

LAS RELACIONES YO-OTRO: UNA VISIÓN DEL DESARROLLO HUMANO EN LAS ORGANIZACIONES

Aura J. Machado¹
auramachado3gmail.com

RESUMEN

La presente investigación tiene como propósito fortalecer las relaciones organizacionales donde a través de los vínculos interpersonales yo-otro, logra la convivencia entre las personas que hacen vida laboral en el Centro de Educación Inicial Nacional (CEIN) Mireya Vanegas. De acuerdo a ello, se analizan teorías que permiten conocer las bases que la sustenta, como: Erickson (1971), Dyer y Vriend (1.977), Bronfenbrenner (1979), Rogers, (1984), Sternberg (1989), Hurtado (2006), Cifuentes (2017), Velásquez (2018), otros. El estudio está centrado en un Enfoque Hermenéutico, de corte Cualitativo, donde la persona es analizada desde el Ser, e interpretada desde el ambiente en donde hace vida laboral, profundizando en las experiencias vividas, comportamientos, sentimientos, lo subjetivo. Aunado a ello se orienta para el descubrimiento de nuevos conceptos con características propias para la obtención de resultados con el interés de instrumentalizar herramientas, técnicas y estrategias de ayuda en los diferentes niveles con la mayor intensidad, procurando el bienestar social, armónico y estable de las Informantes clave. Lo relevante es el significado que se le da a la conducta humana a través de la interpretación y la comprensión. El aporte de este estudio, es generar encuentros a través de Dinámicas Grupales promoviendo de esta manea asesorías con el fin de alcanzar bienestar para las docentes de manera individual y que a partir de allí se construyan nuevos

1 Master en Finanzas, Asesoramiento y Desarrollo Humano UNESR (2020). Especialización en Recursos Humanos y Educación de Adultos UNESR (2017). Licenciada en Administración y Educación Mención Inicial UBV (2012). Vicepresidenta Fundación Desarrollo de Capacidades, Intelecto y Asesoría Nacional e Internacional (FUNDECIANI) (2020-22), Supervisora Circuitual MPPPE (2017-22). Directora Centro de Educación Inicial Nacional Mireya Vanegas (2015-17).

conocimientos desde la base de experiencias previas, beneficiando también a su entorno escolar. Por ello, se requiere que las docentes y personal administrativo participen de manera voluntaria, visualizando el contexto de una forma amplia, desde diferentes ámbitos, en el encuentro de otras formas de actuar en su accionar diario. La investigación se adscribe a las Líneas de Investigación de la Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez.

Palabras Claves: Relaciones Interpersonales. Yo-Otro. Asesoramiento y Desarrollo Humano.

SELF-OTHER RELATIONSHIPS: A VISION OF HUMAN DEVELOPMENT IN ORGANIZATIONS

ABSTRACT

The purpose of this research is to strengthen organizational relationships where, through self-other interpersonal ties, coexistence between people who make working life at the Mireya Vanegas National Initial Education Center (CEIN) is achieved. Accordingly, theories are analyzed that allow knowing the bases that support it, such as: Erickson (1971), Dyer and Vriend (1977), Bronfenbrenner (1979), Rogers, (1984), Sternberg (1989), Hurtado (2006).), Cifuentes (2017), Velásquez (2018), others. The study is centered on a Hermeneutical Approach, of a Qualitative nature, where the person is analyzed from the Being, and interpreted from the environment in which he or she makes his or her working life, delving into lived experiences, behaviors, feelings, and the subjective. In addition to this, it is oriented towards the discovery of new concepts with their own characteristics to obtain results with the interest of instrumentalizing tools, techniques and help strategies at the different levels with the greatest intention, seeking the social, harmonious and stable well-being of the key informants. What is relevant is the meaning given to human behavior through interpretation and understanding. The contribution of this study is to generate meetings through Group Dynamics, thus

promoting consultancies in order to achieve well-being for teachers individually and from there new knowledge is built from the base of previous experiences, also benefiting to their school environment. Therefore, teachers and administrative staff are required to participate voluntarily, visualizing the context in a broad way, from different areas, in the encounter of other ways of acting in their daily actions. The research is part of the Research Lines of the Simón Rodríguez National Experimental University.

Key words: Interpersonal Relations. I-Other. Advice and Human Development

Introducción

El ser humano es un sistema altamente complejo, que es necesario comprender desde una disciplina como es el desarrollo humano; dándole valor a la persona que vive en una sociedad donde se delinean una serie de dificultades, con la intención de lograr que los individuos se preparen para enfrentar las incidencias del mundo actual. Según Covey (1997), "Casi todo el mundo intuye que su comportamiento, tanto en el trabajo como en la vida privada, podría mejorar en muchos aspectos, pero pocos saben cómo conseguirlo". (p. 51). Por ello, se requiere que las informantes clave para este estudio participen de manera voluntaria en un proceso de advertencia y de esta manera visualicen el contexto de una forma amplia, desde diferentes ámbitos, en el encuentro de otras formas de actuar en su accionar diario.

Debido a este panorama, se toma la visión de diferentes autores, como Bronfenbrenner (1979), el cual expone que: "las personas son parte de un sistema que se va expandiendo de acuerdo al ambiente en donde se desenvuelven, permitiéndoles conocer su realidad como ser humano y su posición en donde habitan, reconociéndose como parte de un entorno". (p.47). De acuerdo a esta postura, el conocer y conocerse revela las potencialidades para adaptarse a los cambios ocurridos en un mundo en constante evolución. Este ser humano se manifiesta a través de la pregunta, esto revela actitudes que le permite integrarse a una sociedad, comunidad o grupo.

Comprende que él es objeto y sujeto de su proceso de desarrollo, como persona, ampliando sus oportunidades y competencias hacia la consecución del logro de metas concretas.

Desde el punto de vista de este autor, se puede extraer que lo importante de pertenecer a estos contextos, es la manera como se relaciona el individuo con los demás, llevándolo a mantener relaciones personales e interpersonales positivas o negativas. En el ámbito educativo que es donde se desarrolla esta investigación, se observa que las docentes y personal administrativo objeto de estudio, se encuentran inmersas en un ambiente complejo que abarca desde su individualidad hasta diversas etapas y situaciones.

En el desarrollo investigativo, se analizan las Relaciones Interpersonales que repercuten en las organizaciones para Velásquez (2017), "son una de las diversas maneras de interacción entre las personas, habilidad individual para el convivir con los demás, de la cual dependerá el respeto a su forma de ser sin dejar de ser auténticos" (p.203). No obstante, el mismo autor agrega que "se puede entender que las Relaciones Interpersonales consisten en la convivencia recíproca entre dos o más personas e involucra los siguientes aspectos: habilidad para comunicarse efectivamente, escuchar, resolución de conflictos y la expresión auténtica de la persona", (p.203). Desde este planteamiento, cuando se establece una relación con otra persona, es importante recordar que todos los individuos tienen la capacidad de impactar en la vida de aquellos con quienes entra en contacto.

Es por esta razón que se toma el modelo de Bronfenbrenner (1979), para vincularlo con las docentes y personal administrativo, quienes están inmersas en ambientes complejos donde deben manejar un amplio espectro de personas y situaciones como son: los estudiantes, compañeros de trabajo, padres, madres, representantes, comunidad, sus propias familias, amigos, parejas, y a su vez articular con sistemas culturales, religiosos, políticos, gubernamentales, de creencias, entre otras, sin dejar de vivir sus propias etapas evolutivas.

Es importante comprender que en Venezuela actualmente los ciudadanos viven en una sociedad donde cada día se hace más necesario fortalecer las Relaciones Interpersonales como estrategias para fortalecer las labores en las organizaciones procurando el bienestar social, armónico y estable de las docentes y otros que

hacen vida en las escuelas, que también son objeto de estudio. Es entonces, una invitación permanente a generar cambios e innovar a través del conocimiento como un desafío que impulsa al entendimiento de sí mismo y comprensión hacia el otro.

Desde esta perspectiva y aunado a esta realidad, existe otro aspecto que le preocupa al grupo focal, y es la poca disposición de las instituciones del Estado que deben brindar bienestar y protección social a sus trabajadores. Se puede observar que la teoría de Bronfenbrenner (1979), cobra vigencia debido a que las participantes, no escapan de la problemática que se evidencia en el sistema ecológico que el expone, impactando desde contextos que no pueden ser resueltos por ellas, como son los entes gubernamentales, las leyes y normativas establecidas, escapándose la solución de sus manos, por lo que opinan que la organización en este caso se define como "el Sistema Educativo en Venezuela ha decaído en la actualidad debido a la situación socioeconómica y política del país, que no se está trabajando por el interés de los estudiantes, careciendo de mobiliario adecuado, equipos tecnológicos y materiales acordes para el trabajo con los niños y niñas en las aulas y la poca participación de los padres, madres y representantes en la formación de sus hijas e hijos" .

Sobre la base de las ideas expuestas, es necesario conocer la realidad que viven las docentes y personal administrativo en el Centro de Educación Inicial Nacional (CEIN) Mireya Vanegas, desde su contexto laboral, las cuales manifiestan sentirse inmersas en una situación compleja donde la problemática tanto económica como social que atraviesa el país las ha sumergido en un mundo de contradicciones, donde lo más natural es el estado de insatisfacción al realizar sus actividades diarias, y más aún en espacios que son complejos y exigentes.

Se plantea entonces la problemática, donde las informantes clave manifiestan "sentirse desmotivadas a seguir estudiando a niveles avanzados como son los postgrados o estudios de cuarto nivel, aduciendo que "es una pérdida de tiempo porque el Estado no remunera con suficiente salario para vivir con calidad, y que se carece de los beneficios para la adquisición de bienes u otros servicios", haciéndose necesario atender esta situación tan compleja, la cual ha llevado al grupo a crear conflictos entre

ellas, ocasionando que existan hechos de falta de respeto, abuso verbal, burlas, juicios de valor e incomprensiones impactando en el resto del personal. Se observa con preocupación la desmotivación que manifiestan las docentes y personal administrativo al realizar las actividades pedagógicas y administrativas, evidenciándose una aparente carencia y poco dominio del grupo focal en cuanto a Relaciones Interpersonales. De esta manera se ofrecen soluciones reales desde el crecimiento individual conllevando a que impacten de manera positiva en la convivencia grupal. Sin embargo, esta experiencia pasa por entender como expresa Aranguren (2000), que "el adquirir conocimientos implica conocer una realidad que debe llevar a la reflexión, que la persona se abarque a sí misma comprendiendo-se, reconociendo-se en sus actos y pensamientos" (p.232), brindándose la oportunidad de conocerse integralmente a sí mismo y a otros, generando relaciones armónicas. En virtud de las complejidades del ser humano se presentan las Relaciones Interpersonales en respuesta a una necesidad social, como consecuencia del accionar de las personas inmersas en sus propios problemas.

Se considera entonces necesario, citar a Cifuentes (2015), quien manifiesta que la relación interpersonal: "Es la capacidad que tenemos para trabajar juntos con una meta definida, haciendo del trabajo diario una oportunidad de vida de uno mismo y los seres que nos rodean". (p.2), encontrándose una herramienta útil para el líder que pretende hacer de esa disciplina, un instrumento que le permitirá acompañar a sus supervisados, en una relación Yo-otro, de acompañamiento como lo manifiestan Dyer y Vriend (1977), desde su visión indica que estas situaciones son "un proceso de adiestramiento de la conciencia, tanto para el orientado como para el mentor" (p.25). Desde este punto de vista, se requiere para dar respuesta a las personas que lo solicitan, que el líder tenga conocimientos profundos de los procesos que experimenta el supervisado en sus distintas edades, en lo físico, psicológico, social, cultural, espiritual, considerando que vive en un ambiente de intercambio de aprendizaje dinámico y permanente con otros seres humanos.

Para esta investigación, se trabajó un Enfoque Hermenéutico de corte Cualitativo, determinando los objetivos que se persiguen, desde el punto de vista ético filosófico, se debe preguntar ¿qué va

a estudiar, por qué?, y plantearse objetivos que sean beneficiosos para el desarrollo humano. Desde el campo metodológico se debe precisar: ¿Las Relaciones Interpersonales yo-otro, favorecen la convivencia de las personas que hacen vida laboral en el CEIN Mireya Vanegas, y lograr un ambiente armónico y de crecimiento personal?

De acuerdo a esta pregunta se desprende el objetivo general y los objetivos específicos que le dan sustento a esta investigación. Teniendo como propósito fortalecer las relaciones interpersonales yo-otro, para lograr la convivencia entre las docentes y personal administrativo que hacen vida laboral en el Centro de Educación Inicial Nacional (CEIN) Mireya Vanegas.

Los Objetivos de la Investigación fueron las siguientes:

General

Fortalecer las relaciones interpersonales yo-otro, para lograr la convivencia entre el personal (docentes y administrativo) que hacen vida laboral en la organización Centro de Educación Inicial Nacional (CEIN) Mireya Vanegas. Para lograr este propósito se realizaron las siguientes acciones: 1, Diagnosticar un grupo de docentes y personal administrativo en el CEIN Mireya Vanegas; 2, Analizar el contexto en el que se desenvuelven ambos grupos de trabajo; y por último, 3, Generar encuentros a través de Dinámicas Grupales.

Vínculo Referencial

Para dar continuidad a la siguiente investigación: Las Relaciones Interpersonales yo-otro: una visión del desarrollo humano organizacional, se presenta a continuación otros estudios revisados que guardan relación con el tema tratado. En la actualidad, es incuestionable la importancia que tiene el liderazgo organizacional en todas las situaciones donde participa el ser humano. En este proceso se presentan consideraciones generales relativas a la supervisión como proceso. Se señalan diferentes concepciones al respecto y se determinan los elementos más importantes que subyacen en la actividad de supervisión en el contexto universitario. Para ello, se integran diferentes enfoques que han sido cristalizados en distintas definiciones propuestas por autores en relación con el tema.

Las proposiciones que se hacen son sin duda, plataforma conceptual de partida en cualquier sistema educativo, ya que están directamente vinculadas con la naturaleza del ser humano, con sus dimensiones de persona en proceso de crecimiento. Por lo tanto, el aporte de esta investigación al estudio, es valorar la supervisión como proceso intencional, que no sólo se da en un momento, sino que se desarrolla en pautas establecidas hacia un fin, que debe estar dirigido a mejorar las Relaciones Interpersonales en un grupo de personas como "Informantes clave", generando en ellas nuevas oportunidades en un entorno laboral cambiante.

Vinculo Teórico

Modelo Ecológico de los Sistemas de Bronfenbrenner

En el desarrollo teórico de esta investigación, se tomó como referente el Modelo Ecológico de los Sistemas de Bronfenbrenner (1979), que plantea "la perspectiva del desarrollo psicológico que reúne distintas propuestas teóricas, no sólo la psicología evolutiva sino de la psicología social" (p.47). Este modelo sistémico, habla de cómo un individuo se desarrolla no sólo a partir de su carga genética o la educación que recibe de sus padres, abuelos, y personas significativas, sino que hay elementos en distintos entornos que también son determinantes para su crecimiento. Por ejemplo: contexto laboral, escuela, comunidad, cultura, creencias, otros.

Por tal motivo, Bronfenbrenner afirma que: "los ambientes naturales son la principal fuente de influencia sobre la conducta humana" (p.46). No obstante, este autor afirma que "el modelo tiene un enfoque ambiental sobre el desarrollo del individuo mediante los diferentes contextos en los que se desenvuelve y donde participan las personas que influyen de forma directa en su cambio, desarrollo cognitivo, moral y relacional" (p.46). Dándole una alta importancia a los factores ambientales donde las personas nacen con una serie de competencias genéticas que se desarrollan en función del contacto con el entorno donde se desenvuelve el individuo.

Las ventajas de incorporar este modelo en el contexto organizacional, tiene como finalidad, entenderlo como un sistema de estructuras serias, cada una de las cuales demuestra la relación entre los individuos

con su contexto, que considera el desarrollo humano como un proceso gradual y progresivo en escenarios cambiantes, considerando que las personas nacen con una serie de atributos genéticos que se desarrollan en función del contacto con su entorno adaptándola a su realidad.

De acuerdo a ello, Bronfenbrenner (1979), afirma que: "este proceso, además, se ve influenciado por las relaciones que se establecen entre estos entornos y por contextos de mayor alcance en los que están incluidos esos entornos" (p.47), es decir, para este estudio, las personas deben adaptarse a los ambientes que le rodean como parte de su vida cotidiana y viceversa, generando transformación tomando en cuenta que existen otros factores más amplios y complejos como son lo cultural, ideológico, político, económico, creencias, que se escapan de los alcances de un individuo para resolver ciertos y determinados problemas que en estos ámbitos se presentan, como por ejemplo: las políticas públicas que se emanan del Estado, las normativas, leyes, religión, creencias, u otros.

El modelo teórico propuesto, adquiere realmente su sentido en la medida que se relaciona con la persona, porque el destinatario único y determinante de todo desarrollo es el ser humano. Por lo tanto, se puede percibir, que las Relaciones Interpersonales vista desde el acompañamiento que brinda un líder, van más allá de un simple proceso de compañía, es comprender que el contexto en estudio, también está influenciado por diferentes factores que le afectan de manera directa e indirecta, donde la persona experimenta problemas que van ejerciendo sobre ella reacciones diversas.

Atendiendo a estas consideraciones, se toma esta teoría, como base del estudio, donde Bronfenbrenner (1979), afirma que el funcionamiento psicológico de las personas está enfocado en la interacción de éstas con su hábitat, o en su ámbito de acción, tomando para ello su visión desde lo ecológico, el cual presenta una serie de componentes de otras disciplinas como son: las ciencias sociales, políticas, económicas, entre otras; la novedad que aporta es la atención que se presta a las interconexiones ambientales en lo micro, meso, exo, macro, y cronosistemas, observando el impacto sobre la persona y su comportamiento social en diversos escenarios.

De acuerdo a las investigaciones realizadas por Bronfenbrenner (1979), el cual pudo comprobar que el macrosistema engloba todos

los factores ligados a la cultura y al momento histórico-cultural en el que se desarrolla la persona, manifiesta que: "En una sociedad la estructura y la sustancia del micro, meso y exosistema tienden a ser similares. Como si estos estuvieran contruidos a partir del mismo modelo maestro. (p.42). Desde esta postura teórica, la persona, como actor social, se convierte en el punto de partida de análisis de múltiples variables individuales y relacionales, algunas de ellas serán propias de él, pero otras pertenecerán a diversas personas y contextos que lo rodean, lo que no impedirá que su relevancia sea tal que le pueda llegar a afectar tanto o más que sus propias características personales.

Esta visión, del modelo de Bronfenbrenner (1979), ha sido utilizada por la psicología evolutiva y en distintas disciplinas como sociología, antropología, educación, otras, haciéndose referencia en este estudio al contexto organizacional, debido a que puede aplicarse en todos sus ámbitos y relacionarse con otras ciencias. Se parte de la base en la cual el desarrollo humano se da en la interacción entre las variables genéticas y el entorno, determinando una serie de sistemas básicos que conforman las relaciones interpersonales, que es el tema propuesto como asunto de investigación

A continuación, se presenta el Esquema del Modelo de Bronfenbrenner (1979), y un modelo adaptado por la autora para explicar el contexto en el que se desenvuelve el grupo focal para este estudio

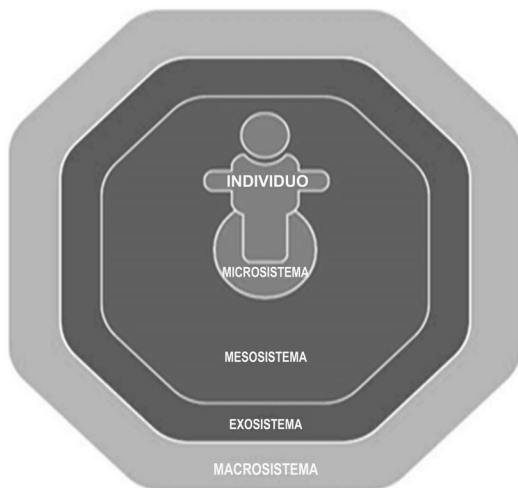


Fig. 1.- Esquema del Modelo Ecológico de los Sistemas de Bronfenbrenner (1979)



**Fig. 2.- Esquema de los Sistemas de Bronfenbrenner (1979).
Fuente: Imagen adaptada por la autora (2019)**

En efecto, a través de este esquema, se observa que los ambientes naturales constituyen la principal fuente de influencia sobre la conducta humana, y por lo tanto, sobre el desarrollo psicológico de las personas. En la actualidad, el modelo ecológico de Bronfenbrenner (1979), es una de las teorías más aceptadas en el campo de la psicología evolutiva moderna, y de acuerdo a la afirmación del teórico, "determina una serie de estructuras ambientales en diferentes niveles en los que se desenvuelve el ser humano, entrando en contacto con las personas desde el momento que nacen y les acompañan a lo largo de toda su vida" (p.47). Esta teoría apareció como respuesta a la investigación tradicional durante el siglo pasado, la cual estaba basada en contextos de laboratorio altamente clínicos que no permitían el estudio de situaciones y comportamiento de la vida real.

Por esta razón, este teórico postula una visión más integral, sistémica y naturalística del desarrollo psicológico. En esta investigación, se vincula esta teoría con el acompañamiento del guía y desarrollo humano en la relación Líder - Supervisado, entendiendo este modelo como un proceso complejo que responde a la influencia de una gran variedad de factores estrechamente ligados al ambiente.

Las Relaciones Interpersonales

El líder, se vincula con las relaciones interpersonales como herramienta de ayuda para fortalecer a ese supervisado con deseos de crecimiento, desarrollo personal y profesional, que comprende que él sin el otro se niega la oportunidad de crear ambientes idóneos para favorecer la armonía, el buen vivir, donde los involucrados se entiendan para un mejor desenvolvimiento en todos los ámbitos de su vida. Al establecer nuevos vínculos se actúa como se aprendió, por lo tanto, si el individuo se encuentra cómodo, refuerza esa conducta y la mantiene, de lo contrario se genera un cambio. Para que las relaciones se prolonguen en el tiempo, es conveniente tener semejanzas en costumbres, ideologías, creencias, complementariedad de caracteres, cercanía física y solo puede cambiarse si así se desea.

Durante su vida, la persona va desarrollando una identidad que lo caracteriza y de allí la forma de relacionarse, satisfaciendo sus necesidades, determinando una forma particularmente única de ser. Esta personalidad establecida en la infancia, tiende a mantenerse porque la repetirá una y otra vez. Por eso se dificulta generar cambios. No es casualidad que la mayoría de las relaciones que se tienen con otras personas casi siempre sean parecidas. Pasional: Predomina la pasión.

Una razón por la cual se da este tipo de relaciones, es debido a que desde los orígenes de la humanidad, el ser humano ha sentido una necesidad innata de vincularse con otros, es decir, vivir en sociedad. Visto desde este punto, las relaciones interpersonales entre dos o más personas, en diversos escenarios privados o públicos, generan un intercambio de ideas, emociones, información, gestos, expresiones afectivas, compromiso, otros, por lo cual, las personas en su proceso construyen o delinean un proyecto de vida centrado

en su cotidianidad, pero entendido como cultura colectiva, cónsono con el desarrollo y en función al crecimiento personal.

Sin embargo, en la medida en que las necesidades comprometen, motivan y movilizan a las personas, se convierten en potencialidades que permiten tender un puente hacia su desarrollo, que a su vez genera un crecimiento personal y de ser necesario para el individuo, en lo profesional. En tal sentido, y desde el contexto en donde se desenvuelve la investigación como es el organizacional, se debe estimular políticas orientadas hacia la satisfacción de las necesidades humanas, entendidas en el sentido amplio, que trascienda la racionalidad convencional porque comprende al ser humano en su totalidad.

Aunado a ello, es necesario asegurar, que las relaciones interpersonales juegan un papel fundamental en el desarrollo integral de la persona. A través de ellas, el individuo obtiene importantes refuerzos sociales del entorno más inmediato que favorecen su adaptación al mismo. En contrapartida, la carencia de estas habilidades puede provocar rechazo, aislamiento y, en definitiva, limitar la calidad de vida. En cuanto a lo antes expuesto, es necesario articular las relaciones interpersonales con el acompañamiento organizacional y desde allí concebir un proceso de cortejo que ayuda de forma individual a cambiar para mejorar en los diferentes ámbitos en donde se desenvuelve, generando maneras espontáneas, de acuerdo a su propia motivación e intereses, redescubriéndose a través de una nueva definición del ser humano, que merece aprender desde su propia experiencia, comprendiendo su realidad.

Por consiguiente, la resolución de las diferentes etapas da pie para que el acompañamiento, adquiera una serie de competencias que ayudan a resolver las dificultades que se presentarán durante la siguiente etapa vital en los ámbitos donde se relaciona, considerando que habita e intercambia de manera dinámica y permanente con otros seres humanos. Es por esta razón, qué se hace necesario entender el proceso de supervisión como una relación de acompañamiento y ayuda, cuyo fin es contribuir al desarrollo integral del individuo, y según la visión de Dyer y Vriend (1.977), el termino Acompañante, es un especialista que ofrece conocimientos y consejos sobre un determinado tema a un consultante que carece de esos conocimientos y los necesita, un individuo que aporta experiencia

y habilidad sobre un proceso para que la persona tome su propia iniciativa. (p.272). De acuerdo a esta definición, el líder que asume la tarea debe conocer y comprender los alcances que nos ofrece el acompañamiento como disciplina. Por ello, se presenta a continuación algunas características del liderazgo en Desarrollo humano, extraídas de los estudios realizados por Dyer y Vriend (1.977), como estrategias idóneas para cumplir esta loable labor de acompañar y ayudar a otras personas en un proceso de supervisión organizacional.

Instrucción y Desarrollo Humano

A principios del siglo XX, la fuente más fiable de información era la opinión y creencias de los padres, madres, familiares más cercanos y significativos, en cambio, en la sociedad del siglo XXI, cualquier persona puede mediante internet y redes sociales conseguir una gran cantidad de información y despertar interés. Lo que conlleva al individuo a una necesaria formación permanente para no olvidar que al igual que el mundo, las personas van evolucionando y transformándose.

La humanidad en estos tiempos, clama por una sociedad con individuos capaces de hablar de valores y de ética, con sentido común, responsabilidad hacia lo personal, que debe prepararse de manera integral como un profesional que contemple el estudio, análisis y reflexión de las realidades como persona, ser social que vive inmerso en un contexto en constante transformación. Es por esta razón, que se hace importante comprender que la relación líder-supervisado permite descubrir-se y revelar-se en la experiencia vivida, entendiendo que el acompañamiento del especialista debe ser continuo.

Desde este punto de vista, el acompañamiento es reconocido internacionalmente como una terapia breve centrada en soluciones, que como bien dice su nombre es de corta duración y se utiliza para ayudar a los consultantes a encontrar sus propios recursos en la solución de la problemática que plantea. El líder que asuma la tarea de acompañante desde ese momento se convierte en un compañero, guía, orientador, que propone ideas para que la persona se descubra en sus propias potencialidades y genere procesos de cambios individuales. Sin embargo, esta experiencia pasa por entender según la visión de Aranguren (2000), "que el conocimiento implica la puesta en

común de los sentidos con la realidad como una actividad reflexiva que conlleva a que la persona se abarque así misma a objeto de comprenderse, reconocerse en sus actos y pensamientos" (p.232).

Por esta razón, se busca emancipar a los actores sociales, tomar su referente experiencial en razón de sus intereses personales y necesidades del entorno, para fortalecer sus capacidades, potencialidades de bienestar y desarrollo humano, por lo cual, los elementos referenciales deben estar en sintonía con escenarios emergentes que se mueven en un ambiente de cambios constantes, donde encontrarse en el otro es una dinámica que da orientación para conocer y conocer-se mejor, brindando oportunidades de crecimiento.

De esta manera, Dyer y Vriend (1.977), manifiestan que "el orientador es un sistema de ayuda interpersonal que se inicia con un análisis del asesorado destinado a identificar procesos de pensamiento, sentimiento y acción que resultan de algún modo contraproducentes o que deben mejorarse" (p. 21), lo que genera en la guía un estado de bienestar que lo motive a mejorar de manera integral en la consecución de sus avances e impactar de manera positiva en su entorno, propiciando ideas innovadoras y creativas en el accionar cotidiano.

De esta manera, Aranguren (2.000), opina que existe "Otro factor importante en el transcurso del proceso de conocerse a sí mismo, es comprender que él es un investigador, lo cual requiere que la persona diseñe su proceso de formación, haciendo uso de su autoconocimiento" (p.234). Por esta razón, la autoevaluación es necesaria en su rol como orientador, el cual aplica las técnicas aprendidas en un proceso de acompañamiento, identificando cuáles son los factores que impiden el desarrollo de los mismos para lograr bienestar.

Vinculo Metodológico

La presente investigación estará centrada en un Enfoque Hermenéutico de corte Cualitativo. De igual manera, Sampieri (2006), manifiesta que el Enfoque Cualitativo cuenta con una serie de características, como son: Explora los fenómenos en profundidad, se conduce básicamente en ambientes naturales, los significados se extraen de los datos, no se fundamenta en la estadística, su proceso es Inductivo, recurrente, analiza múltiples realidades subjetivas, no

tiene secuencia lineal, generaliza los resultados, controla los fenómenos, es preciso, puede predecir, tiene profundidad de significados, riqueza interpretativa, contextualiza el fenómeno, también, utiliza la recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas en el proceso de interpretación.

En este estudio se propuso fortalecer las Relaciones Interpersonales, a través de las Dinámicas de Grupos, como estrategias de acompañamiento organizacional, procurando el bienestar social, armónico y estable de las personas como Informantes Clave.

Lo importante, será propiciar espacios de interacción social, dado que el ser humano se relaciona aun desde antes de nacer y a lo largo de toda su vida con diferentes personas y contexto, por lo tanto, este consejero debe ser una persona que acompaña y orienta de acuerdo a unas cualidades específicas de las que dispone, con la finalidad de conseguir en el recomendado que, de acuerdo a su motivación, realice una acción para lograr su propio aprendizaje.

En el desarrollo de la propuesta, se realizaron Talleres Estratégicos como aportes para esta investigación en los cuales las participantes interactuaron generando sentido de pertenencia consigo mismas y el otro, con un conocimiento adquirido sobre las Relaciones Interpersonales, logrando de esta manera que expresen su sentir a través de formas de dialogo. Se implementó como estrategia las lluvias de ideas, conversatorios, encuentros, entre otras. Dando como resultado que se propiciaran estados de conciencia en las participantes hacia sus compañeras. A través de estas actividades se busca aumentar el interés, para alcanzar tareas y actividades desde la motivación, promoviendo el interés desde el estímulo del trabajo en equipo.

El resultado final para este estudio, fue generar empatía, honestidad desde las expresiones corporales y verbales dando respuesta al objetivo planteado, motivando a las informantes clave a que se asuman como líderes en su proceso de crecimiento. También, desde la observación, se identificó posibles liderazgos y empoderamientos en búsqueda de mejorar las Relaciones Interpersonales y que sirvan de puente para que otros sigan el modelo. De acuerdo a ello, se espera lograr que el asesorado descubra sus propias competencias y potencialidades, poniéndolas a su disposición, generando un nuevo modelo de liderazgo organizacional que rompa con procesos

obsoletos, con la posibilidad de formar una comunidad dinámica, que permita expandir la conciencia, porque cuando se alcanza este nivel, y la persona se hace consciente, alcanza el estadio más avanzado.

Conclusiones

El modelo ecológico de Bronfenbrenner (1979), propuesto como teoría base de esta investigación, proporciona un análisis detallado de los factores ambientales del desarrollo humano. En la actualidad constituye una de las teorías más aceptadas y utilizadas en el marco de la psicología evolutiva, ya que permite analizar de una forma detallada la influencia del contexto y el ambiente sobre el desarrollo personal.

Este modelo ecológico, explica el desarrollo personal únicamente a través del aspecto contextual, el cual es un elemento que se puede intervenir de forma directa. Cada individuo nace con una parte biológica que determina su desarrollo y progresión. A pesar de que los elementos genéticos suelen ser altamente vulnerables al ambiente, estos también parecen jugar un papel relevante en el desarrollo de la personalidad y las características individuales de los sujetos.

Cada acompañamiento es único e irrepetible y las personas que se dedican a esa esta tarea necesitan constantemente entrenamiento, supervisión, flexibilidad, empatía y conexión para poder ofrecerlo de forma adecuada a las necesidades de cada persona solicita la ayuda. Estas características son fáciles de mencionar, pero difíciles de cumplir. Muchos líderes le prestan más atención a uno de estos factores porque creen que la experiencia o sus habilidades son suficientes para ayudar a sus acompañamientos. Cada guía debe desarrollar cualidades para enriquecer su labor, como pueden ser la recopilación de información constantemente.

Los líderes organizaciones más efectivos se comprometen activamente con el acompañamiento para desarrollar el plan de encuentros. Las investigaciones demuestran que las personas son más propensas a comprometerse activamente en el proceso de acompañamiento, cuando participan del establecimiento de los objetivos claros, específicos y concretos. Los terapeutas efectivos llegan a la consulta muy bien preparados. Ellos se toman el tiempo de pensar en cada orientado y evalúan si a través de las tareas la persona

avanza y evalúan si es necesario replantearse algún objetivo en particular para cuando esté listo. No se improvisa en cada sesión. Monitorear el progreso de los conductores al comienzo de cada sesión con ellos, hace que estos, se hagan parte del proceso y adquieran seguridad y puedan entre ambos hacer los ajustes necesarios en un mundo complejo donde deben desenvolverse, y desde allí generar Relaciones Interpersonales sanas.

De acuerdo a lo antes tratado, se puede decir, que durante el proceso de la investigación, los pasos sugeridos por Martínez (1989), están cubiertos, como son: la determinación del objetivo que se persigue desde el punto de vista ético y filosófico; la adaptación del estudio de acuerdo a la filosofía de la investigadora, la intuición y capacidad intelectual, la adecuada elección de los procedimientos de los cuales se procedió a ordenar y estudiar todo lo escrito y; por último la interpretación en la cual se descubre la intensión que anima a la autora, intensión que está ligada a los valores, el sistema sociocultural que da significado a las expresiones que guían la vida humana.

Referencias bibliográficas

- Aranguren, G. (2004). La Autoinvestigación como herramienta reveladora de talentos. *Redes del Pensamiento*. Primera Edición. Caracas Venezuela. Serie Pro
- Bronfenbrenner, U. (2015). *New World Encyclopedia*. Consultado el día: 21-10-2019. Disponible en: <http://www.newworldencyclopedia.org/entry/Urie>
- Covey, Stephen R. (1989). *Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva*. España. Ediciones Paidós. Ibérica S.
- Dyer W. Vriend, J. (1980). *Técnicas efectivas de asesoramiento psicológico*. Editorial. Tercera edición. Barcelona-España. Grijalbo.
- Hurtado, Jacqueline (1998). *Metodología de la Investigación Holística*. Primera edición. Caracas-Venezuela. Editorial Sygal.
- Puigvert, Irene (2012). *Programa de asesoramiento fundamentado en la inteligencia emocional para abordar el conflicto en la organización educativa universitaria*. UNERS. Caracas-Venezuela.
- Sampieri, R. (2006). *Metodología de la investigación*- Quinta edición. México: McGrawHill.