

GESTIÓN DEL DESARROLLO HUMANO

Y SU RELACIÓN CON LOS ASPECTOS EMOCIONALES EN EL PERSONAL UNIVERSITARIO DOCENTE Y ADMINISTRATIVO

ERICK GUITTON LOZANO
LUIS ALBERTO RIVERA ECHEGARAY



Instituto Latinoamericano de Altos Estudios

Gestión del desarrollo
humano y su relación con
los aspectos emocionales
en el personal universitario
docente y administrativo

INSTITUTO
LATINOAMERICANO
DE ALTOS ESTUDIOS

Erick Guitton Lozano

[erickguittonlozano01@gmail.com]

ORCID [<https://orcid.org/0000-0001-8819-0555>]

Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia. Doctor en Gestión empresarial, egresado de doctorado en Ingeniería de Sistemas, con conocimiento y manejo en tecnologías blandas; colaborador en proyectos de líneas de investigación agroindustriales y tecnologías de la información; con maestría en Ingeniería de Sistemas, capacidad a la hora de realizar trabajos de planificación, programación y supervisión, manejo de programas de informática, idioma inglés, como herramientas para facilitación de trabajos. Personalidad proactiva, flexible para trabajos en equipo, adaptable a los cambios de nuevas tecnologías, alcance de objetivos programados y rápida captación de nuevos conocimientos.

Luis Alberto Rivera Echegaray

[luisalberto.rivera.e@outlook.com]

ORCID [<https://orcid.org/0000-0003-0682-4994>]

Universidad Privada San Juan Bautista. Egresado de doctorado en Administración y egresado de doctorado en Gestión empresarial con conocimientos en proponer, dirigir y realizar investigación de manera autónoma, producir conocimiento original, aplicar el conocimiento, experiencia en los sistemas educacionales y desarrollo en las tecnologías de la información con maestría en educación y estudios en maestría de gestión de la administración y gestión de planeamiento educativo, experiencia en el ámbito de ingeniería de sistemas, egresado en el doctorado de Ingeniería de sistemas, con capacidad generadora de proyectos de hidráulica y sistemas ambientales, egresado de la maestría de ingeniería civil y ambiental con capacidad de diversificación en asuntos laborales, autodidacta, dedicación en el trabajo orientado en función a objetivos, con confianza en sí mismo, necesidad de dirigir y espíritu de superación, con capacidad en análisis y síntesis, organizado y control emocional, con dominio en Idioma inglés.

Gestión del desarrollo
humano y su relación con
los aspectos emocionales
en el personal universitario
docente y administrativo

Erick Guitton Lozano

Luis Alberto Rivera Echegaray

INSTITUTO
LATINOAMERICANO
DE ALTOS ESTUDIOS

Queda prohibida la reproducción por cualquier medio físico o digital de toda o una parte de esta obra sin permiso expreso del Instituto Latinoamericano de Altos Estudios –ILAE–.

Publicación sometida a evaluación de pares académicos (*Peer Review Double Blinded*).

Esta publicación está bajo la licencia Creative Commons Reconocimiento - NoComercial - SinObraDerivada 3.0 Unported License.



ISBN 978-628-7532-27-4

© Erick Guitton Lozano / Luis Alberto Rivera Echegaray, 2022
© Instituto Latinoamericano de Altos Estudios –ILAE–, 2022

Derechos patrimoniales exclusivos de publicación y distribución de la obra
Cra. 18 # 39A-46, Teusaquillo, Bogotá, Colombia
PBX: (57) 601 232-3705
www.ilae.edu.co

Diseño de carátula y composición: Jesús Alberto Chaparro Tibaduiza
Edición electrónica: Editorial Milla Ltda. (57) 601 323 2181
editorialmilla@telmex.net.co

Editado en Colombia
Published in Colombia

Contenido

INTRODUCCIÓN	15
<hr/>	
CAPÍTULO PRIMERO	
Aspectos emocionales en el personal docente y administrativo	17
I. Inteligencia emocional	18
II. Aspectos emocionales y factores condicionantes	20
III. Factores interpersonales	21
A. Factores de manejo de estrés	21
1. Tipos de estrés	22
2. Manejo de estrés	23
3. Factor de ánimo	23
B. Factores de motivación	24
IV. Motivación para la gestión humana	25
V. Estrategias creativas para incentivar al personal docente y administrativo universitario	27
VI. Formación permanente como estrategia de gestión organizacional	28
<hr/>	
CAPÍTULO SEGUNDO	
Gestión del desarrollo humano en el personal docente y administrativo	31
I. Desarrollo humano	32
A. Base epistémica del desarrollo humano	34
B. Base filosófica del desarrollo humano	35
II. Factores que influyen en el desarrollo humano	36
A. Medio ambiente	37
1. Ambiente natural	37
2. Punto de vista psicológico	37
B. Aprendizaje	38
C. Socialización	39
D. Tipos de socialización	40
1. Socialización primaria	40
2. Socialización secundaria	41
III. Gestión del desarrollo humano en las instituciones	42
<hr/>	
CAPÍTULO TERCERO	
Planificación estratégica educativa	45
I. Planificación como estrategia educativa	46
II. Comunicaciones efectivas en el ámbito laboral y educativo	48
III. Proceso de toma de decisiones	50
A. Emociones en la toma de decisiones organizacionales	51

B.	Intuición	52
C.	Emociones	53
D.	Razonamiento	54
E.	Planificación	55
IV.	Los ámbitos organizacionales y la gestión educativa	56
V.	Los líderes y su papel en las organizaciones	57
VI.	Tiempos difíciles, soluciones sensatas y crisis laborales	58

CAPÍTULO CUARTO

Aspectos emocionales y su relación con la gestión del desarrollo humano en la Escuela Profesional de Ingeniería de la Universidad Nacional de Ucayali, Perú

I.	Objetivo general	62
II.	Objetivos específicos	62
III.	Hipótesis general	62
IV.	Hipótesis específicas	62
V.	Sistema de variables	63
VI.	Tipo y nivel de investigación	64
VII.	Nivel	64
VIII.	Diseño de la investigación	64
IX.	Población	65
X.	Muestra	66
XI.	Descripción de los instrumentos de recolección de datos	66
XII.	Técnicas de recolección, procesamiento y presentación de datos	66
XIII.	Confiabilidad y Validez del instrumento	67
XIV.	Procesamiento y análisis de datos	68
XV.	Análisis e interpretación de resultados	68
A.	Variable: Aspectos Emocionales	68
1.	Dimensión: Factores Interpersonales	68
2.	Dimensión: Factores de manejo de estrés	69
3.	Dimensión: Factores de ánimo y motivación	70
B.	Variable: Gestión del Desarrollo Humano	72
1.	Dimensión: Medio Ambiente	72
2.	Dimensión: Aprendizaje	73
3.	Dimensión: Socialización	74
XVI.	Análisis inferencial	76
A.	Prueba de Normalidad	76
B.	Prueba de hipótesis	77
XVII.	Contrastación de las hipótesis	78
A.	Prueba hipótesis específica 1	78
B.	Prueba hipótesis específica 2	79
C.	Prueba hipótesis específica 3	80

XVIII. Prueba hipótesis general	81
XIX. Discusión de resultados	82
CONCLUSIONES	84
SUGERENCIAS	86

CAPÍTULO QUINTO

Gestión del desarrollo humano: retos y desafíos en los escenarios laborales contemporáneos	87
---	----

BIBLIOGRAFÍA	91
---------------------	----

Índice de tablas

TABLA 1.	Operacionalización de las variables	63
TABLA 2.	Población de estudio	65
TABLA 3.	Resumen de procesamiento de casos instrumento 1	67
TABLA 4.	Estadísticas de fiabilidad instrumento 1	67
TABLA 5.	Resumen de procesamiento de casos instrumento 2	67
TABLA 6.	Estadísticas de fiabilidad instrumento 2	67
TABLA 7.	Dimensión Factores Interpersonales	68
TABLA 8.	Factores de manejo de estrés	69
TABLA 9.	Factores de ánimo y motivación	70
TABLA 10.	Dimensión Medio Ambiente	72
TABLA 11.	Dimensión Aprendizaje	73
TABLA 12.	Dimensión Socialización	74
TABLA 13.	Variable Aspectos Emocionales	75
TABLA 14.	Variable Gestión del Desarrollo Humano	75
TABLA 15.	Pruebas de normalidad	77
TABLA 16.	Tipo de correlación	77
TABLA 17.	Prueba hipótesis específica 1	78
TABLA 18.	Prueba hipótesis específica 2	79
TABLA 19.	Prueba hipótesis específica 3	80
TABLA 20.	Prueba hipótesis general	81

Índice de figuras

FIGURA 1.	Esquema del diseño de la investigación	65
FIGURA 2.	Dimensión Factores Interpersonales	69
FIGURA 3.	Factores de manejo de estrés	70
FIGURA 4.	Factores de ánimo y motivación	71
FIGURA 5.	Factores de ánimo y motivación	72
FIGURA 6.	Dimensión Aprendizaje	73
FIGURA 7.	Dimensión Socialización	74
FIGURA 8.	Variable Aspectos Emocionales	75
FIGURA 9.	Variable Gestión del Desarrollo Humano	76

Introducción

El desarrollo humano es visto desde diversas áreas como la laboral, la económica, la social, entre otras, así mismo, este se encuentra asociado con los aspectos emocionales, puesto que motivan o desmotiván a que las personas quieran superarse en cualquier ámbito, en este sentido, cuando los empleados ingresan a un lugar de trabajo buscan que el ambiente sea el más óptimo para poder realizar sus actividades sin complicaciones, ya que, en caso contrario, se generarían emociones negativas que se convertirían en un obstáculo para la ejecución del trabajo, por esto, también es menester que las relaciones interpersonales entre los miembros del grupo sean agradables y, en caso de generarse conflictos, solucionarlos de manera rápida para que no afecte en la productividad de los miembros.

En este punto se observa que los aspectos emocionales se vinculan con el desarrollo humano porque a partir de este también se crece como es el caso de la toma de decisiones donde, en cierta medida, las emociones actúan al momento de elegir una alternativa para mejorar; del mismo modo, se ha considerado que su evolución se debe a que sirve como un mecanismo de defensa y supervivencia evidenciado en que las emociones negativas actúan como un medio contra las amenazas externas como es el miedo que se presenta ante un situación de peligro o el enojo si un individuo ataca de forma verbal o física.

Por otro lado, el desarrollo humano ha sido considerado como la parte central de todo proceso de desarrollo, ya que a partir de este se han originado las diversas situaciones que acontecieron en el mundo en una determinada época como fueron los conflictos bélicos, el aumento de la economía, el avance de la tecnología, entre otros. Es así que el desarrollo humano ha tomado un rol importante en la sociedad porque además de crecer en el aspecto personal, favorece a que la sociedad progrese, debido a que cada individuo al evolucionar trae consigo nuevas maneras de ver la realidad, lo cual ayuda, en especial, en el ámbito laboral porque se buscan nuevas formas de potenciar la producción y de ofrecer mejores bienes y servicios, ya sea educativos, de salud, administrativos, entre otros, donde no solo se cumpla con las expectativas del cliente, sino que también satisfaga al trabajador por haber ejecutado su labor con eficiencia.

CAPÍTULO PRIMERO

Aspectos emocionales en el personal docente y administrativo

Las emociones están presentes a lo largo de la vida humana, desde el nacimiento hasta el último día de vida, es decir, forma parte de nosotros, además de que estas se desarrollan conforme pasa el tiempo por lo cual el niño construye su identidad, confianza y autoestima a través de las interacciones que establece con las personas del entorno que lo rodea, definiendo su forma única de ser. Sin embargo, es necesario que las emociones se controlen a medida que pase el tiempo, ya que al ingresar a la etapa adulta se debe actuar con cautela ante determinadas situaciones, caso contrario originaría conflictos que podrían ocasionar la pérdida de un trabajo.

Como se observa, las emociones deben ser controladas, lo cual es denominado como inteligencia emocional, para evitar problemas de los cuales la persona pueda arrepentirse a futuro, de igual manera, el control de las emociones genera que las interrelaciones que se tengan sean llevadas sin problemas, sobre todo en el ámbito laboral, donde es menester que las personas sean capaces de mantener un perfil profesional donde las emociones no tomen el control en situaciones complicadas. Además, en caso de que ocurriese un desliz en la

moderación de las emociones se debe indicar que el comportamiento no es el adecuado para el área donde el sujeto se desempeña.

Entonces, los aspectos emocionales que pueden ser positivos y negativos, deben ser controlados, en especial si se trata de empleados que laboran de manera directa con los usuarios, no obstante, no todas las emociones son malas porque también ayudan en la solución de problemas o tareas asignadas, ya que la motivación es uno de los factores que incentiva al trabajador a realizar sus labores con éxito, de forma rápida y eficaz, es así que al moderar las emociones se logra que las relaciones interpersonales sean fructíferas sin dañar a los demás individuos.

I. INTELIGENCIA EMOCIONAL

La inteligencia emocional es una serie de habilidades que ofrecen la posibilidad de controlar de forma equilibrada las emociones y sentimientos propios o ajenos con la finalidad de obtener resultados positivos cuando se interrelacionen con los de su entorno. JOSÉ LUIS SOLER¹ define a la inteligencia emocional como la capacidad que tiene o puede desarrollar la persona para poder relacionarse de manera apropiada tanto de forma intra como interpersonal, así mismo, este tipo de inteligencia se divide en dos áreas y cada una de ellas con determinadas dimensiones como lo son la autoconciencia, autorregulación, motivación, empatía y las habilidades sociales.

Por una parte, la primera área que es la intrapersonal consiste en conocerse a sí mismo, reconocer y controlar las emociones para controlar la conducta propia²; esta, a su vez, se encuentra compuesta por la autorregulación, autoconciencia y motivación. El primer elemento es la capacidad de sentir emociones positivas y negativas de

1 JOSÉ LUIS SOLER. "Orientación, educación emocional y convivencia", en JOSÉ LUIS SOLER NAGES, LUCÍA APARICIO MORENO, ÓSCAR DÍAZ CHICA, ELENA ESCOLANO PÉREZ Y ANA RODRÍGUEZ MARTÍNEZ. *Inteligencia emocional y bienestar II*, Zaragoza, Universidad San Jorge, 2016, pp. 45 a 50, disponible en [<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5574552>].

2 DIANA CABEZAS GÓMEZ. "Inteligencia intrapersonal y desarrollo en las personas con síndrome de Down", *Revista de síndrome de Down*, n.º 33, 2016, pp. 116 a 130, disponible en [<http://riberdis.cedd.net/handle/11181/5153>].

manera moderada, la autoconciencia es considerada como un factor primordial para la inteligencia emocional donde la persona indaga en sí misma cuál es la situación en la que se encuentra, sus estados de ánimo, fortalezas y debilidades para luego ser corregidas o mejoradas, es decir, realizar un examen interno con el propósito de mejorar como persona. Por último, se ubica la motivación que es la acción de dar ánimos, impulsar a los individuos a ejecutar un determinado fin y cumplir con sus metas, siendo el deseo la base de este factor.

La segunda área que es la interpersonal hace mención al conjunto de relaciones sociales donde cada persona es capaz de efectuar una estimación aproximada acerca de los estados de ánimos de los demás, más aún, esta área abarca a la empatía entendida como una capacidad y cualidad que permite comprender las emociones de las demás personas³, sin embargo, esta no es fácil de desarrollarla porque no todos tienen la misma tolerancia para escuchar a terceros; la segunda dimensión son las habilidades sociales que son una serie de estrategias y habilidades que se aplican en una situación social como en la conversación para mantenerla de forma adecuada, ya que a través de estas estrategias las personas tienen la posibilidad de expresar sus opiniones de manera asertiva al tomar en cuenta las ideas de los demás.

La inteligencia emocional se caracteriza por ayudar a que el individuo muestre flexibilidad y adaptabilidad, esto se debe a que, al tener control de las emociones, le resulta menos complicado adaptarse y asumir nuevos desafíos; así también, muestra solidaridad, ya que tiene la capacidad de comprender los sentimientos de la otra persona sin tener en cuenta la situación donde se encuentre. Por otro lado, al desarrollar la inteligencia emocional la persona adquiere la capacidad para liderar, debido a que al controlar sus emociones no se abruma con los retos que se le imparten, transmitiendo serenidad a sus empleados y, al final, tener la capacidad de cumplir con las metas propuestas ya sea individuales o sociales.

3 ARMAND GRAU, PERE TORAN, ALBERTO ZAMORA, MIGUEL QUESADA, CARMÉ CARRION, ESTHER VILERT, ANTONI CASTRO, CARLOS CEREZO, SUSANNA VARGAS, BIBIANA GALI y FERRAN CORDON. "Evaluación de la empatía en estudiantes de Medicina", en *Educación Médica*, vol. 18, n.º 2, 2017, pp. 114 a 120, disponible en [<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1575181316300419>].

La inteligencia emocional, además, es importante porque consiste en controlar y gestionar los sentimientos, ya que no todos los seres humanos son capaces de realizar esta acción porque tienden a alterarse en situaciones críticas donde no prima el razonamiento. Al respecto, JAVIER CEJUDO⁴ afirma que esta se vincula con la educación porque, según estudios, los docentes indican que poseer una inteligencia emocional desarrollada mejora el desempeño en el centro educativo. En este sentido, este tipo de inteligencia es vital para el desarrollo individual porque mediante el control de emociones se puede pensar de modo claro en las nuevas situaciones que se manifiestan a diario, al escoger la mejor alternativa para solucionarlas.

II. ASPECTOS EMOCIONALES Y FACTORES CONDICIONANTES

Las emociones son reacciones que se expresan en un determinado contexto y dependen de la situación en que la persona se encuentra (alegre, enojado, preocupado, entre otros). ANDREA MARINA POLANCO PINZÓN⁵ indica que las emociones son estados mentales que permiten saber la relación que se tiene con uno mismo y con las personas del entorno. En efecto, estas sensaciones son importantes para el ser humano, las cuales se construyen y desarrollan a través de la convivencia social y del ambiente social, del mismo modo, son necesarias porque a través de ellas es posible conocer la manera de pensar y actuar de un individuo.

Por otro lado, las emociones se han clasificado en primarias y secundarias, la primera también es llamada básica y abarca al miedo, ira, felicidad y tristeza y la segunda o sociales son la simpatía, celos, vergüenza, admiración, indignación, gratitud y culpa, siendo estas

4 JAVIER CEJUDO. "Importancia de la inteligencia emocional en la práctica docente: un estudio con maestros", en *Psicología educativa*, vol. 23, n.º 1, 2017, pp. 29 a 36, disponible en [<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1135755X16300331>].

5 ANDREA MARINA POLANCO PINZÓN. "La educabilidad de las emociones: un aporte a la teoría de la elección desde el trabajo de aula", en *Congreso internacional de investigación pedagógica*, 2019, disponible en [http://rdigitales.upc.edu.co/memorias/index.php/5_cong_pedag/5_ped_cong/paper/view/3385/0].

últimas las que se asocian en mayor medida con la psicología social⁶. En este sentido, un aspecto emocional es la demostración de las emociones que se desarrolla acorde al contexto donde se encuentra; además, es menester que las personas sepan controlar los sentimientos ante la sociedad que los rodea, ya que al dominar este aspecto pueden tomar decisiones que favorezcan a todos, así también pueden organizar las ideas para luego ser transmitidas en el lugar de trabajo, familia o amigos.

En relación a lo expuesto, al momento de moderar sus emociones, el individuo es capaz de sentirse a gusto consigo mismo, puesto que una persona que se altera con facilidad o no sabe expresarse, es decir, no tiene autocontrol, es capaz de cometer actos impulsivos que pueden llevar a consecuencias mayores como conflictos familiares y dependencia de drogas.

III. FACTORES INTERPERSONALES

Los factores interpersonales se encuentran relacionados con una serie de elementos como es el manejo del estrés, el ánimo y la motivación. Estos componentes son necesarios porque ayudan a conocer el estado en que se encuentra la persona y saber si posee algún problema que necesite ayuda psicológica.

A. Factores de manejo de estrés

El estrés es una emoción que se genera cuando un individuo pasa por un estado de tensión nerviosa como consecuencias de diversas situaciones (sobrecarga de trabajo, problemas financieros, falta de tiempo libre, entre otros). Al respecto, MARÍA ELENA BAREIRO AGUILAR⁷ indi-

6 VERÓNICA GARCÍA MARTÍNEZ, ANDRÉS GUZMÁN SALA y ROSA DAMARÍS MARÍN SANDOVAL. “El tránsito de las emociones en la acción colectiva. Análisis del discurso de los jóvenes del #Yo Soy 132”, *Revista Latinoamericana de Estudios sobre Cuerpos, Emociones y Sociedad*, n.º 22, 2016, pp. 21 a 32, disponible en [<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6983924>].

7 MARÍA ELENA BAREIRO AGUILAR. “El estrés y su influencia en la calidad de vida”, *Revista médica Multimed*, vol. 21, n.º 6, 2017, disponible en [<http://www.revmultimed.sld.cu/index.php/mtm/article/view/688/1054>].

ca que el estrés es un problema que afecta de manera directa a la salud, por lo cual es un factor de suma importancia en la calidad de vida, el cual es causado por problemas de labores, crisis familiares o ataques de inseguridad, este puede ser detectado por varios síntomas como son los dolores de espalda, cuello, pecho, fatiga, insomnio y diarreas.

1. Tipos de estrés

El estrés se manifiesta de tres maneras: patológico, postraumático y laboral, siendo este último el más conocido, debido a que la mayoría de personas han pasado por este problema a causa del exceso de trabajo.

- Estrés patológico: se evidencia de forma intensa por un prolongado tiempo al ocasionar problemas psicológicos y físicos. Este tipo de estrés es variable en cada individuo, ya que se encuentra asociado con el tiempo de exposición que se tenga ante este riesgo al pasar de ser estrés agudo a crónico⁸.
- Estrés postraumático: se desarrolla después de que el sujeto ha experimentado algún evento traumático como accidentes, maltrato físico, violencia sexual, entre otros y se manifiesta en pesadillas, ansiedad extrema e hiperactividad.
- Estrés laboral: es uno de los principales problemas de salud mostrado en los últimos tiempos producido por el exceso de carga laboral y presión por parte de las autoridades hacia sus empleados. KEWY SANSOSA PROWESK y VÍCTOR HUGO CHARRIA ORTIZ⁹ indican que el estrés laboral es una amenaza para la salud mental porque es capaz de generar problemas en el corazón producido por el cansancio, falta de tiempo para realizar las labores, trabajar fuera del horario oficial y dolor físico. Además, se desarrolla, en principio, en personas que atienden al público debido a los abusos que reciben por parte del público como es la violencia verbal por lo cual muchos de los traba-

8 MARÍA TERESA GUTIÉRREZ ALANIS. “Estrés en trabajadores contratados por una organización de la sociedad civil (osc) Internacional”, en *Salud y trabajo*, vol. 27, n.º 2, 2019, pp. 159 a 174, disponible en [<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7299556>].

9 KEWY SANSOSA PROWESK y VÍCTOR HUGO CHARRIA ORTIZ. “Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia”, en *Universidad y salud*, vol. 20, n.º 1, 2017, pp. 44 a 52, disponible en [<https://revistas.udenar.edu.co/index.php/usalud/article/view/3204/pdf>].

jadores desisten de su labor (50%) al no tener apoyo para culminar sus tareas.

Es así que se observa que el estrés se debe a múltiples causas como traumas o exceso laboral, siendo catalogado como un riesgo para la salud, ya que tiene la capacidad de afectar a los sistemas cardiovascular, inmune y el muscular, además de ocasionales cambios de ánimos extremos que llevan a la depresión.

2. Manejo de estrés

Los factores para manejar o tolerar el estrés, es decir, la facultad de experimentar y soportar estados psicológicos negativos, y el control de impulsos¹⁰, condicionan en cierta manera el desarrollo de los aspectos emocionales porque se logra la capacidad de moderar las emociones en momentos de presión, lo cual es importante para la salud, ya que, al controlar los sentimientos, la persona es capaz de crecer no solo de forma personal sino también en lo profesional. Otro modo de manejar el estrés es hacer deporte, establecer prioridades, entablar conversaciones con las personas más cercanas y descansar el tiempo necesario.

3. Factor de ánimo

El ánimo es una capacidad del ser humano que consiste en experimentar y comprender las emociones propias o ajenas, que se manifiestan en un estado o actitud positiva o negativa que se muestra ante una determinada situación. Se caracteriza por prevalecer una emoción durante un periodo de tiempo como horas, semanas o meses, siendo de menor intensidad que las emociones; además, si un estado de ánimo es intenso y negativo como la melancolía, puede presentar una duración mayor que, en casos mayores, puede volverse un trastorno emocional¹¹. Por

10 MÓNICA TERESA GONZÁLEZ RAMÍREZ, RENÉ LANDERO HERNÁNDEZ y LUCÍA DEL CARMEN QUEZADA BERUMEN. "Escala de tolerancia al estrés: propiedades psicométricas en muestra mexicana y relación con estrés percibido y edad", en *Ansiedad y estrés*, vol. 25, n.º 2, 2019, pp. 79 a 84, disponible en [<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S113479371930048X>].

11 LEONOR ALEXANDRA RODRÍGUEZ ÁLAVA, JOHN VICENTE INTRIAGO MACIAS, HÉCTOR MARTÍNEZ MINDA y STÉFANO ALEXANDER DURÁN SOLORZANO.

otro lado, el control de las emociones depende de varios factores como el entorno en el que el individuo se desarrolla e interactúa, es así que el ánimo está ligado con el contexto en el que se vive y en la relación con la sociedad, ya que a partir de ella el sujeto es capaz de desenvolverse y controlar los sentimientos que desee expresar.

Es importante señalar que moderar las emociones es importante porque ayuda a no cometer errores que, más adelante, se conviertan en arrepentimientos, ya que hay estudios que demuestran que los individuos al no moderarse en determinadas situaciones se vuelven agresivos, causando estragos en quienes los rodean, por otra parte, si no se controla a tiempo se convierte en un trastorno, el cual es un desbalance neuroquímico que afecta la estabilidad afectiva, anímica y emocional que conlleva a tener problemas para dormir¹².

En este sentido, el contexto social juega un rol importante para aprender a moderar las emociones, puesto que a través de las interacciones se va aprendiendo el modo en que se debe reaccionar y responder ante situaciones que pueden ser consideradas como problemáticas, sin perder la cordura y manejarlas como es debido, dando un buen aspecto sobre sí mismo y, sobre todo, teniendo éxito sobre el autocontrol.

B. Factores de motivación

La motivación es un estado que impulsa a realizar alguna acción con la finalidad de satisfacer una necesidad. ALBA JUDITH HERNÁNDEZ FLÓREZ¹³ afirma que la motivación es un elemento primordial que estimula al sujeto a ejecutar determinadas acciones para que estas sean alcanzadas de manera exitosa, permitiéndole crecer como ser humano

“El soporte familiar y el estado emocional del paciente con Enfermedad Renal Crónica Manadialísis Portoviejo”, *Revista Científica Sinapsis*, vol. 2, n.º 13, 2018, disponible en [<https://doi.org/10.37117/s.v2i13.145>].

12 JUAN FERNANDO DUQUE OSORIO. *Aspectos Evolucionistas del Trastorno Afectivo Bipolar*, 2018, disponible en [https://www.researchgate.net/profile/Juan-Fernando_Duque-Osorio/publication/329105340_Aspectos_Evolucionistas_del_Trastorno_Afectivo_Bipolar/links/5bf5dffd92851c6b27d16c33/Aspectos-Evolucionistas-del-Trastorno-Afectivo-Bipolar.pdf].

13 ALBA JUDITH HERNÁNDEZ FLÓREZ. “La Motivación base fundamental en el proceso enseñanza aprendizaje”, *Aibi Revista de Investigación, Administración e Ingeniería*, vol. 7, n.º 2, 2019, pp. 57 a 61, disponible en [<https://core.ac.uk/download/pdf/228862341.pdf>].

y a nivel profesional. Además, los factores de motivación son el optimismo y la felicidad, los cuales actúan como impulsores y moderadores de las emociones para reconocerlas, controlarlas y superarlas, lo que lleva una conclusión determinante: el éxito o fracaso de las actividades que se realicen. Por otro lado, la motivación se subdivide en:

- Motivación intrínseca: se centra en la persona misma y está dirigida a explorar, investigar y aprender para lograr una satisfacción personal.
- Motivación extrínseca: a diferencia de la anterior, esta viene del mundo externo, el cual actúa como un motor para ejecutar una actividad, además de recibir una recompensa por haberla cumplido¹⁴.
- Motivación positiva: se caracteriza porque la persona dirige su conducta hacia la adquisición de un recompensa interna o externa.
- Motivación negativa: las acciones ejecutadas se orientan a evitar una consecuencia negativa como, por ejemplo, estudiar para no obtener malas calificaciones.
- Motivación personal: se evidencia cuando la motivación es dada para satisfacer una necesidad individual.

Como se observa, cada tipo de motivación tiene un motor que los impulsa a seguir y cumplir con una actividad teniendo en cuenta que el optimismo y la facilidad son los factores base de este elemento.

IV. MOTIVACIÓN PARA LA GESTIÓN HUMANA

Las personas tienden a desempeñarse de mejor manera si tienen una motivación que los impulse a esforzarse en el lugar que trabajan, por esto se manifiesta que motivar a los trabajadores es un factor de alta importancia en el aspecto laboral, porque se ha evidenciado que un empleado motivado equivale a un trabajador satisfecho y, por ende, a un mejor rendimiento en sus actividades; no obstante, a veces, las empresas no toman en cuenta este componente, por lo cual no se muestra una mejora en las tareas efectuadas. En este sentido, la motivación laboral es un elemento esencial para cualquier organización, la cual no

14 EDGAR FRANCISCO LLANGA VARGAS, MAYCOL ANTONIO SILVA OCAÑA y JHON JAIRO VISTIN REMACHE. "Motivación extrínseca e intrínseca en el estudiante", *Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo*, 2019, disponible en [<https://www.eumed.net/rev/atlante/2019/09/motivacion-extrinseca-intrinseca.html>].

se observa de manera física, sino que se ve reflejada en el trabajo que presenta cada individuo de la organización; al igual, pueden mejorar el rendimiento de los empleados mediante la fijación de objetivos motivando a los trabajadores a tener éxito¹⁵.

Además, la motivación laboral es un elemento principal en cualquier contexto laboral, ya que permite determinar la actividad que el empleado hará con mayor emprendimiento y, en efecto, los resultados que muestre cuando se le asigne esta tarea serán eficientes y óptimos para la entidad¹⁶. En este aspecto, motivar es un acto imprescindible en el área laboral porque incentiva al trabajador a efectuar sus tareas, ya que percibe que la institución valora el trabajo que realiza y lo impulsa a mejorar, no solo para hacer crecer a la compañía, sino para que se desarrolle de manera profesional adquiriendo nuevos conocimientos que los hace ser mejor persona.

Si bien la motivación puede ser efectuada en cualquier momento, para que esta sea emitida de manera más eficaz, los directores deben identificar los componentes que influyen en el desempeño laboral en aras de elaborar estrategias que permitan que el trabajador pueda lograr sus objetivos, de igual manera, la motivación también se encuentra asociada con tres términos fundamentales: afiliación, poder y logro¹⁷. La motivación por afiliación es comprendida como la necesidad de mantener o recuperar una relación positiva con otras personas, sobre todo, en un grupo social; cabe resaltar que aquellas personas que se rigen por este tipo de motivación no son consideradas como las más aptas para ejercer el cargo de director.

-
- 15 GUISELA BURGA VÁSQUEZ y SANDRA JULIANA WIESSE ESLAVA. "Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región Lambayaque", tesis de maestría, Chiclayo, Perú, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Base de datos, 2018, disponible en [<http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/1108>].
 - 16 ÓSCAR HERNANDO BENAVIDES PAZ. "Motivación laboral de los egresados del programa de administración de empresa de la universidad de Nariño", *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas*, vol. 18, n.º 1, 2017, pp. 41 a 54, disponible en [<http://www.scielo.org.co/pdf/tend/v18n1/v18n1a02.pdf>].
 - 17 DANIELA ANDREA GARCÍA CORREA, CAMILA LONDOÑO BOLÍVAR y LORENA ORTIZ PÉREZ. "Factores internos y externos que inciden en la motivación laboral", en *Psyconex*, vol. 8, n.º 12, 2016, disponible en [<https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/326981/20784207>].

La segunda motivación que es de poder se manifiesta cuando un individuo desea influir a otra persona o a un grupo de ellas y se caracteriza por hacer que todos los que se encuentren a su alrededor compartan el mismo pensamiento o punto de vista, en otros términos, es un intento por controlar a los demás individuos, lo cual puede producir consecuencias negativas, ya que se pretende imponer una idea que tiene la capacidad de afectar de manera positiva o negativa, haciendo que se generen emociones de ansiedad, gratitud, frustración, entre otros. Por último, se muestra la motivación por logro que, según FRANCISCO BARRETO TRUJILLO y JAVIER ÁLVAREZ BERMÚDEZ¹⁸, es conceptualizado como “el impulso para realizar exitosamente tareas consideradas como un desafío”, en este aspecto, el sujeto muestra una mayor comodidad y satisfacción al realizar sus labores, al lograr el éxito en situaciones complicadas, además, los individuos que se basan en este tipo de motivación son los que evidencian mejores logros en la entidad.

En efecto, la motivación es un factor que debe ser implementado en todos los lugares de trabajo para que el personal sienta un impulso que los ayude a mejorar cada vez que realizan sus tareas, aparte de recibir una recompensa que amerite su labor al momento de efectuarlas con éxito.

V. ESTRATEGIAS CREATIVAS PARA INCENTIVAR AL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO UNIVERSITARIO

Motivar es el primer paso para alcanzar las metas propuestas por todo el personal a cargo, no obstante, también es importante que los directores feliciten al empleado para que realice su labor acorde con las expectativas, además de tener un clima laboral de calidad, por esto es necesario recompensar a todo aquel que se haya esmerado en cumplir su cometido. En relación al clima laboral, el cual es el ambiente en el que se realiza el trabajo diario, este es un componente que debe ser

18 FRANCISCO BARRETO TRUJILLO y JAVIER ÁLVAREZ BERMÚDEZ. “Las dimensiones de la motivación de logro y su influencia en rendimiento académico de estudiantes de preparatoria”, en *Enseñanza e investigación en psicología*, vol. 2, n.º 1, 2020, disponible en [<https://www.revistacneip.org/index.php/cneip/article/view/91>], p. 74.

tomado en cuenta por todos los líderes de la entidad, ya que su importancia radica en la influencia directa que tiene con la satisfacción y productividad laboral, aparte de ser beneficioso para el trabajador como parte de su desarrollo personal y profesional¹⁹.

Ahora bien, para impulsar la motivación laboral se pueden agregar algunas estrategias que induzcan a los miembros de la organización a seguir trabajando, una de ellas es la mejora de las condiciones laborales para que los empleados puedan ejecutar las actividades sin problemas, por lo cual es menester que se observe que la zona de trabajo cuenta con todos los materiales necesarios para facilitar el bienestar del trabajador y no afecte en la calidad de su trabajo. Otra estrategia es reconocer los logros otorgándole beneficios que ayuden a mejorar la calidad de vida de su familia o de sí mismo o un aumento en la remuneración por el esfuerzo que muestran al momento de hacer las labores²⁰.

Aparte de lo señalado, la implementación de políticas sociales es otra de las estrategias para incentivar al personal, puesto que la institución debe promulgar hábitos saludables como la alimentación y el deporte donde se observa que el director se preocupa por la salud de sus trabajadores y, al final, la participación con la cual todos son capaces de dar sus puntos de vista para que la empresa mejore y, a partir de ella, elaborar nuevas estrategias que haga prosperar a la institución.

VI. FORMACIÓN PERMANENTE COMO ESTRATEGIA DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL

La gestión organizacional se basa en la capacidad para lograr los objetivos de la institución, en la cual se administra al personal una tarea específica, para ello es menester que los trabajadores sean formados o

19 MÓNICA ENRÍQUEZ BRAVO y JORGE CALDERÓN SALAZAR. “El clima laboral y su incidencia en el desempeño del personal docente de una Escuela de Educación Básica en Ecuador”, en *PODIUM*, 2017, pp. 131 a 143, disponible en [<https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/77>].

20 GERALDINE QUINTERO. “Beneficios y motivación de los empleados en las organizaciones modernas”, en *Consensus*, vol. 1, n.º 2, 2017, pp. 43 a 52, disponible en [<http://pragmatika.cl/review/index.php/consensus/article/view/11>].

capacitados de manera constante con la finalidad de responder a los requerimientos que solicita la entidad. En este aspecto, el capacitador debe ser una persona competente para explicar las actualizaciones de las nuevas herramientas y conocimientos necesarios para que los trabajadores logren evidenciar un mejor desempeño; además, debe mostrarse seguro de sí mismo para orientar a aquellos que muestran rechazo ante lo nuevo²¹.

La capacitación del personal es importante porque busca mejorar las habilidades, conocimientos y conductas de los miembros de la institución que conllevan a tener un mejor desempeño y, en efecto, una mayor productividad. Es oportuno resaltar que, para que la formación de todos los involucrados en la institución sea fructífera, debe ser apoyada tanto por el director como por los mismos trabajadores, puesto que, si ambos no se esfuerzan, los resultados esperados no serán cumplidos²². Además, la capacitación ha sido considerada fundamental en toda institución porque los trabajadores al toparse con obstáculos y no encontrar una solución adecuada sienten frustración al no poder alcanzar la meta.

Es así que la formación permanente del personal es imprescindible para el progreso de una empresa, puesto que no solo beneficia a cada individuo ayudándolo a crecer en diversos aspectos, sino que mejora la estabilidad de la organización, aumenta la productividad, rentabilidad y la calidad, y logra que el trabajador se identifique con la entidad. De este modo, al tener más ingresos se puede incentivar al asalariado ofreciéndole una mejor remuneración y beneficios que lo motiven a mejorar cada día.

En conclusión, la inteligencia emocional es una capacidad que consiste en controlar las emociones y sentimientos en las diferentes situaciones que se muestren, de tal forma que se actúa de forma racional al evitar conflictos interpersonales. Además, en relación al aspecto

-
- 21 KARLA CORÉ MORALES CORTÉS, MARÍA GUADALUPE MORENO ESPÍNDOLA y MARÍA MARTHA DEL SOCORRO ROMANO CADENA. “Modelo de capacitación para trabajadores de empresas de servicios en el contexto actual”, *Revista GEON*, vol. 5, n.º 2, 2018, pp. 24 a 37, disponible en [<http://190.60.94.183/index.php/geon/article/view/26>].
- 22 JESSICA AMAIRANI CABALLERO ÁVILA, ANDREA MELISSA MONTERO QUIVÉN y ROBERT BELTRÁN LÓPEZ. “La importancia de la permanente capacitación a los empleados”, en *Academia journals*, vol. 7, n.º 1, 2018, disponible en [https://www.researchgate.net/publication/327977185_La_importancia_de_la_permanente_capacitacion_a_los_empleados].

interpersonal, se tiene una serie de factores como la motivación, la cual logra que las personas se sientan animadas para ejecutar una acción, ya sea por beneficio propio o grupal consiguiendo que las metas sean cumplidas.

CAPÍTULO SEGUNDO

Gestión del desarrollo humano en el personal docente y administrativo

El desarrollo humano es un término que es abarcado por diferentes áreas, ya que no solo se refiere a los ingresos de un país, sino que también es vinculado con el crecimiento como individuo y como trabajador, en el sentido de que a medida que se adquiere más experiencia y más conocimiento, se abren nuevas puertas que invitan a la persona a desarrollarse y progresar en cualquier ámbito.

Por otro lado, la gestión de desarrollo humano es un proceso por el cual las personas son organizadas y capacitadas para elevar su potencial y tener una vida productiva que la haga florecer por separado y en la sociedad. Además, esta gestión es apoyada por personas que tienen una amplia experiencia para poder guiar a los nuevos sujetos en las labores que realicen con el propósito de garantizar que su trabajo sea ejemplar. En este aspecto, al haber una mejora en cada miembro de la sociedad, se puede asumir que podrán cubrir sus necesidades básicas al tener mayores ingresos por ejecutar una labor de modo adecuado.

Entonces, para que los trabajadores de un centro educativo se desarrollen de forma óptima en su centro de labores, es necesario que la gestión se encuentre dirigida por un personal que sepa llevar a cabo su rol en aras de dirigir y capacitar a los administrativos y docentes

en las labores que deban realizar; además, deben tener los recursos necesarios para resolver cualquier tipo de interrogante para que no tengan problemas en asumir su carga laboral. Es así que una gestión de recursos humanos implica diversos mecanismos, ya que no solo se trata de asignar tareas para cada integrante de la organización, sino que estos deben ser orientados durante su estadía en el lugar hasta que logren alcanzar las metas de la institución.

I. DESARROLLO HUMANO

El desarrollo humano es un término amplio que ha sido estudiado desde tiempos pasados porque no solo abarca un punto de vista social, sino también el punto de vista de las ciencias de la salud y económicas siendo comprendido como el proceso por el cual una sociedad mejora las condiciones de vida debido a los ingresos del país. En este aspecto y relacionado con la economía, el desarrollo humano es definido como la satisfacción de las necesidades básicas²³, por otro lado, también es señalado como un componente necesario para que los ciudadanos puedan estudiar y llevar una vida saludable, lo cual es avalado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo –PNUD– porque también indica que estos factores son las condiciones mínimas que debe poseer la sociedad dentro de los indicadores del desarrollo²⁴.

En este sentido, el desarrollo humano es estudiado desde diversas perspectivas porque todas ellas son necesarias para determinar si el país ha avanzado en los aspectos de salud, educación y economía y, de este modo, contribuir con el país en caso de que no disponga de los medios necesarios para crecer de forma adecuada. Así mismo, para medir el desarrollo humano de un país se emplea el IDH, el cual

23 MAGDA JULIANA CEDEÑO GONZÁLES, ELIZABETH RUALES RENDÓN y JOSÉ DAVIÁN TABARES. “Perspectivas sobre desarrollo humano: un análisis desde los discursos sobre Yuberjen Martínez y su participación en los Juegos Olímpicos de Río de Janeiro 2016”, *Revista Educación y Pensamiento*, vol. 24, n.º 24, 2017, disponible en [<http://educacionypensamiento.colegiohispano.edu.co/index.php/revistaeyp/article/view/83/71#>].

24 DELIA ARRIETA DÍAZ. “La incidencia de la competitividad en el índice de desarrollo humano en México”, en *v seminario Internacional de Administración de Empresas-2015*, 2017, disponible en [http://rdigitales.uptc.edu.co/memorias/index.php/admin_emp_chi/admin_emp_chi/paper/viewFile/1597%7D/1598].

identifica los avances de una región en los tres componentes señalados antes con la finalidad de que todas las personas tengan un nivel de vida óptimo, acceso a la educación y una vida saludable. En la actualidad, el Índice de Desarrollo Humano –IDH– en Perú logró obtener 0.75 puntos en el 2017 al conseguir el puesto 89 en la tabla de ranking del IDH, lo que supuso una mejora respecto al 2016, ya que en este año el IDH alcanzó 0.748 puntos.

Si bien, el PNUD fue creado en el siglo XX para eliminar la pobreza y disminuir la desigualdad y exclusión en más de 170 países, además de elaborar estrategias que permitiesen implementar los programas de desarrollo más adecuados en cada territorio nacional acorde con la teoría del economista AMARTYA SEN. Del mismo modo, los esfuerzos de esta entidad se centraron en mejorar el bienestar social por medio del ingreso económico, lo cual servía para que cada individuo tuviese mejores oportunidades en el aspecto de salud, educación y nivel de vida decente. Es así que, para conocer la situación de desarrollo humano de cada individuo se procedió a utilizar el IDH a partir de 1990, el cual mide los siguientes indicadores: años esperados de educación, años promedio de educación, ingreso nacional bruto per cápita y esperanza de vida al nacer²⁵. No obstante, el desarrollo humano no se limita a estos indicadores, sino que también abarca la libertad política, social y económica; la libertad de creatividad, el respeto a sí mismo y el goce de la garantía de los derechos humano.

Por otra parte, se debe indicar que el PNUD lucha contra la desigualdad, puesto que este desequilibrio causado en el terreno económico, político y social, genera que la sociedad no se desarrolle de forma fructífera, motivo por el cual se deben adoptar nuevas medidas que beneficie a toda la población para que haya equidad en la educación, en la salud y en los ingresos económicos²⁶. En resumen, el desarrollo humano está compuesto por una serie de componentes, donde el PNUD vela por el progreso de cada nación para que todas las personas tengan las mismas oportunidades, además de poder

25 MARITZA ROSALES. “El desarrollo humano: una propuesta para su medición”, en *Aldea mundo*, vol. 22, n.º 43, 2017, pp. 65 a 75, disponible en [<https://www.redalyc.org/pdf/543/54353312007.pdf>].

26 PNUD. “Informe sobre el Desarrollo Humano 2019. Más allá del ingreso, más allá de los promedios, más allá del presente: Desigualdades del desarrollo humano en el siglo XXI”, New York, PNUD, 2019, disponible en [http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_2019_overview_-_spanish.pdf].

ser partícipes en la vida pública, es decir, no solo los individuos de las clases altas podrán asumir cargos de poder, sino todo aquel que sea parte del país, al eliminar de este modo la desigualdad, elemento que aqueja a miles de personas por no ser tomadas en cuenta para la mejora del país.

A. Base epistémica del desarrollo humano

En este apartado es necesario mencionar a JEAN PIAGET, creador de la epistemología genética, ciencia que estudia el origen y transformación del conocimiento, en otros términos, se centra en comprender el problema del conocimiento como un proceso²⁷, además, en esta teoría se sostiene que el avance de las estructuras cognitivas se basa en el equilibrio, esto quiere decir que las personas al asociarse con las ideas y el entorno tratan de que sus ideas encajen, puesto que al chocarse con experiencias y conocimientos pasados producen un desequilibrio que conlleva a periodo de confusión antes de aprender nuevos saberes.

Aparte de lo expuesto, PIAGET también planteó una serie de estadios para entender el desarrollo humano y cognoscitivo de cada individuo, así también con el propósito de interpretar las potencialidades y problemas de los niños al momento de crecer, por lo cual el desarrollo humano se dividió en cuatro etapas: fase sensorio motriz, preoperatoria, operacional concreta y operacional formal. El primer periodo da inicio desde el nacimiento del niño y se caracteriza por identificar y establecer la diferencia entre el “yo” y el mundo de los objetos; y por formar una representación mental de lo real²⁸. La segunda fase comienza a partir de los dos años, en el cual los niños son capaces de utilizar la lógica y construir nuevas experiencias a partir del mundo que los rodea, sin embargo, aún no pueden manipular la información de manera mental o adoptar los puntos de vista de otros seres humanos.

27 BERTA BARRIOS. *La epistemología genética de Jean Piaget*, 2018, disponible en [https://www.researchgate.net/publication/329731394_La_epistemologia_genetica_de_Jean_Piaget].

28 PEDRO SALDARRIAGA ZAMBRANO, GUADALUPE BRAVO CEDEÑO y MARLENE LOOR RIVADENEIRA. “La teoría constructivista de Jean Piaget y su significación para la pedagogía contemporánea”, en *Dominio de las ciencias*, n.º 2, 2016, pp. 127 a 137, disponible en [<https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/298/355>].

La etapa de las operaciones concretas es a partir de los siete años y se caracteriza por el uso de la lógica y, por último, las operaciones formales, donde el niño es capaz de usar la lógica y llegar a conclusiones abstractas, cabe resaltar que estas fases fueron planteadas para conocer la habilidad intelectual que desarrolla el individuo desde los primeros años.

B. Base filosófica del desarrollo humano

La complejidad y amplitud del desarrollo humano ha causado que sea estudiado desde diversas disciplinas como es la filosofía, la cual indicó que el desarrollo de una persona se centra en la virtud y en la razón, así como también, esta disciplina no solo se limita al desarrollo de habilidades cognitivas y no cognitivas, sino que se involucra en abordar aspectos fundamentales de desarrollo humano y formación ciudadana en el sentido en que la persona investiga sobre la realidad, el conocimiento, la verdad, la justicia y el bien²⁹. Además, a medida que el individuo potencializa sus habilidades logra la plenitud, por lo cual se mejora no solo en la parte física, sino mental, espiritual, sociocultural y con el ambiente natural.

El desarrollo de las personas, al igual que de otros seres, también es realizado de modo progresivo, es decir, desde lo más simple hasta lo más complejo, empezando desde estructuras básicas hasta llegar a las más elaboradas donde la percepción de lo real se convierte en amplia y profunda. Debido a esto la filosofía es importante porque fortalece la capacidad crítica y construye una visión personal sobre la realidad y el mundo basada en dos principios: la libertad y la autonomía, lo cual hace que cada ser humano pueda desarrollarse de modo integral al mirar de forma crítica a todo su entorno³⁰.

En efecto, la filosofía hace crecer a cada individuo en diferentes formas, ya sea espiritual, físico o mental, puesto que hace ver el mundo

29 SYLVIA EYZAGUIRRE. “El rol de la filosofía en el desarrollo del pensamiento crítico”, en *Centros de Estudios Públicos*, n.º 485, 2018, disponible en [<https://educacion.udd.cl/files/2018/08/El-rol-de-la-filosofia-en-el-desarrollo-del-pensamiento-cr%C3%A9tico.pdf>].

30 ROQUE DIÓMEDES SANTOS. “La filosofía y el desarrollo integral de la persona humana en el marco de los estudios generales universitarios: propuesta curricular y metodológica”, en *Perspectivas Humanísticas*, vol. 1, n.º 1, 2016, pp. 91 a 107, disponible en [<http://investigare.pucmm.edu.do:8080/xmlui/handle/20.500.12060/517>].

desde una perspectiva diferente al ampliar la percepción de todo lo que rodea hasta formar una idea propia de la situación donde se encuentra.

II. FACTORES QUE INFLUYEN EN EL DESARROLLO HUMANO

El desarrollo humano se empezó a medir porque sus necesidades empezaron a desbordarse en vista de que no se tomaban las medidas necesarias para lograr una calidad de vida adecuada, por lo cual se procedió a adoptar medidas que consiguiesen avances en la salud, educación, saneamiento, entre otros al tomar en cuenta el cuidado del medio ambiente, puesto que a partir de ella se genera la materia prima necesaria para el sostenimiento de la sociedad³¹. El desarrollo humano, además, muestra diversas características como ser dinámico (mejora la interacción entre el entorno físico y sociocultural), continuo (cambia a través de los tiempos), adaptativo (genera respuestas al medio a través de lo que se ha aprendido) e integral (compuesto por diversas capacidades); es oportuno señalar que estos rasgos se evidencian en el crecimiento del desarrollo humano al momento de ver una mejora en la sociedad y en la calidad de vida de los más necesitados³².

En cuanto a los factores, se han detectado tres tipos de elementos que están vinculados con el desarrollo humano, los cuales son: medio ambiente, aprendizaje y socialización, es así que se observa que el crecimiento de la sociedad no solo se centra hacia un factor en particular, sino que, al buscar la mejora de la nación, incluye los componentes necesarios que hacen o harán posible que todos los ciudadanos gocen de una vida donde toda necesidad básica se satisfaga al tomar en consideración que los recursos del medio ambiente deberán ser adquiridos con moderación para que, en un futuro, no se generen problemas por la falta de bienes.

31 PILAR AZNAR MÍNGUET y ÁNGELA BARRÓN RUÍZ. “El desarrollo humano sostenible: un compromiso sostenible”, en *Teorías de la Educación*, vol. 29, n.º 1, 2017, pp. 25 a 53, disponible en [<https://gredos.usal.es/handle/10366/134009>].

32 EDISON FREDDY TENE FERNÁNDEZ. *El desarrollo humano y social*, Cuenca, Ecuador, Universidad Técnica Particular de Loja, 2018, disponible en [<https://dx.doi.org/10.2307/23766074>].

A. Medio ambiente

El medio ambiente es un sistema compuesto por elementos naturales y artificiales que es modificado por la acción antrópica, donde se desarrolla la vida vegetal, animal y humana.

1. Ambiente natural

Está compuesto por el medio geográfico, clima, relieve, flora, fauna y sociedad, el cual debe ser cuidado con sumo cuidado porque de él depende el desarrollo humano, puesto que es un elemento base a partir del cual se extraen los recursos necesarios para que la sociedad siga prosperando. Además, al ser un ambiente donde la naturaleza ofrece un lugar apto para ejecutar actividades que recuperan o mantienen el aspecto emocional, físico y espiritual de la persona³³.

2. Punto de vista psicológico

En este aspecto se consideran todas las influencias que fueron partícipes de la formación de las personas desde su nacimiento, ya que crecer en un entorno donde la situación social no es la más adecuada implica que el desarrollo del niño no estará en el mismo nivel que los demás. De igual manera, el medio ambiente juega un rol importante en la pobreza, es decir, que, a más destrucción ambiental, mayor serán las necesidades, ya que los indicadores de pobreza y la migración se elevarían al no tener los bienes necesarios para la vida diaria³⁴.

En efecto, el medio ambiente es un factor imprescindible en el ámbito del desarrollo humano porque ofrece los recursos necesarios para sostener a la sociedad y favorecer a la calidad de vida de todo ser humano sea cual sea del lugar y la posición social donde se encuentre.

33 DIEGO SÁNCHEZ GONZÁLEZ, VICENTE RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ y LYDIA MARCELA ADAME RIVERA. "Entorno natural cotidiano y envejecimiento activo y saludable en el lugar", en *Anais*, 2016, pp. 1 a 20, disponible en [<http://www.abep.org.br/~abeporgb/publicacoes/index.php/anais/article/viewFile/2734/2633>].

34 CARMEN MAGALY LEÓN SEGURA, CAROLINA VERÓNICA VERZOSI VARGAS y NOEL BATISTA HERNÁNDEZ. "Pobreza, medio ambiente y proactividad del derecho", *Revista Órbita pedagógica*, vol. 3, n.º 2, 2016, pp. 83 a 92, disponible en [<http://www.refcale.uileam.edu.ec/index.php/enrevista/article/view/2302>].

B. Aprendizaje

El aprendizaje es un proceso por el cual se obtienen nuevos saberes, habilidades, valores, entre otros, como consecuencia de la experiencia, la instrucción y el estudio. Así mismo, este sucede en el interior de diversos ambientes que se enfocan en brindar una información especializada lo cual ofrece la posibilidad de adquirir mayor información sobre un tema específico. RAMÓN SALAS PEREA y ARLENE SALAS MAINEGRA³⁵ manifiestan que el aprendizaje es toda actividad que se centra en el análisis e interpretación de los temas; mientras que, NAIMA NASIR³⁶ señala que el aprendizaje no solo ocurre en el centro educativo, sino en cada lugar donde la persona se encuentra (lugar de trabajo, casa o en la comunidad), además, resalta que es un proceso natural porque todas las personas se sienten atraídas a conocer nuevas cosas y un proceso social porque la interacción genera que los seres humanos aprendan de otros.

Por otro lado, el aprendizaje se vincula con la educación porque es el primer medio con el cual la persona adquiere experiencias de vida, desarrolla y cultiva sus propios conocimientos; y con el desarrollo personal porque evidencia si el individuo, en comparación con su etapa inicial, ha logrado adoptar nuevas ideas o pensamientos que le han permitido crear nuevas actitudes y, por ende, mejorar su calidad de vida. Además, se vincula con el aprendizaje porque esta última ofrece la posibilidad de mejorar y pulir las habilidades no solo en el aspecto personal sino en el aspecto profesional y social.

En este sentido, el aprendizaje es importante porque hace crecer como persona al ocasionar la mejora de las destrezas y conocimientos, las cuales sirven para buscar nuevas oportunidades y mejorar la calidad de vida, es decir, sin el aprendizaje constante, el individuo nunca podrá mirar a futuro.

35 RAMÓN SALAS PEREA y ARLENE SALAS MAINEGRA. "Evaluación para el aprendizaje en ciencias de la salud", en *Edumecentro*, vol. 9, n.º 1, 2017, disponible en [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-28742017000100013].

36 NAIMA NASIR. *La naturaleza social del aprendizaje*, Washington D. C., AERA Knowledge Forum, 2016, disponible en [https://www.academia.edu/39374519/La_Naturaleza_Social_del_Aprendizaje].

C. Socialización

Es un proceso mediante el cual los miembros de una sociedad asimilan o interiorizan las normas de una cultura específica, tomando en cuenta que la socialización no se evidencia solo en las diferentes etapas de la vida, sino en personas que cambian y adoptan otra cultura, estatus social u ocupación. ELIA MARCELA BATISTA JIMÉNEZ *et al.*³⁷ señalan que la socialización es un proceso inherente de la humanidad que se mantiene a lo largo del desarrollo humano donde se obtienen valores, normas, reglas, conductas, las cuales son repetidas hasta ser aprendidas convirtiéndose en hábitos conductuales que se incorporan en la forma de ser de cada sujeto. De igual manera, desde la posición de los sociólogos también es un proceso, pero el conocimiento o la cultura se transmite de generación en generación donde se asimilan saberes específicos para desarrollar habilidades y potencialidades con el apoyo de una participación activa en la vida social.

Por otra parte, es descrita desde el punto de vista objetivo mediante la influencia que la sociedad ejerce sobre la persona en cuanto que moldea y adapta al individuo acorde con las reglas de la comunidad, y desde el punto de vista subjetivo manifestado en la respuesta del sujeto ante la sociedad. La socialización es importante porque ayuda a que el hombre tenga una formación integral, por lo cual comienza desde temprana edad para que los niños sepan cómo actuar ante diversas situaciones, a la vez que aumenta su conocimiento sobre la realidad.

Hoy en día, este proceso no solo se muestra de forma presencial como son las reuniones, sino que, como consecuencia del avance tecnológico, ahora se evidencia por medio de las redes como Facebook, WhatsApp o Twitter, los cuales son empleados como medio de comunicación. No obstante, no es recurso adecuado para el aprendizaje, ya que la interacción no fluye con normalidad al observar que no hay un intercambio dinámico de saberes³⁸. En este aspecto, es

37 ELIA MARCELA BATISTA JIMÉNEZ, DINORAH GARCÍA ROQUE, YAISET BORGES DE LA OLIVA, YAQUELIN FRAGOSO BARRUETA, LILIAN ANTONIA RIVERÓN CATASES y OLAIDA ARIANE CEDEÑO REYES. *El proceso de socialización de los estudiantes de la Facultad preparatoria*, 2016, disponible en [<http://socecsholguin2016.sld.cu/index.php/socecsholguin/2016/paper/download/188/117>].

38 LUIS RICARDO GARZA GONZÁLEZ y JUAN JAIME VALDÉZ PÉREZ. "La socialización virtual impacta favorablemente el aprendizaje de un segundo

preferible que la socialización se efectúe de manera presencial porque no solo se aprende el modo de expresarse, sino que el conocimiento se transmite de forma más fluida al haber cercanía con la persona a la que se le está transmitiendo.

D. Tipos de socialización

La socialización es un proceso amplio que se da desde la niñez hasta la etapa adulta, por esto, fue clasificada en socialización primaria y secundaria, las cuales se explican a continuación:

1. Socialización primaria

Es la primera etapa, la cual tiene lugar en los primeros años de vida, es decir, en la niñez. Es propio de este periodo evidenciar una fuerte carga afectiva, puesto que, en base a ello, el infante será capaz de aprender de forma más fluida los conocimientos que se le imparten al saber que reciben apoyo de su familia. La socialización primaria se limita a la primera etapa del desarrollo humano, en otros términos, a la primera infancia, además este tipo no cuenta con una duración exacta, sino que depende de la rapidez y del modo en que se hayan internalizado las normas sociales³⁹.

La socialización primaria es importante porque, al darse por un periodo largo y con alta carga emocional, es considerada como la base del comportamiento futuro de las personas en la comunidad y en otras entidades de socialización como los colegios⁴⁰. Además de la familia que es el primer agente de socialización para el niño, también se

idioma”, en *Presencia universitaria*, n.º 12, 2018, pp. 60 a 73, disponible en [<http://presenciauniversitaria.uanl.mx/index.php/pu/article/view/21>].

39 CAROLINA ROMERO ÁLVAREZ. El derecho del niño a vivir en familia en función del proceso de socialización primaria: reflexiones a partir de la fraternidad como categoría política, 2018, disponible en [https://pidesoneuba.com/wordpress/wp-content/uploads/2018/09/1.1711_CROMEROALvarez_DERECHO-Y-SOCIEDAD.pdf].

40 ESMERALDA ALARCÓN MONTIEL, JUAN MANUEL PINA OSORIO, ANA GARCÍA VALCÁRCEL Y FRANCISCO TEJEDOR. “Perfiles de socialización familiar en estudiantes universitarios de alto rendimiento académico”, en *Perfiles educativos*, México D. F., vol. 41, n.º 165, 2019, pp. 62 a 80, disponible en [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=So185-26982019000300062&script=sci_abstract&tlng=en].

encuentra la escuela donde el infante tiene la oportunidad de asociarse con personas de su misma edad, haciéndolo consciente de que cada uno tiene un actuar y pensar diferente al de él; un tercer agente, serían los medios de comunicación, donde los programas televisivos, radio y las redes sociales influyen y modelan el comportamiento de niño para que ingresen a la sociedad sin problemas.

2. Socialización secundaria

La socialización secundaria es el segundo tipo que se manifiesta terminando la adolescencia y se fortalece y practica en la adultez, cuyo objetivo es darle a la persona una visión diferente sobre la realidad, es decir, que ya no es solo la visión que sus padres le indicaron sobre la sociedad sino de diversas personas, quienes amplían el conocimiento del nuevo ciudadano. DORELIS BRACHO, NELDUBY GONZÁLEZ y ÓSCAR HERNÁNDEZ⁴¹ afirman que la socialización secundaria es un proceso posterior que induce a una persona ya socializada a conocer nuevos sectores de la sociedad, donde la carga afectiva es desplazada por la pedagógica.

En este tipo de socialización aún se encuentra inmersa la escuela que sirve como agente de socialización, ya que es un lugar donde no solo se adquieren nuevos conocimientos, sino que se inculcan normas de convivencia al dar una visión sobre lo que supone vivir en la sociedad⁴², además, se caracteriza por no haber una relación afectiva, manifestación de roles y técnicas pedagógicas. En este sentido, en la socialización secundaria, al tener como principal agente a los centros educativos, se interiorizan las normas y valores, además de aprender sobre las jerarquías y sobre patrones de comportamiento.

41 DORELIS BRACHO, NELDUBY GONZÁLEZ y ÓSCAR HERNÁNDEZ. “Estrategias para el proceso de socialización organizacional de la gerencia de recursos humanos en la empresa lácteos Santa Bárbara, C.A.”, *CICAG: Revista del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, vol. 15, n.º 2, 2018, pp. 43 a 61, disponible en [<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6430979>].

42 ANA DEYSI CAMPOS MUÑOZ. “El proceso de la socialización a través de la familia en los niños de la I. E. I. N.º Divino Niño Jesús – Huacho durante el año escolar 2018”, tesis de licenciatura, Huacho, Perú, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Base de datos, 2019, disponible en [<http://repositorio.unjpsc.edu.pe/handle/UNJFSC/3432>].

Si bien, estos dos procesos son los más importantes, sin embargo, se ha evidenciado que existe la socialización terciaria que, en términos simples, es la reinserción social, como es el caso de aquellas personas que atentaron contra las normas sociales como delitos y se encuentran en la cárcel para pasar por una etapa de resocialización y poder volver a integrarse en la sociedad. Es así que la socialización es un proceso que inicia desde tempranas etapas cuyo agente base fue la familia, seguido por los centros educativos y los medios de comunicación, los cuales tienen la finalidad de enseñar al nuevo individuo sobre la sociedad.

III. GESTIÓN DEL DESARROLLO HUMANO EN LAS INSTITUCIONES

El desarrollo humano como se ha indicado antes es un proceso que busca mejorar la calidad de vida de las personas, el cual incluye diversos aspectos como la participación, seguridad, igualdad de género y reconocimiento de los derechos humanos; y para ello, todos los individuos deben ser considerados como iguales y tener los mismos beneficios. De esta manera, una institución tiene que tener como objetivo la mejora de las relaciones personales entre todos los miembros de la organización, además de crear un ambiente laboral ameno que no origine estrés en los integrantes, es decir, repartir las tareas de manera equitativa para evitar la sobrecarga en un grupo de personas.

Por otro lado, la gestión del desarrollo humano implica capacitar a los trabajadores para que no muestren dificultades al momento de asumir una nueva labor, de tal manera que todos tengan el mismo ritmo para ejecutar la labor. JANNE PÉREZ y ODALYS HERNÁNDEZ MACHÍN⁴³ indican que la capacitación debe ser completa, ya que busca responder a las exigencias de los bienes y servicios que se ofrecen. De igual forma, las entidades deben buscar la equidad laboral donde tanto mujeres como hombres tengan la misma oportunidad de trabajo, el mismo salario y no haya discriminación entre los trabajadores

43 JANNE PÉREZ y ODALYS HERNÁNDEZ MACHÍN. “La capacitación para el mejoramiento del desempeño profesional de los especialistas en Gestión de los Recursos Humanos de las Organizaciones Empresariales”, en *MENDIVE*, vol. 14, n.º 3, 2016, disponible en [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-76962016000300002&lng=es&nrm=iso].

teniendo en cuenta los valores y principios de la sociedad⁴⁴. Estos aspectos deben ser tomados en cuenta para que la calidad de vida de los empleados muestre una mejora, puesto que todos realizan la misma labor y tienen el mismo compromiso con la entidad donde prestan sus servicios, además de que la persona al estar en un clima laboral adecuado donde todos son semejantes, se siente más comprometida trayendo beneficios no solo a la empresa sino a él mismo porque al mejorar en su trabajo genera mayores ingresos y, por ende, una mejor remuneración.

44 PGR. *Política de igualdad laboral y no discriminación con perspectiva de género 2016-2018*, México D. F., Procuraduría General de la República, 2016, disponible en [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/255984/POL_TICA_DE_IGUALDAD_LABORAL__1_-ilovepdf-compressed__2_.pdf].

Planificación estratégica educativa

La planificación es un proceso metódico, el cual es diseñado con sumo cuidado y anticipación para lograr un objetivo propuesto de manera exitosa, teniendo en consideración los posibles escenarios que puedan aparecer en el camino antes de alcanzar la meta. Es así que para realizar un plan es necesario tener en cuenta tanto la realidad de la institución como las opiniones de los trabajadores para que no se cometan errores al momento de diseñar el plan.

Es necesario resaltar que, en varias ocasiones, las organizaciones no logran su cometido no por el hecho de haber ejecutado un plan erróneo, sino porque no han hecho seguimiento de este o no ha habido comunicación entre los integrantes para saber si tienen dificultades al realizar las tareas que se les ha asignado, así también por la falta de trabajo en equipo, lo cual hace que las labores sean más complicadas. En este sentido, una buena planificación requiere que, además de ser elaborada con el apoyo de diversos integrantes de la entidad, las asignaciones de roles y funciones deberán ser monitoreadas en el periodo de tiempo que demore en cumplirse el objetivo.

Entonces, una planificación estratégica en la educación necesita que los directores, administrativos y docentes cooperen en cierta medida, de tal forma que no solo un grupo asuma la tarea de diseñar

y controlar el plan, sino que todos al saber las metas de la empresa se comprometan a cumplir con los roles que se les asigne, además de informar sobre las dificultades que tienen en el transcurso de la actividad para elaborar posibles soluciones que permitan completar la labor.

En este aspecto, los centros educativos, al tener como meta brindar una educación de calidad y satisfacer las necesidades del estudiante, deben estar más comprometidos con su labor, puesto que tienen la función de lograr que los estudiantes crezcan profesionalmente y de manera integral.

I. PLANIFICACIÓN COMO ESTRATEGIA EDUCATIVA

La planificación es una serie de acciones creada para cumplir un objetivo específico haciendo uso de recursos que permitan su ejecución, la cual es diseñada, puesto que se elabora un conjunto de estrategias que son desarrolladas y comunicadas entre los miembros de una organización para verificar que sí cumple con el objetivo. En efecto, la planificación es una de las actividades más importantes dentro de una entidad porque se toman decisiones que influyen en el rumbo de la organización para su mejora⁴⁵. Por otra parte, para que este proceso sea ejecutado de forma adecuada, se deben seguir tres etapas: identificar el problema y el objetivo que se desea cumplir; formular y presentar soluciones o estrategias para resolver los problemas; y determinar la mejor vía para acatar con las metas propuestas y efectuarlo acorde al plan.

Es así que la planificación estratégica es una herramienta que ofrece la posibilidad de organizar a las entidades e indicar el mejor camino que se debe tomar a futuro para lograr mayor eficiencia y eficacia en los bienes o servicios que se brindan, para esto, se tienen que tomar en cuenta múltiples factores como el medio ambiente y los recursos

45 RODOLFO ENRIQUE ROBLES SALGUERO, HÉCTOR BLADIMIR SERRANO MANTILLA, GONZALO LENIN SERRANO MANTILLA, FRANKLIN MAX GAIBOR VERA, GIL MEDARDO ARMIJO BORJA y ANGIE FERNÁNDEZ LORENZO. "Retos de la planificación estratégica en instituciones de salud", *Revista cubana de investigaciones biomédicas*, vol. 36, n.º 3, 2017, disponible en [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=So864-03002017000300018&script=sci_arttext&tlng=pt].

humanos⁴⁶. Del mismo modo, para elaborar estrategias es menester crear un grupo directivo que tenga conocimiento de la realidad de su institución, en aras de identificar el problema con mayor facilidad y crear alternativas que permitan una mejor solución y, una vez realizada la planificación, informar a los demás miembros las tareas que deben realizar para no complicar las labores entre los integrantes. En este sentido, la planificación es un acto importante en toda organización porque permite alcanzar los objetivos propuestos, además de mejorar el servicio ofrecido.

Entonces, la planificación al tener grandes ventajas no solo es utilizada por grandes empresas, sino también por entidades que ofrecen servicios educativos, ya que una planificación educativa constituye una herramienta imprescindible para el proceso de enseñanza-aprendizaje en el sentido que se establecen objetivos que deben ser acatados por el docente en clases para dar una clase no improvisada, sino que muestre un sistema de evaluación y programa organizado para que los estudiantes comprendan de mejor manera los temas que se desean transmitir⁴⁷.

Por otro lado, la planificación debe ser obligatoria para todo centro educativo porque, por medio del conjunto de estrategias, se organizan de manera adecuada los contenidos conceptuales, procedimiento y actividades que se abordarán en clases, con lo cual se puede trabajar en mejores condiciones al saber la metodología que se debe aplicar. Así también, la planificación educativa no solo es aplicada a los docentes sino también a los administrativos quienes deben velar que el proceso de enseñanza se realice acorde a las estrategias elaboradas, es decir, deben verificar que la educación del estudiante no sea dada de forma improvisada, por esto, también se tiene que resaltar que todos los que pertenecen a la organización están en la obligación de conocer las estrategias de planificación para llevar a cabo su labor con eficacia.

46 XAVIER BASURTO ZAMBRANO. “Un acercamiento de la planificación estratégica y las organizaciones sanitarias”, en *Dominio de las ciencias*, vol. 2, n.º 3, 2016, pp. 3 a 14, disponible en [<https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/109/102>].

47 CINDY CARRIAZO DÍAZ, MAURA PÉREZ REYES Y KATHELYN GAVIRIA BUSTAMANTE. “Planificación educativa como herramienta fundamental para una educación con calidad”, en *Utopía y praxis Latinoamérica*, Maracaibo, Venezuela, extra 3, 2020, pp. 87 a 95, disponible en [<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7524690>].

De esta manera, la planificación en las instituciones educativas debe darse cada cierto periodo de tiempo porque se ha evidenciado que aún hay deficiencias en el manejo de procesos pedagógicos, además de carecer de una visión compartida⁴⁸, lo cual dificulta que las tareas de cada docente sean efectuadas de manera equitativa, ya que unos pueden poseer mayor carga laboral y otros, lo contrario, produciendo estrés y no motivación para laborar, además de crear un clima dañino al perjudicar a un conjunto de trabajadores por no haber elaborado una planificación a tiempo.

II. COMUNICACIONES EFECTIVAS EN EL ÁMBITO LABORAL Y EDUCATIVO

La comunicación es el acto de intercambiar información, ya sea por un medio físico como las cartas o por vía oral, y es fundamental para que las personas tengan conocimiento de lo que desean transmitir los demás tanto en el ámbito familiar, sentimental o laboral, es decir, sin ella resulta imposible que haya organización en el mundo, ya que es el único medio por el cual se puede intercambiar idea y resolver problemas de forma rápida y eficaz. De esta manera, JORGE MÁRQUEZ LÓPEZ, ROSA CEDEÑO RENGIFO y LUIS MEJÍA RUPERTI⁴⁹ señalan que la comunicación es esencial para cualquier campo humano porque no se limita solo a intercambiar conocimientos, sino a compartir ideas, estados de ánimos, emociones, entre otros, además de que permite conocer la realidad del entorno y plantear soluciones en caso de ser necesario.

Visto desde el ámbito laboral, la comunicación es indispensable en todo trabajo porque brinda la posibilidad de intercambiar

-
- 48 JESÚS WILLIAM HUANCA AROHUANCA y PATRICIA GELDRECH SÁNCHEZ. “Planificación educativa y gestión pedagógica-estratégica-operacional en las instituciones del nivel inicial en el sur del Perú”, en *Conrado*, vol. 16, n.º 76, 2020, disponible en [https://www.researchgate.net/publication/348154031_Planificacion_educativa_y_gestion_pedagogica-estrategica-operacional_en_las_instituciones_del_nivel_inicial_en_el_sur_del_Peru#read].
- 49 JORGE MÁRQUEZ LÓPEZ, ROSA CEDEÑO RENGIFO y LUIS MEJÍA RUPERTI. “Particularidades sobre la comunicación”, en *Dominio de las ciencias*, vol. 2, n.º 2, 2016, pp. 216 a 228, disponible en [<https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/162>].

información y, por ende, resolver problemas, crear estrategias, mejorar el desempeño de los trabajadores, entre otros, al desarrollar y fortalecer, de este modo, la calidad de la institución; así mismo, se espera que los trabajadores se encuentren comprometidos con la labor que realizan para alcanzar las metas propuestas y crear un clima óptimo que garantice la satisfacción laboral⁵⁰. Entonces, una de las ventajas que brinda la comunicación en el área de trabajo es el aumento de la productividad, puesto que al compartir información se pueden conocer los problemas de la empresa no solo como un medio de producción, sino por cada trabajador porque cada uno de ellos puede presentar problemas personales, los cuales no le permiten efectuar una labor adecuada; en este sentido, si se conocen las dificultades de cada empleado y se ayuda a resolverlo, la productividad aumentaría al no tener problemas en el que preocuparse.

Por otro lado, la comunicación evita conflictos, debido a que las personas involucradas deben expresarse de manera clara entre ellos para evitar malentendidos, además esta acción ayuda a mejorar la comprensión entre compañeros al saber que están siendo escuchados por el otro. Otra de las ventajas es que motiva a los trabajadores en el sentido de que al tener un equipo donde se observa que todos laboran por igual, el empleado ya no siente que trabaja solo, sino que tiene apoyo para ejecutar las tareas encomendadas.

En el caso educativo, la comunicación es uno de los pilares primordiales para el proceso de enseñanza-aprendizaje porque intenta escuchar las dificultades que tienen los estudiantes al momento de comprender un tema en particular, lo cual también es transmitido a los padres para que ayuden a sus hijos con la solución del problema. Por otro lado, la comunicación en el aula es fundamental para que el docente transmita sus conocimientos de tal forma que el estudiante procese y reciba nuevos saberes que le servirá para comprender temas futuros, los cuales deben emitirse con un léxico acorde al grado de instrucción en el que se dicta las clases⁵¹.

50 FERNANDO CANSECO MELCHOR y ANGÉLICA OJEDA GARCÍA. “Comunicación laboral: una propuesta estratégica para facilitar el quehacer de los equipos de trabajo”, en *Enseñanza e investigación en psicología*, vol. 21, n.º 2, 2016, pp. 183 a 194, disponible en [<https://www.redalyc.org/pdf/292/29248181009.pdf>].

51 RAFAEL M. HERNÁNDEZ CARRERA. “La comunicación en el proceso de enseñanza-aprendizaje: su papel en el aula como herramienta educativa”, *CAU-*

En otra instancia, la comunicación no solo se da en el aula, sino también entre colegas, personal administrativo y padres de familia siendo este último caso menester, ya que los padres deben involucrarse en la formación del alumnado para que sus hijos perciban que están siendo apoyados en el proceso educativo⁵². Respecto a los colegas y al personal administrativo, ambos deben entablar conversaciones que indiquen la realidad de la organización, ya que al tener un conocimiento general del entorno se pueden establecer nuevas estrategias que garanticen una educación óptima, además de mejorar las condiciones de trabajo para los involucrados al tener las herramientas necesarias organizadas con anticipación.

III. PROCESO DE TOMA DE DECISIONES

Es un proceso a través del cual se realiza una elección de las diversas opciones que se tienen con la finalidad de resolver un problema familiar, social, laboral, económico, entre otros. La toma de decisiones, en el ámbito laboral, es efectuada por los directivos de máximo nivel de una entidad por medio de una serie de etapas que busca una alternativa que solucione un inconveniente o problema de la organización⁵³; estas fases comienzan por la descripción del problema donde se manifiesta la problemática y el objetivo que se quiere lograr, luego se procede a analizar el problema en el cual se recopilan los datos y se estudia de forma objetiva.

Una vez que el problema está detallado se crean alternativas donde todos son partícipes para generar opciones que pueden servir como solución de la cuestión y, luego, se selecciona la alternativa después

CE: *Revista internacional de Filología, Comunicación y sus Didácticas*, n.º 41, 2019, disponible en [https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/91997/LA%20COMUNICACI%C3%93N%20EN%20EL%20PROCESO%20DE%20EN-SE%C3%91ANZA_removed.pdf?sequence=1&isAllowed=y].

52 GUILLERMO ESCALANTE RODRÍGUEZ. “Estrategias de involucramiento y comunicación entre docentes y padres de familia: Un estudio de caso”, en *TLA-MELAU*, n.º 48, 2020, pp. 175 a 193, disponible en [<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7546114>].

53 YUNIER RODRÍGUEZ CRUZ y MARÍA PINTO. “Requerimientos informacionales para la toma de decisiones estratégicas en organizaciones de información”, en *Transinformação*, vol. 29, n.º 2, 2017, disponible en [https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-37862017000200175&script=sci_arttext].

de que se ha valorado cada una de las opciones. Cuando la decisión ya ha sido tomada se procede a ejecutarla, puesto que si se deja al abandono el problema se acrecentará y será más tedioso encontrar otra solución; por último, monitorear y evaluar el proceso para saber si la alternativa fue correcta y corresponde a los objetivos propuestos, este último paso presenta varios fines, como evaluar el cumplimiento de las actividades propuestas, determinar si el objetivo señalado se está acatando y si todos los miembros de la organización o de un grupo se encuentran participando en la tareas asignadas⁵⁴.

Seguir los pasos indicados tiene cierto grado de importancia porque las decisiones que se adoptan serán capaces de mejorar el área de trabajo, sin embargo, si el problema no es analizado de forma adecuada, puede traer consecuencias negativas que perjudiquen a la organización lo que conlleva a ejecutar nuevas estrategias que permitan arreglar los problemas obtenidos por una mala toma de decisiones.

A. Emociones en la toma de decisiones organizacionales

En la toma de decisiones actúa tanto la lógica como las emociones, siendo esto último lo que, en algunos casos, influyen en mayor medida al momento de decidir entre diversas opciones. Hay estudios que indican que las emociones actúan de manera directa con la toma de decisiones, ya que no es un simple proceso racional, sino que incluye a las emociones obtenidas por experiencias o situaciones similares. Además, se señala que los estados emocionales influyen en las decisiones como, por ejemplo, el estrés, el cual genera sentimientos negativos que repercuten en la adopción de una alternativa adecuada⁵⁵.

Por otro lado, al momento de la toma de decisiones también aparece una serie de pensamientos como la frustración que crean miedo antes de elegir una opción, lo cual hace tomar, en algunos casos, una elección

54 EDUARDO SANDOVAL BUSTOS y SEBASTIÁN DÍAZ ACUÑA. “Procesos de toma de decisiones y adaptación al cambio climático”, en *Ambiente & Sociedad*, vol. 19, n.º 4, 2016, pp. 175 a 194, disponible en [https://www.scielo.br/pdf/asoc/v19n4/es_1809-4422-asoc-19-04-00215.pdf].

55 LUIS FELIPE SARMIENTO RIVERA y JORGE ALEXANDER RÍOS FLÓREZ. “Bases neurales de la toma de decisiones e implicación de las emociones en el proceso”, *Revista chilena de neuropsicología*, vol. 12, n.º 2, 2017, pp. 32 a 37, disponible en [<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7299740>].

errónea como producto de ideas negativas vinculadas al error, es decir, miedo a equivocarse. ÓLIVER JIMÉNEZ JIMÉNEZ y LILIANA JAZMÍN SALCIDO CIBRIÁN⁵⁶ señalan que, sin lugar a dudas, las emociones se encuentran inmiscuidas en la toma de decisiones; no obstante, dentro de un marco racionalista son consideradas como un obstáculo para elegir una opción, ya que afecta el juicio al escoger una alternativa, por esto, es de vital importancia que estudios científicos brinden un aporte sobre la relación entre ambos elementos para conocer si la influencia de las emociones tiene efectos negativos o positivos.

En este aspecto, las emociones y toma de decisiones guardan un vínculo estrecho que puede resultar perjudicial o benéfico para la organización, ya que depende del estado de ánimo en que se encuentre el individuo, es por ello, que al adoptar una decisión se debe pensar en las consecuencias que puede conllevar esa opción con la finalidad de no perjudicar a la organización en la que se trabaja o se dirige.

B. Intuición

Es una habilidad que permite comprender o percibir las cosas de forma inmediata sin el uso de la razón, caracterizada por ofrecer un conocimiento fáctico, se vincula con la parte afectiva y las sensaciones, es inmediata porque es una reacción frente a un estímulo y no es lineal, es decir, que no sigue un patrón lógico. Entonces, la intuición es un saber inconsciente que escapa de todo procedimiento metódico, además se encuentra vinculada con tres parámetros vitales: la sensibilidad, la visión de la realidad y la inmediatez⁵⁷. Al respecto, FERNANDO OTÁLORA LUNA⁵⁸ señala que la intuición, relacionándola con la neurología, es un proceso irracional controlada por el sistema nervioso central

-
- 56 ÓLIVER JIMÉNEZ JIMÉNEZ y LILIANA JAZMÍN SALCIDO CIBRIÁN. “Emoción, toma de decisiones y mindfulness”, en *Alternativas en psicología*, n.º 40, 2018, disponible en [<https://alternativas.me/attachments/article/177/1-%20Emoci%C3%B3n,%20toma%20de%20decisiones%20y%20mindfulness.pdf>].
- 57 BERNARD BAUDOUIN. *Cómo desarrollar su intuición*, Barcelona, De Vecchi, 2016, disponible en [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=eDU-9DAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT3&dq=intuicion&ots=3iMHu6B_CC&sig=UhBzwokxorS-wBWzhl8RfBsv6IU#v=onepage&q&f=false].
- 58 FERNANDO OTÁLORA LUNA. “Intuición trans-demoníaca”, en *Cuadernos de filosofía latinoamericana*, vol. 38, n.º 117, 2017, pp. 135 a 143, disponible en [<https://revistas.usantomas.edu.co/index.php/cfla/article/view/3543>].

como la corteza cerebral, hipotálamo, cerebelo, entre otros, donde la conciencia no tiene protagonismo.

Por otro lado, una persona intuitiva es reconocida por intentar ver las cosas en un sentido general, valorar los sentimientos y emociones al momento de tomar decisiones, ser empáticas y ser consciente de lo que sucede a su alrededor. De igual modo, la intuición también se relaciona con la toma de decisiones, puesto que muchas de las alternativas que se han escogido han sido por intuición con cierto grado de carga emotiva; en este aspecto, las decisiones no son solo efectuadas por medio de la razón, que es considerado como lo más ideal, sino que la intuición actúa y cumple un rol al momento de escoger una opción, es así que no debe ser considerada como un error, puesto que, a pesar de que no recurre a la razón, la experiencia es un componente que ayuda a escoger la mejor alternativa.

En efecto, la intuición forma parte de la vida diaria por lo que se debe aprender a confiar en esta porque, en algunas ocasiones, la razón no es suficiente para elegir la mejor opción, ya que la experiencia, ligada con la intuición, también debe ser partícipe para no volver a cometer errores pasados.

C. Emociones

Cada individuo al ser único muestra una serie de emociones que se asocian con la situación por la que están pasando como es la felicidad cuando obtiene una oportunidad de viajar al extranjero o tristeza si una mascota ha fallecido. Sin embargo, estas emociones no se limitan a escenarios personales, sino también sociales donde se obtienen experiencias, en las cuales se pueden desarrollar y aprender a controlar los sentimientos. RAFAEL BISQUERRA ALZINA⁵⁹ señala que las emociones son esenciales para la vida, además indica que existen tanto emociones positivas (amor, felicidad y alegría) como negativas (dolor, tristeza y miedo).

Hay veces en que las emociones no pueden ser controladas por estar en situaciones donde, por falta de experiencia, no se sabe cómo reaccionar lo que ocasiona que se formen conflictos por emitir comentarios dañinos. En este aspecto, se determina que las

59 RAFAEL BISQUERRA ALZINA. *Universo de emociones: la elaboración de un material didáctico*, 2016, disponible en [<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5568380>].

emociones son importantes porque muestran cómo se sienten las personas ante nuevos contextos, además, ayudan a que cada individuo pueda conocerse mejor al identificar las cosas que le molestan o le causan alegría, a evitar el estrés, a mejorar el rendimiento laboral y a desarrollarse mejor como persona.

Por otro lado, las emociones influyen en la toma de decisiones, por esto es menester auto controlarse para no elegir opciones que puedan ser perjudiciales para el ámbito personal y/o laboral, ya que hay autoridades que, por tener problemas personales con algún trabajador, lo llevan al plano laboral ocasionando pérdidas económicas en la organización. En efecto, el entrenamiento emocional logra que se analicen las situaciones priorizando los beneficios y costos, viendo las posibles consecuencias que pueden darse al tomar la decisión⁶⁰ y evitando la presencia de efectos secundarios negativos.

D. Razonamiento

Es un proceso intelectual que permite resolver problemas de manera lógica, es decir, basado en argumentos que sustenten lo que se afirma. LIDIA ALEJANDRA PACHÓN ALONSO, ROSA ANGÉLICA PARADA SÁNCHEZ y ARLEY ZAMIR CHAPARRO CARDOZO⁶¹ afirman que el razonamiento es una actividad mental que se efectúa en situaciones específicas donde un individuo vincula su conocimiento previo con el nuevo para luego sacar conclusiones obteniendo un nuevo saber. Además, su concepto está asociado con las habilidades necesarias para hallar la solución a un problema y, por último, el razonamiento es usado para convencer y justificar la conclusión que se ha adquirido. En un sentido crítico, el razonamiento implica analizar, comprender y evaluar la realidad, en especial, de las afirmaciones que han sido aceptadas como

60 AMANDA MARÍA RODRÍGUEZ ESTRADA. “Las emociones. Factor determinante en la toma de decisiones”, en *Gestiopolis*, 11 de julio del 2018, disponible en [<https://www.gestiopolis.com/las-emociones-factor-determinante-en-la-toma-de-decisiones/>].

61 LIDIA ALEJANDRA PACHÓN ALONSO, ROSA ANGÉLICA PARADA SÁNCHEZ y ARLEY ZAMIR CHAPARRO CARDOZO. “El razonamiento como eje transversal en la construcción del pensamiento lógico”, en *Praxis&Saber*, vol. 7, n.º 14, 2016, disponible en [<http://www.scielo.org.co/pdf/prasa/v7n14/v7n14a10.pdf>].

verdaderas⁶². Como se observa, son múltiples las definiciones que se tienen sobre el término razonamiento, pero se relacionan en el sentido en que buscan la solución a un problema por medio del análisis y comprobación de las afirmaciones.

El razonamiento también es considerado un componente vital para la toma de decisiones, puesto que para elegir una opción se requieren una serie de habilidades que identifiquen de manera rápida y eficaz cuál es la mejor alternativa, por esto, desde temprana edad se incentiva al niño a que tome decisiones para que vaya adquiriendo experiencia y no cometa errores en la adultez, puesto que en esta etapa las decisiones que se toman son diarias y no solo dadas en el ámbito personal, sino también laboral y familiar, por lo cual la experiencia y la razón resultan un dúo efectivo para no cometer errores que puedan terminar en arrepentimiento. Por último, se destaca que el razonamiento, al estar basado en la argumentación discierne de mejor manera sobre las alternativas que se tienen para escoger al identificar los beneficios y perjuicios a la que puede llevar cada una de ellas.

E. Planificación

Es un conjunto de acciones ideadas para cumplir un objetivo por medio de estrategias, las cuales facilitan la ejecución de este mismo. PATRICIA HUERTA RIVEROS, HÉCTOR GAETE FERES y LILIANA PEDRAJA REJAS⁶³ sostienen que la planificación es una herramienta o instrumento utilizada por un sinnúmero de entidades porque orienta a la organización a desarrollar su visión organizacional, además de que establece prioridades para cumplir con los objetivos propuestos. En este aspecto, la planificación es un proceso que consiste en organizar ideas

62 GUNILDE SCHELSTRAETE y ASUN LEZCANO. “Desarrollo de la agilidad mental: El razonamiento y el pensamiento crítico a través del lenguaje oral y escrito”, *Revista Síndrome de Down*, n.º 33, 2016, disponible en [http://revista-down.downcantabria.com/wp-content/uploads/2016/09/revista130_74-81.pdf].

63 PATRICIA HUERTA RIVEROS, HÉCTOR GAETE FERES y LILIANA PEDRAJA REJAS. “Implementación de un modelo de planificación móvil en una universidad pública chilena. Caso de la Universidad del Bío Bío”, en *Formación universitaria*, vol. 13, n.º 2, 2020, disponible en [https://www.researchgate.net/publication/340520344_Implementacion_de_un_modelo_de_planificacion_movil_en_una_universidad_publica_chilena_Caso_de_la_Universidad_del_Bio_Bio#read].

y opiniones con la finalidad de resolver un conflicto personal, familiar o laboral.

La toma de decisiones también se encuentra asociada con la planificación, ya que al momento de querer elegir una alternativa se evalúa la situación al indagar sobre los pros y contra que conlleva escoger esa opción; de esta manera, se previene que haya problemas a futuro, puesto que una decisión sin planificación está destinada a ser errónea.

IV. LOS ÁMBITOS ORGANIZACIONALES Y LA GESTIÓN EDUCATIVA

Los ámbitos organizacionales son un conjunto de personas que tienen relaciones horizontales y verticales (jerarquía) que se movilizan dentro de una entidad para lograr el objetivo propuesto; mientras que, la gestión educativa es un proceso organizado que se orienta a optimizar y perfeccionar los proyectos de las instituciones relacionados con el área administrativa, pedagógica y directiva en aras de cumplir con las necesidades educativas a través de una correcta gestión de recursos materiales como humanos⁶⁴.

La gestión educativa y el ámbito organizacional se relacionan en el sentido que el conjunto de individuos (ámbito organizacional) son los que ejecutan las estrategias para optimizar la calidad educativa que se brinda (gestión educativa), puesto que las personas que matriculan a sus hijos en un colegio lo hacen porque tienen la idea de que sus expectativas serán cumplidas; no obstante, los ideales de los padres de familia no son cumplidos en algunas ocasiones, ya que la gestión del centro educativo no fue planificada y, por ende, no hubo una mejora educativa para que los estudiantes pudiesen mejorar sus habilidades.

64 ALEJANDRA DALILA RICO MOLANO. "La gestión educativa: Hacia la optimización de la formación docente en la educación superior en Colombia", en *Sophia*, vol. 12, n.º 1, 2016, disponible en [<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5377716>].

V. LOS LÍDERES Y SU PAPEL EN LAS ORGANIZACIONES

El líder es aquella persona que se encarga de dirigir un grupo de forma capaz y comprometida para cumplir con los objetivos de la organización, además, sus palabras logran incentivar a los integrantes de la entidad para que trabajen en equipo y lograr la meta en común. El líder tiene la facultad de estimular a que las demás personas sigan su ejemplo y de guiar a otros por el camino correcto⁶⁵, además, se caracteriza por mostrar seguridad, responsabilidad, honestidad, optimismo, determinación y tener confianza en sí mismo y en los demás.

Por otro lado, se han identificado tres tipos de líderes: creativo, diseñador y transformador⁶⁶. Respecto al primer tipo, es propio de este inspirar una visión compartida, mostrar entusiasmo en el trabajo, desafiar procesos y capacitar a su equipo; el líder diseñador tiene el rol de investigar cómo se articulan las partes para lograr comprender el todo y, por último, el líder transformador evidencia credibilidad a raíz de que posee experiencia y conocimientos y manifiesta entusiasmo en el sentido de que cree en lo imposible, además de tener grandes habilidades para la protección y promoción de valores.

En este aspecto, el líder al ser una persona con grandes competencias y destrezas es capaz de asumir su rol como es debido en la entidad que dirige. Sin embargo, el trabajo que realiza este individuo es complejo, ya que además de abarcar una serie de responsabilidades y actividades, tiene que demostrar ser eficiente y ético en el accionar diario, incluso debe de administrar los recursos de manera equitativa, todo esto con el propósito de elevar la producción y la satisfacción tanto de los consumidores como de los usuarios⁶⁷.

65 FERNANDO CHICA ARELLANO. “Algunos rasgos del líder espiritual”, en *Ec-clesia*, vol. 32, n.º 1, 2018, pp. 87 a 93, disponible en [<https://riviste.upra.org/index.php/ecclesia/article/download/2124/1521>].

66 PATRIZIO PETRONE. “¿Cómo se hace un líder?”, *Revista colombiana de cirugía*, n.º 35, 2020, pp. 14 a 16, disponible en [<https://www.good-shepherd.co.uk/index.php/cirugia/article/view/577/438>].

67 RENE MAURICIO IZQUIERDO VERA, LENÍN ALEXANDER NOVILLO DÍAZ y JOHANNA VERÓNICA MOCHA ROMÁN. “El liderazgo en las microempresas familiares, desafíos y metas”, en *Universidad y sociedad*, vol. 9, n.º 3, 2017, disponible en [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202017000300013].

Otra de las tareas que el líder debe efectuar en las organizaciones son las reuniones, ya que por medio de ellas se deben transmitir los objetivos de la entidad y escuchar las opiniones de los trabajadores, en aras de conocer la realidad de la empresa y poder ejercer un mejor liderazgo; al final, reconocer el esfuerzo y la actitud de los empleados, puesto que hay varios líderes que indican que no es necesario felicitar su trabajo porque ya reciben una remuneración, no obstante, es una idea errada porque al elogiar la labor hecha, el empleado hará un mayor esfuerzo al saber que su esfuerzo fue reconocido.

VI. TIEMPOS DIFÍCILES, SOLUCIONES SENSATAS Y CRISIS LABORALES

No siempre se tiene la oportunidad de conseguir el trabajo que uno desea, debido a que los puestos ya han sido ocupados por otras personas con mayor experiencia o por no haber los recursos suficientes para contratar a otro empleado, trayendo como resultado una crisis laboral al no tener un lugar estable donde prestar servicios. Esta crisis laboral trae consecuencias nefastas en el aspecto social, económico y laboral que afecta tanto a hombres como mujeres. Por otra parte, esta crisis, en algunos casos, se debe a la desigualdad de género porque la mujer solo es aceptada en puestos de trabajo de tiempo parcial o temporal debido a la creencia de que el género femenino no es capaz de asumir y ejecutar su trabajo de manera eficaz⁶⁸.

En consecuencia a lo expuesto, se deben adoptar las medidas necesarias para que todas las personas, sin discriminación alguna, tengan un puesto de trabajo, además el clima laboral debe ser óptimo y con una remuneración acorde a su labor con el propósito de no generar estrés en los trabajadores, ya que si la tareas se encuentran mal distribuidas, se produciría una sobrecarga de trabajo y, por ende, además de crear cansancio extremo en los empleados, la producción disminuiría al no poder efectuar sus labores de manera correcta por falta de tiempo.

68 CECILIA CASTAÑO COLLADO y RAQUEL LLORENTE HERAS. "Recesión: 'Las mujeres en la Gran Recesión'", *Revista de Economía Laboral*, vol. 14, n.º 2, 2017, pp. 203 a 205, disponible en [<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6478000>].

En conclusión, una adecuada gestión y planificación educativa depende en mayor medida del líder en vista que él es el encargado de generar ideas y propuestas con el apoyo de los trabajadores, quienes también deben ser considerados, ya que se encuentran en constante contacto con el alumnado y padres de familia conociendo sus expectativas. También, las decisiones que se tomen deben ser elegidas al considerar que los resultados sean beneficiosos no solo para la organización, sino para todos los empleados en general al mostrar, de este modo, un clima laboral óptimo y agradable.

CAPÍTULO CUARTO

Aspectos emocionales y su relación con la gestión del desarrollo humano en la Escuela Profesional de Ingeniería de la Universidad Nacional de Ucayali, Perú

En este trabajo de investigación se describe la relación entre la inteligencia emocional y la Gestión del Desarrollo Humano en la Escuela Profesional De Ingeniería de Sistemas de la Universidad Nacional de Ucayali, en virtud que contribuya al uso adecuado de teorías a fin de describir la gestión y ver si esta es adecuada desde el punto de vista emocional.

Este estudio es viable, puesto que se cuenta con la disposición de las autoridades de la escuela académico profesional de Ingeniería de Sistemas, quienes han facilitado el acceso a la base de datos y a la información de los docentes y el personal administrativo debido a que se forma parte de la plana académica.

I. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación entre los aspectos emocionales y la gestión del desarrollo humano de los docentes y personal administrativo de la Escuela Académico Profesional de Ingeniería de Sistemas en la Universidad Nacional de Ucayali.

II. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer la relación que existe entre los factores interpersonales de los aspectos emocionales con el medio ambiente de la gestión del desarrollo humano de los docentes y personal administrativo de la Escuela Académico Profesional de Ingeniería de Sistemas en la Universidad Nacional de Ucayali.
- Establecer la relación que existe entre los factores del manejo del estrés de los aspectos emocionales respecto al aprendizaje en la gestión del desarrollo humano de los docentes y personal administrativo de la Escuela Académico Profesional de Ingeniería de Sistemas en la Universidad Nacional de Ucayali.
- Establecer la relación que existe entre los factores de ánimo y motivación de los aspectos emocionales frente a la socialización de la gestión del desarrollo humano de los docentes y personal administrativo de la Escuela Académico Profesional de Ingeniería de Sistemas en la Universidad Nacional de Ucayali.

III. HIPÓTESIS GENERAL

La relación entre los aspectos emocionales y la gestión del desarrollo humano de los docentes y personal administrativo de la Escuela Académico Profesional de Ingeniería de Sistemas en la Universidad Nacional de Ucayali, es significativa.

IV. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- La relación entre los factores interpersonales de los aspectos emocionales y el medio ambiente de la gestión del desarrollo humano de los docentes y personal administrativo de la Escuela Académico

Profesional de Ingeniería de Sistemas en la Universidad Nacional de Ucayali, es significativa.

- La relación entre los factores del manejo del estrés de los aspectos emocionales y el aprendizaje de la gestión del desarrollo humano de los docentes y personal administrativo de la Escuela Académico Profesional de Ingeniería de Sistemas en la Universidad Nacional de Ucayali, es significativa.
- La relación entre los factores de ánimo y motivación de los aspectos emocionales y la socialización de la gestión del desarrollo humano de los docentes y personal administrativo de la Escuela Académico Profesional de Ingeniería de Sistemas en la Universidad Nacional de Ucayali, es significativa.

V. SISTEMA DE VARIABLES

Variable independiente (X): Aspecto emocional.

Variable dependiente (Y): Gestión del desarrollo humano.

Tabla 1. Operacionalización de las variables

Variables	Conceptualización	Dimensiones	Indicadores	Tipo	Técnicas	Escala
Variable Independiente X: Aspectos Emocionales	Capacidad del individuo para identificar su propio estado emocional y gestionarlo de forma adecuada	Autoconocimiento	Factores Interpersonales Factores de manejo de estrés Factores de ánimo y motivación	Nominal Cualitativo	Encuestas Entrevistas Cuestionarios Observación	4 preguntas relacionando X_1 y Y_1 4 preguntas relacionando X_2 y Y_2
Variable Dependiente Y: Gestión del Desarrollo Humano	Adopción de un estilo de gerencia más interactivo que permite una identificación más precisa de los problemas, así como un abordaje más apropiado e inmediato de los mismos.	Organizacional y Control	Medio Ambiente Aprendizaje Socialización			4 preguntas relacionando X_3 y Y_3

VI. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Es una investigación de tipo aplicada y se constituye en sustantiva porque se trata de responder a los problemas teóricos o sustantivos⁶⁹. En tal sentido, está orientada a describir, explicar y predecir la realidad con la cual se trata de esclarecer la interrogante sobre los aspectos emocionales y su relación con la gestión del desarrollo humano en la escuela profesional de Ingeniería de Sistemas de la Universidad Nacional de Ucayali.

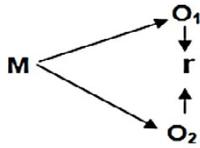
VII. NIVEL

El nivel de estudio de este trabajo se ubica dentro del modelo de investigación descriptiva correlacional y los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere.

VIII. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El proyecto de investigación a realizarse se desarrolla en el diseño descriptivo-correlacional. Es descriptiva, porque se describen los datos y características de la población o fenómeno en estudio. Es correlacional, porque establece el grado de relación existente entre dos variables, caracterizándose primero por medir las variables y luego, mediante pruebas de hipótesis correlacionales y la aplicación de técnicas estadísticas, se estima la correlación (ver Figura 1).

69 FIDIAS ARIAS. *El proyecto de investigación: Guía para su elaboración*, Caracas, Editorial Epísteme, 1999, disponible en [https://www.researchgate.net/publication/27288131_El_Proyecto_de_Investigacion_Guia_para_su_Elaboracion].

Figura 1. Esquema del diseño de la investigación

Donde:

M = Muestra

O₁ = Observación de la V. 1.

O₂ = Observación de la V. 2.

r = Correlación entre dichas variables.

Donde:

M: Tamaño de la muestra de estudio (47 personal entre el personal administrativo y docente de la universidad).

X: Aspectos Emocionales

Y: Gestión del Desarrollo Humano

r: Relación entre los Aspectos Emocionales y la Gestión del Desarrollo Humano en la universidad.

IX. POBLACIÓN

La población de estudio corresponde a los docentes y personal administrativo de la Escuela Académico Profesional de Ingeniería de Sistemas y autoridades de la Universidad Nacional de Ucayali.

Tabla 2. Población de estudio

Funcionario	Población	Muestra
Autoridades	24	24
Decano	1	1
Director	1	1
Jefe de Dpto.	1	1
Docentes	17	17
P. Administrativo	3	3
Total	47	47

X. MUESTRA

Se trabajó con toda la muestra y la población al 100% ya que es factible y trabajable debido a que es un universo de 47 personas. Además, no se consideró la población de estudiantes, ya que la situación problemática observada, tal como se indica en la descripción del problema, radica en diferentes aspectos vinculados directamente con los docentes y personal administrativo.

XI. DESCRIPCIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Se realizó la medición de la congruencia establecida entre la variable independiente y dependiente, así como de sus respectivos indicadores. De tal manera que para medir las variables se emplearon encuestas y cuestionarios, los que permitieron una obtención precisa de la información a procesar sobre la relación que existe entre los aspectos emocionales y la gestión del desarrollo humano de los docentes y administrativos, para mejorar la relación laboral en la Escuela Académico Profesional de Ingeniería de Sistemas en la Universidad Nacional de Ucayali.

XII. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN, PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS

Las fuentes que se utilizaron fueron de tipo primarias, mediante la consulta a los actores involucrados en el problema a investigar, a través de: encuestas y cuestionarios.

El cuestionario empleado es de tipo escala Likert con tres opciones de respuesta, referente a la temática de esta investigación que permitió conocer el punto de vista de los docentes y personal administrativo, al recopilar información que se muestra procesada en los resultados por medio de la interpretación y presentación de resultados de la investigación, sobre la relación entre los aspectos emocionales y la gestión del desarrollo humano de los docentes y personal administrativo de la Escuela Académico Profesional de Ingeniería de Sistemas en la Universidad Nacional de Ucayali.

XIII. CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

Para el estudio de la validez del instrumento, se recurrió al método del Juicio de expertos para verificar el constructo y que hubiese congruencia entre las variables, sus dimensiones y los ítems respectivos de tal forma que pudiera medirse como es debido cada una de las variables.

En lo que respecta a la confiabilidad, se obtuvo el coeficiente de alfa de Cronbach el cual es mostrado en las tablas 3, 4, 5 y 6 para el instrumento 1 y 2 por separado, donde se lee que ambos son altamente confiables y tiene consistencia interna para medir de manera adecuada las variables de la investigación.

Tabla 3. Resumen de procesamiento de casos instrumento 1

		N	%
Casos	Válido	47	100,0
	Excluido ^a	0	0,0
	Total	47	100,0

Nota: a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 4. Estadísticas de fiabilidad instrumento 1

Alfa de Cronbach	N.º de elementos
0,880	12

Tabla 5. Resumen de procesamiento de casos instrumento 2

		N.º	%
Casos	Válido	47	100,0
	Excluido ^a	0	0,0
	Total	47	100,0

Nota: a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 6. Estadísticas de fiabilidad instrumento 2

Alfa de Cronbach	N.º de elementos
0,837	12

XIV. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Los datos fueron analizados en el programa estadístico SPSS al emplear la estadística descriptiva y la estadística inferencial. Se obtuvieron estadísticas univariadas como las frecuencias y porcentajes de las variables categóricas. Para el contraste de hipótesis se utilizó el coeficiente de Spearman en virtud que los datos no siguen una distribución normal.

XV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

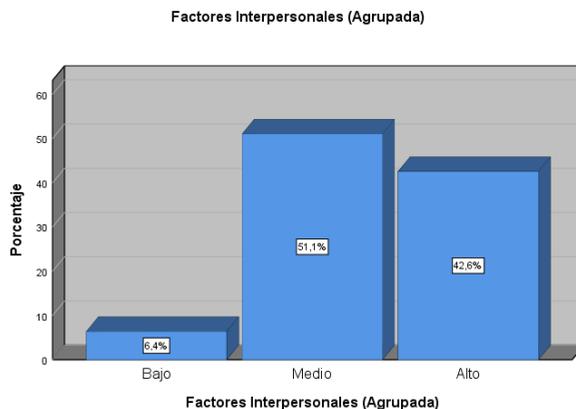
A continuación, se muestran los resultados al considerar los objetivos propuestos. Dentro de cada resultado del objetivo se ha considerado la validación de cada una de las hipótesis mediante el coeficiente de correlación de Spearman.

A. Variable: Aspectos Emocionales

1. Dimensión: Factores Interpersonales

Tabla 7. Dimensión Factores Interpersonales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	6,4	6,4	6,4
	Medio	24	51,1	51,1	57,4
	Alto	20	42,6	42,6	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Figura 2. Dimensión Factores Interpersonales

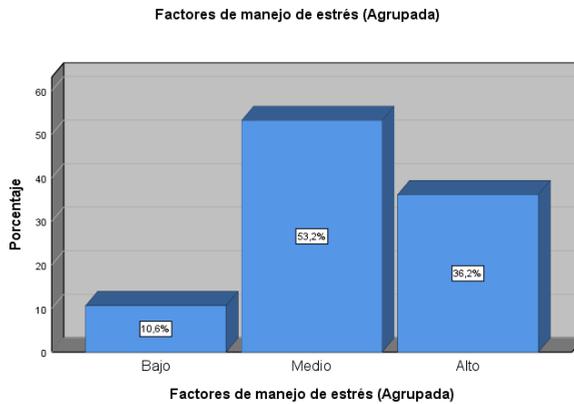
En la tabla 7 y figura 2 puede leerse que, con relación a la dimensión Factores Interpersonales de la variable Aspectos Emocionales, este es bajo en un 6,4% de las veces, medio un 51,1% y alto el 42,6% de las veces.

Estos resultados reflejan la percepción de los encuestados respecto de los planteamientos en qué medida considera que los factores interpersonales permitirán una buena comunicación dentro del medio ambiente de los docentes y personal administrativo de la escuela de Ingeniería de Sistemas, si es necesario armonizar los factores interpersonales de los docentes y personal administrativos de la escuela de Ingeniería de Sistemas para un óptimo desarrollo del medio ambiente y si es determinante los factores interpersonales en el medio ambiente para alcanzar la gestión del desarrollo humano. Por último, cuán determinante considera la motivación de los aspectos emocionales para alcanzar el desarrollo del medio ambiente.

2. Dimensión: Factores de manejo de estrés

Tabla 8. Factores de manejo de estrés

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	5	10,6	10,6	10,6
	Medio	25	53,2	53,2	63,8
	Alto	17	36,2	36,2	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Figura 3. Factores de manejo de estrés

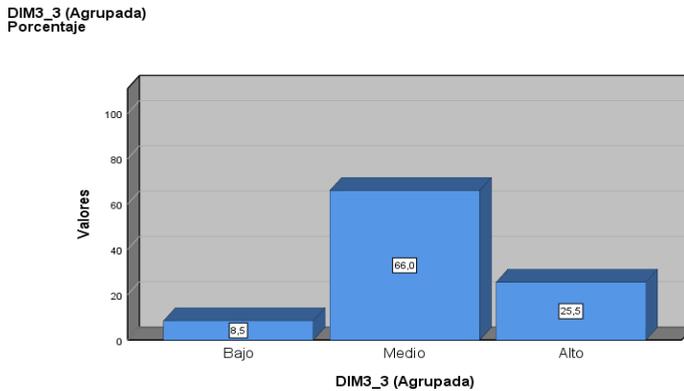
En la tabla 8 y figura 3 puede leerse que, con relación a la dimensión Factores de manejo de estrés de la variable Aspectos Emocionales, este es bajo en un 10,6% de las veces, medio un 53,2% y alto el 36,2% de las veces.

Estos resultados reflejan la percepción de los encuestados respecto de los planteamientos en qué medida considera que los factores de manejo de estrés permitirán un buen aprendizaje en los docentes y personal administrativo de la Escuela Académico Profesional de Ingeniería de Sistemas, si cree necesario controlar los factores de manejo de estrés de los docentes y personal administrativo para un óptimo desarrollo del aprendizaje y cuán determinante considera que son los factores de manejo de estrés en el aprendizaje para alcanzar la gestión del desarrollo humano. Por último, si considera determinante la motivación de los aspectos emocionales para alcanzar el desarrollo del aprendizaje.

3. Dimensión: Factores de ánimo y motivación

Tabla 9. Factores de ánimo y motivación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	8,5	8,5	8,5
	Medio	31	66,0	66,0	74,5
	Alto	12	25,5	25,5	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Figura 4. Factores de ánimo y motivación

En la tabla 9 y figura 4 puede leerse que, con relación a la dimensión Factores de ánimo y motivación de la variable Aspectos Emocionales, este es bajo en un 8,5% de las veces, medio un 66,0% y alto el 25,5% de las veces.

Estos resultados reflejan la percepción de los encuestados respecto de los planteamientos en qué medida considera que los factores de ánimo y motivación permitirán una buena socialización de los docentes y administrativos de la Escuela Académico Profesional de Ingeniería de Sistemas, si es necesario impulsar los factores de ánimo y motivación de los docentes y administrativos de la Escuela Académico Profesional de Ingeniería de Sistemas para un óptimo desarrollo de la socialización y si son determinantes los factores de ánimo y motivación en la socialización para alcanzar la gestión del desarrollo humano. Por último, sí es determinante considerar la motivación de los aspectos emocionales para alcanzar el desarrollo de la socialización.

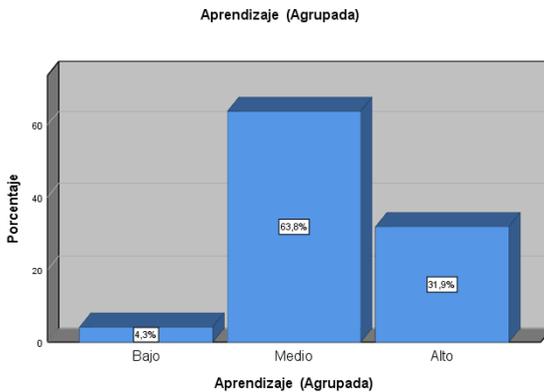
B. Variable: Gestión del Desarrollo Humano

1. Dimensión: Medio Ambiente

Tabla 10. Dimensión Medio Ambiente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	4,3	4,3	4,3
	Medio	30	63,8	63,8	68,1
	Alto	15	31,9	31,9	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Figura 5. Factores de ánimo y motivación



En la tabla 10 y figura 5 puede leerse que, con relación a la dimensión Medio Ambiente de la variable Gestión del Desarrollo Humano, este es bajo en un 4,3% de las veces, medio un 63,8% y alto el 31,9% de las veces.

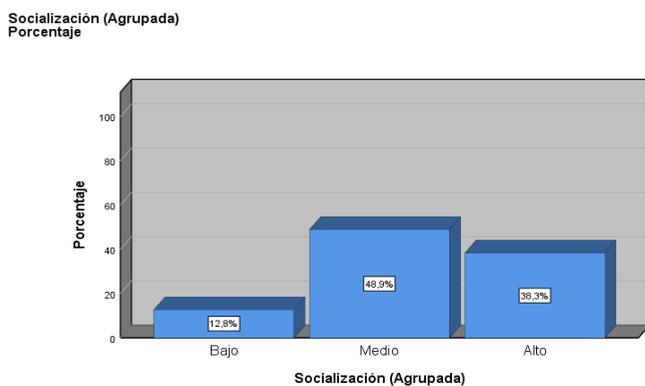
Estos resultados reflejan la percepción de los encuestados respecto de los planteamientos que, si consideraba que el entorno laboral en el que se desenvuelve posibilita su desarrollo personal, la infraestructura y equipamiento que le provee la escuela profesional favorece su trabajo docente y, en consecuencia, su realización personal y si existe motivación por parte de sus superiores para que usted se supere en lo personal. Por último, si el trabajar en la docencia, al considerar su interacción con los estudiantes, le motiva a superarse en lo personal.

2. Dimensión: Aprendizaje

Tabla 11. Dimensión Aprendizaje

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	6	12,8	12,8	12,8
	Medio	23	48,9	48,9	61,7
	Alto	18	38,3	38,3	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Figura 6. Dimensión Aprendizaje



En la tabla 11 y figura 6 puede leerse que, con relación a la dimensión Medio Ambiente de la variable Gestión del Desarrollo Humano, este es bajo en un 4,3% de las veces, medio un 63,8% y alto el 31,9% de las veces.

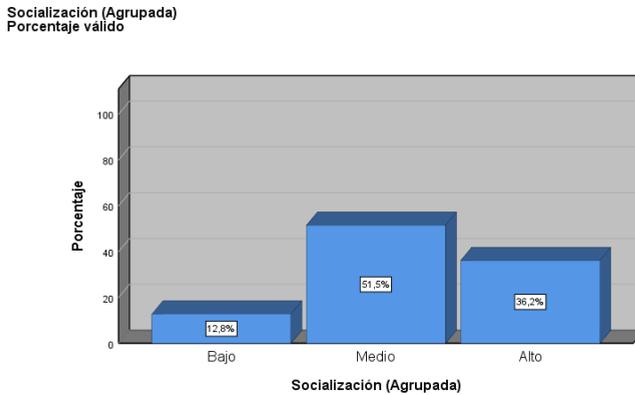
Estos resultados reflejan la percepción de los encuestados respecto de los planteamientos que, durante el año, ha asistido a acciones de capacitación y perfeccionamiento para mejorar su desempeño laboral, el grado académico que ostenta a la actualidad está de acuerdo con las exigencias normativas vigentes y las que el desempeño como docente requiere, si ha participado de acciones de interaprendizaje (círculos de estudios) con sus colegas de trabajo. Por último, si ha desarrollado acciones de investigación en coherencia con los cursos que desarrolla en la Universidad, en los últimos 2 años.

3. Dimensión: Socialización

Tabla 12. Dimensión Socialización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	6	12,8	12,8	12,8
	Medio	24	51,5	51,5	63,8
	Alto	17	36,2	36,2	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Figura 7. Dimensión Socialización



En la tabla 12 y figura 7 puede leerse que, con relación a la dimensión Medio Ambiente de la variable Gestión del Desarrollo Humano, este es bajo en un 12,8% de las veces, medio un 51,5% y alto el 36,2% de las veces.

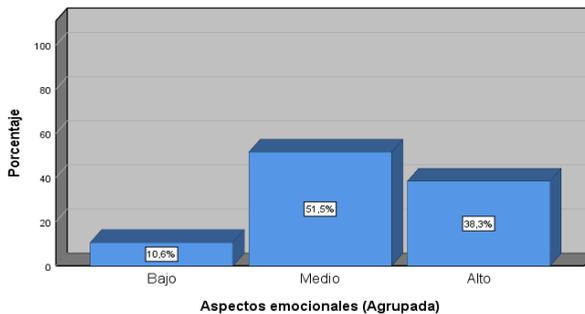
Estos resultados reflejan la percepción de los encuestados respecto de los planteamientos que, si el clima laboral que percibe en la escuela profesional favorece su desempeño, si considera que las formas comunicacionales que se vivencian en la escuela profesional en que labora son motivantes y productivas, al mismo tiempo y si existe en su escuela profesional algún mecanismo de estimulación y reconocimiento social del trabajo que usted realiza. Por último, si se desarrollan jornadas de socialización de experiencias interpersonales y académicas en su escuela profesional, al finalizar cada ciclo.

Tabla 13. Variable Aspectos Emocionales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	5	10,6	10,6	10,6
	Medio	24	51,5	51,5	61,7
	Alto	18	38,3	38,3	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Figura 8. Variable Aspectos Emocionales

Aspectos emocionales (Agrupada)
Porcentaje

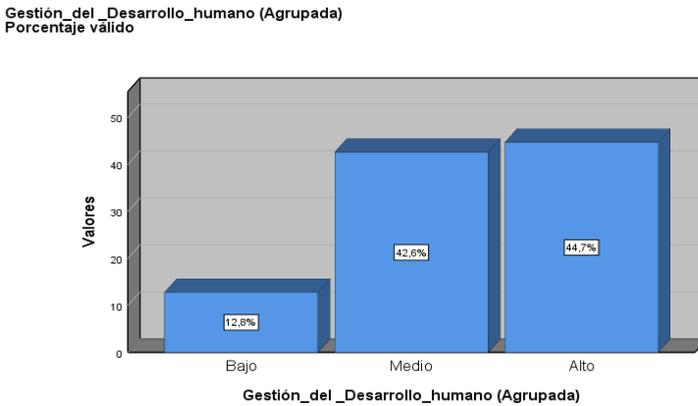


En la tabla 13 y figura 8 puede leerse que, con relación a la variable Aspectos Emocionales, este es bajo en un 10,6% de las veces, medio un 51,5% y alto el 38,3% de las veces.

Los resultados anteriores se refieren a la percepción de los encuestados acerca de los Factores Interpersonales, Factores de manejo del estrés y los Factores de ánimo y motivación.

Tabla 14. Variable Gestión del Desarrollo Humano

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	6	12,8	12,8	12,8
	Medio	20	42,6	42,6	55,3
	Alto	21	44,7	44,7	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Figura 9. Variable Gestión del Desarrollo Humano

En la tabla 14 y figura 9 puede leerse que, con relación a la variable Gestión del Desarrollo Humano, este es bajo en un 10,6% de las veces, medio un 51,5% y alto el 38,3% de las veces.

Los resultados anteriores se refieren a la percepción de los encuestados acerca de los Factores Interpersonales, Factores de manejo del estrés y los Factores de ánimo y motivación.

XVI. ANÁLISIS INFERENCIAL

A. Prueba de Normalidad

En este punto se realizará la prueba de normalidad para poder determinar el estadístico a utilizar en las pruebas de hipótesis de investigación, al considerar para esta prueba que se aceptará la hipótesis alterna de normalidad que el p-valor sea menor 0.05 para pruebas no paramétricas y el p-valor mayor al 0.05 para pruebas paramétricas.

H1: la variable difiere de la distribución normal

Ho: la variable no difiere de la distribución normal

Teniendo en cuenta para la aceptación de hipótesis

Si se cumple que Sig < 0.05 se acepta H1. En caso contrario, se acepta Ho

Tabla 15. Pruebas de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Aspecto emocional (Agrupada)	0,435	47	0,000
Gestión del desarrollo humano (Agrupada)	0,472	47	0,000

De acuerdo a esta prueba teniendo en consideración el número de la muestra es menor a 50, es factible enfocar el estadístico de Shapiro-Wilk, dado que se obtuvieron valores de 0,435 y 0,472 cada uno y un nivel de significancia de 0.000 menor al 0.05 para ambas variables (ver tabla 15). Por lo tanto, al ser el p-valor menor al 0.05 se indica que las distribuciones de los datos no son normales, por ende, se aplicaría pruebas no paramétricas. En virtud de este resultado, se aplicó la prueba de correlación de Spearman.

B. Prueba de hipótesis

En el estudio se plantearon hipótesis de investigación las cuales se buscará afirmar o negar estas. Así mismo, las interpretaciones de los coeficientes se realizarán con base a la tabla 16:

Tabla 16. Tipo de correlación

Coefficiente	Tipo de correlación
-1.00	Correlación negativa perfecta
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0 10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre variables
+0 10	Correlación positiva muy débil
+0.25	Correlación positiva débil
+0 50	Correlación positiva media
+0.75	Correlación positiva considerable
+0.90	Correlación positiva muy fuerte
+ 1 00	Correlación positiva perfecta

XVII. CONTRASTACIÓN DE LAS HIPÓTESIS

A. Prueba hipótesis específica 1

H₁: La relación entre los factores interpersonales de los aspectos emocionales y el medio ambiente de la gestión del desarrollo humano de los docentes y personal administrativo de la Escuela Académico Profesional de Ingeniería de Sistemas en la Universidad Nacional de Ucayali, es significativa.

H₀: La relación entre los factores interpersonales de los aspectos emocionales y el medio ambiente de la gestión del desarrollo humano de los docentes y personal administrativo de la Escuela Académico Profesional de Ingeniería de Sistemas en la Universidad Nacional de Ucayali no es significativa.

Se aceptará la hipótesis alterna (H₁) si el p-valor < 0.05, de lo contrario se rechazará dicha hipótesis y se dará como válida la hipótesis nula (H₀).

Tabla 17. Prueba hipótesis específica 1

			Factores interpersonales (Agrupada)	Medio ambiente (Agrupada)
Rho de Spearman	Factores interpersonales (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	0,724**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	47	47
	Medio ambiente (Agrupada)	Coefficiente de correlación	0,724**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	47	47

Nota: **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De acuerdo a la prueba de hipótesis mostrada en la tabla 17, se muestra un coeficiente de .724 que corresponde a una Correlación positiva media, también se puede verificar que el p-valor es 0.000 menor al 0.05. Es así como se aprueba la hipótesis alterna (H₁), al afirmar la hipótesis específica 1 de la investigación en la que la relación entre los factores interpersonales de los aspectos emocionales y el medio ambiente de la gestión del desarrollo humano de los docentes y personal

administrativo de la Escuela Académico Profesional de Ingeniería de Sistemas en la Universidad Nacional de Ucayali, es significativa.

B. Prueba hipótesis específica 2

H₁: La relación entre los factores del manejo del estrés de los aspectos emocionales y el aprendizaje de la gestión del desarrollo humano de los docentes y personal administrativo de la Escuela Académico Profesional de Ingeniería de Sistemas en la Universidad Nacional de Ucayali, es significativa.

H₀: La relación entre los factores del manejo del estrés de los aspectos emocionales y el aprendizaje de la gestión del desarrollo humano de los docentes y personal administrativo de la Escuela Académico Profesional de Ingeniería de Sistemas en la Universidad Nacional de Ucayali no es significativa.

Se aceptará la hipótesis alterna (H₁) si el p-valor < 0.05, de lo contrario se rechazará dicha hipótesis y se dará como válida la hipótesis nula (H₀).

Tabla 18. Prueba hipótesis específica 2

			Factores de manejo de estrés (Agrupada)	Aprendizaje (Agrupada)
Rho de Spearman	Factores de manejo de estrés (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	0,881**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	47	47
	Aprendizaje (Agrupada)	Coefficiente de correlación	0,881**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	47	47

Nota: **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De acuerdo a la prueba de hipótesis mostrada en la tabla 18, se muestra un coeficiente de 0,881 que corresponde a una Correlación positiva considerable, también se puede verificar que el p-valor es 0.000 menor al 0.05. Es así como se aprueba la hipótesis alterna (H₁), al afirmar la hipótesis específica 1 de la investigación en la que la relación entre los factores del manejo del estrés de los aspectos emocionales y el aprendizaje de la gestión del desarrollo humano de los docentes y personal

administrativo de la Escuela Académico Profesional de Ingeniería de Sistemas en la Universidad Nacional de Ucayali es significativa.

C. Prueba hipótesis específica 3

H₁: La relación entre los factores de ánimo y motivación de los aspectos emocionales y la socialización de la gestión del desarrollo humano de los docentes y personal administrativo de la Escuela Académico Profesional de Ingeniería de Sistemas en la Universidad Nacional de Ucayali, es significativa.

H₀: La relación entre los factores de ánimo y motivación de los aspectos emocionales y la socialización de la gestión del desarrollo humano de los docentes y personal administrativo de la Escuela Académico Profesional de Ingeniería de Sistemas en la Universidad Nacional de Ucayali no es significativa.

Se aceptará la hipótesis alterna (H₁) si el p-valor < 0.05, de lo contrario se rechazará dicha hipótesis y se dará como válida la hipótesis nula (H₀).

Tabla 19. Prueba hipótesis específica 3

			Factores de ánimo y motivación (Agrupada)	Socialización (Agrupada)
Rho de Spearman	Factores de ánimo y motivación (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	0,877**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	47	47
	Socialización (Agrupada)	Coefficiente de correlación	0,877**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	47	47

Nota: **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De acuerdo a la prueba de hipótesis mostrada en la tabla 19, se muestra un coeficiente de 0,877 que corresponde a una Correlación positiva considerable, también se puede verificar que el p-valor es 0.000 menor al 0.05. Es así como se aprueba la hipótesis alterna (H₁), al afirmar la hipótesis específica 1 de la investigación en la que la relación entre los factores de ánimo y motivación de los aspectos emocionales y la socialización de la gestión del desarrollo humano de los docentes y perso-

nal administrativo de la Escuela Académico Profesional de Ingeniería de Sistemas en la Universidad Nacional de Ucayali es significativa.

XVIII. PRUEBA HIPÓTESIS GENERAL

H₁: La relación entre los aspectos emocionales y la gestión del desarrollo humano de los docentes y personal administrativo de la Escuela Académico Profesional de Ingeniería de Sistemas en la Universidad Nacional de Ucayali, es significativa.

H₀: La relación entre los aspectos emocionales y la gestión del desarrollo humano de los docentes y personal administrativo de la Escuela Académico Profesional de Ingeniería de Sistemas en la Universidad Nacional de Ucayali no es significativa.

Se aceptará la hipótesis alterna (H₁) si el p-valor < 0.05, de lo contrario se rechazará dicha hipótesis y se dará como válida la hipótesis nula (H₀).

Tabla 20. Prueba hipótesis general

			Aspecto emocional (Agrupada)	Gestión del desarrollo humano (Agrupada)
Rho de Spearman	Aspecto emocional (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	0,929**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	47	47
	Gestión del desarrollo humano (Agrupada)	Coefficiente de correlación	0,929**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	47	47

Nota: **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De acuerdo a la prueba de hipótesis mostrada en la tabla 20, se muestra un coeficiente de 0,929 que corresponde a una Correlación positiva muy fuerte, también se puede verificar que el p-valor es 0.000 menor al 0.05. Es así como se aprueba la hipótesis alterna (H₁), al afirmar la hipótesis específica 1 de la investigación en la que la relación entre los factores de ánimo y motivación de los aspectos emocionales y la socialización de la gestión del desarrollo humano de los docentes y personal administrativo de la Escuela Académico Profesional de Ingeniería de Sistemas en la Universidad Nacional de Ucayali es significativa.

XIX. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Luego de haber concluido con la investigación y habiendo obtenido los resultados, se contrasta la primera hipótesis alterna con el referente del modelo multifactorial de REUVEN BAR-ON⁷⁰ el cual surgió como respuesta al cuestionamiento de por qué algunos individuos son capaces de tener éxito en la vida y otros no, al llegar sus investigaciones e identificar áreas de funcionamiento a las cuales se le suman otros factores relevantes para lograr el éxito. De acuerdo con este modelo, para ser en lo emocional y en lo social inteligente es entender de manera efectiva y expresiva a relacionarse bien con los demás, para enfrentarse con éxito a las demandas diarias, desafíos y presiones.

En el plano interpersonal, siendo en lo emocional y en lo social inteligente se abarca la capacidad de ser consciente de las emociones, los sentimientos y necesidades de los demás, y para establecer y mantener relaciones de cooperación, constructivas y mutuamente satisfactorias. En última instancia, ser en lo emocional y en lo social inteligentes es un medio para gestionar de forma eficaz el cambio personal, social y ambiental de manera realista y flexible para hacer frente a la situación inmediata, resolver problemas y tomar decisiones. Para ello, el ser humano tiene que manejar las emociones para que trabajen para él y no contra él, y tiene que ser lo suficientemente optimista, positivo y automotivado.

Lo que apoya y refuerza lo planteado en la primera hipótesis alterna que dice: “Si los factores interpersonales de los aspectos emocionales permitieran una buena comunicación dentro del medio ambiente de la gestión del desarrollo humano de los docentes y administrativos, entonces si existiría una relación significativa”.

El desarrollo de la investigación generó la contratación de la segunda hipótesis alterna con aspectos estudiados por el gurú estadounidense considera; La influencia de los líderes en sus grupos de trabajo se ve intensificada cuando la empresa está involucrada en una crisis, por lo que DANIEL GOLEMAN⁷¹ recomienda todos los líderes deben ser claros y transparentes porque eso ayuda al desempeño conjunto de la organización.

70 REUVEN BAR-ON. *Inventario de cociente emocional Bar-On (EQ- i): Manual técnico*, Toronto, Multi-Health Systems, 1997.

71 DANIEL GOLEMAN. *Inteligencia emocional*, Madrid, Editorial Kairós, 1996.

En este sentido, el autor también se refiere a los abusos que algunas empresas cometen cuando se inician reestructuraciones y se sobrecarga al personal, que aguanta la situación mientras planea el fantasma del despido. De esta manera, para fortalecer la relación con los empleados, el psicólogo recomienda conversar directamente con cada trabajador o miembro del equipo y no abusar de la tecnología. En su opinión, las señales que emite el cuerpo humano es una parte más de las muchas piezas que hay que tener en cuenta a la hora de desarrollar los aspectos emocionales.

Todo ello avala lo argumentado en la segunda hipótesis alterna que dice: “Si los factores de manejo de estrés de los aspectos emocionales permitieran un buen aprendizaje en la gestión del desarrollo humano de los docentes y personal administrativo, entonces sí existiría una relación significativa”.

Al profundizar en la aplicación de esta investigación referente a la contratación de la tercera hipótesis alterna que posibilita el éxito dentro del proceso educativo, en tanto cada uno de los estudiantes depende de su propia imagen, la cual está ligada a sus emociones y sentimientos, la que a su vez responde en muchas ocasiones a la imagen generada por el docente⁷². De esta manera, en la sociedad contemporánea, caracterizada por el pragmatismo y por la ambición a la posesión de bienes y riquezas, más centrada en el tener, que en el ser, los individuos se enfrentan a estereotipos que pretenden definir sus emociones y sentimientos, al ligar estos al concepto de “poseer” como bien supremo y final, lo que genera un efecto de encadenamiento a las cosas y apego a estas, de manera tal que la felicidad (y las emociones positivas asociadas a este sentimiento) están en razón de la posesión y no de la satisfacción de sus necesidades personales, sociales, naturales, pero sobre todo espirituales, de manera tal que la afectividad deja de ser el motivo de la vida psíquica y se sustituye por el concepto de posesión, aun cuando cada vez es más evidente que la riqueza material y la producción y posesión de tales bienes no garantiza ni la satisfacción ni la felicidad, esto solo es posible superarlo con una adecuada educación emocional.

La importancia de la investigación radica en el aporte teórico científico práctico del desarrollo humano de los individuos de la

72 JOSÉ ÁNGEL GARCÍA RETANA. “La educación emocional, su importancia en el proceso de aprendizaje”, en *Educación*, vol. 36, n.º 1, 2012, pp. 1 a 24, disponible en [<https://www.redalyc.org/pdf/440/44023984007.pdf>].

Escuela Académico Profesional de Ingeniería de Sistemas en la Universidad Nacional de Ucayali en base a considerar que existen aspectos internos y externos que influyen para sí determinadamente de manera radical; como es así la mejora laboral de este, a través de la relación directa con los aspectos emocionales en el comportamiento y desenvolvimiento del personal docente y administrativo, pues se trata de mejorar el plano interpersonal del individuo, de esta manera ser emocional y en lo social inteligentes, al utilizar los medios para gestionar de forma eficaz el cambio personal, social y ambiental de manera realista y flexible para hacer frente a las situaciones adversas, resolver problemas y tomar decisiones.

Además, este trabajo de investigación tiene una importancia práctica, ya que los resultados del estudio permiten tomar medidas correctivas para mejorar las conductas desarrolladas hasta el momento por las autoridades, personal docente y personal administrativo de la Escuela Académico Profesional de Ingeniería de Sistemas en la Universidad Nacional de Ucayali.

CONCLUSIONES

Con relación a la dimensión Factores Interpersonales de la variable Aspectos Emocionales de acuerdo con los resultados tienen un gran peso en la percepción de los encuestados al corresponderle más del 90% de las respuestas a favor correspondiéndole un nivel medio y alto.

Con relación a la dimensión Factores de manejo de estrés de la variable Aspectos Emocionales de acuerdo con los resultados tienen un gran peso en la percepción de los encuestados al corresponderle un poco menos del 90% de las respuestas a favor correspondiéndole un nivel medio y alto.

Con relación a la dimensión Factores de ánimo y motivación de la variable Aspectos Emocionales de acuerdo con los resultados tienen un gran peso en la percepción de los encuestados al corresponderle un poco más del 90% de las respuestas a favor correspondiéndole un nivel medio y alto.

Con relación a la dimensión Medio Ambiente de la variable Gestión del Desarrollo Humano de acuerdo con los resultados tienen un gran peso en la percepción de los encuestados al corresponderle un poco más del 94% de las respuestas a favor correspondiéndole un nivel medio y alto.

Con relación a la dimensión Aprendizaje de la variable Gestión del Desarrollo Humano de acuerdo con los resultados tienen un gran peso en la percepción de los encuestados al corresponderle un poco más del 80% de las respuestas a favor correspondiéndole un nivel medio y alto.

Con relación a la dimensión Socialización de la variable Gestión del Desarrollo Humano de acuerdo con los resultados tienen un gran peso en la percepción de los encuestados al corresponderle un poco más del 80% de las respuestas a favor correspondiéndole un nivel medio y alto.

Respecto de la variable independiente y dependiente, puede decirse que ambas se ubicaron dentro de un nivel medio a alto al corresponderle un poco menos del 90% de las respuestas favorables con relación a la medición de cada una de las dimensiones que conforman cada una.

Con respecto a la prueba de hipótesis específica 1, puede decirse que obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de ,881 que corresponde a una Correlación positiva media y se aprueba la hipótesis alternativa que la relación entre los factores interpersonales de los aspectos emocionales y el medio ambiente de la gestión del desarrollo humano de los docentes y personal administrativo de la Escuela Académico Profesional de Ingeniería de Sistemas en la Universidad Nacional de Ucayali, es significativa dado que el nivel significancia obtenido fue menor al supuesto.

Con respecto a la prueba de hipótesis específica 2, puede decirse que obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de ,724 que corresponde a una Correlación positiva considerable y se aprueba la hipótesis alternativa que la relación entre los factores del manejo del estrés de los aspectos emocionales y el aprendizaje de la gestión del desarrollo humano de los docentes y personal administrativo de la Escuela Académico Profesional de Ingeniería de Sistemas en la Universidad Nacional de Ucayali es significativa dado que el nivel significancia obtenido fue menor al supuesto.

Con respecto a la prueba de hipótesis específica 3, puede decirse que obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de ,877 que corresponde a una Correlación positiva considerable y se aprueba la hipótesis alternativa que la relación entre los factores de ánimo y motivación de los aspectos emocionales y la socialización de la gestión del desarrollo humano de los docentes y personal administrativo de la Escuela Académico Profesional de Ingeniería de Sistemas en la

Universidad Nacional de Ucayali es significativa dado que el nivel significancia obtenido fue menor al supuesto.

Respecto a la prueba de hipótesis general, puede decirse que obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de ,929 que corresponde a una Correlación positiva muy fuerte y se aprueba la hipótesis alternativa que la relación entre los factores de ánimo y motivación de los aspectos emocionales y la socialización de la gestión del desarrollo humano de los docentes y personal administrativo de la Escuela Académico Profesional de Ingeniería de Sistemas en la Universidad Nacional de Ucayali es significativa dado que el nivel significancia obtenido fue menor al supuesto.

SUGERENCIAS

- A las autoridades de la Escuela Académico Profesional de Ingeniería de Sistemas, realizar acciones administrativas que equilibren los aspectos emocionales de su personal en función de un estilo democrático de la gestión del desarrollo humano.
- Al Director de la Escuela Académico Profesional de Ingeniería de Sistemas, considerar en la planificación de formación continua anual, así como el perfeccionamiento tecnológico, eventos que permitan al personal el desarrollo de sus los aspectos emocionales.
- Al personal que labora en la Escuela Académico Profesional de Ingeniería de Sistemas, buscar su perfeccionamiento profesional en armonía con el desempeño propio de la Escuela, puesto que los éxitos son un factor de equilibrio emocional.

CAPÍTULO QUINTO

Gestión del desarrollo humano: retos y desafíos en los escenarios laborales contemporáneos

Las personas que laboran en una determinada entidad deben estar comprometidas con la labor que realizan con el propósito de que los objetivos de la empresa u organización sean ejecutados sin tener problema alguno, pero para que ello sea cumplido es necesario que los trabajadores sean capacitados de manera constante para indicarles las nuevas tareas que deberán realizar y cómo deben hacerlas. Sin embargo, son pocas las entidades que capacitan a sus empleados por lo cual estos se encuentran con problemas y dificultades al momento de ejecutar sus funciones; en este sentido, el líder debe estar al tanto de lo que sucede en su compañía y determinar cuáles son las mejores opciones para que todos se sienten conformes con las actividades que ejecutan.

Es así, que se debe destacar que las reuniones son importantes porque no solo ayudan a conocer la realidad del centro laboral, sino que por medio de ellas se pueden escuchar las diversas opiniones y propuestas por parte de los trabajadores, quienes, al estar relacionados de manera directa con los usuarios, son capaces de explicar cuáles son sus expectativas y cuál es la vía más adecuada para lograr cumplirlas,

de tal manera que no solo se está alcanzado la meta de la compañía sino que se valora los comentarios de los miembros evidenciándose que la labor del líder está yendo por buen camino.

Aparte de las reuniones que deben ser ejecutadas de manera periódica, es menester que las tareas sean equilibradas, es decir, asignar las actividades de manera justa con el propósito de que los implicados sean capaces de asumir su carga laboral de forma gratificante, ya que al darse preferencias y sobrecargar a otras personas, generará que el clima laboral empeore, lo que ocasiona insatisfacción entre los empleados y, por ende, una disminución de la productividad, no solo por la sobrecarga, la cual causa estrés, sino por la mala relación que tendría con los demás al ver que su trabajo no es valorado como se debe, así mismo, el bajo salario es otros de los problemas que se ha observado en las instituciones en especial en los centros educativos donde los docentes, a pesar de que su trabajo es considerado como uno de los más complicados en el mundo al tener que hacer materiales con anticipación para no mostrar una clase improvisada y hacer comprender al estudiante sobre los temas que se van a enseñar, la remuneración que reciben no va a acorde con su labor por lo que se recurren a protestas para tener un mayor incentivo.

Otra de las dificultades que el líder debe observar son las probabilidades de promoción, ya que una persona al tener tiempo en una entidad y realizar su labor con compromiso y de forma efectiva, al ver que no hay un ascenso durante el tiempo que ha estado trabajando, se siente insatisfecha, debido a que piensa que no la valoran como se debe, es por esto, que los jefes deben estar al tanto de las actividades que hace su personal al verificar que se ejecute de modo adecuado para tomar la decisión de promocionarla o no.

Si se toman en cuenta estos aspectos no solo se conseguirá los objetivos de la empresa, sino que los miembros de la organización se desarrollen al tener el apoyo de los superiores, en particular con las capacitaciones porque, al estar en un mundo donde la tecnología es la base de todo, es menester actualizar para que no haya dificultades al momento de asumir una nueva tarea, puesto que el mundo digital ha permitido que la información sea entregada de manera más rápida, organizar las tareas de forma eficaz y elaborar y gestionar estrategias más complejas.

De esta manera, la tecnología se convierte en un reto, ya que todas las personas se encuentran en la obligación de aprender sobre los nuevos recursos tecnológicos que ofrece la presente realidad, en

consecuencia de que estos facilitan la labor de la entidad y generan mayor producción, es así que se deben orientar a los empleados que muestren un déficit en el uso de programas porque no todos tienen las mismas capacidades y habilidades para comprender los avances tecnológicos de manera rápida. Este caso se ha evidenciado en los docentes durante la pandemia, puesto que muchos de ellos no tenían conocimientos del uso de las herramientas informáticas, debido a que las capacitaciones no fueron realizadas a tiempo o de manera completa, al dificultar la ejecución de las clases.

Otro de los retos es el trabajo en equipo, puesto que en la mayoría de las entidades se ha observado que cada empleado vela por sí mismo, por lo cual las metas de la organización, a veces, no son logradas en el tiempo estimado; en vista de esto se requiere que los líderes conversen con los demás miembros sobre los objetivos de la empresa y sobre la labor en equipo con el propósito de lograr las metas, de igual manera, para que el trabajo en equipo sea fructífero todos deben ser escuchados, respetando las diferencias de opiniones.

Por último, se puede agregar que la motivación laboral es un desafío que muy pocos líderes saben asumir, puesto que se cree que es suficiente el salario que se le proporciona para que el trabajador se sienta satisfecho, no obstante, los empleados necesitan ser motivados para que su productividad no disminuya, puesto que al felicitar la labor realizada se hace comprender que está siendo valorado y, como resultado, se mantendrá un buen trabajo a través de los años. En suma, los líderes deben conocer todos los aspectos de su organización para saber qué medidas aplicar y, de este modo, ofrecer mejores bienes y servicios que no solo traigan consecuencias positivas a la empresa en general, sino a cada trabajador, ya que a mayor demanda la remuneración será mejor, por esto, también es importante que la toma de decisiones no solo vea resultados futuros próximos, sino que se tenga una visión más amplia porque cada día que pasa el mundo cambia, al igual que las necesidades de las personas quienes buscan que los bienes y servicios ofrecidos cumplan con sus expectativas.

BIBLIOGRAFÍA

- ALARCÓN MONTIEL, ESMERALDA; JUAN MANUEL PINA OSORIO, ANA GARCÍA VALCÁRCCEL y FRANCISCO TEJEDOR. “Perfiles de socialización familiar en estudiantes universitarios de alto rendimiento académico”, en *Perfiles educativos*, México D. F., vol. 41, n.º 165, 2019, pp. 62 a 80, disponible en [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=So185-26982019000300062&script=sci_abstract&tlng=en].
- ARIAS, FIDIAS. *El proyecto de investigación: Guía para su elaboración*, Caracas, Editorial Epísteme, 1999, disponible en [https://www.researchgate.net/publication/27288131_El_Proyecto_de_Investigacion_Guia_para_su_Elaboracion].
- ARRIETA DÍAZ, DELIA. “La incidencia de la competitividad en el índice de desarrollo humano en México”, en *v seminario Internacional de Administración de Empresas-2015*, 2017, disponible en [http://rdigitales.uptc.edu.co/memorias/index.php/admin_empre_chi/admin_emp_chi/paper/viewFile/1597%7D/1598].
- AZNAR MÍNGUET, PILAR y ÁNGELA BARRÓN RUÍZ. “El desarrollo humano sostenible: un compromiso sostenible”, en *Teorías de la Educación*, vol. 29, n.º 1, 2017, pp. 25 a 53, disponible en [<https://gredos.usal.es/handle/10366/134009>].
- BARREIRO AGUILAR, MARÍA ELENA. “El estrés y su influencia en la calidad de vida”, *Revista médica Multimed*, vol. 21, n.º 6, 2017, disponible en [<http://www.revmultimed.sld.cu/index.php/mtm/article/view/688/1054>].
- BAR-ON, REUVEN. *Inventario de cociente emocional Bar-On (EQ- i): Manual técnico*, Toronto, Multi-Health Systems, 1997.
- BARRETO TRUJILLO, FRANCISCO y JAVIER ÁLVAREZ BERMÚDEZ. “Las dimensiones de la motivación de logro y su influencia en rendimiento académico de estudiantes de preparatoria”, en *Enseñanza e investigación en psicología*, vol. 2, n.º 1, 2020, pp. 73 a 83, dispo-

nible en [<https://www.revistacneip.org/index.php/cneip/article/view/91>].

BARRIOS, BERTA. *La epistemología genética de Jean Piaget*, 2018, disponible en [https://www.researchgate.net/publication/329731394_La_epistemologia_genetica_de_Jean_Piaget].

BASURTO ZAMBRANO, XAVIER. “Un acercamiento de la planificación estratégica y las organizaciones sanitarias”, en *Dominio de las ciencias*, vol. 2, n.º 3, 2016, pp. 3 a 14, disponible en [<https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/109/102>].

BATISTA JIMÉNEZ, ELIA MARCELA; DINORAH GARCÍA ROQUE, YAISET BORGES DE LA OLIVA, YAQUELIN FRAGOSO BARRUETA, LILIAN ANTONIA RIVERÓN CATASES y OLALIDA ARIANE CEDEÑO REYES. *El proceso de socialización de los estudiantes de la Facultad preparatoria*, 2016, disponible en [<http://socecscholguin2016.sld.cu/index.php/socecscholguin/2016/paper/download/188/117>].

BAUDOIN, BERNARD. *Cómo desarrollar su intuición*, Barcelona, De Vecchi, 2016, disponible en [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=eDU9DAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT3&dq=intuicion&ots=3iMHu6B_CC&sig=UhBzwokxorS-wBWzhl8R-fBsv6IU#v=onepage&q&f=false].

BENAVIDES PAZ, ÓSCAR HERNANDO. “Motivación laboral de los egresados del programa de administración de empresa de la universidad de Nariño”, *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas*, vol. 18, n.º 1, 2017, pp. 41 a 54, disponible en [<http://www.scielo.org.co/pdf/tend/v18n1/v18n1a02.pdf>].

BISQUERRA ALZINA, RAFAEL. *Universo de emociones: la elaboración de un material didáctico*, 2016, disponible en [<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5568380>].

BRACHO, DORELIS; NELDUBY GONZÁLEZ y ÓSCAR HERNÁNDEZ. “Estrategias para el proceso de socialización organizacional de la gerencia de recursos humanos en la empresa lácteos Santa Bárbara, C. A.”, *CICAG: Revista del Centro de Investigación de Ciencias Administra-*

tivas y Gerenciales, vol. 15, n.º 2, 2018, pp. 43 a 61, disponible en

[<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6430979>].

BURGA VÁSQUEZ, GUISELA y SANDRA JULIANA WIESSE ESLAVA. “Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región Lambayaque”, tesis de maestría, Chiclayo, Perú, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Base de datos, 2018, disponible en [<http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/1108>].

CABALLERO ÁVILA, JESSICA AMAIRANI; ANDREA MELISSA MONTERO QUIVÉN y ROBERT BELTRÁN LÓPEZ. “La importancia de la permanente capacitación a los empleados”, en *Academia journals*, vol. 7, n.º 1, 2018, disponible en [https://www.researchgate.net/publication/327977185_La_importancia_de_la_permanente_capacitacion_a_los_empleados].

CABEZAS GÓMEZ, DIANA. “Inteligencia intrapersonal y desarrollo en las personas con síndrome de Down”, *Revista de síndrome de Down*, n.º 33, 2016, pp. 116 a 130, disponible en [<http://riberdis.cedd.net/handle/11181/5153>].

CAMPOS MUÑOZ, ANA DEYSI. “El proceso de la socialización a través de la familia en los niños de la I. E. I. N.º Divino Niño Jesús – Huacho durante el año escolar 2018”, tesis de licenciatura, Huacho, Perú, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Base de datos, 2019, disponible en [<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/3432>].

CANSECO MELCHOR, FERNANDO y ANGÉLICA OJEDA GARCÍA. “Comunicación laboral: una propuesta estratégica para facilitar el quehacer de los equipos de trabajo”, en *Enseñanza e investigación en psicología*, vol. 21, n.º 2, 2016, pp. 183 a 194, disponible en [<https://www.redalyc.org/pdf/292/29248181009.pdf>].

CARRIAZO DÍAZ, CINDY; MAURA PÉREZ REYES y KATHELYN GAVIRIA BUSTAMANTE. “Planificación educativa como herramienta fundamental para una educación con calidad”, en *Utopía y praxis Latinoamérica*, Maracaibo, Venezuela, extra 3, 2020, pp. 87 a 95,

disponible en [<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7524690>].

CASTAÑO COLLADO, CECILIA y RAQUEL LLORENTE HERAS. “Recesión: ‘Las mujeres en la Gran Recesión’”, *Revista de Economía Laboral*, vol. 14, n.º 2, 2017, pp. 203 a 205, disponible en [<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6478000>].

CEDENO GONZÁLES, MAGDA JULIANA; ELIZABETH RUALES RENDÓN y JOSÉ DAVIÁN TABARES. “Perspectivas sobre desarrollo humano: un análisis desde los discursos sobre Yuberjen Martínez y su participación en los Juegos Olímpicos de Río de Janeiro 2016”, *Revista Educación y Pensamiento*, vol. 24, n.º 24, 2017, disponible en [<http://educacionypensamiento.colegiohispano.edu.co/index.php/revistaeyp/article/view/83/71#>].

CEJUDO, JAVIER. “Importancia de la inteligencia emocional en la práctica docente: un estudio con maestros”, en *Psicología educativa*, vol. 23, n.º 1, 2017, pp. 29 a 36, disponible en [<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1135755X16300331>].

CHICA ARELLANO, FERNANDO. “Algunos rasgos del líder espiritual”, en *Ecclesia*, vol. 32, n.º 1, 2018, pp. 87 a 93, disponible en [<https://riviste.upra.org/index.php/ecclesia/article/download/2124/1521>].

DUQUE OSORIO, JUAN FERNANDO. *Aspectos Evolucionistas del Trastorno Afectivo Bipolar*, 2018, disponible en [https://www.researchgate.net/profile/Juan-Fernando_Duque-Osorio/publication/329105340_Aspectos_Evolucionistas_del_Trastorno_Afectivo_Bipolar/links/5bf5dff92851c6b27d16c33/Aspectos-Evolucionistas-del-Trastorno-Afectivo-Bipolar.pdf].

ENRÍQUEZ BRAVO, MÓNICA y JORGE CALDERÓN SALAZAR. “El clima laboral y su incidencia en el desempeño del personal docente de una Escuela de Educación Básica en Ecuador”, en *PODIUM*, 2017, pp. 131 a 143, disponible en [<https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/77>].

ESCALANTE RODRÍGUEZ, GUILLERMO. “Estrategias de involucramiento y comunicación entre docentes y padres de familia: Un estudio de

caso”, en *TLA-MELAU*, n.º 48, 2020, pp. 175 a 193, disponible en [<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7546114>].

EYZAGUIRRE, SYLVIA. “El rol de la filosofía en el desarrollo del pensamiento crítico”, en *Centros de Estudios Públicos*, n.º 485, 2018, disponible en [<https://educacion.udd.cl/files/2018/08/El-rol-de-la-filosofia-en-el-desarrollo-del-pensamiento-cr%C3%ADtico.pdf>].

GARCÍA CORREA, DANIELA ANDREA; CAMILA LONDOÑO BOLÍVAR y LORENA ORTIZ PÉREZ. “Factores internos y externos que inciden en la motivación laboral”, en *Psyconex*, vol. 8, n.º 12, 2016, disponible en [<https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/326981/20784207>].

GARCÍA RETANA, JOSÉ ÁNGEL. “LA EDUCACIÓN EMOCIONAL, SU IMPORTANCIA EM EL PROCESSO DE APRENDIZAJE”, EN *EDUCACIÓN*, VOL. 36, N.º 1, 2012, PP. 1 A 24, disponible en [<https://www.redalyc.org/pdf/440/44023984007.pdf>].

GARCÍA MARTÍNEZ, VERÓNICA; ANDRÉS GUZMÁN SALA y ROSA DAMARÍS MARÍN SANDOVAL. “El tránsito de las emociones en la acción colectiva. Análisis del discurso de los jóvenes del #Yo Soy 132”, *Revista Latinoamericana de Estudios sobre Cuerpos, Emociones y Sociedad*, n.º 22, 2016, pp. 21 a 32, disponible en [<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6983924>].

GARZA GONZÁLEZ, LUIS RICARDO y JUAN JAIME VALDÉZ PÉREZ. “La socialización virtual impacta favorablemente el aprendizaje de un segundo idioma”, en *Presencia universitaria*, n.º 12, 2018, pp. 60 a 73, disponible en [<http://presenciauniversitaria.uanl.mx/index.php/pu/article/view/21>].

GOLEMAN, DANIEL. *Inteligencia emocional*, Madrid, Editorial Kairós, 1996.

GONZÁLEZ RAMÍREZ, MÓNICA TERESA; RENÉ LANDERO HERNÁNDEZ y LUCÍA DEL CARMEN QUEZADA BERUMEN. “Escala de tolerancia al estrés: propiedades psicométricas en muestra mexicana y relación con estrés percibido y edad”, en *Ansiedad y estrés*, vol. 25, n.º 2,

2019, pp. 79 a 84, disponible en [<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S113479371930048X>].

GRAU, ARMAND; PERE TORAN, ALBERTO ZAMORA, MIGUEL QUESADA, CARME CARRION, ESTHER VILERT, ANTONI CASTRO, CARLOS CE-REZO, SUSANNA VARGAS, BIBIANA GALI y FERRAN CORDON. “Evaluación de la empatía en estudiantes de Medicina”, en *Educación Médica*, vol. 18, n.º 2, 2017, pp. 114 a 120, disponible en [<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1575181316300419>].

GUTIÉRREZ ALANIS, MARÍA TERESA. “Estrés en trabajadores contratados por una organización de la sociedad civil (osc) Internacional”, en *Salud y trabajo*, vol. 27, n.º 2, 2019, pp. 159 a 174, disponible en [<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7299556>].

HERNÁNDEZ FLÓREZ, ALBA JUDITH. “La Motivación base fundamental en el proceso enseñanza aprendizaje”, *Aibi Revista de Investigación, Administración e Ingeniería*, vol. 7, n.º 2, 2019, pp. 57 a 61, disponible en [<https://revistas.udes.edu.co/aibi/article/view/1668>].

HERNÁNDEZ CARRERA, RAFAEL M. “La comunicación en el proceso de enseñanza-aprendizaje: su papel en el aula como herramienta educativa”, *CAUCE: Revista internacional de Filología, Comunicación y sus Didácticas*, n.º 41, 2019, disponible en [https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/91997/LA%20COMUNICACION%3%93N%20EN%20EL%20PROCESO%20DE%20ENSE%3%91ANZA_removed.pdf?sequence=1&isAllowed=y].

HUANCA AROHUANCA, JESÚS WILLIAM y PATRICIA GELDRECH SÁNCHEZ. “Planificación educativa y gestión pedagógica-estratégica-operacional en las instituciones del nivel inicial en el sur del Perú”, en *Conrado*, vol. 16, n.º 76, 2020, disponible en [https://www.researchgate.net/publication/348154031_Planificacion_educativa_y_gestion_pedagogica-estrategica-operacional_en_las_instituciones_del_nivel_inicial_en_el_sur_del_Peru#read].

HUERTA RIVEROS, PATRICIA; HÉCTOR GAETE FERES y LILIANA PEDRAJA REJAS. “Implementación de un modelo de planificación móvil en una universidad pública chilena. Caso de la Universidad del Bío Bío”, en *Formación universitaria*, vol. 13, n.º 2, 2020, disponible

en [https://www.researchgate.net/publication/340520344_Implementacion_de_un_modelo_de_planificacion_movil_en_una_universidad_publica_chilena_Caso_de_la_Universidad_del_Bio_Bio#read].

IZQUIERDO VERA, RENE MAURICIO; LENÍN ALEXANDER NOVILLO DÍAZ y JOHANNA VERÓNICA MOCHA ROMÁN. “El liderazgo en las microempresas familiares, desafíos y metas”, en *Universidad y sociedad*, vol. 9, n.º 3, 2017, disponible en [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202017000300013].

JIMÉNEZ JIMÉNEZ, ÓLIVER y LILIANA JAZMÍN SALCIDO CIBRIÁN. “Emoción, toma de decisiones y mindfulness”, en *Alternativas en psicología*, n.º 40, 2018, disponible en [<https://alternativas.me/attachments/article/177/1-%20Emoci%C3%B3n,%20toma%20de%20decisiones%20y%20mindfulness.pdf>].

LEÓN SEGURA, CARMEN MAGALY; CAROLINA VERÓNICA VERZOSI VARGAS y NOEL BATISTA HERNÁNDEZ. “Pobreza, medio ambiente y proactividad del derecho”, *Revista Órbita pedagógica*, vol. 3, n.º 2, 2016, pp. 83 a 92, disponible en [<http://www.refcale.uleam.edu.ec/index.php/enrevista/article/view/2302>].

LLANGA VARGAS, EDGAR FRANCISCO; MAYCOL ANTONIO SILVA OCAÑA y JHON JAIRO VISTIN REMACHE. “Motivación extrínseca e intrínseca en el estudiante”, *Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo*, 2019, disponible en [<https://www.eumed.net/rev/atlan-te/2019/09/motivacion-extrinseca-intrinseca.html>].

MÁRQUEZ LÓPEZ, JORGE; ROSA CEDEÑO RENGIFO y LUIS MEJÍA RUPERTI. “Particularidades sobre la comunicación”, en *Dominio de las ciencias*, vol. 2, n.º 2, 2016, pp. 216 a 228, disponible en [<https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/162>].

MORALES CORTÉS, KARLA CORÉ; MARÍA GUADALUPE MORENO ESPÍNDOLA y MARÍA MARTHA DEL SOCORRO ROMANO CADENA. “Modelo de capacitación para trabajadores de empresas de servicios en el contexto actual”, *Revista GEON*, vol. 5, n.º 2, 2018, pp. 24 a

37, disponible en [<http://190.60.94.183/index.php/geon/article/view/26>].

NASIR, NAIMA. *La naturaleza social del aprendizaje*, Washington D. C., AERA Knowledge Forum, 2016, disponible en [https://www.academia.edu/39374519/La_Naturaleza_Social_del_Aprendizaje].

OTÁLORA LUNA, FERNANDO. “Intuición trans-demoníaca”, en *Cuadernos de filosofía latinoamericana*, vol. 38, n.º 117, 2017, pp. 135 a 143, disponible en [<https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/cfla/article/view/3543>].

PACHÓN ALONSO, LIDIA ALEJANDRA; ROSA ANGÉLICA PARADA SÁNCHEZ y ARLEY ZAMIR CHAPARRO CARDOZO. “El razonamiento como eje transversal en la construcción del pensamiento lógico”, en *Praxis&Saber*, vol. 7, n.º 14, 2016, disponible en [<http://www.scielo.org.co/pdf/prasa/v7n14/v7n14a10.pdf>].

PÉREZ, JANNE y ODALYS HERNÁNDEZ MACHÍN. “La capacitación para el mejoramiento del desempeño profesional de los especialistas en Gestión de los Recursos Humanos de las Organizaciones Empresariales”, en *MENDIVE*, vol. 14, n.º 3, 2016, disponible en [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-76962016000300002&lng=es&nrm=iso].

PETRONE, PATRIZIO. “¿Cómo se hace un líder?”, *Revista colombiana de cirugía*, n.º 35, 2020, pp. 14 a 16, disponible en [<https://www.good-shepherd.co.uk/index.php/cirugia/article/view/577/438>].

PGR. *Política de igualdad laboral y no discriminación con perspectiva de género 2016-2018*, Procuraduría General de la República, 2016, disponible en [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/255984/POL_TICA_DE_IGUALDAD_LABORAL__1_-ilovepdf-compressed__2_.pdf].

PNUD. “Informe sobre el Desarrollo Humano 2019. Más allá del ingreso, más allá de los promedios, más allá del presente: Desigualdades del desarrollo humano en el siglo XXI”, New York, PNUD, 2019, disponible en [http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_2019_overview_-_spanish.pdf].

- POLANCO PINZÓN, ANDREA MARINA. “La educabilidad de las emociones: un aporte a la teoría de la elección desde el trabajo de aula”, en *Congreso internacional de investigación pedagógica*, 2019, disponible en [http://rdigitales.uptc.edu.co/memorias/index.php/5_cong_pedag/5_ped_cong/paper/view/3385/0].
- QUINTERO, GERALDINE. “Beneficios y motivación de los empleados en las organizaciones modernas”, en *Consensus*, vol. 1, n.º 2, 2017, pp. 43 a 52, disponible en [<http://pragmatika.cl/review/index.php/consensus/article/view/11>].
- RICO MOLANO, ALEJANDRA DALILA. “La gestión educativa: Hacia la optimización de la formación docente en la educación superior en Colombia”, en *Sophia*, vol. 12, n.º 1, 2016, disponible en [<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5377716>].
- ROBLES SALGUERO, RODOLFO ENRIQUE; HÉCTOR BLADIMIR SERRANO MANTILLA, GONZALO LENIN SERRANO MANTILLA, FRANKLIN MAX GAIBOR VERA, GIL MEDARDO ARMIJO BORJA y ANGIE FERNÁNDEZ LORENZO. “Retos de la planificación estratégica en instituciones de salud”, *Revista cubana de investigaciones biomédicas*, vol. 36, n.º 3, 2017, disponible en [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=So864-03002017000300018&script=sci_arttext&lng=pt].
- RODRÍGUEZ ESTRADA, AMANDA MARÍA. “Las emociones. Factor determinante en la toma de decisiones”, en *Gestiopolis*, 11 de julio del 2018, disponible en [<https://www.gestiopolis.com/las-emociones-factor-determinante-en-la-toma-de-decisiones/>].
- RODRÍGUEZ ÁLAVA, LEONOR ALEXANDRA; JOHN VICENTE INTRIAGO MACIAS, HÉCTOR MARTÍNEZ MINDA y STÉFANO ALEXANDER DURÁN SOLORZANO. “El soporte familiar y el estado emocional del paciente con Enfermedad Renal Crónica Manadiálisis Portoviejo”, *Revista Científica Sinapsis*, vol. 2, n.º 13, 2018, disponible en [<https://doi.org/10.37117/s.v2i13.145>].
- RODRÍGUEZ CRUZ, YUNIER y MARÍA PINTO. “Requerimientos informacionales para la toma de decisiones estratégicas en organizaciones de información”, en *Transinformação*, vol. 29, n.º

2, 2017, disponible en [https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-37862017000200175&script=sci_arttext].

ROMERO ÁLVAREZ, CAROLINA. *El derecho del niño a vivir en familia en función del proceso de socialización primaria: reflexiones a partir de la fraternidad como categoría política*, 2018, disponible en [https://pidesoneuba.com/wordpress/wp-content/uploads/2018/09/1.1711_CRomeroAlvarez_DERECHO-Y-SOCIEDAD.pdf].

ROSALES, MARITZA. “El desarrollo humano: una propuesta para su medición”, en *Aldea mundo*, vol. 22, n.º 43, 2017, pp. 65 a 75, disponible en [<https://www.redalyc.org/pdf/543/54353312007.pdf>].

SALAS PEREA, RAMÓN y ARLENE SALAS MAINEGRA. “Evaluación para el aprendizaje en ciencias de la salud”, en *Edumecentro*, vol. 9, n.º 1, 2017, disponible en [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-28742017000100013].

SALDARRIAGA ZAMBRANO, PEDRO; GUADALUPE BRAVO CEDEÑO y MARLENE LOOR RIVADENEIRA. “La teoría constructivista de Jean Piaget y su significación para la pedagogía contemporánea”, en *Dominio de las ciencias*, n.º 2, 2016, pp. 127 a 137, disponible en [<https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/298/355>].

SÁNCHEZ GONZÁLEZ, DIEGO; VICENTE RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ y LYDIA MARCELA ADAME RIVERA. “Entorno natural cotidiano y envejecimiento activo y saludable en el lugar”, en *Anais*, 2016, pp. 1 a 20, disponible en [<http://www.abep.org.br/~abeporgb/publicacoes/index.php/anais/article/viewFile/2734/2633>].

SANDOVAL BUSTOS, EDUARDO y SEBASTIÁN DÍAZ ACUÑA. “Procesos de toma de decisiones y adaptación al cambio climático”, en *Ambiente & Sociedade*, vol. 19, n.º 4, 2016, pp. 175 a 194, disponible en [https://www.scielo.br/pdf/asoc/v19n4/es_1809-4422-asoc-19-04-00215.pdf].

SANTOS, ROQUE DIÓMEDES. “La filosofía y el desarrollo integral de la persona humana en el marco de los estudios generales universitarios: propuesta curricular y metodológica”, en *Perspectivas Humanísti-*

cas, vol. 1, n.º 1, 2016, pp. 91 a 107, disponible en [<http://investigacion.pucmm.edu.do:8080/xmlui/handle/20.500.12060/517>].

SARMIENTO RIVERA, LUIS FELIPE y JORGE ALEXANDER RÍOS FLÓREZ. “Bases neurales de la toma de decisiones e implicación de las emociones en el proceso”, *Revista chilena de neuropsicología*, vol. 12, n.º 2, 2017, pp. 32 a 37, disponible en [<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7299740>].

SARSOSA PROWESK, KEWY y VÍCTOR HUGO CHARRIA ORTIZ. “Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia”, en *Universidad y salud*, vol. 20, n.º 1, 2017, pp. 44 a 52, disponible en [<https://revistas.udenar.edu.co/index.php/usalud/article/view/3204/pdf>].

SCHELSTRAETE, GUNILDE y ASUN LEZCANO. “Desarrollo de la agilidad mental: El razonamiento y el pensamiento crítico a través del lenguaje oral y escrito”, *Revista Síndrome de Down*, n.º 33, 2016, disponible en [http://revistadown.downcantabria.com/wp-content/uploads/2016/09/revista130_74-81.pdf].

SOLER, JOSÉ LUIS. “Orientación, educación emocional y convivencia”, en JOSÉ LUIS SOLER NAGES, LUCÍA APARICIO MORENO, ÓSCAR DÍAZ CHICA, ELENA ESCOLANO PÉREZ y ANA RODRÍGUEZ MARTÍNEZ. *Inteligencia emocional y bienestar II*, Zaragoza, Universidad San Jorge, 2016, pp. 45 a 50, disponible en [<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5574552>].

TENE FERNÁNDEZ, EDISON FREDDY. *El desarrollo humano y social*, Cuenca, Ecuador, Universidad Técnica Particular de Loja, 2018, disponible en [<https://dx.doi.org/10.2307/23766074>].



Editado por el Instituto Latinoamericano de Altos Estudios –ILAE–,
en marzo de 2022

Se compuso en caracteres Minion Pro de 11 y 9 ptos.

Bogotá, Colombia

