

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Ciencias Humanas y Educación



**Relaciones interpersonales, enfoque socioformativo y clima
institucional en docentes de una universidad peruana**

Trabajo de investigación para obtener el Grado Académico de Maestro en
Educación con Mención en Administración Educativa

Eliseo Yanapa Aliaga
Getrudes Mamani Justo

Asesor:

Dra. Imelda Calsin Molleapaza

Lima, Junio de 2026

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Yo Imelda Calsín Molleapaza, docente de la Unidad de Posgrado de Educación, Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **Relaciones interpersonales, enfoque socioformativo y clima institucional en docentes de una universidad peruana** del (los) autor (autores) Eliseo Yanapa Aliaga y Getrudes Mamani Justo tiene un índice de similitud de 15% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 03 días del mes de marzo del año 2026.



Imelda Calsín Molleapaza

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN DE MAESTRO

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a los 05 días del mes de junio del año 2026, siendo las 10:00 horas se reunieron en la sala virtual <https://teams.microsoft.com/meet/210384824195643?p=G8RcDdLaSYjUF8UNtY> bajo la dirección del señor presidente del Jurado: Mg. Josué Arturo Moran Condezo y los demás miembros siguientes:

Secretario: Mtro. Carlos Daniel Abanto Ramirez
Asesora : Dra. Imelda Calsin Molleapaza
Vocal : Mtra. Karoline Elizabeth Chavez Vallejos
Vocal : Mg. David Junior Elias Aguilar Panduro

Con el propósito de llevar a cabo el acto público de la sustentación de Trabajo de investigación de Maestro(a) titulado: "Relaciones interpersonales, enfoque socioformativo y clima institucional en docentes de una universidad peruana", de los estudiantes Getrudes Mamani Justo y Eliseo Yanapa Aliaga, conducente a la obtención del Grado Académico de Maestro en Educación con mención en Administración Educativa.

El presidente del Jurado dio por iniciado el acto académico, invitando a los candidatos a hacer uso del tiempo señalado para su exposición (20'). Concluida la misma, el presidente del Jurado invitó a los demás miembros a realizar las preguntas, cuestionamientos y aclaraciones pertinentes que fueron absueltas por los candidatos, el acto fue seguido de un receso de quince minutos para las deliberaciones y el dictamen de Jurado. Vencido el tiempo de las deliberaciones, el Jurado procedió a dejar constancia escrita del resultado en la presente acta, con dictamen siguiente:

Aprobado por unanimidad con la calificación: APROBADO CON ESCALA VIGESIMAL DE 19 ESCALA CUALITATIVA CON NOMINACIÓN DE EXCELENTE, CON MÉRITO EXCELENCIA

El presidente del Jurado hizo alusión a los Maestrandos y solicitó al secretario la lectura correspondiente para poner en su conocimiento el resultado, terminado el mismo y sin objeción alguna, el presidente del jurado dio por concluido el acto, en fe de lo cual firman al pie.



Presidente

Secretario

Candidato

Vocal

Vocal

Dedicatoria

A mi Dios por darme la fortaleza y esperanza necesarias para culminar este camino que parecía nunca acabar.

A mi madre Luisa y hermanos Raúl, Sherly por ser la base de mi vida, por sus oraciones, su amor y apoyo emocional, y a Saúl por su inspiración para salir adelante frente a toda dificultad (Siempre te llevaré en mi corazón).

A mi familia, mi esposo Eliseo por su gran amor, dedicación y apoyo constante, a mis hijos Hannah y Hans, por inspirarme a seguir adelante por su paciencia y sacrificio durante estos años de entrega académica.

A esos amigos y amigas que con sus palabras de ánimo me inspiraron a no rendirme.

(Getrudes)

A Dios por brindarme su guía, fortaleza y sabiduría en cada paso sin soltarme de su mano poderosa e iluminar mi camino.

A mis hermanos, Flavio, Alicia, Edgar, Ernesto, Abraham, Nely, sobrinos y demás familiares por ser la fortaleza de mi vida, por sus oraciones, comprensión y cariño.

A mi esposa Getrudes por su amor, comprensión y apoyo incondicional. A mis hijos Hannah y Hans, por acompañarme con su afecto, y motivación durante este proceso académico.

A esos amigos sinceros que me brindaron su apoyo, acompañamiento, confianza y respaldo en los momentos que más lo necesitaba.

(Eliseo)

Agradecimiento

Mi gratitud infinita al dador de mi vida que planificó mi futuro aun antes de mi concepción.

A la Universidad Peruana Unión y a mi asesora Dr. Imelda Calsín Molleapaza por su valiosa guía, paciencia y valiosos conocimientos compartidos durante el desarrollo de esta investigación,

A mis dictaminadores Mg. Karoline Chávez y Mg. Junior Aguilar, a los miembros del comité de sustentación Mag. Arturo Morán, y Mag. Carlos Abanto por sus valiosos comentarios y recomendaciones que enriquecieron esta investigación.

Finalmente, a mi amada familia, colegas y amigos entre ellos destacar a Hellen, por ser mi soporte emocional y por ser el apoyo técnico, por compartir nuestros desvelos y brindarnos un excelente ambiente de trabajo.

(Getrudes)

A mi Dios por su infinita bondad y fortaleza en mi vida diaria.

A la Universidad Peruana Unión y a mi asesora Dr. Imelda Calsín Molleapaza por su acompañamiento, motivación, confianza y respaldo en esta etapa académica.

A mis dictaminadores Mg. Karoline Chávez y Mg. Junior Aguilar, y miembros del comité de sustentación Mag. Arturo Morán, y Mag. Carlos Abanto por sus valiosos comentarios y recomendaciones en este proceso académico.

A mi querida familia, amigos y colegas. Por sus consejos y por su apoyo sincero destacar a Enrique por su confianza y motivación, por contribuir al logro de esta meta académica y profesional.

Índice

Dedicatoria.....	4
Agradecimiento	5
Resumen	7
Abstract.....	7
1. Introducción.....	8
2. Metodología.....	12
3. Resultados.....	15
4. Discusión	22
5. Conclusiones.....	23
6. Referencias	25
ANEXOS	28

Relaciones interpersonales, enfoque socioformativo y clima institucional en docentes de una universidad peruana

*Interpersonal relationships, socio-formative approach and institutional climate among
teachers at a peruvian university*

Resumen

El propósito de la investigación fue determinar si existe conexión entre las relaciones interpersonales, el enfoque socioformativo y el clima institucional entre los docentes de una universidad peruana, 2026. Tuvo una metodología cuantitativa, siendo de tipo básico, transversal con un diseño no experimental y nivel explicativo. La población estuvo compuesta por 400 docentes, a quienes se les distribuyó instrumentos debidamente validados para la medición de las variables. Se empleó el software SPSS para el análisis y procesamiento de datos, utilizando para ello la estadística descriptiva, análisis de correlación y regresión lineal múltiple. Los resultados revelaron la existencia de una correlación sobre las relaciones interpersonales, el enfoque socioformativo y el clima institucional, confirmando que estas se encuentran estrechamente vinculadas dentro del contexto institucional. En consecuencia, el fortalecimiento de ambas variables mejora significativamente el clima institucional de la universidad.

Palabras clave: relaciones interpersonales; enfoque socioformativo; clima institucional; docentes universitarios; educadores; educación superior; correlación.

Abstract

The objective of this research was to determine whether interpersonal relationships and the socioformative approach influence the institutional climate of faculty members at a peruvian university in 2026. The research was quantitative, basic, cross-sectional, non-experimental, and explanatory in nature. The sample consisted of 400 faculty members, who were given validated instruments to measure the study variables. The analysis of data was performed with SPSS

software, utilizing descriptive statistics, correlation analysis, and multiple linear regression. The results demonstrated a favorable and statistically significant correlation. between interpersonal relationships, the socioformative approach, and the institutional climate, confirming that these are closely linked within the institutional context. Consequently, strengthening both variables significantly improves the university's institutional climate.

Keywords: interpersonal relationships; socioformative focus; institutional climate; university teachers; and higher education; higher education; correlation.

1. Introducción

En las universidades actuales, el entorno institucional positivo depende en gran medida de las formas de interacción que los docentes promueven entre los miembros de la comunidad educativa. Las investigaciones han confirmado que las dinámicas personales actúan como un factor clave para moldear la percepción general del ambiente académico, la manera en que se organiza el trabajo diario y los logros que se obtienen durante el aprendizaje. De igual forma, los estudios más recientes indican que cuando ese entorno se mantiene saludable, los docentes tienden a mostrar actitudes profesionales más constructivas y abiertas al trabajo en equipo. Por ello, resulta fundamental llevar a cabo revisiones colectivas de estos aspectos para fortalecer el contexto universitario y mejorar los procesos formativos de manera sostenida (Sun et al, 2024).

Además, cada vez hay más pruebas que sugieren que el apoyo recibido en la organización no sólo refuerza la relación entre las creencias profesionales (crecimiento profesional y compromiso). La manera en que los sujetos desempeñan sus papeles y la capacidad que tienen de moderar los factores organizacionales e individuales, ayuda a entender mejor cómo las condiciones institucionales interactúan con las relaciones interpersonales en la educación superior. El enfoque socioformativo se identifica como la práctica pedagógica que integra el desarrollo de competencias socioemocionales, colaborativas como reflexivas de docentes y estudiantes universitarios. Aunque no siempre se evalúa

experimentalmente en el contexto de la enseñanza institucional. Su aporte al desarrollo profesional y a la pertinencia académica ha sido positivo, lo que señala su importancia como componente educativo. Son muchos los estudios que van surgiendo, que analizan las relaciones que puede haber entre unos factores y otros como. Por ejemplo, entre el entorno institucional y el comportamiento docente, entre el compromiso laboral y las prácticas pedagógicas, etc. Sin embargo, no se ha investigado de una forma integrada las relaciones interpersonales, el enfoque socioformativo y el clima institucional. Esto es principalmente así entre docentes universitarios de instituciones privadas. Esto limita una comprensión más amplia de cómo estos factores interactúan e inciden en la práctica profesional de los docentes y en una mejor calidad educativa. La globalización en un mundo cambiante y competitivo, la función formativa de la Universidad en el desarrollo académico y social de sus estudiantes y docentes, se torna altamente significativa (Tobón y Lozano-Salmerón, 2024).

La evidencia científica reporta a nivel nacional e internacional, varios estudios en la actualidad el marco institucional y las variables que se relacionan con la percepción del mundo organizacional inciden en las dimensiones profesionales de los educadores universitarios, como el bienestar, la autoeficacia y el compromiso laboral. A partir de un enfoque institucional, Jin y Hassan (2022), en una muestra de docentes universitarios chinos, encontraron una correlación fuerte entre el clima organizacional en la gestión universitaria, la autoeficacia de los profesores y su satisfacción laboral. Esto implica que la satisfacción con las condiciones institucionales puede incrementar el compromiso y la motivación en los educadores. Otro estudio relevante fue de Meditamar (2024), quien concluyó que las percepciones del clima escolar están íntimamente vinculadas con el bienestar laboral de los docentes. El clima institucional debe potenciar actitudes profesionales de los trabajadores que lleguen a la máxima calidad de servicio.

De forma similar, Sun et al., (2024), evidencian que, en un contexto educativo, un clima organizacional favorable predice un comportamiento de ciudadanía organizacional, con efectos mediadores de la eficacia docente, lo que apoya que entornos institucionales colaborativos robustecen la conducta profesional del docente. Otro estudio, Hirata et al. (2024), muestran que las percepciones de clima escolar de los docentes se asocian a factores individuales. Al igual que la autoeficacia, el

bienestar y la calidad de las interacciones con los estudiantes. Lo que sugiere que la percepción del clima institucional puede estar asociado a variables personales relevantes en el ejercicio docente.

Por último, un estudio reciente pone de manifiesto que factores como el liderazgo y la gestión institucional ejercen una influencia notable en los procesos profesionales de los docentes, más allá de la percepción del clima organizacional. Según Tejero y Aoanan (2024), el entorno institucional adquiere mayor peso en el compromiso de los trabajadores que los distintos estilos de liderazgo. De esta forma, se confirma que fomentar la colaboración dentro de la comunidad universitaria fortalece de manera significativa el compromiso profesional.

Las relaciones interpersonales son los vínculos que se desarrollan entre las personas mediante un proceso continuo de interacción significativa. Esto implica comunicación, emoción, comportamiento y conducta social. Siendo fundamentales ya que permiten adaptarse al entorno con sus características y dinámicas que pueden ser cooperativas o conflictivas. Además, se cree que influyen en el bienestar personal y contribuyen al buen funcionamiento de las personas. Para fomentar relaciones saludables y duraderas, estas deben basarse en el respeto y la confianza en los laboradores (Reis et al., 2022).

Hoy en día, las relaciones interpersonales no son simplemente interacciones sociales; son un proceso de reconocimiento mutuo, apoyo emocional y regulación del comportamiento en sociedad. Las personas pueden desarrollarse de forma coherente en entornos educativos, laborales y sociales. Las interacciones pueden ser positivas o negativas para sí mismas y para los demás. El impacto es evidente: desarrollo positivo como negativo en relación con la propia personalidad, la interacción social, la apatía y la tensión (Deci y Ryan, 2023).

Las interacciones educativas abarcan aspecto sociales, emocionales y comunicativos que impactan significativamente el proceso formativo. Cuando las relaciones son sólidas, la confianza mutua se fortalece y el estudiante se siente valorado, lo que repercute positivamente en su compromiso académico (Roorda et al., 2022). En el ámbito laboral, estas relaciones fomentan la cooperación, la ayuda mutua y una percepción más satisfactoria del entorno. Sin embargo, las interacciones negativas pueden generar estrés y afectar el rendimiento colectivo (Chiaburu et al., 2013).

Las habilidades comunicativas, el compromiso organizacional y los estilos de liderazgo son dimensiones clave de las relaciones interpersonales en entornos educativos. La capacidad de comunicarse con claridad, escucha activa y retroalimentación promueve la coordinación institucional. El compromiso organizacional implica lealtad hacia los objetivos institucionales, lo que refleja en un ambiente laboral positivo y mayor estabilidad. A su vez, los estilos de liderazgo colaborativo que priorizan el desarrollo del personal mejoran la dedicación, la ética institucional y el rendimiento grupal (Quezada-Berrú et al., 2025).

El enfoque socioformativo es una propuesta pedagógica diseñada para promover el desarrollo integral del alumnado atendiendo sus intereses, necesidades, culturas y ritmos de aprendizaje (López, 2020). Para Tobón (2024), busca la construcción de conocimientos contextualizados que requieren reflexión y desarrollo de habilidades para afrontar retos del mundo real, destacando el trabajo colaborativo, el aprendizaje personal y la evaluación formativa como medios para potenciar el desarrollo profesional.

Este enfoque busca crear una perspectiva común sobre las prácticas docentes en todas las instituciones para contribuir significativamente al desarrollo social sostenible. Sus dimensiones operativas incluyen el trabajo colaborativo, la comunicación, la mediación, la evaluación formativa y la gestión de recursos y TIC (Caycho et al., 2024). La mediación orienta al estudiante a pensar críticamente integrando teoría y práctica, mientras que la gestión de tecnologías educativas fomenta la cocreación de conocimiento y la interacción colaborativa (Martínez-Iñiguez et al., 2025).

El clima institucional, alude al conjunto de miembros dentro de una organización respecto a los acontecimientos internos en sus lugares de trabajo. La percepción se ve influenciada en base al tipo de liderazgo, la organización interna, los sistemas, el medio de comunicación y el clima organizacional (Schneider et al., 2022).

En los contextos educativos, un ambiente institucional sólido fomenta el trabajo en equipo, el apoyo mutuo y una actitud positiva ante las metas comunes de la organización. Por el contrario, las visiones desfavorables suelen generar menor entusiasmo, tensiones entre las personas y oposición ante los cambios necesarios. Dentro de este marco, la comunicación efectiva consiste en intercambios

sinceros, transparentes y respetuosos que ocurren entre todos los integrantes de la institución. La motivación institucional, por su parte, alude al nivel de dedicación y el interés que muestran los miembros hacia sus responsabilidades, y se ve directamente afectada por el reconocimiento que reciben y las condiciones laborales que enfrentan. Cuando el entorno de trabajo resulta estimulante, las personas fortalecen su compromiso personal y desarrollan un mayor sentido de responsabilidad hacia la organización. La confianza surge de la percepción que tienen los colaboradores acerca de su propia seguridad y la credibilidad del sistema. La participación se concreta cuando los miembros intervienen de forma activa en las decisiones y en las actividades diarias, lo que les permite sentirse parte integral del grupo y convierte a la institución en un espacio más inclusivo y orientado a la colaboración (Collie, 2023).

La investigación plantea como objetivo general determinar si existe relación significativa entre las relaciones interpersonales, el enfoque socioformativo y el clima institucional entre los docentes de una universidad peruana. De este propósito se derivan cuatro objetivos específicos: (1) describir el nivel de las relaciones interpersonales, el enfoque socioformativo y el clima institucional entre los docentes; (2) determinar la relación entre las relaciones interpersonales y el clima institucional; (3) establecer la relación significativa entre el enfoque socioformativo y el clima institucional; y (4) analizar la relación entre las relaciones interpersonales y el enfoque socioformativo.

2. Metodología

La investigación fue a través del método cuantitativo porque consiste en la obtención de datos numéricos, mediante instrumentos estructurados, así como el análisis estadístico. Lo que hace posible que se alcancen resultados y objetivos verificables en relación a la realidad estudiada (Gonzales y Dioso, 2024). El estudio fue transversal porque la recolección de datos ocurrió en un solo momento, permitiendo estudiar el fenómeno tal como se presenta a lo largo de un determinado periodo sin un seguimiento (Qu, 2024). Se utilizó un diseño no experimental, debido a que se observó sin alterar intencionalmente las condiciones del estudio, observando en el entorno natural (Sun et al., 2024).

2.1. Población

Según Hernández et al. (2014) lo define como el colectivo humano que presenta determinadas características o que sirve para el objeto de estudio. La población de esta investigación fue de 400 educadores de una Universidad peruana del 2026, dicha elección es relevante para estudiar la relación de las variables. Para el presente estudio se tomó el total de la población, es decir, en los 400 docentes. Por ende, se ha decidió hacer un muestreo censal, esto es incluir a todos los participantes que integran la población. Esta estrategia permite obtener una representación completa del fenómeno estudiado, ya que no se realiza una selección parcial, sino que se considera la totalidad del universo en análisis bajo los criterios establecidos por los investigadores.

Criterios de inclusión

Docentes que firmaron voluntariamente el consentimiento informado.

Docentes que trabajaron en una universidad privada de la sierra durante el año 2026.

Criterios de exclusión.

Docentes que no dieron su consentimiento informado.

Docentes que no desempeñarán funciones en una universidad durante el año 2026.

2.2. Instrumentos

Según Hernández et al. (2014), la encuesta consiste en un grupo de técnicas y procedimientos organizados que permiten a los investigadores obtener los datos relevantes para sus proyectos académicos. Esta opción se ha consolidado como una de las más empleadas en el mundo científico, dado que la mayor parte de los estudiosos la integra en sus procesos de recolección de información. En cuanto a los instrumentos, Kerlinger y Lee (2002) los define como los elementos impresos, las herramientas o los aparatos que facilitan el registro preciso de esos datos durante la fase de investigación.

Para la variable 1, los datos se obtuvieron mediante la técnica de encuesta y el Cuestionario de Relaciones Interpersonales, diseñado por López (2020). Esta herramienta analiza el constructo desde tres dimensiones básicas: compromiso organizacional, estilos de liderazgo y habilidades de

comunicación. La validez fue confirmada por el criterio de expertos en investigación científica, quienes valoraron la relevancia, coherencia y claridad de cada ítem. Dado que las respuestas reflejan con precisión las dimensiones sugeridas por la encuesta, resultando adecuado para evaluar. En cuanto a la fiabilidad, se realizó el alfa de Cronbach (0,901) lo que indica la alta consistencia interna del instrumento.

Con el fin de evaluar la variable 2, enfoque socioformativo, se utilizó el cuestionario de Longa (2021). Esta herramienta operativa divide en cinco dimensiones: trabajo colaborativo, comunicación, mediación, evaluación y aprendizaje, así como gestión de recursos, tecnologías de la información y la comunicación (TIC). La validez se logró mediante el juicio de expertos de profesionales con amplia experiencia en investigación científica y maestría. El contenido es válido según los criterios de relevancia, claridad y pertinencia de los ítems. En cuanto a la fiabilidad, el análisis estadístico reveló un coeficiente de Cronbach del (0,858). Este valor supera los parámetros mínimos propuestos en la literatura metodológica, lo que indica un nivel alto de confiabilidad del instrumento.

En la variable 3, se empleó el instrumento de evaluación del clima institucional creado por Effio (2018). Las cuatro dimensiones incluyen comunicación, motivación, confianza y participación. Se solicitó la intervención mediante un juicio de expertos para analizar la validez del instrumento. El instrumento de medición alcanzó un coeficiente de confiabilidad de Cronbach de 0,897. Esto significa que presenta consistencia interna y que el constructo es confiable.

2.3. Análisis de datos

El propósito de organizar y codificar la base de datos a través del instrumento en Microsoft Excel fue asegurar la consistencia de la información recolectada e identificar posibles errores y omisiones. Posteriormente, los datos fueron exportados al software SPSS versión 26, y allí se realizó el procesamiento y análisis respectivo. En la primera fase, la información de los datos fue presentada de forma clara y sistemática con la ayuda de estadística descriptiva, de la cual se extrajo una tabla de distribución de frecuencias y un gráfico de porcentajes, así como una representación gráfica. Además, se empleó estadística inferencial para analizar las hipótesis propuestas. Para el contraste de hipótesis se consideró el coeficiente de correlación de Spearman, a fin de analizar la relación en las variables.

Asimismo, se realizó un análisis de regresión múltiple para determinar cómo las variables independientes predicen a las variables dependientes. Permitiendo la contrastación de las hipótesis planteadas, brindando una validez más completa y así lograr una interpretación sobre el fenómeno que se investigó.

En el presente estudio se cumplió los principios éticos necesarios. La participación fue voluntaria, antes de utilizar los instrumentos, se mencionó a cada participante el propósito del estudio. Garantizando el salvaguardar la información brindada, ya que son de uso académico. Obteniendo el consentimiento informado, permitiendo que los participantes den su consentimiento de forma libre y consciente para participar en el estudio. Llevando a cabo los principios éticos de respeto, protección, justicia y no maleficencia. En el mismo sentido, los hallazgos se reportaron de forma objetiva, y no se realizó ninguna manipulación de datos, ni se tendrá conflictos de interés para garantizar la transparencia y la calidad científica del estudio.

3. Resultados

3.1. Resultado descriptivo

En la Tabla 1 se presentan las características sociodemográficas de los participantes. Respecto al género, predominó el sexo femenino con 57,0 % (n = 228), mientras que el sexo masculino representó el 43,0 % (n = 172). En relación con la edad, el grupo de 41 años a más fue el más representativo con 56,3 % (n = 225), seguido del grupo de 31 a 40 años con 29,3 % (n = 117) y de los menores de 30 años con 14,5 % (n = 58). En cuanto al estado civil, el 66,3 % (n = 265) de los participantes eran casados, seguido del 33,8 % (n = 135) de solteros. Respecto al lugar de trabajo, la mayoría laboraba en la UPEU con 78,3 % (n = 313), seguida de la UNAP con 8,8 % (n = 35), la UNAJ con 8,5 % (n = 34) y la UNSA con 4,5 % (n = 18). Finalmente, en relación con la condición laboral, predominó el personal contratado con 39,8 % (n = 159), seguido del personal nombrado con 36,3 % (n = 145), tiempo parcial con 15,0 % (n = 60) y tiempo completo con 9,0 % (n = 36).

Tabla 1.

Características sociodemográficas

	Características	Frecuencia	Porcentaje
Género	Masculino	172	43,0
	Femenino	228	57,0
Edad	Menos de 30	58	14,5
	31 a 40 años	117	29,3
	41 a mas	225	56,3
Estado civil	Soltero(a)	135	33,8
	Casado(a)	265	66,3
	Conviviente	0	0,0
Lugar de trabajo	UPEU	313	78,3
	UNAJ	34	8,5
	UNAP	35	8,8
	UNSA	18	4,5
Condición Laboral	Contratado	159	39,8
	Nombrado	145	36,3
	Tiempo parcial	60	15,0
	Tiempo completo	36	9,0

Nota: Las siglas corresponden a las siguientes universidades: UPEU (Universidad Peruana Unión), UNAP (Universidad Nacional del Altiplano de Puno), UNAJ (Universidad Nacional de Juliaca) y UNSA (Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa).

En la tabla 2, se presenta el análisis realizado sobre las relaciones interpersonales, el enfoque socioformativo y el clima institucional siendo descriptivo. Con relación a la variable de relaciones interpersonales, la mayoría de los encuestados las percibe como regulares (43%), mientras que quienes

las perciben como buenas son el 33,8% y malas el 23%. Las relaciones interpersonales dentro de la institución muestran un nivel de valoración promedio según una parte considerable que es calificada negativamente. En cuanto al enfoque socioformativo, el 29% de los participantes lo califica como regular; el 26,5%, alto; y el 23,3%, bajo. El nivel con 11% es el menos representado. Una gran parte de los encuestados percibe que el enfoque socioformativo tiene un nivel intermedio y bajo al mismo tiempo, pero una cifra importante lo ve positivamente. En cuanto al clima institucional, el 43% de los encuestados lo considera muy bueno, el 20% bueno, el 17,8% regular, el 16,8% malo y solo el 2,5% muy malo. Las estadísticas indican que el valor del clima institucional es principalmente positivo, pero hay un alto porcentaje que lo valora negativamente. En resumen, se puede observar una tendencia mixta en las tres variables, donde el clima institucional es visto mayoritariamente como positivo, mientras que las relaciones interpersonales y el enfoque socioformativo tienen una mayor dispersión de opiniones.

Tabla 2.

Análisis descriptivo de las variables

		Frecuencia	Porcentaje
Relaciones interpersonales	Bueno	135	33,8
	Regular	172	43,0
	Malo	93	23,0
	Total	400	100,0
Enfoque socioformativo	Superior	44	11,0
	Alto	106	26,5
	Regular	116	29,0
	Bajo	93	23,3
	Inferior	41	10,3
	Total	400	100,0

Clima institucional	Muy buena	172	43,0
	Buena	80	20,0
	Regular	71	17,8
	Mala	67	16,8
	Muy mala	10	2,5
	Total	400	100,0

Fuente: Cuestionarios

En la tabla 3, se realizó la prueba de normalidad usando Kolmogorov-Smirnov para las tres variables de estudio. Obteniendo valores de significancia menores a 0,05 evidenciando que los resultados pertenecen a una distribución no normal. En particular, la variable de relaciones interpersonales registró una estadística de 0.222 ($p < 0.05$), el enfoque socio-formativo obtuvo 0.169 ($p < 0.05$) y el clima institucional alcanzó 0.259 ($p < 0.05$). Dado que, en las tres variables, los resultados fueron estadísticamente significativos, se vio necesario usar la correlación de Rho de Spearman como prueba no paramétrica para analizar la relación en las variables.

3.2. Resultados de normalidad Tabla

3.

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Relaciones interpersonales	,222	400	,000
Enfoque socioformativo	,169	400	,000
Clima institucional	,259	400	,000

Fuente: Cuestionarios

3.3. Resultados de correlación

De acuerdo con la tabla 4, se aplicó la prueba del coeficiente de Rho de Spearman entre las variables, revelando la existencia de correlaciones estadísticamente significativas. Inicialmente, la interrelación en las relaciones interpersonales y el enfoque socioformativo (0,887), indicando una correlación positiva muy alta. En segundo lugar, la correlación entre el enfoque socioformativo y el clima institucional mostró una correlación positiva sustancialmente más pronunciada (0,904). De ello se desprende que cuanto mayor sea el enfoque socioformativo, mejor será la percepción del entorno institucional. Finalmente, se obtuvo una fuerte correlación positiva entre las relaciones interpersonales y el clima institucional (0,871), lo que confirma que un buen clima organizacional implica mejores relaciones interpersonales. En general, los resultados del análisis revelan que todas las variables se relacionan significativamente entre sí. En particular, destaca la fuerte correlación entre el enfoque socioformativo y el clima institucional. Además, los datos reflejan que la variable de relaciones interpersonales se relaciona positivamente con las otras dos variables.

Tabla 4.

Correlaciones entre variables

			Relaciones interpersonal es	Enfoque socioformativ o	Clima institucional
Rho de Spearman	Relaciones interpersonale s	Coeficiente de correlación	1, 000	,887*	,871**
		Sig. (bilateral)	-	-	,000
		N	400	400	400
	Enfoque socioformativ o	Coeficiente de correlación	,887**	1,000	,904**
		Sig. (bilateral)	,000	-	,000
		N	400	400	400

Clima institucional	Coeficiente de correlación	,887**	,904**	1,000
---------------------	----------------------------	--------	--------	-------

Fuente: Cuestionarios

Según la tabla 5, se llevó a cabo la correlación de Spearman entre las relaciones interpersonales y el clima institucional, muestran la presencia de una correlación positiva entre ambas variables. Siendo estadísticamente significativa, ya que se observa un resultado de (0,871). Como resultado, se percibe un mejor clima institucional, además de mejores relaciones interpersonales. Según la fuerza de correlación de dos variables para la muestra estudiada, se muestra que existe una relación entre ambas.

Tabla 5.

Correlaciones entre relaciones interpersonales y clima institucional

			Relaciones interpersonales	Clima institucional
Rho de Spearman	Relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación	1, 000	,871**
		Sig. (bilateral)	-	,000
		N	400	400
	Clima institucional	Coeficiente de correlación	,871**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	-
		N	400	400

Fuente: Cuestionarios

En la tabla 6, mediante el análisis de correlación entre las variables, se constató una correlación positiva y significativa (0,904). Reflejando que, conforme se incrementa el énfasis socioformativo, también lo hace la percepción del clima institucional. La magnitud de esta fuerte correlación sugiere la existencia significativa en las variables.

Tabla 6.

Correlaciones entre el enfoque socioformativo y el clima institucional

	Enfoque socioformativo	Clima institucional
--	-------------------------------	----------------------------

Rho de Spearman	Enfoque socioformativo	Coefficiente de correlación	1, 000	,904**
		Sig. (bilateral)	-	,000
		N	400	400
	Clima institucional	Coefficiente de correlación	,904**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	-
		N	400	400

Fuente: Cuestionarios

Como se puede observar en la tabla 7, la comprobación sobre la correlación entre las variables relaciones interpersonales y el enfoque socioformativo mediante el coeficiente Rho de Spearman. El resultado muestra que ambas variables son estadísticamente significativas (0,887). Un mayor desarrollo del enfoque socioformativo también se acompaña de las relaciones estrechas que se han formado los educadores. La alta magnitud de la correlación, señala el vínculo significativo en las variables.

Tabla 7.

Correlaciones entre las relaciones interpersonales y el enfoque socioformativo

			Relaciones interpersonales	Clima institucional
Rho de Spearman	Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	1, 000	,887**
		Sig. (bilateral)	-	,000
		N	400	400
	Enfoque socioformativo	Coefficiente de correlación	,887**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	-
		N	400	400

Fuente: Cuestionarios

En la tabla 8, para determinar si las relaciones interpersonales y el énfasis socioformativo predicen el clima institucional se realizó una regresión multilínea. El resultado estadísticamente significativo del modelo $F(2,397) = 890.731$, $p < 0.001$ explicó el 81.8% de la variación del clima

institucional ($R^2 = 0.818$; R^2 ajustado = 0.817), lo que sugiere que el modelo tiene un buen poder de predicción. Según los coeficientes, la variable de relaciones interpersonales produce un impacto significativo en el clima institucional ($B = 0.631$; $\beta = 0.388$; $p < 0.001$). Es decir que, a mayor número de relaciones interpersonales, mayor será el clima institucional. Además, el enfoque socioformativo reportó un efecto positivo significativo ($B = 0.571$; $\beta = 0.545$; $p < 0.001$) y, según el coeficiente β estandarizado, fue el principal predictor del modelo.

Tabla 8.

Regresión múltiple lineal

Variables predictoras	B	EE	β	t	P
Relaciones interpersonales	0.631	0.072	0.388	8.720	<.001
Enfoque socioformativo	0.571	0.047	0.545	12.242	<.001
Constante	0.775	0.078	—	9.894	<.001

Nota: $R^2 = .818$; R^2 ajustado = .817; $F(2,397) = 890.731$; $p < .001$

4. Discusión

En cuanto al objetivo general, los resultados evidencian una correlación positiva entre las relaciones interpersonales, el enfoque socioformativo y el clima institucional. Se usó el coeficiente Rho de Spearman, presentando un valor de 0,904 ($p < 0,001$). La percepción del clima institucional en la universidad es más positiva a medida que se desarrolla el enfoque socioformativo en los educadores. Además, se encontró que el clima institucional y las relaciones interpersonales (0,871; $p < 0,001$) se correlacionan positiva y significativamente con un nivel adecuado. Lo que contribuye al establecimiento de un clima institucional más favorable. Por el contrario, la alta asociación entre las relaciones interpersonales y el enfoque socioformativo (0,887; $p < 0,001$) muestra que estas variables están relacionadas positivamente. Según esta investigación, la sugerencia de Jin y Hassan (2022), muestra, en unos docentes universitarios chinos, la asociación significativa en el clima organizacional de la gestión

universitaria, la autonomía docente y la satisfacción laboral. Esto indica que un profesor satisfecho con las condiciones institucionales tendrá mayor motivación y compromiso.

Sobre los objetivos específicos descriptivos, el 43% de los docentes percibe las relaciones interpersonales como regulares, el 29% califica el enfoque socioformativo como regular y el 43% valora el clima institucional como muy bueno, lo que evidencia una tendencia global positiva en las tres variables, aunque con sectores que presentan percepciones menos favorables. Este resultado coincide con Meditamar (2024), quien halló que las percepciones del clima escolar guardan estrecha relación con la satisfacción laboral docente.

En cuanto a las correlaciones, se confirmó una asociación positiva y significativa entre las relaciones interpersonales y el clima institucional ($\rho = 0.871$; $p < .001$), lo que indica que mejores interacciones y comunicación entre docentes fortalecen la percepción del entorno organizacional (Sun et al., 2024).

Asimismo, el enfoque socioformativo presentó la correlación más alta con el clima institucional ($p = 0.904$; $p < .001$), confirmando que las prácticas orientadas a la formación integral y la responsabilidad compartida son un factor clave en la consolidación del clima universitario, en línea con Hirata et al. (2024).

Finalmente, la correlación entre relaciones interpersonales y enfoque socioformativo ($p = 0.887$; $p < 0.001$) muestra que ambas variables se refuerzan mutuamente, favoreciendo la calidad de las interacciones docentes y el compromiso profesional (Tejero y Aoanan, 2024).

5. Conclusiones

Sobre el objetivo general, se confirma la existencia de una relación significativa entre las relaciones interpersonales, el enfoque socioformativo y el clima institucional en los docentes de una universidad peruana, 2026. Los resultados evidenciaron correlaciones muy fuertes entre las variables ($p < .001$), confirmando que estas se encuentran estrechamente vinculadas dentro del contexto institucional.

Respecto al primer objetivo específico, se determinó que las relaciones interpersonales fueron interpretadas dentro de un nivel regular (43%), el enfoque socioformativo presentó principalmente un nivel regular (29%), mientras que el clima institucional fue valorado predominantemente como muy bueno (43%) y bueno (20%). Estos resultados evidencian una percepción global positiva sobre las tres variables.

En el segundo objetivo específico, se determinó una relación positiva, significativa y muy fuerte entre las relaciones interpersonales y el clima institucional ($\rho = .871$; $p < .001$), lo que indica que mejores interacciones y vínculos profesionales se asocian con una percepción más favorable del ambiente institucional.

En el tercer objetivo específico, se determinó que existe una relación positiva y muy fuerte entre el enfoque socioformativo y el clima institucional ($\rho = .904$; $p < .001$), evidenciando que un mayor desarrollo del enfoque socioformativo se asocia con un clima institucional más positivo.

En el cuarto objetivo específico, se observa una correlación positiva fuerte en las variables entre las relaciones interpersonales y el enfoque socioformativo ($\rho = .887$; $p < .001$), lo que demuestra que ambas variables están estrechamente relacionadas y se fortalecen mutuamente dentro del contexto universitario.

En conjunto, los hallazgos permiten sostener que el enfoque socioformativo podría actuar como elemento articulador entre las dinámicas interpersonales y el clima institucional. No obstante, quedan abiertas interrogantes respecto a posibles variables mediadoras, como el liderazgo académico o la cultura organizacional, que podrían profundizar la comprensión del fenómeno. Futuros estudios podrían incorporar modelos multivariados que permitan analizar relaciones indirectas y estructuras explicativas más complejas.

6. Referencias

- Caycho, F., Garay, H., Ricra, C., & Málaga, C. (2024). El enfoque socioformativo en estudiantes universitarios para el desarrollo social sostenible. *Prometeica*, 31, 184–194. <https://doi.org/10.34024/prometeica.2024.31.16324>
- Chiaburu, D., Lorinkova, N., & Van Dyne, L. (2013). Employees' social context and change-oriented citizenship: A meta-analysis of leader, coworker, and organizational influences. *Group & Organization Management*, 38(3), 291–333. <https://doi.org/10.1177/1059601113476736>
- Collie, R. (2023). Bienestar docente e intenciones de rotación: Investigación del papel de los recursos y las exigencias laborales. *British Journal of Educational Psychology*, 93(3), 712–726. <https://doi.org/10.1111/bjep.12587>
- Deci, E., & Ryan, R. (2023). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Press.
- Effio, M. (2018). *Gestión educativa y clima institucional en docentes de la institución educativa N.º 80414 Ricardo Palma, Pacasmayo-2017* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/11862>
- Gonzales, R., & Dioso, E. (2024). School climate and teachers' commitment: A descriptive-correlational study. *International Journal of Research and Innovation in Applied Science*, 9(7), 48–61. <https://doi.org/10.51584/IJRIAS.2024.907006>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). McGraw-Hill Education.
- Hirata, I., Nishimura, T., Osuka, Y., Wakuta, M., & Tsukui, N. (2024). Multifaceted perception of school climate: Association between students' and teachers' perceptions and other teacher factors. *Frontiers in Education*, 9. <https://doi.org/10.3389/feduc.2024.1411503>

- Jin, Y., & Hassan, B. (2022). Relationship between university organizational management climate, teacher self-efficacy and job satisfaction in Chinese university. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 12(6).
<https://doi.org/10.6007/IJARBS/v12-i6/13940>
- Kerlinger, F., & Lee, H. (2002). *Investigación del comportamiento: Métodos de investigación en ciencias sociales* (4.^a ed.). McGraw-Hill.
- Longa, R. (2021). *Gestión educativa y enfoque socioformativo en docentes de una red educativa institucional, San Juan de Lurigancho, 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/67884>
- López, M. (2020). *Relaciones interpersonales y trabajo colaborativo en docentes de dos instituciones educativas de Piura, 2019* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/65841>
- Martínez-Iñiguez, J., Roa-Rivera, R., & Viscarra-Saavedra, F. (2025). Modelo educativo socioformativo para el desarrollo social sostenible en educación superior. *Revista Tecnológica-Educativa Docentes 2.0*, 18(1), 421–430. <https://doi.org/10.37843/rted.v18i1.648>
- Meditamar, M. (2024). Does school climate matter for job satisfaction? The mediating role of teachers' self-efficacy and work engagement. *Journal Pedagogi dan Pembelajaran*, 7(3), 416–428. <https://doi.org/10.23887/jp2.v7i3.81079>
- Quezada-Berrú, S., Palacios-Gómez, L., & Gastañaduí-Ibáñez, L. (2025). Habilidades blandas y comunicación organizacional en trabajadores universitarios. *Gestio et Productio*, 7(1), 104–120. <https://doi.org/10.35381/gep.v7i1.256>
- Qu, G. (2024). Perceived school climate, collective teacher efficacy, self-compassion, and subjective well-being in university teachers: A mediation analysis. *Humanities and Social Sciences Communications*, 11(3), 1600. <https://doi.org/10.1057/s41599-024-04074-2>

- Reis, H., Clark, M., & Holmes, J. (2022). Perceived partner responsiveness as an organizing construct in the study of intimacy and closeness. En D. Mashek & A. Aron (Eds.), *Handbook of closeness and intimacy* (pp. 201–225). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Roorda, D., Jak, S., Zee, M., & Oort, F. (2022). Affective teacher–student relationships and students’ engagement and achievement: A meta-analytic update and test of the mediating role of engagement. *School Psychology Review*, 46(3), 239–261. <https://doi.org/10.17105/SPR-2017-0035.V46-3>
- Schneider, B., González-Romá, V., Ostroff, C., & West, M. (2022). Organizational climate and culture: Reflections on the history of the constructs in organizational research. *Journal of Organizational Behavior*, 102(3), 468–482. <https://doi.org/10.1037/apl0000090>
- Sun, W., Liu, X., Liu, Y., Ding, S., Jiang, Y., & Lv, Z. (2024). The relationship between school organizational climate and teachers’ organizational citizenship behaviors: The mediating role of teaching efficacy and moderating role of optimistic traits. *Behavioral Sciences*, 14(12), 1130. <https://doi.org/10.3390/bs14121130>
- Tejero, E., & Aoanan, G. (2024). Leadership styles, organizational climate and work engagement of teachers in Region XII: An explanatory sequential design. *TOFEDU: The Future of Education Journal*, 3(5), 1704–1724. <https://doi.org/10.61445/tofedu.v3i5.321>
- Tobón, S. (2024). *Evaluación socioformativa y mejora del desempeño humano*. Instituto CIFE.
- Tobón, S., & Lozano-Salmerón, E. (2024). Socioformative pedagogical practices and academic performance in students: Mediation of socioemotional skills. *Heliyon*, 10(2), e34898. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e34898>

ANEXOS

ANEXO 1. Evidencia de aceptación para la publicación del artículo



CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN

Quien suscribe, Dr. José Antonio Romero Palmera, Editor Jefe de la **e-REVISTA MULTIDISCIPLINARIA DEL SABER** (ISSN: 2960-2467 / ISSN de enlace: 2960-2467) adscrita al "Centro de Investigación en Tecnologías de Salud y Ambiente" (RIF | J-501773386), hace constar que el Artículo Original **"Relaciones interpersonales, enfoque socioformativo y clima institucional en docentes de una universidad peruana"**, de la autoría: **Eliseo Yanapa Aliaga, Getrudes Mamani Justo**, fue sometido a ARBITRAJE DOBLE CIEGO, siendo ACEPTADO por el Comité Editorial, para ser publicado en el volumen IV, de nuestra revista en el mes febrero de 2026.

Constancia emitida electrónicamente el 08/04/2026.



+584140499407



Para confirmar la emisión de la misma, puede ingresar al link 



PUBLIC KNOWLEDGE PROJECT



Open Journal System

Nuestra novel Revista Científica actualmente está indexada en:



Igualmente, está en solicitud en:



Centro de Investigación en Tecnologías de Salud y Ambiente J-501773386. Calle El Stadium 3-A, Sector las Brisas, Parroquia Las Delicias Maracay, estado Aragua, 2102.
<https://www.investigaciondetecnologias.com/>



Nota: El orden de los nombres y apellidos de los autores de la presente constancia, tal como se escriben, aparecerán en la publicación.
Para confirmar la autenticidad de esta constancia puede comunicarse a: repositorio@investigaciondetecnologias.com
Asimismo, puede acceder al contenido de la e-REVISTA MULTIDISCIPLINARIA DEL SABER a través del siguiente enlace:
<http://revista.investigaciondetecnologias.com/index.php/REVISTA-multidisciplinaria>

e-Revista Multidisciplinaria del Saber

versión On-line ISSN 2960-2467

Resumen

YANAPA ALIAGA, Eliseo y MAMANI JUSTO, Getrudes. Relaciones interpersonales, enfoque socioformativo y clima institucional en docentes de una universidad peruana. e-Rev. Multidiscip. Saber [online]. 2026, vol.4, e-RMS11142026. Epub 18-Mayo-2026. ISSN 2960-2467. <https://doi.org/10.61286/e-rms.v4i.386>.

La compleja relación entre la convivencia humana y la calidad organizacional en el ámbito académico, partiendo de la premisa de que el bienestar docente fue el motor de la transformación social. El objetivo general consistió en determinar la incidencia de las relaciones interpersonales y el enfoque socioformativo en el clima institucional de una universidad peruana durante el año 2025. Para lograrlo, se empleó una metodología de enfoque cuantitativo con un diseño no experimental y correlacional-causal. Se trabajó con una muestra de 400 docentes, a quienes se les aplicaron tres cuestionarios validados mediante juicio de expertos (V de Aiken = 0,98) y con una alta confiabilidad demostrada por alfas de Cronbach superiores a 0,85. Los resultados revelaron que el clima institucional fue percibido positivamente por el 43% de los participantes, mientras que el enfoque socioformativo mostró una prevalencia en el nivel regular (29%). El análisis estadístico mediante la prueba Rho de Spearman evidenció correlaciones positivas y muy fuertes, destacando el vínculo entre socioformación y clima organizacional ($\rho = 0,904$). Asimismo, el modelo de regresión lineal múltiple explicó el 81,8% de la variabilidad del clima, identificando al enfoque socioformativo como el predictor de mayor peso ($\beta = 0,545$). En conclusión, se demostró que la mejora del entorno laboral dependió de una pedagogía colaborativa y humana. Se confirmó que fortalecer los vínculos afectivos y la mediación formativa no solo optimizó el desempeño académico, sino que consolidó una cultura organizacional resiliente y orientada al desarrollo sostenible.

Palabras clave : relaciones interpersonales; enfoque socioformativo; clima institucional; educación superior; bienestar docente; gestión universitaria.

• [resumen en Inglés](#) • [texto en Español](#) • Español ([pdf](#))

Servicios Personalizados

Revista

SciELO Analytics

Artículo

Español (pdf)

Artículo en XML

Referencias del artículo

Como citar este artículo

SciELO Analytics

Traducción automática

Enviar artículo por email

Indicadores

Links relacionados

Compartir

Otros

Otros

Permalink

“Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia

RESOLUCIÓN N° 864-2026/UPeU-EPG-CEPG-D

Ñaña, Lima, 28 de mayo de 2026

VISTO:

El expediente de los estudiantes Getrudes Mamani Justo, con código N° 200210528 y Eliseo Yanapa Aliaga, con código N° 201020381, de la Maestría en Educación con Mención en Administración Educativa de la Unidad de Posgrado de Ciencias Humanas y Educación;

CONSIDERANDO:

Que la Universidad Peruana Unión tiene autonomía académica, administrativa y normativa dentro del ámbito que la ley lo determina;

Que la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión, mediante sus reglamentos académicos y administrativos, ha establecido las formas y procedimientos para la aprobación y obtención del Grado Académico de Maestra/Maestro;

Que el Jurado Dictaminador ha presentado el dictamen favorable correspondiente a los estudiantes Getrudes Mamani Justo y Eliseo Yanapa Aliaga, para que sustenten el trabajo de investigación titulado: “Relaciones interpersonales, enfoque socioformativo y clima institucional en docentes de una universidad peruana”, conducente al Grado Académico de Maestra/Maestro en Educación con mención en Administración Educativa,

De conformidad con la sesión del Consejo de la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión, celebrada el 28 de mayo de 2026 y con las disposiciones establecidas por el Artículo N° 46° del Reglamento General de Tesis de la Universidad Peruana Unión, y el Artículo N° 38° del Reglamento de Tesis de la Escuela de Posgrado;

SE RESUELVE:

1. Declarar expeditos a los estudiantes Getrudes Mamani Justo y Eliseo Yanapa Aliaga, para que sustenten el trabajo de investigación titulado: “Relaciones interpersonales, enfoque socioformativo y clima institucional en docentes de una universidad peruana”, conducente al Grado Académico de Maestra/Maestro en Educación con mención en Administración Educativa, el viernes 05 de junio de 2026 a las 10:00 horas, en la modalidad Online sincrónica.

2. Nombrar el jurado encargado de administrar la sustentación del trabajo de investigación, quedando constituido por los siguientes miembros:

Presidente:	Mg. Josué Arturo Morán Condezo
Secretario:	Mtro. Carlos Daniel Abanto Ramírez
Asesora:	Dra. Imelda Calsin Molleapaza
Vocal:	Mtra. Karoline Elizabeth Chávez Vallejos
Vocal:	Mg. David Junior Elias Aguilar Panduro

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dra. Damaris Susana Quinteros Zúñiga



Dra. Ethel Alteiz Ortiz

Web: www.upeu.edu.pe E-mail: universidadperuanaunion@upeu.edu.pe

Nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
1		2		3		4	
						Alternativas	
Nº	VARIABLE: RELACIONES INTERPERSONALES EN LOS DOCENTES						
	1	2	3	4			
Dimensión: Habilidades comunicativas.							
1	Hace prevalecer sus derechos en forma adecuada ante el equipo docente						
2	Respeta la opinión de sus colegas y equipo de trabajo.						
3	Muestra preocupación respecto a los problemas y emociones de todos sus compañeros de trabajo						
4	Pone a disposición su ayuda frente al equipo de colegas que presentan inconvenientes.						
5	Propone una comunicación horizontal con el equipo de colegas con quienes interactúa						
6	Demuestra apertura de escucha con el equipo de trabajo						
Dimensión: Compromiso organizacional.							
7	Planificación las actividades técnico pedagógica de manera colegiada y en equipo						
8	Practica y promueve la responsabilidad en equipo, como parte del compromiso con la educación y la Institución Educativa						
9	Toma iniciativa en el equipo de trabajo y comunica los proyectos educativos y planes de mejora para su implementación						
10	Muestra predisposición para participar y promover el trabajo colaborativo						
31							

- Participa colaborativamente de las actividades extracurriculares
11 y de proyección a la comunidad que organiza la Institución Educativa

- Se esfuerza por establecer buenas relaciones con el equipo
12 directivo

Dimensión: Estilos de liderazgo.				
13	Interactúa con sus colegas demostrando respeto y aceptación de las diferencias individuales, étnicas, sociales y lingüística			
14	Practica la democracia en cuanto a la toma de decisiones, inculcando la participación y consenso de todos los miembros de la I.E.			
15	Demuestra integridad ante cualquier situación, sea positiva o negativa			
16	Siempre demuestra y educa con el ejemplo			
17	Practica la puntualidad, la responsabilidad y el orden en su vida personal y profesional			
18	Desarrolla buenas relaciones humanas que enriquecen el trabajo colaborativo			

CUESTIONARIO SOBRE ENFOQUE SOCIOFORMATIVO DE DOCENTES

El presente cuestionario, tiene por finalidad contar con información referida el enfoque socioformativo en los docentes. En ese sentido, se solicita, respuestas con la debida sinceridad, y procedas a marcar con una (x) la respuesta que consideres por conveniente, tomando en cuenta las alternativas propuestas.

Escala de medición	1	2	3	4	5
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

VARIABLE: ENFOQUE SOCIOFORMATIVO EN LOS						Alternativas
Nº DOCENTES	1	2	3	4	5	

Dimensión: trabajo colaborativo

1 Tiene relaciones cordiales y de respeto con las demás personas, lo cual le posibilita afrontar los retos y dificultades que se presentan

2 Argumenta las diferentes metodologías de trabajo colaborativo, según los objetivos que se establezcan

3 Promueve actividades de trabajo colaborativo en los estudiantes considerando unas determinadas líneas de acción y metas.

4 Participa en procesos colaborativos con los colegas, directivos y estudiantes, en función de unas determinadas metas establecidas

Dimensión: comunicación

5 Interpreta textos escritos de acuerdo con los retos y requerimientos de una situación

6 Se comunica de forma oral con las demás personas, promoviendo el entendimiento, la comprensión y la efectiva realización de las actividades

7 Se expresa con claridad y cordialidad, respetando los derechos, emociones y opiniones de los demás, de acuerdo a los retos de cada situación comunicativa

8 Realiza autorreflexión sobre su comunicación y corrige errores, considerando la situación comunicativa

Dimensión: mediación

9 Planifica los procesos formativos teniendo como base la diversidad en los ritmos y estilos de aprendizaje, así como los diferentes contextos socioculturales

Implementa acciones de mejoramiento continuo en sus prácticas

10	docente con base en las evaluaciones realizadas y en las pedagogía o en las políticas educativas		innovaciones en la		
11	Establece una relación empática y de trabajo colaborativo con los estudiantes, fortaleciendo el clima de trabajo en el aula.				
12	Les brinda apoyo especial a los estudiantes que presentan un aprendizaje lento o se les dificulta aprender, considerando el modelo educativo de la institución y las metas esperadas				
Dimensión: evaluación y aprendizaje					
13	Aplica la evaluación de las competencias considerando la diversidad en el aprendizaje y en los contextos socioculturales				
14	Planifica la evaluación según las competencias esperadas				
15	Brinda retroalimentación de forma cordial y propositivas a los estudiantes, considerando las competencias a formar				
16	Asegura el mejoramiento continuo por parte de los estudiantes de acuerdo con las competencias por formar.				
Dimensión: gestión de recurso y TIC					
17	Elabora y/o adapta materiales educativos de acuerdo con las competencias por formar y teniendo como base el trabajo colaborativo con colegas y estudiantes				
18	Asume el empleo de las tecnologías de la información y la comunicación con un sentido crítico, considerando los fines de la formación integral.				
19	Entrega los materiales educativos en tiempo y forma, con base en un cronograma acordado y unos determinados criterios de calidad.				
20	Asegura que los espacios de formación sean cómodos, organizados y tengan los materiales y equipos necesarios, conforme a las metas de aprendizaje y teniendo en cuenta las posibilidades institucionales y del contexto				

CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS DOCENTES SOBRE CLIMA INSTITUCIONAL

El presente cuestionario, tiene por finalidad contar con información referida al clima institucional en los docentes. En ese sentido, se solicita, respuestas con la debida sinceridad, y procedas a marcar con una (x) la respuesta que consideres por conveniente, tomando en cuenta las alternativas propuestas.

N°	VARIABLE CLIMA INSTITUCIONAL EN LOS DOCENTES	Alternativas				
		1	2	3	4	5
Dimensión: comunicación						
1	Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la Universidad donde labora					
2	Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la Universidad					
3	Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la Universidad					
4	Cómo considera usted la funcionalidad de las normas que afectan a la Universidad					
5	Cómo inciden los espacios y horarios de la Universidad en la comunicación.					
6	Considera usted que en la Universidad se oculta información					
Dimensión: motivación						
7	Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la Universidad					
8	Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la Universidad					
9	Cómo le parece que percibe el profesorado su prestigio profesional, cómo cree que se valora					
10	Cómo considera que es el grado de autonomía existente en la Universidad					
11	En qué grado le parece que el profesorado se siente motivado en la Universidad					
12	Qué grado de motivación les otorga a las condiciones de trabajo en su Universidad					
13	Cuál es el grado de relaciones interpersonales en la Universidad					

Dimensión: confianza					
14	Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en su Universidad				
15	Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en la universidad				
16	Considera Ud. que existe respeto por los espacios de cada integrante de la Universidad				
17	Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo				
18	Considera usted útil reunirse fuera de la Institución para continuar el trabajo de la Universidad				
Dimensión: participación					
19	Cómo le parece que es la participación en las actividades de la Universidad por parte de los profesores				
20	En su opinión cual es el grado de participación de los miembros del Consejo Educativo				
21	Cómo percibe Ud. la participación de los profesores en el Consejo Educativo				
22	Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes				
23	Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia				
24	Existe la tendencia del profesorado para formar parte de diversos grupos				
25	Cuál es el grado en que ayudan a los grupos formales en las actividades de la Universidad				
26	Cómo es el nivel de trabajo en equipo en la Universidad				
27	Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la Universidad				
28	Cómo considera la formación del profesorado para trabajar en equipo				
29	Cómo le parece el número/frecuencia de reuniones de su Universidad				
30	En la Universidad existe una buena coordinación entre los docentes				