A. (2002) Teorías y Modelos de la Comunicación. En Línea. <https://tymdecomunicacion.blogspot.com/>
- Pérez, E. (2020) Principio del reconocimiento de la individualidad y la diferencia. En Línea: <https://elsamariaperezpsicologa.com/>
- PROVEA. (2019). Situación de los Derechos Humanos en Venezuela. *Informe Anual*.3.
- Ramírez, T. (1999) Metodología de la Investigación. Panapo. Venezuela.
- Robbin, S. (2010). La comunicación en las organizaciones. Editorial Futuro. Caracas-Venezuela.
- Robbins, S. (2004) Comportamiento Organizacional. Pearson Educación. Prentice Hall. México
- Robbins, S. y D'Cenzo, D. (2009) Fundamentos de Administración: Conceptos Esenciales y Aplicaciones. Pearson Educación. Prentice Hall. México
- Rodríguez, R. (2018) Contra-psicología. DADO. España.
- Roszak, T., Gomes, M. y Kanner, A. (Eds) (1995). *Ecopsychology: Restoring the Earth, Healing the Mind*.
- Sánchez, J. (2002) Psicología de los grupos. Editorial McGraw-Hill/ Interamericana. España.

Scott y Powers. (1985). Citado por Marroquín y Villa (Pub. Western Inc. 1995:15).

Serna. R. (2003). *Estrategias Gerenciales*. LTD. Educativa. Colombia.

Soler. J. y Conangla. M. (2002) *Ecosistema emocional*, Amat Editorial. España.

Strayer. H. (1992). *Empatía y Sociedad*. ENVEGA, SA

Tamayo, M. (2003). El Proceso de la investigación Científica. Editorial Limusa, S.A. México.

Tecol. F. (2018). Incidencias de Las relaciones Interpersonales en el campo Laboral. USAC. p5. Guatemala.

Tiria. D. (2015). La Educación Emocional dentro de los Procesos de Enseñanza Aprendizaje de los Niños y Niñas de 4° y 5° grado de Primaria. [s.n].

Torralbas.G. (2007). *Cohesión Grupal*. Anzocs. La Habana Cuba.

Velásquez, R. (2006) Juicio y Empatía, efectos y beneficios. En Línea. Juicio y Empatía, efectos y beneficios. - Regina Velásquez Regina Velásquez (reginavelasquez.com)

Vived. E. (2011). Habilidades Sociales. UNE. España.

ANEXOS

www.bdigital.ula.ve

UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
NÚCLEO UNIVERSITARIO "RAFAEL RANGEL"
INSTITUTO EXPERIMENTAL DE INVESTIGACIONES
HUMANÍSTICAS, ECONÓMICAS Y SOCIALES (IEXIHES)
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN GERENCIA DE LA EDUCACIÓN



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Quien suscribe: Diana Reugif de Brea portador (a) de la Cédula de Identidad N° 2146294, hace constar por medio de la presente, que he leído, analizado e interpretado los instrumentos de recolección de la información elaborados para lograr la investigación titulada: **ESTRATEGIAS DE ECOLOGIA EMOCIONAL PARA OPTIMIZAR LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN EL C.E.I "MAMA HIPOLITA II". TRUJILLO-ESTADO TRUJILLO**, llevada a cabo por la Licenciada YELITZA COROMOTO VILORIA REINA, titular de la Cédula de Identidad N° V.-11.323.301, aspirante al título de Magíster en Gerencia de la Educación del Núcleo Universitario "Rafael Rangel" de la Universidad de Los Andes. Luego de la revisión exhaustiva referida a la coherencia, pertinencia, correspondencia, redacción, suficiencia, y adecuada elaboración de objetivos, emito el siguiente veredicto:

Instrumento adecuado con
los objetivos propuestos.

En correspondencia, manifiesto su validez de contenido para los fines establecidos. Constancia que se expide a petición de la parte interesada en la ciudad de Trujillo a los 13 días del mes de junio del año 2022.

Firma: Diana Reugif de B.
Cédula de Identidad: 2146294

UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
NÚCLEO UNIVERSITARIO "RAFAEL RANGEL"
INSTITUTO EXPERIMENTAL DE INVESTIGACIONES
HUMANÍSTICAS, ECONÓMICAS Y SOCIALES (IEXIHES)
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN GERENCIA DE LA EDUCACIÓN



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Quien suscribe: Mario del R. Ramírez de la Cruz, portador (a) de la Cédula de Identidad N° 5352858, hace constar por medio de la presente, que he leído, analizado e interpretado los instrumentos de recolección de la información elaborados para lograr la investigación titulada: **ESTRATEGIAS DE ECOLOGIA EMOCIONAL PARA OPTIMIZAR LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN EL C.E.I "MAMA HIPOLITA II". TRUJILLO-ESTADO TRUJILLO**, llevada a cabo por la Licenciada **YELITZA COROMOTO VILORIA REINA**, titular de la Cédula de Identidad N° V.-11.323.301, aspirante al título de Magíster en Gerencia de la Educación del Núcleo Universitario "Rafael Rangel" de la Universidad de Los Andes. Luego de la revisión exhaustiva referida a la coherencia, pertinencia, correspondencia, redacción, suficiencia, y adecuada elaboración de objetivos, emito el siguiente veredicto:

Los instrumentos se consideran aptos para recibir la información requerida

En correspondencia, manifiesto su validez de contenido para los fines establecidos. Constancia que se expide a petición de la parte interesada en la ciudad de Trujillo a los 13 días del mes de Junio del año 2022.

Firma:

Mario del R. Ramírez de la Cruz

Cédula de Identidad:

5352858

Cuestionario 1: Ecología emocional

Instrucciones: A continuación, aparecen una serie de proposiciones, lea cada una de ellas detenidamente y responda la frecuencia con que se presenta en esta institución, marcando una “X” en la casilla de la alternativa de su elección. Cada alternativa está señalada con un número, cuyo significado es como sigue: 1.-Siempre; 2.-Casi siempre; 3.-Algunas veces; 4.-Casi Nunca; 5.-Nunca

En la institución la Autonomía Personal permite:	1	2	3	4	5
1.- Ayudarse usted para poder ayudar a quienes le rodean.					
2.- Entender la importancia de la autonomía como valor o principio universal					
En la organización la Prevención de dependencias ocurre cuando:					
3.- No puedes ayudar a otros porque ellos pueden ayudarse por sí mismos					
4.- La seguridad del compañero lo hace sentirse independiente					
En la institución el efecto Boomerang es visto como:					
5.- Todo lo positivo que sembramos a nuestro alrededor nos es devuelto con creces					
6.- Todo lo que hagas por los otros, te lo haces a ti mismo.					
En la organización se Reconoce la Individualidad para:					
7.- Que reconozcan que todos somos diferentes					
8.- Obrar pensando que nos van a valorar y agradecer lo que hacemos					
La Moralidad natural se tome en cuenta:					
9.- No hacer a los demás aquello que no te gustaría que te hicieran					
10.- El conocimiento de sí mismo para estar conectado a las emociones y pensamientos					
La Autoaplicación se siente como:					
11.-No hacer a los demás lo que no soy capaz de hacer por mi mismo.					
12.-Si no puedo dar lecciones, siempre puedo dar ejemplos					
La Limpieza relacional permite en la institución:					
13.-Aprender, a que el ser humano se proteja de las relaciones que lo perjudican.					
14.-Alejarse de los entornos contaminadores emocionales, tóxicos o agresivos					

Cuestionario 2: Relaciones interpersonales

Instrucciones: A continuación, aparecen una serie de proposiciones, lea cada una de ellas detenidamente y responda la frecuencia con que se presenta en esta institución, marcando una "X" en la casilla de la alternativa de su elección. Cada alternativa está señalada con un número, cuyo significado es como sigue: 1.-Siempre; 2.-Casi siempre; 3.-Algunas veces; 4.-Casi Nunca; 5.-Nunca

En la institución la sinergia:	1	2	3	4	5
1.-Busca la cooperación de los miembros del equipo para alcanzar los objetivos organizacionales.					
2.-Permite generar una relación mutua entre quienes conforman la organización.					
3.- Conduce a unificar criterios para así lograr las metas propuestas utilizando el menor recurso y tiempo posible					
La Empatía en la organización:					
4.- Es una cualidad relevante del personal evidencia la sensibilidad en el trato con los demás.					
5.- simboliza el apoyo y la comprensión entre colegas ante esa situación complicada.					
6.- Trata de la aptitud para adoptar la perspectiva del otro y ponerse en sus zapatos.					
En la institución escolar, la cohesión grupal:					
7.- Se relaciona con el nivel de motivación de permanencia en un determinado grupo de trabajo					
8.-Se da porque el personal presenta características similares que lo conducen a permanecer en un grupo de trabajo					
9.- Permite incrementar el rendimiento que alcance el grupo					
En la organización escolar, el Conflicto se presenta:					
10.-Por los desacuerdos respecto a las metas o a los métodos con que se quieren alcanzar.					
11.-Porque existe oposición entre las personas y una bloquea la obtención de los objetivos de la otra.					
12.- Porque las características personales de algunos docentes los vuelven incompatible con el resto del personal.					
La Comunicación en la institución escolar permite:					
13.-Propiciar retroalimentación entre todo el personal.					
14.-Compartir ideas y sentimientos de manera sincera.					
15.-Un proceso social para el funcionamiento del grupo.					
En la institución escolar, el Liderazgo:					
16.- Ejerce gran influencia sobre las actividades que realiza el personal de la organización.					
17.-Se concibe como una habilidad para influir en un grupo y lograr la realización de metas.					
18.- Se observa como la capacidad de hacer que el personal trabaje con entusiasmo para lograr objetivos preestablecidos.					

Confiabilidad del cuestionario Ecología Emocional

Items Sujetos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	Total
1	3	3	4	1	3	3	4	5	5	3	5	4	4	1	48
2	3	3	4	3	5	3	5	5	5	3	5	5	4	3	56
3	3	3	4	3	3	3	5	5	5	3	5	4	4	3	53
4	5	5	5	1	5	3	4	5	5	3	5	5	5	3	59
5	5	5	5	3	3	5	4	5	5	3	5	4	5	5	62
6	3	5	5	1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	63
7	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	4	5	3	61
8	3	5	5	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	62
9	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5	3	63
10	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	66
Σ	40	44	47	20	38	40	46	50	50	40	50	45	47	47	593
X	4.0	4.4	4.7	2.0	3.8	4.0	4.6	5.0	5.0	4.0	4.0	4.4	4.7	2.0	59.3
S ²	0.64	0.81	0.81	0.8	0.49	0.64	0.01	0.07	0.07	0.64	0.64	0.81	0.81	0.8	16.08
S	0.8	0.9	0.9	0.4	0.7	0.8	0.1	0.64	0.64	0.8	4.0	4.4	4.7	2.0	4.01

Coeficiente de Cronbach

$$r_{tt} = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right] = \frac{14}{13} \left[1 - \frac{4.01}{16.08} \right]$$

$$r_{tt} = 1.07[1 - 0.25] = 1.07 [0.75] = 0,80$$

Confiabilidad Relaciones interpersonales

Sujetos \ Ítems	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	14	16	17	18	Total
1	4	2	3	4	3	3	1	1	1	4	4	4	4	4	1	3	3	3	48
2	4	3	3	4	3	3	1	1	1	4	4	4	4	4	1	3	3	3	46
3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
4	1	3	2	1	1	2	1	2	1	1	1	3	3	1	4	1	1	4	34
5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	76
6	3	2	3	1	4	4	3	1	2	3	3	4	1	2	4	3	3	4	42
7	4	4	2	4	1	3	1	1	1	4	3	1	1	1	4	2	1	1	43
8	2	2	3	4	4	3	4	4	4	1	3	4	3	2	2	1	2	2	46
9	2	3	2	1	1	2	1	3	3	2	3	3	2	2	3	1	1	1	36
10	4	4	3	4	1	3	4	1	2	4	3	1	4	1	4	4	1	1	44
Σ	33	36	31	37	28	31	27	22	24	36	32	34	34	26	34	27	24	29	446
X	3.3	3.6	3.1	3.7	2.8	3.1	2.7	2.2	2.4	3.6	3.2	3.4	3.4	2.6	3.4	2.7	2.4	2.9	44.6
S ²	0.43	0.41	0.38	0.44	0.31	0.38	0.29	0.19	0.24	0.41	0.40	0.46	0.46	0.27	0.46	0.29	0.23	0.33	44.74
S	0.66	0.72	0.62	0.74	0.46	0.62	0.44	0.44	0.4	0.72	0.64	0.68	0.68	0.42	0.68	0.44	0.48	0.48	10.6

$$r_{tt} = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right] = \frac{18}{17} \left[1 - \frac{10.6}{44.75} \right]$$

$$r_{tt} = 1.05[1 - 0.23] = 1.05[0.77]$$

$$r_{tt} = 0.81$$