



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE
LA EDUCACIÓN**

Mirada de miembros de una comunidad educativa respecto a las
relaciones interpersonales que afectan el clima institucional Nasca
2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Oncebay Donayre, Sadit Mabel (orcid.org/0009-0009-6555-7364)

ASESORAS:

Dra. Flores Ledesma, Katia Ninozca (orcid.org/0000-0002-9088-5820)

Dra. Yllescas Rodriguez, Patricia Maribel (orcid.org/0000-0002-4244-8167)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, FLORES LEDESMA KATIA NINOZCA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Mirada de miembros de una comunidad educativa respecto a las relaciones interpersonales que afectan el clima institucional Nasca 2024", cuyo autor es ONCEBAY DONAYRE SADIT MABEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 3%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 31 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
FLORES LEDESMA KATIA NINOZCA DNI: 20022551 ORCID: 0000-0002-9088-5820	Firmado electrónicamente por: KFLORESL1 el 04- 08-2024 08:50:43

Código documento Trilce: TRI - 0841223



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ONCEBAY DONAYRE SADIT MABEL estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Mirada de miembros de una comunidad educativa respecto a las relaciones interpersonales que afectan el clima institucional Nasca 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
ONCEBAY DONAYRE SADIT MABEL DNI: 45438646 ORCID: 0009-0009-6555-7364	Firmado electrónicamente por: SONCEBAYON11 el 18-08-2024 14:48:43

Código documento Trilce: INV - 1766441

DEDICATORIA

Está dedicado a dios por permitirme seguir con vida y ser mi fortaleza en mis momentos más difíciles y a todas las personas que han sido parte del apoyo para lograr la realización de esta tesis y también se lo dedico a mi hijo por ser mi fuente de inspiración para seguir superándome y que pueda seguir mis pasos a lo largo de su camino y que siempre tenga presente que todo se puede lograr en esta vida.

AGRADECIMIENTO

Con gran estima y sincera gratitud a la universidad Cesar Vallejo por brindar estos espacios de estudios para poder continuar con mi desarrollo profesional y así mismo agradecer a la Dra. Flores Ledesma Katia Ninozca, por brindarnos sus enseñanzas a lo largo de todo este proceso, enriqueciéndonos de conocimientos y por todo el tiempo dedicado a cada uno de nosotros.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Declaratoria de Autenticidad del Asesor.....	ii
Declaratoria de Originalidad del Autor.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	10
III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	16
IV. CONCLUSIONES.....	23
V. RECOMENDACIONES.....	24
REFERENCIAS.....	26
ANEXOS.....	33

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Matriz de categorización.....	10
---------------------------------------	----

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Diagrama Sankey triangulación de datos de la investigación.....	13
Figura 2 Categoría Relaciones Interpersonales	16
Figura 3 Sub categoria Clima Institucional	17
Figura 4 Sub categoría Trabajo Colaborativo.....	18
Figura 5 Sub categoría Satisfacción Laboral.....	19
Figura 6 Sub Categoría Autorregulación De Emociones.....	21

RESUMEN

El ODS fue calidad educativa que se relaciona con el objetivo de la investigación que es conocer las apreciaciones de los miembros de una comunidad educativa respecto a las relaciones interpersonales Nasca, 2024.

El estudio fue de enfoque cualitativo, tipo básico, con un diseño etnográfico porque se desarrolló en una comunidad educativa, se aplicó la técnica de la entrevista para el recojo de datos y como instrumento una guía de entrevista, participaron 6 docentes, un directivo y 6 estudiantes, el análisis de los datos se realizó empleado el Atlas ti 9, dichos resultados arrojaron que las relaciones interpersonales se basa en el respeto, la práctica de valores y esto ayuda a desarrollar un buen clima laboral, por lo cual se concluyó que los integrantes de una comunidad educativa se basan en el respeto de opiniones que va de la mano con la práctica de valores, ayudando en el desarrollo de un buen trabajo a través de una buena socialización o clima laboral de los colegas y directivos.

Palabras clave: ambiente educacional, enseñanza mutua, psicología de la educación, relaciones interpersonales.

ABSTRACT

The SDG was educational quality that is related to the objective of the research, which is to know the appreciations of the members of an educational community regarding interpersonal relationships Nasca, 2024.

The study had a qualitative approach, basic type, with an ethnographic design because it was developed in an educational community, the interview technique was applied to collect data and as an instrument an interview guide, 6 teachers, a director and 6 participated. students, the data analysis was carried out using the Atlas ti 9, these results showed that interpersonal relationships are based on respect, the practice of values and this helps to develop a good work environment, for which it was concluded that the members of an educational community are based on respect for opinions that goes hand in hand with the practice of values, helping in the development of good work through a good socialization or work environment of colleagues and managers.

Keywords: educacional envaronen, mutual teaching, psychosociology of education, interpersonal relationships.

I. INTRODUCCIÓN

Las relaciones interpersonales son la piedra angular de cualquier comunidad educativa, ya que contribuye al clima institucional y por ende, en la mejoría y el rendimiento de todos los miembros involucrados. Estos vínculos no solo se limitan al ámbito académico, sino que trascienden hacia lo personal, emocional y social, creando un ambiente adecuado para cada individuo (Durston, 2002)

En primer lugar, es importante reconocer la relevancia de las relaciones que fomentan confiabilidad y principios en el centro educativo, cuando los estudiantes sienten que son valorados, respetados y apoyados por sus compañeros y educadores, se genera un espacio apropiado que permite la libre expresión, en donde se participe activamente en las actividades escolares y asumir responsabilidades, esta sensación de pertenencia promueve el compromiso con la institución y fortalece la identidad colectiva, creando un vínculo emocional que trasciende más allá del aula de clases (Aires et al., 2018)

Además, las relaciones interpersonales conllevan a involucrar habilidades sociales y afectivas fundamentales para la vida en sociedad, a través de la buena comunicación los demás aprenden a mantener una comunicación asertiva, resolver problemas de manera constructiva y con el desarrollo de estas habilidades no solo es fundamental para obtener un logro académico, sino que también son imprescindibles para su bienestar emocional y su adaptación a un mundo laboral cada vez más colaborativo y diverso (Alejandra, 2023)

En resumen, cuando se detalla sobre relaciones interpersonales y el clima institucional son aspectos interdependientes que influyen de manera significativa en el funcionamiento y la efectividad de una comunidad educativa, fomentando vínculos saludables y un ambiente

de confianza y respeto mutuo es esencial para conseguir el éxito, por lo tanto, es responsabilidad de todos los integrantes de trabajar juntos con el fin de cultivar relaciones positivas y fortalecer las buenas relaciones en beneficio de todos (Navarrete et al., 2023)

En la I.E donde desempeño como docente se puede observar que los estudiantes presentan muchos conflictos con sus pares, presentando en ocasiones algún tipo de agresiones verbales, físicas y psicológicas, se puede observar la falta del manejo autorregulación de sus emociones, motivo por el cual presentan una reacción muy impulsiva. A través de esta investigación se busca poder afianzar el lazo entre todos los integrantes, en donde se perciba un trato adecuado que contribuya a poder mejorar el clima institucional.

Este trabajo de investigación tiene como objetivo promover una educación equitativa que conlleve a lograr una educación de calidad, determinándose como meta que las nuevas generaciones puedan acceder a una educación sin ningún tipo de desigualdad, donde reciban un trato justo (Organización Naciones Unidas [ONU], 2018).

Con relación a lo descrito se ha formulado el siguiente problema: ¿Qué visión tienen los miembros de una comunidad educativa respecto a las relaciones interpersonales que afectan al clima institucional?

Del mismo modo, se formula los siguientes problemas específicos: (1) ¿Qué visión tienen los miembros de una comunidad educativa sobre el clima institucional? (2) ¿Qué visión tienen los miembros de una comunidad educativa sobre el trabajo en equipo? (3) ¿Qué visión tienen los miembros de una comunidad educativa sobre la satisfacción en la convivencia laboral? (4) ¿Qué visión tienen los miembros de una comunidad sobre la regulación de las emociones Nasca 2024?

El presente trabajo se justifica desde su aporte teórico, la investigación toda vez que desde la línea de investigación responsabilidad social universitaria se procede al constructo de bases teóricas actualizadas referente al clima institucional y relaciones

interpersonales para demostrar el grado de dependencia y relación. Esto determina un factor favorable para el egresado considerándose como un gestor importante en los recursos humanos, recobrando gran importancia los diversos factores educativos (Yupe Flores, 2020).

Desde el aspecto práctico se justifica, porque nace de un problema contextualizado en una realidad local, de las que se analizarán los resultados que influyen para tener un mejor clima laboral para presentar recomendaciones en beneficio de la muestra que está siendo objeto de estudio y dar respuesta social educativa que contribuya a un entorno de trabajo armonioso, seguro y saludable. Para cultivar relaciones interpersonales positivas en cualquier entorno social, es fundamental mantener un equilibrio personal, encontrar tranquilidad desarrollar diversas habilidades para interactuar con los demás. Estas relaciones se establecen desde la infancia, primero en el hogar familiar y luego se fortalecen en la institución educativa, donde se promueven y refuerzan valores que influirán en la vida adulta. Sin una conciencia personal sólida y bien desarrollada, las posibilidades de éxito en las relaciones interpersonales se ven comprometidas (Chenche et al., 2023).

Desde el campo metodológico, se justifica la investigación debido a que el estudio sigue los procesos del método científico, además propondrá instrumentos actualizados, confiables y validados que sirvan de insumos para investigadores interesados en ampliar la temática presentada (Ramírez, 2022).

Desde el campo social las relaciones interpersonales influyen en la manera como se relacionan, comunican y colaboran con los demás. Desarrollando modelos inclusivos que favorecen como soporte socioemocional y de integración que influye en cómo se observa y se relacionan los diversos grupos sociales, contribuyendo en el bienestar social (Rodrigo et al., 2020).

En el ámbito internacional en relación a la categoría de relaciones interpersonales se realizó un estudio de psicología en el Politécnico Gran Colombiano en el cual se abordó el hecho de cómo influye las

redes de socialización en el comportamiento humano (González & Fuentes, 2019).

Así mismo en los últimos años la preocupación por el accionar en las aulas en el nivel educativo se incrementó, por lo cual se concentraron los estudios en el sistema de convivencia social; tomando en consideración el desarrollo de la convivencia en el contexto escolar, debido a los variados comportamientos que se perciben dentro de un entorno educativo, dicho estudio se planteó como meta apreciar y estudiar las causas que ocasionan los diversos problemas que conllevan a generar problemas en la convivencia en diferentes escuelas (Ochoa, 2012).

Por consiguiente, se fortalece este concepto en que el aprendizaje en la vida diaria, debe de considerar los diversos y cambiantes perfiles que posee cada alumnado (Mendioroz et al., 2022)

En el ámbito nacional, en la institución educativa "J.A.Q" del departamento de Ayacucho, se desarrolló una investigación sobre el vínculo que existe las relaciones de pares y los diversos planteamientos que promueve la axiología para ello se utilizó y pre y post test, el cual aplicado a 20 docentes y se obtuvo como resultado que las relaciones conductuales pueden mejorar al poner en práctica los valores fortaleciendo las habilidades sociales entre los pares (Pérez, 2021).

Al hablar de la categoría ambiente organizacional, es considerada como el resultado del vínculo apropiado con los pares en donde la sensibilización de ejecutar un trabajo equitativo y el acrecentamiento de la asertividad se direccionan para formar personas innatas en cuanto a liderazgo, de buena comunicación y de la interacción social (Lidia, 2022). También se realizó una investigación sobre el funcionamiento de la labor de servidores con el clima laboral, el cual determino que tanto los factores operativos y actitudinales de sus empleadores cobran gran importancia en poder fortalecer su ambiente de trabajo (Cenas - Chacón et al., 2021). Se realizó una investigación para determinar el vínculo entre la gestión educativa de instituciones

(JEC) ubicada en el departamento de Amazonas y el clima institucional, dicha investigación fue realizada a 148 personas, concluyendo que el funcionamiento administrativo es totalmente independiente del clima laboral son independientes (Murrieta & Farje, 2021)

Posteriormente se desarrolló una investigación de campo en los centros poblados del distrito de Lima, con la finalidad de poder recopilar información sobre el clima del ambiente laboral y la particularidad de la administración en la entidad pública de la Ugel 06 en la cual se llegó a la conclusión que el ambiente trabajo está vinculado directamente con la aptitud con la que administran dichas instituciones (Félix, 2022)

Por ello, se plantea los siguientes objetivos que se formulan a continuación:

Como objetivo general: Conocer la visión de los miembros de una comunidad educativa respecto a las relaciones interpersonales Nasca, 2024. Así también, se presentan los objetivos específicos siguientes: (1) Conocer la visión de los integrantes de una comunidad educativa sobre el clima institucional (2) Comprender la visión de los miembros de una comunidad educativa sobre el trabajo en equipo (3) Conocer la visión que sostienen los integrantes de una entidad en cuanto a la satisfacción de la convivencia (4) Conocer la visión de los integrantes de una comunidad educativa sobre la regulación de las emociones.

En este trabajo las teorías implícitas permiten reflexionar sobre cómo se desarrolla la labor del docente, esto conlleva a entender de forma más clara a los estudiantes y plantear nuevas propuestas en cuanto a la praxis docente, por ello (Vargas, 2015) manifiesta que el docente debe desarrollar una teoría sobre la interacción que se da entre el aprendizaje y el estudiante.

Con respecto a las sub categoría de trabajo en equipo, es considerada como una habilidad para fortalecer el trabajo entre directivos, manejar una comunicación asertiva y colaborativa (Fernández-Trujillo, 2021)

Mandarachi Flores, (2022) sostiene que en el ámbito educativo, las relaciones interpersonales son relevantes en un proceso y logro de aprendizajes, los educadores que establecen vínculos cercanos y afectuosos con sus alumnos son más efectivos en el aula, ya que pueden comprender mejor sus necesidades individuales, motivarlos a alcanzar su máximo potencial y brindarles el apoyo necesario para superar los desafíos académicos, así mismo, los estudiantes que se sienten conectados emocionalmente con sus maestros, genera en ellos mayor motivación en poder aprender más, esto a su vez mejora su autoestima y se logra un mejor desempeño académico en general cuando el clima institucional es favorable, se crea un espacio adecuado para el crecimiento personal, donde los estudiantes se sienten seguros para expresarse, explorar nuevas ideas y tomar riesgos intelectuales, además, un clima positivo promueve la colaboración entre los demás, lo que facilita la implementación de proyectos educativos innovadores y trabajo colaborativo, en este contraste, un clima institucional negativo puede generar estrés, ansiedad y desmotivación a los escolares, dificultando su logro de aprendizajes y su desarrollo integral (Rengifo et al., 2017).

El clima institucional es entendido como el logro de actitudes y desarrollo de valores compartidos, también está estrechamente relacionado con la calidad de las relaciones interpersonales, se crea un clima institucional positivo y se diferencia por el trato mutuo, la práctica de valores, colaboración e inclusión y al contrario al mantener un ambiente laboral inadecuado quien se caracteriza por la falta de confianza, el poco dialogo y la exclusión, esta ambiente organizacional influye para lograr un bienestar emocional de todos los involucrados en una comunidad, contribuyendo en el proceso educativo (Mandarachi, 2022).

Coelho, (2019) considera que el trabajo en equipo es como la colaboración coordinada de individuos con habilidades complementarias y objetivos compartidos, trabajando en conjunto para conseguir un objetivo determinado, esto conlleva a una comunicación efectiva, la

división de tareas, la confianza mutua y la disposición para resolver conflictos de manera constructiva. El trabajo en equipo fomenta la sinergia y el logro de metas en conjunto, el concepto de equipo se revela como un microcosmos dinámico donde convergen diversos elementos para alcanzar objetivos comunes, este enfoque analítico escruta meticulosamente tanto la composición del equipo como los procesos internos que delinear su funcionamiento y la composición del equipo, abarca la diversidad de habilidades, conocimientos y experiencias, a su vez, los procesos de equipo, que comprenden desde la comunicación fluida hasta la resolución de problemas y manejo de conflictos, ocupan un lugar central en la investigación y la eficacia en estos procesos no solo determina la cohesión interna del equipo, sino también su capacidad para adaptarse a desafíos cambiantes y resolver discrepancias de manera constructiva.

En la sub categoría de satisfacción laboral es considerado como uno de los indicadores del logro de competencias entre los que laboran en la facultad de La Guajira (Colombia), en donde se desarrolla un trabajo colaborativo con el fin de alcanzar objetivos (Pinto et al., 2020).

Rivero & Martín, (2022) menciona que la autorregulación de emociones, se desarrolla desde la primera infancia, desarrollando la capacidad de modular las emociones, según las situaciones y contextos en la interacción con el ambiente preescolar, en ella se controla la habilidad cognitiva en el desarrollo de la infancia a través de la forma de interrelacionarse en el aula.

En el ámbito institucional, las conexiones entre individuos no solo determinan el ambiente de trabajo, sino que también influyen en el rendimiento, la ética y la cooperación en equipo (Durstun, 2002). En este trabajo de investigación, es importante reconocer que el vínculo entre pares crea un dominio y camaradería dentro de la institución. Cuando los colegas se conocen y se comprenden entre sí, se forma un ambiente más acogedor y colaborativo, esto facilita la comunicación efectiva, el trabajo

colaborativo y las alternativas de solución de problemas de manera conjunta. Además, las relaciones interpersonales sólidas fomentan la seguridad de asociados de un equipo. Cuando hay confianza, se reduce la tensión y se promueve un clima de apertura y honestidad

Asimismo, las relaciones interpersonales saludables contribuyen al bienestar emocional de los individuos. El apoyo social proporcionado por los compañeros de trabajo puede ayudar a mitigar el estrés laboral y mejorar el estado de ánimo general. Sentirse respaldado y valorado por los demás fortalece el estímulo y el deber con el centro de estudio. En resumen, las relaciones interpersonales son un componente esencial para el funcionamiento efectivo de cualquier institución. Promueven la cohesión del equipo, fomentan la confianza y contribuyen al bienestar emocional de los empleados, cultivar estas relaciones positivas no solo mejora el clima laboral, sino que también aumenta la satisfacción y el rendimiento en el trabajo. Ya que el ambiente es considerado como la percepción colectiva que tienen los empleados sobre las características y la cultura de su lugar de trabajo, las relaciones interpersonales cumplen una función en el mantenimiento de este clima organizacional (Muné, 2012) cuando la correlación entre los pares son positivas y constructivas, se crea un clima institucional favorable. Los trabajadores sienten que son valorados y respetados, lo que se refleja en su actitud hacia el trabajo y hacia la institución en su conjunto, esto promueve la lealtad, la tranquilidad en el centro de labores.

Por otro lado (Gómez & Esteban, 2020) afirman que las relaciones interpersonales conflictivas o poco saludables pueden contaminar el clima institucional, el poco diálogo, los problemas constantes y la mínima iniciativa de colegas pueden generar un ambiente tenso y desmotivador, afectando la productividad del trabajo.

Es prudencial considerar que clima laboral no es estático; está en constante evolución y puede ser moldeado por las interacciones diarias entre los individuos, por lo tanto, fomentar relaciones interpersonales positivas y resolver conflictos de manera efectiva son aspectos clave para mantener un clima institucional saludable y productivo (Antón, 2019).

En conclusión, las relaciones interpersonales ejercen una influencia significativa en el clima institucional, al cultivar conexiones positivas entre los miembros del equipo contribuye a un ambiente de trabajo acogedor, colaborativo y motivador y al darse una situación contraria, las relaciones conflictivas pueden socavar el clima y afectar negativamente en la productividad y el confort de los funcionarios, por tal motivo es responsabilidad de todos los involucrados promover una cultura de respeto, comunicación abierta y colaboración para garantizar un clima institucional positivo y productivo (Perdomo & Vargas, 2020)

II. METODOLOGÍA

La investigación considerada en este trabajo es básica porque se desea obtener la apreciación sobre determinados fenómenos (Ramírez et al., 2018).

El enfoque de trabajo es cualitativo porque nos conlleva a poder investigar sobre ciertos comportamientos humanos, por lo tanto, fue necesario recoger datos y opiniones sobre los integrantes de una comunidad educativa (Calva, 2021) el diseño de este trabajo de investigación es etnográfico porque será aplicada a una determinada comunidad de un centro educativo, para ampliar el conocimiento sobre el trabajo y relación con las demás personas (Cortés-López, 2021).

La importancia de las categorías es que permiten brindar una mejor claridad y estructura en todo el proceso de un trabajo de investigación (Rueda et al., 2023)

Tabla 1 Matriz de categorización

CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS
RELACIONES INTERPERSONALES	trabajo en equipo satisfacción en la convivencia, regulación de las emociones

El escenario de estudio fue la población de la comunidad educativa entorno a la institución educativa “José Manuel Meza” ubicado en el departamento de Ica, del distrito de el ingenio, provincia de Nasca, la cual alberga a estudiantes del nivel secundario y se encuentra en una zona rural tipo 2; contando con los servicios de primera necesidad como: fluido eléctrico, agua potable, drenaje, aunque con algunos problemas de internet (Rujano, 2020).

Los participantes que se consideró son tres docentes en condición de nombrados, uno de ellos del nivel primario, otro docente del área de comunicación y educación física, todos ellos con muchos años de experiencia; dichos trabajadores son bastantes carismáticos y demuestran bastante responsabilidad con su profesión, también se va a considerar a tres docentes en condición de contratados, uno de ellos del área de inglés, dpcc y otro docente del área de matemática, estos docentes demuestran ser bastantes colaborativos con las diversas actividades de la institución y demuestran tener bastante dominio en el área que desarrollan, contado con una trayectoria profesional bastante extensa.

En esta investigación también se consideró a un directivo que desarrolla el rol de coordinador de tutoría, el cual tiene muchos años de experiencia y destaca por ser un docente bastante dinámico con muchos ánimos de trabajar y eso lo demuestra a diario en su trabajo dentro de la I.E, también se va a considero a un personal administrativo y 6 alumnos de 4to y 5to del VII ciclo, entre ellos 2 varones y 4 mujeres, estudiantes con un promedio de 15 y 16 años de edad, estos alumnos demuestran ser bastantes creativos, carismáticos y muy responsables, manteniendo una comunicación asertiva con sus demás compañeros, muchas veces promoviendo la solidaridad y el compañerismo entre todos.

Los Criterios considerados es ser laboradores y estudiantes de la institución educativa secundaria de el Ingenio. Incluyendo varones o mujeres que laboran o estudian en una comunidad educativa de el ingenio, incluyendo los grados de 4-A,5-A y 5-B, quienes atraviesan una fase de grandes cambios emocionales y hormonales.

El proceso de recopilación de datos es importante para obtener referencias de calidad que valide el trabajo de investigación (Hernández.M, 2020).

Por tal motivo, la técnica que se utilizará será la entrevista por medio

del cual se obtendrá diversos datos, sobre las apreciaciones en cuanto al influjo de la correlación entre los asociados del centro laboral y cómo conlleva al desarrollo del clima institucional, interpretando cada información obtenida y posteriormente elaborando las conclusiones respectivas (Velázquez, 2022).

En dicha entrevista se mantuvo una comunicación asertiva y escucha activa, con una modulación de voz adecuada, que conlleva a generar un mayor grado de confianza al entrevistado y de esa forma pudo fluir sus apreciaciones y expectativas con respecto a la entrevista.

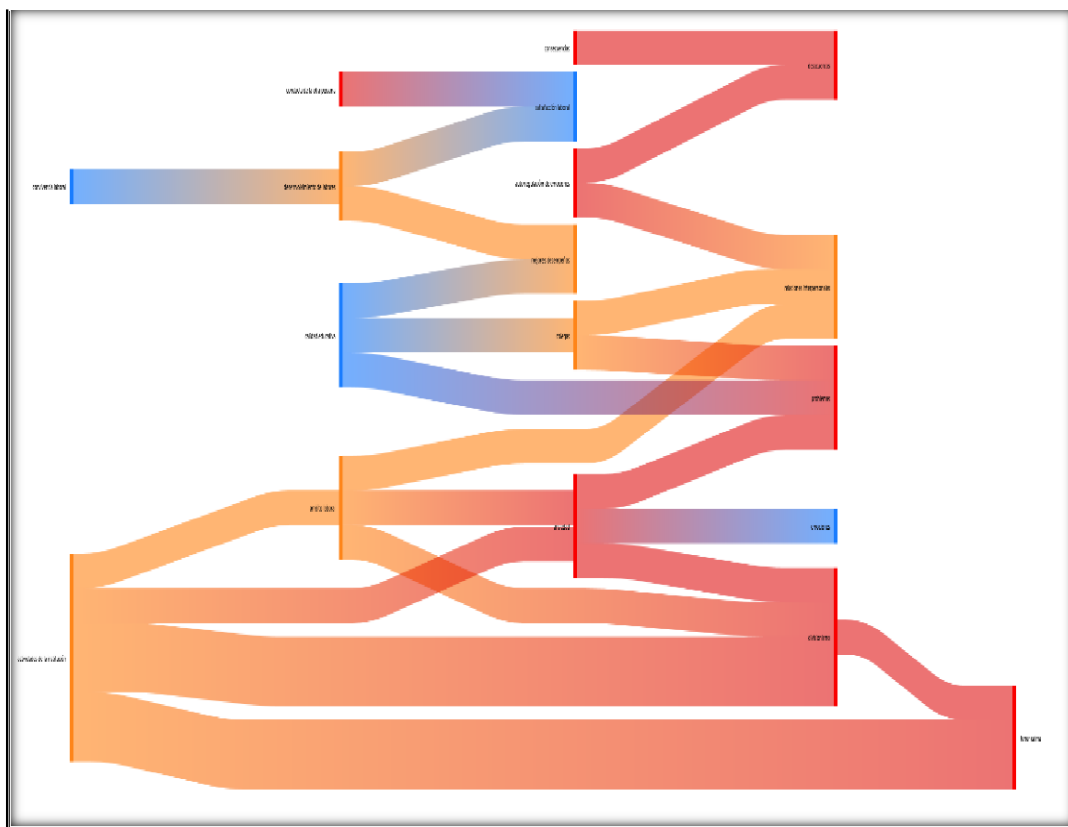
Como instrumento empleado para el recojo de datos y registro de información se utilizó una grabadora, dicho instrumento permitió poder almacenar toda la información al detalle, identificando hasta la modulación de la voz de los entrevistados y esto a su vez conlleva a obtener una información más minuciosa (Zapata et al., 2023).

Por consiguiente, también se hizo una guía semi estructurada en base a las categorías y sub categorías, dichas preguntas permitieron poder extraer de forma más precisa la información que se requería (Feria et al., 2020).

El método de análisis de datos que permitió adquirir los insumos requeridos a través de la entrevista, utilizando como instrumento de recolección, grabadoras del equipo celular, en la cual se registró en una carpeta las diversas opiniones vertidas por docentes y estudiantes de la institución, posteriormente se procedió a realizar el registro en un análisis de software, Atlas ti v24 para que se registre como evidencia de la entrevista realizada (Piza et al., 2019).

En este trabajo se ha utilizado diversas fuentes, como grabadora; para recopilar la información necesaria sobre el tema de investigación, luego se procedió a realizar la reducción de datos y grabarlos en el Atlas. Ti, posteriormente generando citas y extrayendo los códigos de mayor relación para luego ser agrupados por categorías y sub categorías, creando redes y extrayendo el diagrama de cada una de ellas y con toda la información recopilada se procede a trabajar en la tabla de co-ocurrencia y concluir con el diagrama de sankey.

Figura 1 Diagrama Sankey triangulación de datos de la investigación



S

realizado de coocurrencia se puede observar que los códigos que mantienen mayor enraizamiento son las actividades de la institución educativa, actividades que se dan en el ámbito laboral, esto a su vez genera ansiedad, divisionismo y ante estas situaciones se debe mantener la calma; ya que este tipo de emociones puede generar diversos problemas afectando la relación interpersonal entre los colegas, manifestando

desacuerdos y otras consecuencias que logren afectar la satisfacción laboral, la conducta humana, el desenvolvimiento y todas estas situaciones afecten la convivencia laboral.

El procedimiento se inició visualizando las diferentes dificultades que se presenta con respecto a la correlación de los integrantes de dicha entidad y el ambiente organizacional.

La guía de entrevista estuvo constituida por:

Fase inicial, momento en la cual se realizó un acercamiento entre el entrevistador y la persona quien iba a ser entrevistada

Fase del saludo, momento en donde el entrevistador inicio con el saludo, presentándose, mencionando su nombre con una modulación de voz apropiada y dando a conocer el motivo de la entrevista y pidiendo autorización si está de acuerdo en poder contestar algunas interrogantes.

Fase de desarrollo, en esta fase se dio inicio con las primeras preguntas:

¿Qué apreciación tienes sobre la importancia de las relaciones interpersonales y como contribuye en generar un buen clima institucional?

¿consideras que el trabajo colaborativo contribuye a mejorar las relaciones

interpersonales y generar un buen clima organizacional?

¿Qué piensas sobre la satisfacción en la convivencia?

¿según su criterio que es la regulación de emociones en las relaciones interpersonales?

Fase final, al finalizar la entrevista se le pidió una propuesta de mejora en relación a la entrevista realizada, posteriormente se procede a agradecer su participación.

Los aspectos éticos en el trabajo de investigación realizado tomarán en cuenta información confiable y fuentes que den honor a la verdad, contemplado en el código deontológico de la universidad, dicho trabajo será registrado en anexo 01

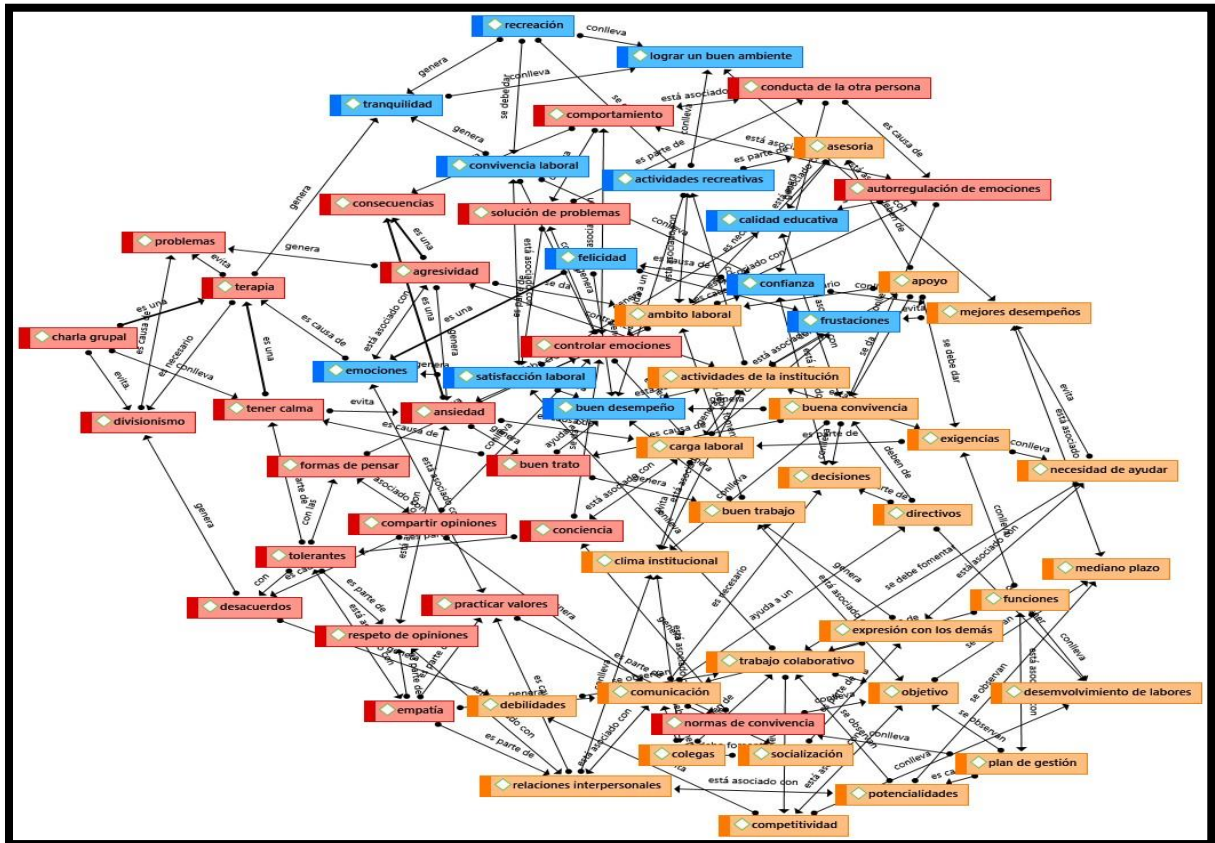
RCUN°0340-2021-UCV

Así mismo se contará con el consentimiento de los participantes y apoderados de los escolares menores de edad quienes serán partícipes del trabajo de investigación (Zornoza, 2022).

Se considerará la transparencia de la autenticidad de la autoría de cada uno de los autores y como medio probatorio, se utilizará el turnitin.

III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Figura 2 Categoría Relaciones Interpersonales



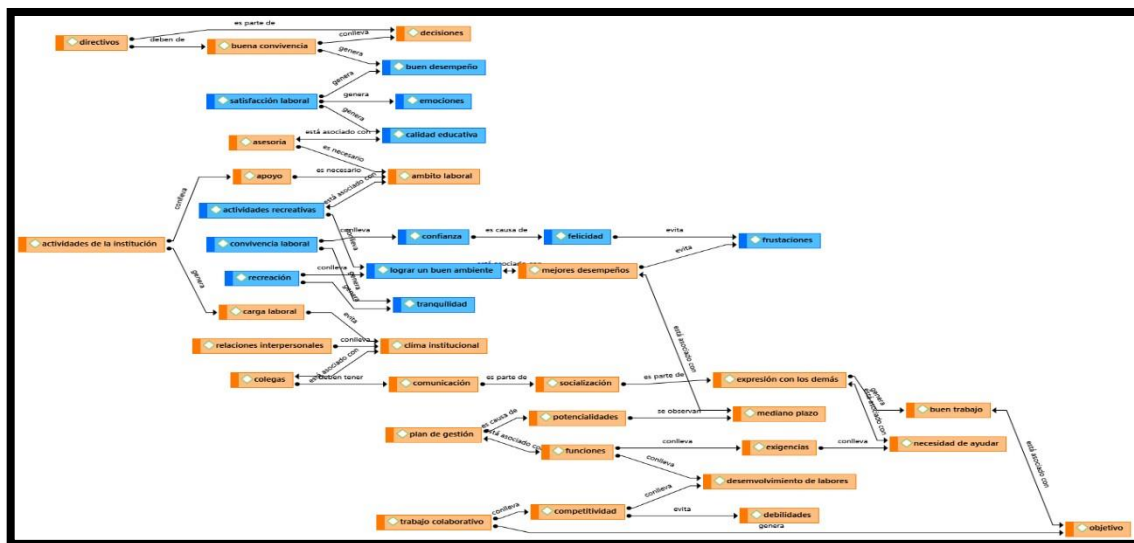
Según los resultados obtenidos con respecto a la categoría relaciones interpersonales, se puede observar que los entrevistados consideran que el respeto de opiniones va de la mano con la práctica de valores, siendo tolerantes en cuanto a su forma de pensar y opiniones compartidas sin generar desacuerdos que puedan crear debilidades en cuanto al desenvolvimiento de labores a través de un plan de gestión, frente a exigencias para desempeñar un buen trabajo a través de la socialización de colegas y directivos, manifestándose con empatía y respeto. Afianzando las relaciones interpersonales que conllevan a generar un mejor clima laboral.

Estas afirmaciones, se evidencian en las siguientes entrevistas: “Considero que las relaciones entre pares es vital ya que gracias a ello, todos los que desempeñamos en una institución educativa podemos dar lo mejor de nosotros,

desarrollar más nuestras potencialidades, poder trabajar mejor dicha labor con satisfacción con entusiasmo y así poder dar lo mejor de nosotros para en bien de los estudiantes” (participante n°7)

“Considero que de vital importancia las relaciones interpersonales a que gracias a ello, todos los que desempeñamos en una institución educativa podemos dar lo mejor de nosotros, desarrollar más nuestras potencialidades, poder trabajar mejor dicho labor con satisfacción con entusiasmo y así poder dar lo mejor de nosotros para en bien de los estudiantes” (participante n°8). Estas afirmaciones concuerdan con lo manifestado por Mandarachi Flores, (2022) quien manifiesta que a través de las relaciones interpersonales se establece y afianza vínculos afectivos, alcanzando desarrollar potenciales y logrando desafíos. Así mismo Chenche, (2023) afirma que la relación interpersonal con otros; va de la mano con el liderazgo y el desarrollo de la habilidad en cuanto al trabajo en equipo y la praxis de valores.

Figura 3 Sub categoría Clima Institucional



En cuanto a los resultados obtenidos de la categoría clima institucional, se determinó que los directivos deben de tener buena convivencia con los demás integrantes, para lograr la satisfacción laboral; que pueda generar buenos desempeños en el ámbito laboral, generando confianza frente a diversas frustraciones, creando un buen ambiente, fortaleciendo así las relaciones interpersonales a través de la comunicación, desempeñando funciones con grandes exigencias y a través del trabajo colaborativo lograr objetivos.

Estas afirmaciones, se evidencian en las siguientes entrevistas: “Definitivamente el que nosotros llevemos un trabajo colaborativo ayuda a que haya una buena relación interpersonal a un buen clima institucional, me parece que, si existiera un trabajo parejo, un trabajo en donde todos se involucraran sea colaborativo y no haya diferencia en cuanto a una u otra persona, ni preferencias eso ayudaría a que exista un buen clima institucional y a un buen clima organizacional, tanto en la familia, tanto en lo laboral o en una institución pública o privada”(participante n°1)

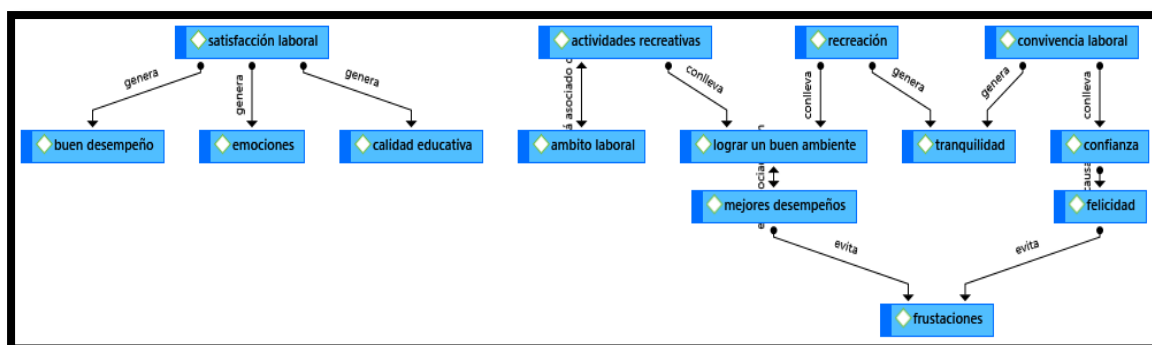
“Es verdad el trabajo colaborativo es importante cuando se trabaja en equipo se logran mejores, mejores resultados ya que se gana tiempo se tiene más opciones para elegir en grupo en consenso y eso es mejor, el trabajo colaborativo nos ayuda en tiempo real para poder hacer mejor las cosas” (participante n°2)

“El trabajo colaborativo nos ayuda a que todos los miembros de una comunidad de una institución podamos desempeñarnos ayudándonos en nuestras debilidades ya que así aprendemos mucho mejor a podernos desempeñarnos de la mejor manera, porque aprendemos de lo otro y aprendemos a que nos estamos equivocando y poder lograr desarrollarnos de una mejor manera” (participante n°7)

Estas afirmaciones se relacionan con lo planteado por Coelho, (2019) quien considera que debe existir habilidades complementarias y que todos deben trabajar en conjunto para lograr un mismo fin.

Según León, (2023) el trabajo colaborativo tiene influencia en el logro de aprendizaje y formación personal ante grupos de los agentes educativos, conllevando a mejorar la calidad del clima institucional.

Figura 5 Sub categoría Satisfacción Laboral



En cuanto a la sub categoría satisfacción laboral se genera a través del buen desempeño, emociones, calidad educativa que se da en el ámbito laboral a través

de actividades recreativas que conllevan a lograr un buen ambiente, generando tranquilidad, confianza, felicidad; evitando frustraciones entre los miembros de una comunidad educativa.

Estas afirmaciones, se evidencian en las siguientes entrevistas: “Satisfacción es una palabra en la cual nos llena o nos dice felicidad, cierto, entonces me parece que ese término, al involucrarlo junto con lo que es una convivencia laboral, sería estar haciendo o ser feliz en lo que nosotros hacemos, entonces me parece que es algo importante para el desarrollo de un buen clima institucional de una convivencia laboral en un centro de trabajo” (participante nº1)

“Pienso yo que si uno se siente a gusto va a tener mejor desempeño, en cuanto a lo que es, el interactuar con los demás colegas, generalmente nosotros nos reunimos aquí en la institución educativa y pienso yo que se ve y se nota que hay un clima institucional que está ayudando a conseguir quizás en un mediano plazo los objetivos que nos hemos trazado, porque somos muchos profesores nuevos entre comillas y quien esa al frente de todos nosotros también es el director y está también en camino a ello, buscando pues que sea o que haya una buena convivencia en nuestro trabajo” (participante nº2)

“Considero yo que la satisfacción es la alegría que estás trabajando o esas laborando de la mejor manera y con ello se podría decir que estas realizando un buen papel una buena función y esto va ayudar a que todos los integrantes podamos dar lo mejor de nosotros para que así todos nos sintamos satisfechos o alegres y tengamos una buena convivencia” (participante nº7)

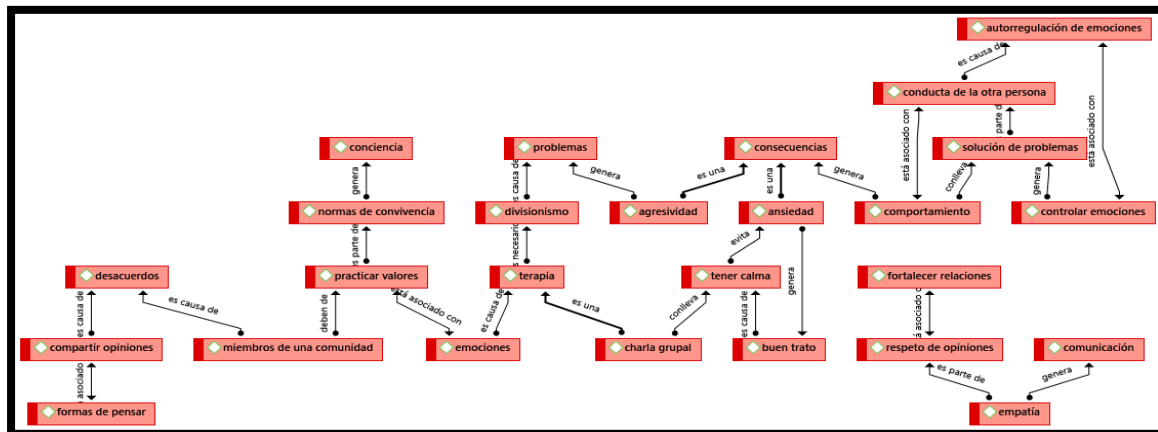
“Yo pienso que es muy bueno ya que la satisfacción en la convivencia laboral nos permita a nosotros expresar lo que sentimos, también nos permite trabajar en equipo y también nos permite sentirnos cómodos, seguros en estas convivencias laborales” (participante nº8)

“Satisfacción sobre la convivencia laboral, tiene que ser como vuelvo a recalcar nuevamente tiene que ser armónica esa satisfacción se ve cuando existe buenos logros, no solamente entre los docentes si no al ver los logros de nuestros estudiantes, son los estudiantes que también pueden ver nuestras emociones, nuestros logros entre nosotros y con los mismos estudiantes” (participante nº10)

Estas afirmaciones difieren con lo citado por Pinto (2020) quien afirma que la satisfacción laboral está relacionada de forma directa con la finalidad de lograr objetivos.

Las afirmaciones de Jessica, (2019) sostienen que la satisfacción laboral incita a generar un comportamiento de gran comoción en el desempeño de labores de cada persona.

Figura 6 Sub Categoría Autorregulación De Emociones



Por consiguiente; en cuanto a la sub categoría de autorregulación de emociones, los participantes de la entrevista coincidieron que se da a causa de la conducta de la persona, que la conlleva a controlar emociones, planteando soluciones de problemas manteniendo un comportamiento adecuado, evitando consecuencias como la ansiedad y la agresividad que fomentan problemas, como divisionismo y esto se puede lograr a través de terapias como charlas grupales, controlando emociones, considerando la práctica de valores y cumpliendo normas de convivencia de manera consciente entre todos los miembros de una comunidad, evitando desacuerdos al compartir opiniones o diversas formas de pensar.

Los análisis obtenidos de los datos cualitativos, es de mucha relevancia realizar la interpretación a través de la información y los vínculos, dichos procesos son de utilidad para identificar y analizar es la triangulación, en la cual se realiza comparaciones entre distintas fuentes informativas con el objetivo de identificar confiabilidad en los datos.

Estas afirmaciones, se evidencian en las siguientes entrevistas: “La regulación de emociones, bueno la palabra misma lo dice es saber regular las emociones según el estado, según el momento en que uno este, sabemos que en lo laboral nosotros como docentes tenemos muchos, muchas emociones o momentos en el transcurso del trabajo tanto con estudiantes como con nuestros colegas y es importante saber regular y saber llevar estas emociones para un buen clima

institucional, eh no me cabe más decir que si no supiéramos regular, medir nuestras emociones, eh no se podría llevar una buena relación o un buen clima institucional y no solamente en lo laboral si no en el campo particular y vocacional” (participante nº1)

“Bueno en cuanto a la regulación de emociones, según mi punto de vista es tratar de como su propio nombre lo dice de tratar de regular las actitudes, al comportamiento de los estudiantes, sabemos que tenemos, que convivimos con masas no, entonces desde nuestras áreas desde nuestros espacios tratamos de darles las indicaciones haciendo pues las correcciones debidas en su momento” (participante nº2)

“Es el autocontrol que debemos tener sobre nuestras emociones, si bien es cierto cada persona tiene su propio carácter, su propia forma de pensar y en ocasiones se pueden manifestar diferentes ideas entre los entes de una comunidad educativa, lo importante es poder saber tener la suficiente capacidad para poder regularnos en caso de no estar de acuerdo con una opinión o algo que se dé en el ámbito laboral y de una manera u otra autorregulándonos, conversando podremos llevar una mejor relación interpersonal entre los colegas de esta comunidad educativa” (participante nº3)

“Para mí la regulación de emociones es cuando una persona aprende no solamente a controlarlas si no también a sobrellevarlas en caso de que de repente este discutiendo con una persona tienes que aprender más que nada a controlarte ya que la otra persona te puede decir muchas cosas pero ya tú tienes que tener en conciencia como responder a aquellas agresiones que te den, en caso pues es muy importante como le veía explicando y ayuda a contribuir también a la resolución de problemas y conflictos entre ciudadanos, ciudadanas o niños y niñas” (participante nº5)

Las afirmaciones de los entrevistados difieren un poco de la versión de Rivero & Martín, (2022) ya que menciona que la autorregulación se da desde la primera infancia y está asociada a la habilidad cognitiva del infante.

Las afirmaciones concuerdan con Rodríguez, (2019) quien afirma que la autorregulación de emociones está relacionada con la tolerancia, siendo consciente del trato con la otra persona, construyendo y transformando la realidad social.

IV. CONCLUSIONES

Primera. Se concluyó que las relaciones interpersonales de una comunidad educativa se basan en el respeto de opiniones que va de la mano con la práctica de valores, ayudando en el desarrollo de un buen trabajo a través de una buena socialización o clima laboral de los colegas y directivos.

Segunda. Se conoció que el clima institucional es fundamental en el progreso de labores, frente a las exigencias actuales, permitiendo expresar sentimientos entre todos los integrantes de una comunidad educativa que aprende a trabajar en equipo conllevando a un trabajo armónico.

Tercera. Se comprendió que el trabajo en equipo es la base para el desarrollo de un buen trabajo, desempeñando todas sus potencialidades y compartiendo responsabilidades en el progreso de los trabajos, aliviando así la labor y brindando el apoyo necesario en las diversas actividades.

Cuarta. Se conoció que la satisfacción de la convivencia se genera en base al clima institucional que rija en el momento del desarrollo de las labores a través de un buen desempeño de la calidad del trabajo que se realiza y esto tiene que ver mucho con el estado de ánimo de los integrantes de la institución.

Quinta. Se conoció que la regulación de emociones se basa en el respeto a las normas que rigen en el desenvolvimiento de las labores, así evitando mal entendido y dando solución a los percances que se puedan suscitar mediante reuniones.

V. RECOMENDACIONES

Primera. Se incita a que los directivos hagan conocer las normas de conciencia institucional a todos sus miembros que la integran con la finalidad de que estén al tanto de estas normas y a las que están regidas para un buen trabajo y clima institucional (Millán, 2018).

Segunda. Se recomienda que en trabajos futuros se revise el liderazgo de quien tiene a mando una institución ya que de él depende fundamentalmente el clima institucional y las exigencias que pueda realizar en los trabajos individuales y colaborativos que se elaboran en el transcurso del año a laborar (Gómez, 2019).

Tercera. Se recomienda realizar estudio acerca del trabajo colaborativo con ayuda de expertos de la salud emocional, para poder tener sugerencia y recomendaciones de cómo le afecta a cada uno de los integrantes y como se les puede ayudar a la negativa de algunos al no trabajar de manera pareja con el resto de los integrantes (Ferrada, 2017).

Cuarta. Se recomienda a los directivos que, por el bien de los integrantes de una institución educativa, se debería de fomentar el buen clima institucional mediante charlas, dinámicas, excursiones, tardes deportivas lo cual ayude a que los participantes se sientan satisfechos con la convivencia y compañía que tiene alrededor de su institución y de cada uno de sus integrantes (Calderón, 2016).

Quinta. Se recomienda a la comunidad educativa, que para la regulación de las emociones es muy importante el apoyo emocional de los profesionales del área de psicología, el cual puede ayudar a brindar formas, estrategias, recomendaciones que nos ayuda a sobrellevar los momentos de tensión, de mal entendidos, para así poder revertir esos malos momentos y llegar a un buen entendimiento por el bien del clima institucional (Huarancca 2023)

Sexta. Se recomienda a los futuros investigadores de pre grado y post grado investigar sobre las prácticas de relaciones interpersonales en distintos ámbitos como el empresarial, institucional, comercial y todos aquellos ámbitos donde se tenga un grupo de personas que estén a cargo de un líder (Rodríguez, 2021).

REFERENCIAS

- Antón Talledo, C. E. (2019). La calidad educativa: unidad y diversidad. *Opuntia Brava*, 11, 342–350. Retrieved from <https://orcid.org/0000-000x-2348-2090>
- Cenas-Chacón, F. Y., Blaz-Fernández, F. E., & Castro-Mendocilla, E. W. (2021). Clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas del distrito La Esperanza - UGEL N° 02 – 2020. *Polo del Conocimiento*, 6(5).
- Cortés-López, E. M. (2021). La investigación etnográfica en diseño. *Legado de Arquitectura y Diseño*, 15(28), 92. <https://doi.org/10.36677/legado.v15i28.15994>
- Calva Nagua, D. X., Granda Ayabaca, A. N., & Daquilema Cuásquer, B. A. (2021). La ciencia como medio para alcanzar el conocimiento científico. *Sociedad & Tecnología*, 1(1), 38–48. <https://doi.org/10.51247/st.v1i1.83>
- Coelho, Fabián., & Zita, Ana. (2019). Significado de Trabajo en equipo (Qué es, Concepto y Definición) - Significados. *Significados.Com*. Retrieved from <https://www.significados.com/trabajar-en-equipo/>
- Calderón Salas, I., Delgado Salazar, M. M., & Santos Carrasco, B. P. (2016). La incidencia de la cultura y el clima en las dinámicas organizacionales de una institución de educación superior con metodología a distancia. *Plumilla Educativa*, 17(1), 11–32. <https://doi.org/10.30554/plumillaedu.17.1747.2016>
- Chenche García, F. M., Llaguno Bajaña, B. G., Contreras Cruz, J. H., & Rivera Silva, L. L. (2023). Relaciones interpersonales en la convivencia personal. *RECIMUNDO*, 7(1), 372–380. [https://doi.org/10.26820/recimundo/7.\(1\).enero.2023.372-380](https://doi.org/10.26820/recimundo/7.(1).enero.2023.372-380)
- Durston, J. (2002). capital social: definiciones, controversias, tipologías. In *El capital social en la gestión del desarrollo rural* (pp. 15–42). Retrieved from

<http://scholar.google.com/scholar?hl=en&btnG=Search&q=intitle:El+capital+socioal+campesino+en+la+gesti+n+del+desarrollo+rural#9>

Domínguez Fernández, A. (2005). Absentismo escolar y atención a la diversidad. *Indivisa: Boletín de Estudios e Investigación*, ISSN 1579-3141, ISSN-e 2254-5972, N^o. 6, 2005, Págs. 259-267, (6), 259–267. Retrieved from

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1340944&info=resumen&idioma=SPAhttps://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1340944>

Esteban, G. (2020). violencia de género, custodia compartida y mediación familiar en España. *castellano manchego de ciencias sociales*, 27.

Estela Raffino, María. (2020). Relaciones Interpersonales - Concepto, tipos, ejemplos e importancia. *Concepto. De*. Retrieved from <https://concepto.de/relaciones-interpersonales/>

Esteban, N. (2018). Tipos de investigación: Metodología de la Investigación. *Repositorio Institucional USDG*, 1–4. Retrieved from <http://repositorio.usdg.edu.pe/handle/USDG/34>

Félix Luna, R. A. (2022). Clima institucional y calidad de la gestión administrativa en Instituciones públicas de educación media. *IGOBERNANZA*, 5(18). <https://doi.org/10.47865/igob.vol5.n18.2022.194>

Fernández-Trujillo, L. (2021). Trabajo en Equipo. *Revista Colombiana de Neumología*, 33(1). <https://doi.org/10.30789/rcneumologia.v33.n1.2021.555>

Ferrada Cubillos, M. (2017). Algo más que literatura de autoayuda: hacia una propuesta de Bibliotecas de felicidad. *Something More than Self-Help Literature: Towards a Proposal of Libraries of Happiness.*, (101), 3–26. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=12>

5168835&lang=es&site=ehost-live

- González Téllez, A. P., & Fuentes Ávila, E. Y. (2019). Redes sociales y comportamiento: población adolescente. Revisión documental. *Politecnico Grancolombiano*.
- Gómez, F. (2019). Liderazgo y gestión del talento. *Revista Española de Defensa*, 43, 42–43.
- Hernandez Mendoza, S., & Duana Avila, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico de Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA*, 9(17) 51–53. <https://doi.org/10.29057/icea.v9i17.6019>
- Huarancca Ramirez, D., & Villafuerte Alvarez, C. A. (2023). Importancia de la inteligencia emocional en la resiliencia de estudiantes y docentes. *Revista de Climatología*, 23, 2930–2938. <https://doi.org/10.59427/rcli/2023/v23cs.2930-2938>
- Jessica Leonela Mora Romero, & Zoila Mirella Mariscal Rosado. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v31i1.1307>
- León Quispe, K., Santos Sebrían, A., & Alonzo Yaranga, L. (2023). El trabajo colaborativo en la educación. *Horizontes. Revista de Investigación En Ciencias de La Educación*, 7(29), 1423–1437. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i29.602>
- Mendioroz, A., Napal, M., & Peñalva, A. (2022). La competencia investigativa del profesorado en formación: percepciones y desempeño. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 24(e28).
- Murrieta Villegas, P. A., & Farje Escobedo, J. D. (2021). Clima institucional y gestión administrativa en colegios con jornada escolar completa, Rodríguez de Mendoza, Perú. *Revista Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades*, 3(3).

<https://doi.org/10.25127/rc>

- Muné, L. S. (2012). El ejercicio de la autoridad y las relaciones escuela-familia en la convivencia escolar. *Kairos: Revista de Temas Sociales*, (30)
- Marsal, C. G. (2021). Eficiencia social y educación afectivo-sexual. *REVISTA PROCESOS DE MERCADO*, 285–312. <https://doi.org/10.52195/pm.v11i1.182>
- Mandarachi Flores, R. P., & Anccana Llamocca, L. P. (2022). Relaciones interpersonales, trabajo colaborativo en el logro de aprendizajes en estudiantes de una Institución Educativa, Puerto Bermúdez, 2022. *IGOBERNANZA*, 5(20), 15–48. <https://doi.org/10.47865/igob.vol5.n20.2022.219>
- Muntané, J. (2010). Introducción a la investigación básica. *RAPD Online*, 33:3, 221–227. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/341343398_Introduccion_a_la_Investigacion_basica
- Millán, L., Quintero, E., & Peralta, M. (2018). Criterios de implementación ISO 14001: 2015 Caso Estudio Sector Mina La Caima Descripción de la Problemática. *Padlet*, (1), 1–8. Retrieved from https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/23906/lequintero_j.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Navarrete Pilacúan, M. P., Galarraga Montalvo, N. J., Araujo Vilchez, I., Carlos Carmona Graterol, & Morocho Núñez, E. W. (2023). Clima organizacional y rendimiento laboral del personal del ITCA. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 1760–1776. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5434
- Ochoa Cervantes, A. de la C., & Diez-Martínez, E. (2012). La escuela como sistema social de convivencia y su relación con algunos problemas de violencia. La percepción de los estudiantes de primaria y secundaria. *Revista Diálogos sobreeducación*, 3(4).
- ONU. (2018). *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible*:

una oportunidad para América Latina y el Caribe.
www.issuu.com/publicacionescepal/stacks

Pérez Sáez, G. A. (2021). Influencia De Las Habilidades Sociales Y Práctica De Valores En Las Relaciones Conductuales Interpersonales En Los Docentes De La I.E. “José Abelardo Quiñonez” Del Distrito De San Juan Bautista, Ayacucho -2020. *Investigación*, 29(2).
<https://doi.org/10.51440/unsch.revistainvestigacion.29.2.2021.302>

Pinto Aragón, E. E., Castro Alfaro, A., & Paz Marcano, A. I. (2020). Satisfacción laboral como indicador de desarrollo profesional en universidades. *Panorama Económico*, 28(1).
<https://doi.org/10.32997/pe-2020-2667>

Perdomo L, V. (. (2020). *fortalecimiento de las relaciones interpersonales a partir de la implementacion de una secuencia didáctica.* españa: revista criterios.

Piza, N., Amaiquema, F., & Beltrán, G. (2019). Métodos y técnicas en la investigación cualitativa. Algunas precisiones necesarias. *Revista Conrado*, 15(70), 455–459. Retrieved from <http://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado>

Ramírez Agurto, J. N., & Tesén Arroyo, J. (2022). Las relaciones interpersonales y la calidad (Perdomo L, 2020) (Esteban, 2020) educativa. *TecnoHumanismo*, 2(3).
<https://doi.org/10.53673/th.v2i3.113>

Rodríguez Ruiz, B., Martínez-González, R. A., & Bisquerra Alsina, R. (2021). Introducción para el monográfico Educación Emocional en Contextos Diversos. *Aula Abierta*, 50(4), 755–756.
<https://doi.org/10.17811/rifie.50.4.2021.755-75>

- Rodrigo Martín, I., Rodrigo Martín, L., & Viniegra, L. M. (2020). Educación, Valores, Tecnología y Música. Hacia un modelo inclusivo que apueste por la igualdad y las relaciones interpersonales. *Revista Electrónica Complutense de Investigación en Educación Musical - RECIEM*, 17. <https://doi.org/10.5209/reciem.64141>
- Rivero, M. I., & Martín, L. (2022). Evaluación de la autorregulación emocional infantil. *Acta Psiquiátrica y Psicológica de América Latina*, 68(2), 125–130.
- Rodríguez Ortiz, A. M., & Zapata Blandón, E. (2019). Formación para la tolerancia. Autorregulación de las emociones. *Revista Educación*, 43(2), 31. <https://doi.org/10.15517/revedu.v43i2.30068>
- Rujano de Batista, S. (2020). La planificación estratégica en la Dirección y Supervisión Educativa. *Revista Científica Guacamaya*, 5(1), 123–131. <https://doi.org/10.48204/j.guacamaya.v5n1a10>
- Rodríguez Ortiz, A. M., & Zapata Blandón, E. (2019). Formación para la tolerancia. Autorregulación de las emociones. *Revista Educación*, 43(2), 31. <https://doi.org/10.15517/revedu.v43i2.30068>
- Rueda Sánchez, M. P., Armas, W. J., & Sigala-Paparella, S.-P. (2023). Análisis cualitativo por categorías a priori: reducción de datos para estudios gerenciales. *Ciencia y Sociedad*, 48(2), 83–96. <https://doi.org/10.22206/cys.2023.v48i2.pp83-96>
- Salinas Quispe, Y., Romaní Alejo, M. F., Quispe Borda, W., Fura Vizcarra, Y. M., & Cora Machaca, C. G. (2023). Clima Institucional y su Relación con el Desarrollo de la Autoestima de los Docentes de las Instituciones Educativas Públicas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(5), 2200–2218. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i5.7866

- Vicuña-Ureta, A. M., Reyes Narváez, S. E., Vilca Cáceres, J. A., & Soza Herrera, J.J. (2023). Didáctica universitaria. Nuevos diseños innovadores para una educación a distancia. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v2i10.3483>
- Velazquez, C., & Méndez, E. (2022). Técnicas de investigación desde un enfoque etnográfico en psicología social. *Revista Estudios Psicológicos*, 3(1), 18–33. <https://doi.org/10.35622/j.rep.2023.01.002>
- Villegas Cubas, J. A. (2022). Práctica pedagógica inclusiva. *Horizontes. Revista de Investigación En Ciencias de La Educación*, 6(26), 2151–2168. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i26.481>
- Yupe Flores, S. V. (2020). Factores relacionados con el perfil de egreso del gestor de recursos humanos. *Revista Guatemalteca de Educación Superior*, 3(2). <https://doi.org/10.46954/revistages.v3i2>.
- Zornoza Somolinos, A. (2022). El “sharenting”, una cuestión de patria potestad (¿y de protección de datos?). *Revista Crítica de Derecho Inmobiliario*, 793(98), 2769–2784.
- Zapata Huamaní, Z. A., Napán, A. C., & Meza Rodríguez, R. (2023). Motivación laboral y su relación con el desempeño de colaboradores en empresa de rubro textil. *Revista Científica de La UCSA*, 10(2), 20–31. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2023.010.02.020>

ANEXOS

ANEXO 1 MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN



MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN						
Mirada de miembros de una comunidad educativa respecto a las relaciones interpersonales que afectan el clima institucional Nasca 2024						
Problema General	Objetivo General	Categorías y Subcategorías				
		Categoría	Subcategorías		códigos	Diseño de Investigación
¿Qué visión tienen los miembros de una comunidad educativa respecto a las relaciones interpersonales que afectan al clima institucional?	Conocer la visión de los miembros de una comunidad educativa respecto a las relaciones interpersonales Nasca, 2024	Relaciones interpersonales	Trabajo en equipo.	¿Qué apreciación tienes sobre la importancia de las relaciones interpersonales y como contribuye en generar un buen clima institucional? ¿consideras que el trabajo colaborativo contribuye a mejorar las relaciones interpersonales y generar un buen clima organizacional?	Participación en equipos. trabajo colaborativo	Fenomenología Hermenéutica
Problema Especifico ¿Qué visión tienen los miembros de una comunidad educativa sobre el clima institucional?	Objetivo Especifico Conocer la visión de los integrantes de una comunidad educativa sobre el clima institucional		Satisfacción en la convivencia	¿Qué piensas sobre la satisfacción en la convivencia?	Funciones asignadas. Reconocimiento a la labor realizada.	
¿Qué visión tienen los miembros de una comunidad educativa sobre el trabajo en equipo? ¿Qué visión tienen los miembros de una comunidad educativa sobre la satisfacción en la convivencia laboral? ¿Qué visión tienen los miembros de una comunidad educativa sobre la regulación de las emociones – Nasca 2024?	Comprender la visión de los miembros de una comunidad educativa sobre el trabajo en equipo Conocer la visión que sostienen los integrantes de una entidad en cuanto a la satisfacción de la convivencia Conocer la visión de los integrantes de una comunidad educativa sobre la regulación de las emociones.		Regulación de las emociones	¿según su criterio que es la regulación de emociones en las relaciones interpersonales?	Resolución de problemas. Toma de decisiones. Comunicación asertiva	

Activa
Ve a tr

ANEXO 2 FICHA DE ENTREVISTA

FICHA DE ENTREVISTA

FECHA: ___/___/___

NOMBRE DEL ENTREVISTADO: _____

I.E: _____

OBJETIVO:

Conocer la visión de los integrantes de una comunidad educativa sobre el clima institucional

PREGUNTAS:

1.- ¿Qué apreciación tienes sobre la importancia de las relaciones interpersonales y como contribuye en generar un buen clima institucional?

2.- ¿consideras que el trabajo colaborativo contribuye a mejorar las relaciones interpersonales y generar un buen clima organizacional?

3.- ¿Qué piensas sobre la satisfacción en la convivencia?

4.- ¿según su criterio que es la regulación de emociones en las relaciones interpersonales?

ANEXO 3 CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento informado para participar en la investigación

Institución: J.M.H

Investigador principal: Sadit Mabel Oncebay Donayre

Título del estudio: Mirada de miembros de una comunidad educativa respecto a las relaciones interpersonales que afectan el clima institucional Nasca 2024

Propósito del Estudio:

Estoy invitándolo/la a participar en un estudio llamado "Mirada de miembros de una comunidad educativa respecto a las relaciones interpersonales que afectan el clima institucional Nasca 2024". Este estudio es desarrollado por una investigadora de la Universidad César Vallejo. Estamos realizando este estudio para Conocer cuales son sus apreciaciones sobre las relaciones interpersonales y como influye en el clima institucional. Esta investigación incluye información sobre los conocimientos y las experiencias de los involucrados para el análisis y descripción de las creencias compartidas de una comunidad en su ejercicio pedagógico.

Procedimientos:

Si usted acepta participar en este estudio podría ser seleccionado para realizarle una entrevista grabada sobre el tema en mención, en horario que usted elija, puede ser vía plataforma online o presencial si su tiempo lo permite. No será necesario proveer su identidad o alguna información que lo pueda identificar ya que se le dará un código que conocerá únicamente el investigador

Riesgos:

No se prevén riesgos por participar en el estudio.

Si se siente incómodo con algún procedimiento, evaluación o simplemente no tiene deseo de realizarla tiene la opción de no participar si no lo desea. Si bien podrían causar algún esfuerzo (desconocimiento del tema, las repreguntas que podrían darse, etc.), las posibles incomodidades no son riesgos legales, físicos o sociales causados por el estudio. Puede retirarse de las evaluaciones o de las sesiones de entrenamiento en el momento que usted desea a pesar de haber dado su consentimiento sin que esto lo perjudique de alguna forma.

Beneficios e incentivos:

Su participación no le ocasionará ningún gasto. Además, recibirá herramientas que puedan ayudar a fomentar u buen clima. Los participantes no tendrán que hacer ningún pago por realizar la entrevista

Confidencialidad:

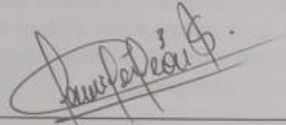
Nosotros guardaremos su información solo con un código sin nombres y siendo identificado como parte del grupo de entrenamiento que participe. No se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participan en este estudio. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio sin su consentimiento.

Derechos del paciente:

Si usted decide participar en el estudio puede retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte, sin perjuicio alguno. Si tiene alguna duda adicional, por favor pregunte al investigador principal de estudio: Sadiit Mabel Oncebay Donayre al celular 995204816. Si tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente puede contactar al Comité Institucional de Ética de la Universidad César Vallejo: Telf. _____.

Consentimiento

Acepto voluntariamente participar en este estudio. Comprendo que procedimientos se realizaran al participar en la investigación, también comprendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.



Participante

Nombre: Jennifer R León Salinas
DNI: 43534986

Fecha 06/06/24



Investigador

Nombre: Sadiit Mabel Oncebay Donayre
DNI: 45438646

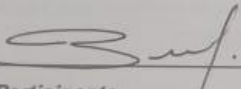
Fecha 06.06.24

Derechos del paciente:

Si usted decide participar en el estudio puede retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte, sin perjuicio alguno. Si tiene alguna duda adicional, por favor pregunte al investigador principal de estudio: Sadi Mabel Oncebay Donayre al celular 995204816. Si tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente puede contactar al Comité Institucional de Ética de la Universidad César Vallejo: Telf. _____

Consentimiento

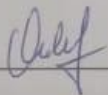
Acepto voluntariamente participar en este estudio. Comprendo que procedimientos se realizaran al participar en la investigación, también comprendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.



Participante

Nombre: César Augusto Semellán Otinicoiro
DNI: 21573011

Fecha 06/06/2024.



Investigador

Nombre: Sadi Mabel Oncebay Donayre
DNI: 45438646

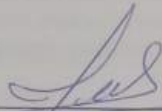
Fecha 06-06-24

Derechos del paciente:

Si usted decide participar en el estudio puede retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte, sin perjuicio alguno. Si tiene alguna duda adicional, por favor pregúntele al investigador principal de estudio: Sadit Mabel Oncebay Donayre al celular 995204816. Si tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente puede contactar al Comité Institucional de Ética de la Universidad César Vallejo: Telf. _____

Consentimiento

Acepto voluntariamente participar en este estudio. Comprendo que procedimientos se realizarán al participar en la investigación, también comprendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

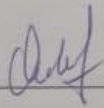


Participante

Nombre: *Elizabeth Castillo Sarmiento*

DNI: *70177016*

Fecha *06-06-24*



Investigador

Nombre: Sadit Mabel Oncebay Donayre

DNI: 45438646

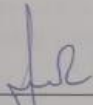
Fecha *06-06-24*

Derechos del paciente:

Si usted decide participar en el estudio puede retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte, sin perjuicio alguno. Si tiene alguna duda adicional, por favor pregunte al investigador principal de estudio: Sadi Mabel Oncebay Donayre al celular 995204816. Si tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente puede contactar al Comité Institucional de Ética de la Universidad César Vallejo: Telf. _____

Consentimiento

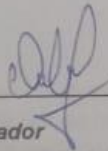
Acepto voluntariamente participar en este estudio. Comprendo que procedimientos se realizaran al participar en la investigación, también comprendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.



Participante

Nombre: Jorge Ludber Ruiz Arevalo
DNI: 05404855

Fecha 31-05-24



Investigador

Nombre: Sadi Mabel Oncebay Donayre
DNI: 45438646

Fecha 31-05-24

Derechos del paciente:

Si usted decide participar en el estudio puede retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte, sin perjuicio alguno. Si tiene alguna duda adicional, por favor pregunte al investigador principal de estudio: Sadii Mabel Oncebay Donayre al celular 995204816. Si tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente puede contactar al Comité Institucional de Ética de la Universidad César Vallejo: Telf. _____

Consentimiento

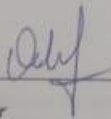
Acepto voluntariamente participar en este estudio. Comprendo que procedimientos se realizarán al participar en la investigación, también comprendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.



Participante

Nombre: Mariela Barreto
DNI: 00791720

Fecha 31-05-24



Investigador

Nombre: Sadii Mabel Oncebay Donayre
DNI: 45438646

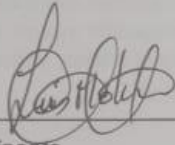
Fecha 31-05-24

Derechos del paciente:

Si usted decide participar en el estudio puede retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte, sin perjuicio alguno. Si tiene alguna duda adicional, por favor pregunte al investigador principal de estudio: Sadit Mabel Oncebay Donayre al celular 995204816. Si tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente puede contactar al Comité Institucional de Ética de la Universidad César Vallejo: Telf. _____.

Consentimiento

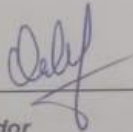
Acepto voluntariamente participar en este estudio. Comprendo que procedimientos se realizaran al participar en la investigación, también comprendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.



Participante

Nombre: Luis Molina Machado
DNI: 42234874.

Fecha 31-05-24



Investigador

Nombre: Sadit Mabel Oncebay Donayre
DNI: 45438646

Fecha 31-05-24

Derechos del paciente:

Si usted decide participar en el estudio puede retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte, sin perjuicio alguno. Si tiene alguna duda adicional, por favor pregunte al investigador principal de estudio: Sadi Mabel Oncebay Donayre al celular 995204816. Si tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente puede contactar al Comité Institucional de Ética de la Universidad César Vallejo: Telf. _____

Consentimiento

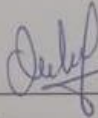
Acepto voluntariamente participar en este estudio. Comprendo que procedimientos se realizaran al participar en la investigación, también comprendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.



Participante

Nombre: *William Huarcay Geiwino*
DNI: *21512518*

Fecha *31-05-24*



Investigador

Nombre: Sadi Mabel Oncebay Donayre
DNI: 45438646

Fecha *31-05-24*