



RELACIONES INTERPERSONALES ARMÓNICAS EN EDUCACIÓN: UN ELEMENTO CLAVE PARA LA CONVIVENCIA ORGANIZACIONAL Y EL ÉXITO DE LA GESTIÓN EDUCATIVA

Autor: Maira Alejandra Lucena Parra

Filiación: Universidad Pedagógica Experimental Libertador

Correo electrónico: mairalucena17@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-0167-0806>

DOI: <https://doi.org/10.56219/se.v26i1.5434>

p.p. 465 - 476

Resumen

La calidad del servicio educativo busca entre otras cosas: mejorar las relaciones y procesos comunicativos establecidos entre los miembros de su conjunto organizacional, a fin de fortalecer las relaciones interpersonales existentes y lograr con ello afianzar lazos sociales basados en el respeto, confianza, solidaridad, amistad, cooperación; elementos éstos clave para influir en el comportamiento de todos los integrantes de estas casas de estudio. Conforme a esto, se establece como objetivo del presente artículo: analizar la importancia que tienen las relaciones interpersonales armónicas en educación: un elemento clave para la convivencia organizacional y el éxito de la gestión educativa. Por todo esto, es menester que las organizaciones adopten cambios progresivos encargados de fomentar y cultivar un ambiente armónico, el cual logre viabilizar las actividades que se realizan, a través de la integración como un proceso dinámico que incluye la participación de todos sus miembros. Integración ésta que exige comprender e involucrarse entre los miembros de cada institución, a fin de que los mismos logren implementar procesos de mediación y comunicación efectivos, concebidos como una estrategia organizacional que incluye áreas de comunicación, negociación, solución de conflictos, gestión del desempeño, toma de decisiones, planeación estratégica, desarrollo profesional, trabajo en equipo, manejo del cambio y control del estrés. Sus hallazgos refieren que toda institución donde reine la empatía y la colaboración no sólo garantiza el cumplimiento de los objetivos institucionales, sino que fomenta un espíritu de trabajo compartido, con el que se logra reconocer y potenciar el talento colectivo en un ambiente que propicie la comunicación abierta, estableciéndose así, un legado educativo de bienestar y excelencia para toda la comunidad educativa en pleno.

Palabras clave: Relaciones interpersonales armónicas, Educación, Convivencia Organizacional, Gestión Educativa.

CITA EN APA:

Lucena Parra, M. A. (2026). Relaciones interpersonales armónicas en educación: un elemento clave para la convivencia organizacional y el éxito de la gestión educativa. *Sinopsis Educativa: Revista Venezolana de Investigación*, 26(1), 465-476. Recuperado de: https://revistas.upel.edu.ve/index.php/sinopsis_educativa/issue/archive



HARMONIOUS INTERPERSONAL RELATIONSHIPS IN EDUCATION: A KEY ELEMENT FOR ORGANIZATIONAL COEXISTENCE AND THE SUCCESS OF EDUCATIONAL MANAGEMENT

Abstract

The quality of educational services seeks, among other things, to improve the relationships and communication processes established among the members of the organization, in order to strengthen existing interpersonal relationships and thereby reinforce social bonds based on respect, trust, solidarity, friendship, and cooperation—key elements for influencing the behavior of all members of these educational institutions. Accordingly, the objective of this article is to analyze the importance of harmonious interpersonal relationships in education: a key element for organizational coexistence and the success of educational management. Therefore, it is essential that organizations adopt progressive changes designed to foster and cultivate a harmonious environment, one that facilitates the activities carried out through integration as a dynamic process that includes the participation of all its members. This integration requires understanding and engagement among the members of each institution so that they can implement effective mediation and communication processes. These processes are conceived as an organizational strategy encompassing communication, negotiation, conflict resolution, performance management, decision-making, strategic planning, professional development, teamwork, change management, and stress management. Their findings indicate that any institution where empathy and collaboration prevail not only guarantees the achievement of institutional objectives but also fosters a spirit of shared work. This spirit recognizes and enhances collective talent in an environment that promotes open communication, thus establishing an educational legacy of well-being and excellence for the entire educational community.

Keywords: Harmonious interpersonal relationships, Education, Organizational coexistence, Educational management.

DES RELATIONS INTERPERSONNELLES HARMONIEUSES DANS L'EDUCATION : UN ELEMENT CLE POUR LA COEXISTENCE ORGANISATIONNELLE ET UNE GESTION EDUCATIVE REUSSIE GESTION DE L'EDUCATION

Résumé

La qualité des services éducatifs vise, entre autres, à améliorer les relations et la communication entre les membres de l'organisation, afin de renforcer les liens interpersonnels existants et, partant, de consolider les liens sociaux fondés sur le respect, la confiance, la solidarité, l'amitié et la coopération – éléments clés pour influencer le comportement de tous les membres de ces établissements d'enseignement. En conséquence, cet article a pour objectif d'analyser l'importance de relations interpersonnelles harmonieuses dans l'éducation : un élément essentiel à la coexistence organisationnelle et à la réussite de la gestion éducative. Il est donc primordial que les organisations adoptent des changements progressifs visant à favoriser et à cultiver un environnement harmonieux, qui facilite les activités menées grâce à une intégration envisagée comme un processus dynamique impliquant la participation de tous ses membres. Cette intégration requiert la compréhension et l'engagement des membres de chaque institution afin de mettre en œuvre des processus de médiation et de communication efficaces. Ces processus sont conçus comme une stratégie organisationnelle englobant la communication, la négociation, la résolution des conflits, la gestion de la performance, la prise de décision, la planification stratégique, le développement professionnel, le travail d'équipe, la gestion du changement et la gestion du stress. Les résultats indiquent que toute institution où prévalent l'empathie et la collaboration garantit non seulement l'atteinte de ses objectifs institutionnels, mais favorise également un esprit de travail partagé. Cet esprit reconnaît et valorise les talents collectifs dans un environnement qui encourage une communication ouverte, établissant ainsi un héritage éducatif de bien-être et d'excellence pour l'ensemble de la communauté éducative.

Mots-clés : Relations interpersonnelles harmonieuses, Éducation, Coexistence organisationnelle, Gestion de l'éducation.

RELAÇÕES INTERPESSOAIS HARMONIOSAS NA EDUCAÇÃO: UM ELEMENTO-CHAVE PARA A COEXISTÊNCIA ORGANIZACIONAL E O SUCESSO DA GESTÃO EDUCACIONAL.

Resumo

A qualidade do serviço educacional busca, entre outros aspectos, aprimorar os relacionamentos e os processos de comunicação estabelecidos entre os membros de sua estrutura organizacional, a fim de fortalecer as relações interpessoais existentes e, assim, reforçar os laços sociais baseados no respeito, na confiança, na solidariedade, na amizade e na cooperação; esses são elementos-chave para influenciar o comportamento de todos os membros dessas instituições educacionais. Assim, o objetivo deste artigo é analisar a importância de relações interpessoais harmoniosas na educação: um elemento fundamental para a convivência organizacional e o sucesso da gestão educacional. Portanto, é essencial que as organizações adotem mudanças progressivas destinadas a fomentar e cultivar um ambiente harmonioso, que facilite as atividades realizadas por meio da integração como um processo dinâmico que inclui a participação de todos os seus membros. Essa integração requer compreensão e envolvimento entre os membros de cada instituição. Para que possam implementar processos eficazes de mediação e comunicação, concebidos como uma estratégia organizacional que inclui áreas como comunicação, negociação, resolução de conflitos, gestão de desempenho, tomada de decisões, planejamento estratégico, desenvolvimento profissional, trabalho em equipe, gestão de mudanças e gestão do estresse, os resultados indicam que qualquer instituição onde a empatia e a colaboração prevaleçam não só garante o cumprimento dos objetivos institucionais, como também fomenta um espírito de trabalho compartilhado, que reconhece e valoriza o talento coletivo num ambiente que promove a comunicação aberta, estabelecendo assim um legado educativo de bem-estar e excelência para toda a comunidade educacional.

Palavras-chave: Relações interpessoais harmoniosas, Educação, Convivência organizacional, Gestão educacional.

I. INTRODUCCIÓN

El ser humano dentro de una organización cumple una función social; de allí que la humanidad ha desarrollado toda una cultura comunicacional que permite que las personas se interrelacionen constantemente en el momento de efectuar labores en forma conjunta. En otras palabras, la educación como modelo interactivo, busca a través de la comunicación conformar instituciones que “permiten a los individuos de un colectivo la oportunidad de implementar técnicas y herramientas que los lleven a establecer relaciones interpersonales realmente favorables en el ambiente escolar para así inducir en cada centro pedagógico una enseñanza de calidad” (Lavieri, 2020, p. 291).

El señalamiento anterior permite interpretar que, para la gestión de calidad del servicio educativo, se debe, en primer lugar, mejorar los procesos comunicativos establecidos en su conjunto organizacional, a fin de establecer las relaciones interpersonales existentes dentro del mismo y lograr con ello afianzar lazos sociales basados en el respeto, confianza, solidaridad, amistad, cooperación; elementos éstos claves para influir en el comportamiento de los docentes, lo que sólo es posible, a través de la consolidación de un clima organizacional armónico que favorezca el éxito de las metas institucionales trazadas.

En virtud de esto, se presenta uno de los desafíos más grandes que comprenden las instituciones educativas del mundo entero en la actualidad, como lo es el establecer un universo de

transformaciones, las cuales les permitan como organización dejar atrás los antiguos esquemas de pensamiento y empezar a construir una nueva visión, es decir, “producir un cambio organizacional, en el que se logre desarrollar un marco interpretativo, que le permita al gerente y docentes incorporar nuevas habilidades y fortalezas capaces de promover un período de transformación” (Vega y Sáez, 2022, p. 81), produciéndose así, un clima organizacional armónico capaz de establecer un verdadero éxito educativo. Según Lantz y Geroudd (2021):

Un clima organizacional armónico, es aquel que permite obtener mejores resultados laborables, lo que conduce a que dentro de cada institución se desarrolle, un alto nivel de desempeño, compromiso o cooperación y una mejoría en la actitud hacia el trabajo, producto del desarrollo de la satisfacción generada en el personal que en ella labora (p.176)

Se puede decir entonces que, para alcanzar un clima organizacional armónico y saludable se necesita una verdadera transformación educativa, la cual se encuentre soportada en procesos comunicacionales efectivos y relaciones sociales fundamentadas en valores, las cuales permitan lograr el desarrollo y perfeccionamiento de las relaciones interpersonales existentes dentro de una organización, estableciendo una comunicación clara y precisa entre sus miembros. En base a esto, Sandoval (2019), señala:

En Venezuela, existen instituciones educativas en donde los problemas entre sus miembros se hacen palpables; generando que en las mismas se establezca un clima organizacional inadecuado, en el que reinan las vicisitudes laborales negativas, tales como, falta de organización, apatía laboral, poco desempeño y rendimiento laboral, entre otras; situación ésta que lleva a considerar la necesidad de desarrollar

estrategias que logren motivar una relación social armónica la cual conduzca al éxito educativo. (p.126).

Ante esta realidad, es necesario que se profundice la integración y motivación del personal que labora en las instituciones educativas, a fin de alcanzar un clima organizacional favorable con el que se logre promover el desarrollo de relaciones interpersonales armónicas capaces de generar acciones positivas dirigidas a incentivar el bienestar físico, mental y social de su personal, tal y como lo expone Contreras (2020), al referir “las organizaciones deben adoptar cambios progresivos que fomenten y cultiven un ambiente armónico, el cual logre viabilizar las actividades que se realizan, a través de la integración como un proceso dinámico que incluye la participación de todos sus miembros” (p. 281).

Esta integración exige comprender e involucrarse entre los miembros de cada institución, a fin de que los mismos logren implementar procesos de mediación y comunicación efectivos; acciones éstas que suelen ser concebidas como una estrategia organizacional que incluye áreas de comunicación, negociación, solución de conflictos, gestión del desempeño, toma de decisiones, planeación estratégica, desarrollo profesional, trabajo en equipo, manejo del cambio y control del estrés.

Para autores como Hedder (2021), las estrategias organizacionales son consideradas una “herramienta significativa que pretende ayudar a los gerentes y equipos de trabajo a realizar cambios organizacionales positivos, con el fin de que puedan alcanzar una mejora en el ambiente laboral”. (p.121) En palabras simples, se trata de acciones institucionales liderizadas por el gerente, las cuales buscan promocionar un clima laboral satisfactorio y motivador, que propicie una mejora en el desempeño de los miembros de la organización y el logro de los objetivos trazados.

Dentro del tal aspecto, Sagástegui (2018) expresa: “las relaciones interpersonales en el trabajo (y fuera también), constituyen un papel crítico... aunque la calidad de las relaciones interpersonales en si no bastan para incrementar la efectividad laboral, si pueden contribuir significativamente para bien o

para mal” (p.185). El punto es que estas relaciones interpersonales de alguna manera definen el comportamiento del educador dentro y fuera del contexto escolar. Esta declaración expresada por la autora lleva a considerar lo trascendental cuando las mismas se manifiestan en el marco del balance y el equilibrio.

En función de lo anteriormente citado, se puede decir que los procesos interpersonales en el interior de los centros educativos y su interrelación con los resultados deseados; son muy importantes para el estudio de las relaciones interpersonales entre los docentes que integran las instituciones educativas puesto que, si el entramado de relaciones que se produce como consecuencia de las tareas educativas en común, está cargado de intenciones socio-afectivas armoniosas, el clima será gratificante y contribuirá a crear condiciones favorables para el trabajo en equipo y para el aprendizaje escolar. Según Lander (2017):

Existe un conjunto de factores personales, emocionales y de contacto interpersonal que el docente debe tener en cuenta para desarrollar una gestión adecuada en el aula, entre los que se mencionan: la vinculación personal, el contacto emocional, la equidad en el trato, el respeto a las particularidades de cada ser humano, la transparencia, la coherencia entre lo que se dice y lo que se hace, el afrontamiento directo a los problemas, entre otros. (p.321)

Lo antes descrito, lleva a considerar que el papel del gerente educativo debe ser llevado a cabo, a través de un servicio de calidad, abierto al diálogo con los trabajadores, el cual le permita coordinar de manera efectiva las distintas tareas y funciones de los miembros de su organización, mediante la puesta en práctica de proyectos comunes, que sólo pueden ser desarrollados, a través de decisiones y políticas establecidas, a través de un clima organizacional favorable.

No obstante, los planteamientos antes mencionados difieren de la realidad implícita en muchas instituciones educativas, en las que el clima

organizacional se ha visto afectado por la ausencia de problemas entre sus miembros, ausencia de procesos comunicacionales efectivos, los cuales minimizan la posibilidad de establecer lineamientos y políticas educativas efectivas que desarrolladas de forma común logren el mejoramiento del desempeño humano, de la labor educativa ejercida, lo que, en su efecto disminuya la posibilidad de continuar con las estrategias trazadas por los gerentes, situaciones éstas que debilitan el rendimiento de todo el conjunto organizacional.

Determinándose con todo esto que, las relaciones interpersonales existentes bajo situaciones de conflicto propician un clima organizacional poco cónsono a la fluidez del diálogo, las cuales dejan entredicha la función del gerente dentro de estas instituciones y disminuyen la efectividad de la labor docente, por cuanto no propician la participación activa entre su personal, redundando en el desvanecimiento del liderazgo, la falta de capacidad empática en crear relaciones espontáneas con los subordinados, dejando de aplicar estilos de comunicación abiertos, flexibles y seguros que optimice el rendimiento de su personal, generando debilidades en la toma de decisiones que afecta el rendimiento del talento humano para el logro de los objetivos organizacionales.

En razón de todo lo expuesto se establece la importancia del presente artículo, el cual centra su atención en analizar la importancia que tienen las relaciones interpersonales armónicas en educación: un elemento clave para la convivencia organizacional y el éxito de la gestión educativa, estableciendo para tal fin el siguiente método científico:

II. METODOLOGÍA

Para toda investigación, “el marco metodológico representa el conjunto de pasos, técnicas y procedimientos que se emplean para formular y resolver problemas” (Van D. y Meyer (1984). Este espacio es crucial porque “brinda los fundamentos y la estructura necesaria para sustentar la veracidad y validez de la investigación. Al explicitar los procedimientos utilizados, el investigador ofrece un mapa transparente que

permite la evaluación crítica y la reproducibilidad de los resultados" (Guerrero, 2021, p. 115).

De acuerdo con la naturaleza y características del problema objeto de estudio, la presente investigación es de tipo documental, bibliográfica narrativa, la cual a criterio de Kuder (2012) es aquella "que se inclina a la recolección de datos e información mediante fuentes primarias" (p. 69). A lo que, Shepard and Romney (2011), agregan "es un procedimiento científico, un proceso sistemático de indagación, recolección, organización, análisis e interpretación de información o datos en torno a un determinado tema. Al igual que otros tipos de investigación, éste es conducente a la construcción de conocimientos" (p. 75).

En el mismo orden, el estudio se enmarcará dentro de una investigación de carácter descriptivo. Para Norton (2010) los estudios descriptivos "buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis" (p. 78). En definitiva, las investigaciones descriptivas permiten medir la información recolectada para luego describir, analizar e interpretar sistemáticamente las características del fenómeno estudiado con base en la realidad del escenario planteado (Selltiz, and Jahoda, 2010, p. 73).

Para el análisis se aplicó un método de Inducción – Deducción, el cual según Reynolds (2013) "facilita la construcción de descripciones y fundamentos teóricos desde análisis particulares para llegar a generalizaciones y conclusiones" (p. 296). De esta manera se establece que, para la construcción de este artículo se empleó una metodología de revisión documental descriptiva y analítica. La fase de búsqueda se centró en bases de datos académicas especializadas (como Scielo, Redalyc, Google Scholar, Scopus y Dialnet) y repositorios universitarios, utilizando una combinación de palabras clave en español e inglés:

Palabras clave primarias: "relaciones interpersonales" armónicas"- "convivencia organizacional y el "éxito de la gestión educativa".

Periodo de Inclusión: Se priorizaron las publicaciones comprendidas entre los años 2010 y 2025 para asegurar la actualidad del marco teórico.

Tipología de Documentos: Se incluyeron artículos de investigación, capítulos de libros, tesis doctorales y documentos de trabajo que abordaran las relaciones interpersonales armónicas en educación, la convivencia organizacional y el éxito de la gestión educativa.

En el mismo orden de ideas y considerando la pertinencia y calidad de las fuentes, se aplicaron los siguientes criterios:

Criterio de Inclusión (Relevancia Temática): Se seleccionaron únicamente los documentos cuyo resumen o introducción indicara una relación directa entre relaciones interpersonales, clima laboral armónico y éxito educativo.

Criterio de Exclusión (Duplicidad y Calidad): Se excluyeron las revisiones documentales que no aportaran datos empíricos originales (para evitar redundancia) y aquellos documentos sin autoría o filiación institucional verificable.

Filtro por Pertinencia Contextual: Se dio especial atención a estudios realizados en contextos latinoamericanos para asegurar la aplicabilidad y contextualización de los hallazgos.

Consecutivamente, se dio paso a la afirmación de Matheson (2011), quien hace referencia a las técnicas de recolección, exponiendo que "el resumen, el subrayado y el uso de fichas son las encargadas de ofrecer al investigador la visión o pasos que debe cumplir durante su ejercicio, cada una de ellas debe estar en correspondencia con el nivel a emplear" (p. 299). Esto indica que, para llevar a cabo el procesamiento de los datos obtenidos, a través de técnicas de recolección de datos, tales como: fichas de resumen, textual, registros descriptivos entre otros, se deben "ajustar los referentes teóricos investigados, al nivel que ha sido seleccionado, el cual se basa en la descripción de los resultados encontrados" (Norpoth, 2012, p. 317).

En efecto, fue realizado un registro descriptivo con el cual se llevó a cabo una revisión bibliográfica entendida por Norpoth (2012), "como la interpretación, de todos aquellos libros, revistas, artículos y documentos que tengan relación con el objeto a estudiar" (p. 301). Según lo reseñado el propósito de este proceso se basa en desarrollar un estudio de tipo documental que permita analizar la importancia que tienen las relaciones interpersonales

armónicas en educación: un elemento clave para la convivencia organizacional y el éxito de la gestión educativa

III. RESULTADOS

Cada uno de los aspectos que caracterizan a este apartado dentro del proceso de investigación, se encuentra determinado por las apreciaciones emitidas en forma precisa, coherente y donde se resalta la relevancia que tiene en el trabajo científico. Tal como lo indica, Centeno (2013), cuando afirma las bases teóricas “constituyen un conjunto de conceptos que forman parte de los enfoques teóricos que buscan explicar el fenómeno planteado”. (p.148). Por ello, cada una de las situaciones que el lector encontrará en este contenido, van a estar estrechamente relacionadas con la visión o postura que la autora considera pertinente, a fin de darle la respectiva consistencia crítica – reflexiva que se desprende de los hechos encontrados en el problema. En tal sentido, se logra interpretar que este apartado permitirá ampliar todos los horizontes que conforman el presente artículo permitiendo así, sustentar el tema objeto de estudio, así:

Relaciones Interpersonales

Las relaciones interpersonales son aquellas interacciones que describen el trato, contacto y comunicación que se establece entre las personas en diferentes momentos. Al respecto, Pacheco (citado por Peinado y Vallejo, 2015) define relaciones interpersonales como “la habilidad que tienen los seres humanos de interactuar entre los de su especie” (p.55). De igual manera, Zaldívar (2017) señala que “las relaciones interpersonales van a jugar un rol fundamental en el desempeño de la actividad humana en los diferentes ámbitos sociales en que los que ésta se desarrolla, y tiene por base la comunicación” (p. 291).

Según estos planteamientos, las relaciones interpersonales son aquellas interacciones que se establecen diariamente con los semejantes, llámense compañeros de trabajo, de oficina, entre otros. Las relaciones interpersonales agradables reducen la intimidación y permiten un cambio de orientación

hacia los objetivos del grupo. Por lo general, las personas tienden a respetarse y estimarse mutuamente una vez que se conocen mejor; pero es muy probable que existan barreras que se opongan a unas relaciones sociales efectivas.

Asimismo, las relaciones interpersonales son un factor determinante en el establecimiento del clima organizacional de una determinada institución; pues éstas se refieren a la atmósfera social que se vive en esta; ya que las características de los integrantes pueden influir en las relaciones entre los miembros lo que podría tener un gran impacto en el funcionamiento de la misma. Las mismas, permiten alcanzar ciertos objetivos necesarios para el desarrollo en una sociedad, y la mayoría de estas metas están implícitas a la hora de entablar lazos con otras personas.

Se puede decir entonces que, uno de los elementos principales en la vida del ser humano se fundamenta en sus interacciones con los demás, es decir, relaciones interpersonales que en términos de Laite (2018) “representan una actitud que debe predominar en el entendimiento de los contactos entre personas, las misma debe basarse en el principio de reconocer que los seres humanos tienen personalidad y merecen ser respetados” (p.89). Dentro de este orden de ideas, Fritzen (2016) considera que:

Las relaciones interpersonales constituyen la medula de la vida y forman el tejido de la identidad personal, representan el medio principal para situarse ante el mundo, la felicidad de cada persona depende del grado de integración que consiga tener con los demás (p.44)

Por consiguiente, las relaciones interpersonales se dan en todos los ambientes en los cuales interactúe un sujeto con sus semejantes, es decir, en la familia, la escuela, la comunidad y en el ámbito educativo. Al respecto, es importante acotar que en estas interacciones es relevante la comunicación, ya que con ella se definen los conceptos, ideas, acciones entre otros; representa la apertura entre personas, la posibilidad de una interacción.

De esta manera, Fritzen (ob cit), afirma que la comunicación, es el fluido vital de una organización, donde se hace necesario la acción gerencial para facilitar la adaptación y evitar conflictos y frustraciones” (p.74). Entonces es necesario que se enfoque este punto como uno de los aspectos claves en las relaciones interpersonales que se han de producir en el entorno escolar. Asimismo, uno de los aspectos más complejos sobre todo al hablar de relaciones interpersonales docente-docente, es que el éste suele solicitar ser escuchado, mas no escuchar y eso es la dinámica inclusive con los directivos y los docentes.

De igual forma, se espera el compromiso que el educador necesita tener consigo mismo, con la comunidad y con sus estudiantes, para educar, modelar, reformar y transformar; la disciplina, como regla básica para un estilo de vida que permita un desempeño efectivo en todos los contextos; el sentido ético, pues es una profesión que repercutirá en su entorno, en su actitud, comportamiento, en fin, en las relaciones interpersonales en su ámbito laboral. Para ello, debe desarrollar su inteligencia social.

Importancia de la socialización para la consolidación de un clima laboral armónico

Las transformaciones en la sociedad y en la educación han provocado que el docente utilice, competencias como el respeto, la empatía, la gestión de las emociones, técnicas de comunicación y la mejora de las relaciones interpersonales, liderazgo, etc; habilidades éstas que han sido promovidas considerando la necesidad que existe en las instituciones y en las aulas de gestionar mejor y propiciar logros personales y grupales. De ahí, que el coaching educativo ha surgido como una necesidad de aportar un pequeño grano de arena al mundo de la enseñanza y, a la formación en valores de las personas. Para Lenín (2021):

En la actualidad se habla de la necesidad que tienen las organizaciones de fomentar competencias intelectuales, relacionales, sociolingüísticas o emocionales, las cuales pueden ser

desarrolladas en las organizaciones, a través de la implementación de técnicas donde se fundamenten las normas sociales y la empatía como regla para una socialización efectiva (p.332).

Lo descrito permite interpretar que, las funciones propias de estrategias socializadoras y mediadoras de conflicto dentro de una institución en el sector educativo responden una estrategia gerencial dirigida a mejorar las interrelaciones existentes dentro del conjunto organizacional en pleno. He aquí, que al hacer explícitas este tipo de herramientas y objetivos, se está posibilitando que se lleve a la práctica una acción clara y definida en el contexto educativo. Según Verazegi y Huerta (2018), este tipo de estrategias:

Facilita que las personas se adapten a los cambios de manera eficiente y eficaz. Moviliza los valores centrales y los compromisos del ser humano. Estimula a las personas hacia la producción de resultados sin precedentes. Renueva las relaciones y hace eficaz la comunicación en los sistemas humanos. Predispone a las personas para la colaboración, el trabajo en equipo y la creación de consenso. Destapa la potencialidad de las personas, permitiéndoles alcanzar objetivos que de otra manera son considerados inalcanzables (p. 92).

Es por eso que en toda institución debe estar presente la disponibilidad tanto del líder gerente como de docentes y demás miembros de la comunidad educativa de trabajar de forma unificada sin perder de vista su éxito, desarrollo personal y alcanzar las metas de la organización; más aún, si se considera que en la actualidad las organizaciones necesitan que el directivo sea proactivo, dinámico y que puedan tomar decisiones en el tiempo oportuno, aunque los cambios sean abruptos, a fin de lograr que su personal se desenvuelva de manera ordenada en su terreno de actuación, incentivando su espíritu creador para trabajar en equipo, imprimiendo un

dinamismo en el quehacer institucional, mejorando la calidad y por ende los procesos.

De allí, la importancia de que logren ser establecidas dentro de estas organizaciones relaciones interpersonales armónicas que constituyan la base para interrelacionar al directivo con su equipo, permitiendo de esa forma, alinear los objetivos, anticiparse a los acontecimientos y mejorar los resultados superando las expectativas y metas planteadas. Por ende, se debe tener en cuenta que la implementación de cualquier acción o estrategia que busque fomentar dentro de instituciones educativas relaciones interpersonales efectivas deben ser consideradas como parte de una visión de la realidad institucional.

Clima Organizacional

El tema relacionado con el clima organizacional surge en un momento en que se siente necesario dar cuenta de fenómenos globales que tienen lugar en organizaciones, desde una perspectiva holística, pero que al mismo tiempo sea lo suficientemente simple como para poder servir de orientación a trabajos prácticos de intervención en las organizaciones. Básicamente, el clima de una organización es uno de los aspectos más frecuentemente aludidos en el diagnóstico organizacional. Se trata de un tema que se plantea en la década de los sesenta, junto con el surgimiento del Desarrollo Organizacional y de la teoría del sistema al estudio de las organizaciones.

Ahora bien, al momento de definir el término clima organizacional, se hace referencia básicamente al ambiente de trabajo propio de una organización, el cual puede ejercer influencia directa en los miembros de la institución. Es por ello que, el clima organizacional es el reflejo de la cultura más profunda de la organización y determina la forma en la cual el trabajador percibe su trabajo, rendimiento, productividad y satisfacción de la labor que desempeña. En concordancia de estas ideas se cita lo descrito por Goncalves (2019), quien expone que el clima organizacional "es el que utiliza como elemento fundamental las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral". (p.192).

El autor al cual se hizo referencia, resalta los siguientes elementos: el clima organizacional hace referencia a las características del medio de trabajo, las cuales son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que laboran en ese medio ambiente y tiene repercusiones en el comportamiento laboral. el clima organizacional es una variable que media entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual. Mientras que para Chiavenato (2012), sostiene que el clima organizacional es: "el ambiente interno existente entre los miembros de la organización y está íntimamente ligado con el grado de motivación de sus participantes" (p. 73).

Lo que indica que el clima organizacional agrupa las propiedades motivacionales del ambiente. Es decir que, un clima organizacional estable, se fundamenta en una inversión a largo plazo; de ahí, que en el plano educativo el clima organizacional ha sido uno de los principales complementos para direccionar las funciones de aquellos que administran un centro educativo, por lo que deben demostrar con su actuación las maneras de organizar la finalidad de su disposición en cuanto a la iniciativa de estrategias socializadoras y mitigadoras de conflictos, las cuales pueden experimentar una influencia positiva en los trabajadores, para así propiciar énfasis en la satisfacción laboral, las relaciones interpersonales y por ende en el logro de metas y objetivos institucionales

Al respecto Lewin (2019), señala que: "la función del ambiente o situación donde el comportamiento esta en relación con la personalidad del individuo, se aplica por su motivación y necesidades en una organización o individuo" (p. 89). En el mismo orden de ideas, Martínez (2020), señaló que: "es la actitud asumida por el personal de acuerdo al comportamiento administrativo en conjunto con las condiciones organizacionales, constituye una determinada percepción de forma responsable por el individuo para cumplir con las asignaciones" (p. 105). El aporte de los autores está referido a la posibilidad de establecer parámetros que puedan ser óptimos al utilizar estrategias que logren fomentar la interrelación positiva entre los miembros de un contexto para así fortalecer el clima organizacional.

En síntesis y de acuerdo a las definiciones mencionadas, podemos definir al clima organizacional como las percepciones compartidas que tienen los miembros de una organización acerca de los procesos organizacionales, tales como las políticas, el estilo de liderazgo, las relaciones interpersonales, la remuneración. Es importante recordar que la percepción de cada trabajador es distinta y ésta determina su comportamiento en la organización por lo que el clima organizacional varía de una organización a otra.

IV. CONCLUSIÓN

El análisis realizado a lo largo del artículo permite establecer las siguientes conclusiones: Es de suma importancia que el ambiente laboral que caracteriza a las instituciones educativas sea idóneo y esté conformado por clima laboral armónico, a fin de que sus líderes gerentes y demás miembros que la conforman fortalezcan sus relaciones interpersonales. Bajo este enfoque, es necesario que los miembros que integran estos contextos de formación estudiantil en todos sus niveles, ejerzan un trato cordial y adecuado (basado en valores y normas sociales) los cuales les permitan inducir en los actores de la educación actitudes favorables hacia el trabajo educativo, acciones donde la responsabilidad, lealtad y esfuerzo mancomunados conlleven al establecimiento de equipos de trabajos con objetivos y metas claras, para darle a la educación la optimización que necesita, y así formar individuos con capacidad crítica y reflexiva a los problemas cotidianos.

Por consiguiente, se considera necesario fortalecer dentro de cada contexto educativo lazos sociales y relaciones que estén fundamentadas en normas y valores, a fin de que cada persona, área y departamento desarrolle sus funciones, bajo un clima organizacional armonioso, el cual redunde en un constante desarrollo organizacional y formación académica. En virtud de esto, es necesario que todo gerente como conductor del proceso académico, en acompañamiento de todos los actores de la comunidad educativa en donde ejercen sus funciones propicien una integración organizacional, la cual les permita promover el desarrollo de un espacio laboral,

donde reine la motivación y el empeño por alcanzar los objetivos institucionales propuestos y con ello, el éxito de la labor educativa.

Por consiguiente, es importante considerar que, para alcanzar una verdadera calidad educativa se requiere que cada una de estas instituciones en conjunto con todos sus miembros: docentes, directivos y comunidad en general tengan una visión compartida de lo que desea lograr, a fin de poder valorar y reconocer el talento humano y las capacidades que tengan los mismos; todo esto, ajustado a un clima organizacional donde prevalezca el trabajo en equipo, ya que para alcanzar los objetivos educacionales, se necesita que cada miembro institucional ejerza un verdadero trabajo en equipo forjando así, un ambiente colaborador, de crecimiento, desarrollo y rendimiento laboral.

Se puede decir entonces que, existe un elemento clave para la convivencia organizacional y el éxito de la gestión educativa, el cual se fundamenta en el desarrollo de relaciones interpersonales armónicas, que permitan poner en práctica habilidades técnicas, humanas y conceptuales que formen parte de una actuación gerencial motivadora con la que se logre contemplar un trabajo compartido, tan necesario para el logro de los objetivos institucionales y el éxito de la labor educativa

A razón de todos estos señalamientos se hace preciso señalar que el éxito de la gestión educativa y la armonía organizacional residen en la calidad de las interacciones humanas que se tejen día a día dentro de cada contexto educativo, ya que la verdadera clave de la convivencia y el rendimiento institucional se fundamenta en la capacidad de construir relaciones interpersonales armónicas y de apoyo mutuo, considerando para ello que, cuando un equipo se siente valorado y conectado, las habilidades individuales; ya sean éstas, técnicas, humanas o conceptuales surgen de manera natural, transformando el ambiente de trabajo en un espacio de colaboración genuina.

Esta sinergia es la que permite que cada miembro de la comunidad educativa contribuya con pasión y propósito al logro de los objetivos, entendiendo que el triunfo de la institución es, en realidad, el fruto de un esfuerzo compartido;

planteamiento éste que lleva a afirmar que: este enfoque, basado en la empatía y la colaboración, no solo garantiza el cumplimiento de los objetivos institucionales, sino que fomenta un espíritu de trabajo compartido, con el que se logra reconocer y

potenciar el talento colectivo en un ambiente que propicie la comunicación abierta, estableciéndose así, un legado educativo de bienestar y excelencia para toda la comunidad educativa en pleno.

REFERENCIAS

- Centeno, E. (2013). Bases teóricas de las relaciones interpersonales: Un análisis conceptual para la gestión de la convivencia. Ediciones de la Universidad Central.
- Contreras, R. (2020). El impacto de las relaciones interpersonales en el clima organizacional: Clave para la eficacia y éxito de la gestión educativa. Ediciones Avance Pedagógico.
- Chiavenato, I. (2012). Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones (9.a ed.). McGraw-Hill Interamericana.
- Fritzen, P. (2016). Liderazgo y motivación para la armonía organizacional: La clave del éxito en la gestión de equipos. Ediciones de la Convivencia.
- Goncalves, L. (2019). Trabajo compartido y gestión de objetivos: Un modelo de eficacia para el liderazgo educativo. Ediciones de Gerencia Moderna.
- Guerrero, C. (2021). Metodología de la investigación: Enfoques, técnicas y escritura. Editorial ENA.
- Hedder, J. (2021). El desarrollo de habilidades conceptuales y humanas en la gestión educativa: Una visión para el éxito institucional. Editorial Siglo XXI.
- Kuder, G. (2012). Methods and techniques of research in education. Nueva York: Signet (New American Library)
- Laite, J. (2018). El liderazgo tridimensional: Desarrollo de habilidades técnicas, humanas y conceptuales para la gerencia educativa. Ediciones de la Transformación.
- Lander, G. (2017). Liderazgo motivacional en contextos educativos: Estrategias para una gestión gerencial efectiva. Ediciones Gestión Pedagógica.
- Lavieri, A. (2020). La gestión humanizada y el desarrollo de habilidades blandas en el liderazgo educativo. Editorial Educativa del Sur.
- Lenin, G. (2021). El clima laboral armónico: Estrategias para la motivación y el éxito organizacional. Ediciones de gestión avanzada.
- Lewin, A. (2019). Dinámica de grupos y gestión del clima: Cómo las relaciones interpersonales influyen en el éxito organizacional. Editorial de Psicología Aplicada
- Martínez, B. (2020). Estrategias de gestión educativa para el logro de objetivos institucionales: El rol del liderazgo motivador. Editorial Gerencia y Educación.
- Matheson, E. (2011). Data collection techniques. Nueva York: Longman. Tercera edición.
- Norton, C. (2010). Descriptive studies. American Sociological Review, vol. 30, 97-103
- Norpoth, R. (2012). Methods and techniques for collecting and selecting information. Oxford: Pergamon Press.
- Peinado, V. y Vallejo, F. (2015). La formación de equipos de trabajo y las relaciones interpersonales en centros educativos. Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado, 18(3), 209-224. <https://www.redalyc.org/pdf/2170/217042295015.pdf>
- Reynolds, W. (2013). Research method, approach and paradigm. University of Illinois Press
- Sagastegui, R. (2018). El trabajo compartido como estrategia de éxito: Gestión y coordinación de equipos para el logro de objetivos institucionales. Editorial Académica Española.
- Sandoval, A. (2019). Liderazgo transformacional y gestión de la convivencia: Hacia un clima organizacional positivo en la escuela. Editorial Pedagógica Mexicana.

- Selltiz y Jahoda, (2010). Mechanisms and processes for scientific inquiry. Serie 'Quantitative Applications in the Social Sciences'
- Shepard, J. y Romney, M. (2011). Documentation and research techniques. Nueva York: Seminar Press
- Van D. y Meyer, W. (1984). Manual of educational research techniques. Mexico, D.E: Editorial Paidós Mexicana. Second reprint.
- Vega, J. R. y Sáez, F. (2022). Convivencia, gestión y clima: El desarrollo de las habilidades humanas en el liderazgo escolar. Editorial Magisterio.
- Verazegi, P. y Huerta, D. (2018). El puente de la armonía: Relaciones interpersonales y su influencia en el clima organizacional. Editorial de Liderazgo Educativo.
- Zaldívar, M. C. (2017). Cultura organizacional y gestión de equipos: Factores clave para el éxito en la institución educativa. Ediciones de la Universidad Pedagógica.