

# **RELACIONES INTERPERSONALES EN LA UNIDAD EDUCATIVA REGIONAL DE MÉRIDA - VENEZUELA. UN ANÁLISIS ETNOGRÁFICO DE SU CLIMA ORGANIZACIONAL**

## **INTERPERSONAL RELATIONSHIPS IN THE REGIONAL EDUCATIONAL UNIT OF MÉRIDA - VENEZUELA. AN ETHNOGRAPHIC ANALYSIS OF ITS ORGANIZATIONAL CLIMATE**

Francoxi Márquez Gutiérrez  
francoximarquez@gmail.com  
<https://orcid.org/0009-0005-9457-2142>  
Tesisista de la Maestría en Administración Educacional  
Facultad de Humanidades y Educación  
Universidad de Los Andes, Mérida

Fecha de recepción: 23/07/2025  
Fecha de envío: 03/08/2025  
Fecha de aceptación: 30/09/2025

### **RESUMEN**

El presente artículo analiza las relaciones interpersonales y su impacto en el clima organizacional de la Unidad Educativa Regional de Mérida, Venezuela, a partir de un enfoque etnográfico. El estudio se centró en tres categorías clave: la exclusividad de voz del director, la falta de participación docente en la toma de decisiones y las repercusiones de estas dinámicas en el clima institucional. Se aplicaron entrevistas en profundidad, observación participante, análisis de actas institucionales, revisión de mensajes de WhatsApp y una encuesta piloto, lo que permitió triangular la información y garantizar la validez de los hallazgos. Los resultados evidencian un liderazgo centralizado que limita el diálogo, genera desmotivación y fomenta la fragmentación del equipo docente. Asimismo, se constató que la exclusión de los docentes en los procesos de toma de decisiones repercuten en la cohesión, la confianza y la motivación laboral. Este panorama configura un clima organizacional tenso y poco colaborativo, con implicaciones indirectas sobre la calidad educativa. El artículo concluye que es imprescindible promover un liderazgo participativo y corresponsable, fortalecer la comunicación institucional y consolidar prácticas colaborativas que permitan mejorar el clima escolar. Las recomendaciones propuestas se orientan a generar espacios de diálogo democrático, construir confianza entre directivos y docentes, y proyectar un entorno educativo más humano, inclusivo y justo.

**Palabras clave:** relaciones interpersonales, clima organizacional, liderazgo participativo, gestión educativa, etnografía escolar.

### **SUMMARY**

This article analyzes interpersonal relationships and their impact on the organizational climate at the Regional Educational Unit of Mérida, Venezuela, through an ethnographic approach. The research focused on three key categories: the director's exclusivity of voice, teachers' lack of participation in decision-making, and the effects of these dynamics on the institutional climate. In-

depth interviews, participant observation, institutional records, WhatsApp group messages, and a pilot survey were used, allowing for data triangulation and strengthening the validity of findings. The results reveal a centralized leadership style that restricts dialogue, generates demotivation, and fosters fragmentation among teachers. Furthermore, the exclusion of teachers from decision-making processes weakens cohesion, trust, and professional motivation. These conditions create a tense and uncooperative organizational climate, with indirect implications for the quality of education. The study concludes that it is essential to encourage participatory and shared leadership, strengthen institutional communication, and foster collaborative practices to improve the school climate. The recommendations proposed aim to create democratic dialogue spaces, rebuild trust between management and teachers, and promote a more human, inclusive, and equitable educational environment.

**Keywords:** interpersonal relationships, organizational climate, participatory leadership, educational management, school ethnography.

## INTRODUCCIÓN

El estudio del clima organizacional en instituciones educativas ha cobrado especial relevancia en los últimos años, en tanto refleja no solo la eficiencia administrativa, sino también la calidad de las relaciones interpersonales que se establecen en el espacio escolar. En este sentido, la escuela no puede reducirse a un lugar de transmisión de conocimientos; constituye, además, una base social donde convergen emociones, intereses, estilos de liderazgo y prácticas comunicacionales que inciden directamente en la convivencia laboral y en la calidad de los procesos pedagógicos.

En la Unidad Educativa Regional de Mérida se evidencian dinámicas que merecen ser analizadas con detenimiento. La práctica profesional docente realizada en este contexto permitió observar tensiones recurrentes: la centralización de las decisiones en la figura directiva, la exclusividad de voz en reuniones institucionales y la escasa participación del colectivo docente en la toma de decisiones. Estas situaciones no solo generan un ambiente laboral marcado por la desmotivación y el aislamiento, sino que limitan la construcción de una cultura organizacional democrática y participativa.

El interés de este artículo radica en comprender cómo las relaciones interpersonales inciden en el clima organizacional, a partir de un enfoque etnográfico que privilegia la voz y la experiencia de los actores educativos. A diferencia de aproximaciones meramente descriptivas, aquí se parte de la vivencia cotidiana de docentes y coordinadores, lo que permite interpretar la realidad institucional desde adentro, reconociendo tanto sus tensiones como sus potencialidades.

En términos académicos, la investigación dialoga con referentes teóricos que destacan la importancia de la comunicación organizacional, el liderazgo participativo y la cohesión docente como pilares de un ambiente institucional saludable (Robbins & Judge, 2009; Martínez, 2016; Northouse, 2018). Al mismo tiempo, se busca aportar evidencia empírica desde un caso concreto, en un contexto venezolano caracterizado por retos particulares en la gestión escolar.

El propósito central es analizar el impacto que tienen las relaciones interpersonales conflictivas en el clima organizacional de la Unidad Educativa Regional de Mérida. Este objetivo se desglosa en tres aspectos específicos: describir cómo perciben los docentes la exclusividad de voz de la dirección,

identificar los efectos de la limitada participación docente en las decisiones institucionales y proponer estrategias orientadas a rescatar el diálogo democrático en la gestión escolar.

Con ello, el artículo pretende ofrecer no solo una interpretación crítica de la realidad observada, sino también una contribución práctica para repensar la gestión educativa desde un horizonte más humano, inclusivo y corresponsable. En consecuencia, se estructura en cinco apartados: introducción, fundamentación teórica, metodología, discusión de resultados y conclusiones. Finalmente, se anexan los instrumentos de consentimiento informado aplicados a los participantes, en resguardo de los principios éticos de la investigación.

## **FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA**

El análisis de las relaciones interpersonales y del clima organizacional en instituciones educativas requiere un marco conceptual sólido que articule aportes de la psicología organizacional, la gestión educativa y la sociología de las interacciones humanas. Desde esta perspectiva, se presentan a continuación los referentes teóricos y empíricos que orientan el estudio.

### **Clima organizacional**

El concepto de clima organizacional se refiere a la percepción compartida que los miembros de una institución tienen sobre su entorno de trabajo, sus normas, estilos de liderazgo y formas de interacción (Robbins y Judge, 2009). Este clima, aunque intangible, se manifiesta en actitudes, niveles de compromiso y motivación, cohesión grupal y en la manera en que los conflictos se gestionan en el día a día. En el ámbito escolar, el clima constituye un factor decisivo para el desarrollo de proyectos colectivos, la calidad de la enseñanza y el bienestar del personal docente. Un ambiente caracterizado por la confianza y la cooperación favorece la innovación y el sentido de pertenencia; por el contrario, uno marcado por tensiones o prácticas autoritarias tiende a debilitar la cohesión institucional.

### **Relaciones interpersonales**

Las relaciones interpersonales son los vínculos que se establecen entre las personas en un contexto social y laboral. En el caso de las instituciones educativas, estas relaciones determinan la manera en que se coordinan esfuerzos, se resuelven conflictos y se construyen redes de apoyo entre colegas (Pinto, 2021). La calidad de dichas interacciones impacta directamente en la motivación docente, en la disposición hacia el trabajo en equipo y en la posibilidad de generar proyectos innovadores. Estudios como el de Herrera Mendoza y otros. (2022) subrayan que la vida cotidiana en la escuela está marcada por múltiples experiencias, algunas de cooperación y otras de tensión, que inciden de forma decisiva en el clima organizacional.

### **Liderazgo y participación**

El liderazgo constituye un eje fundamental en la configuración del clima escolar. Un estilo directivo inclusivo, democrático y orientado al diálogo fomenta la colaboración, la corresponsabilidad y la confianza mutua. En cambio, prácticas de centralización y exclusividad de voz limitan la participación docente y generan sentimientos de exclusión (Northouse, 2018). Martínez (2016) advierte que la participación activa del profesorado en las decisiones

institucionales no solo fortalece la gestión escolar, sino que incrementa la satisfacción laboral y el compromiso profesional. La ausencia de estos espacios puede derivar en apatía y desmotivación, debilitando la cultura organizacional.

### **Comunicación institucional**

La comunicación dentro de las organizaciones educativas no se restringe a la transmisión de información formal; constituye también un proceso simbólico que refleja poder, reconocimiento y legitimidad. Una comunicación bidireccional y transparente se convierte en mecanismo de cohesión, mientras que un intercambio vertical y unidireccional puede acentuar conflictos y malestar (Peña-Figueroa y otros, 2017). En el caso venezolano, la comunicación en la escuela se enfrenta al reto de superar prácticas burocráticas y promover canales efectivos de diálogo, en los que la voz docente sea escuchada y tomada en cuenta.

### **Convivencia y cultura organizacional**

La convivencia escolar, entendida como el conjunto de prácticas que regulan la interacción diaria, constituye otro factor determinante en el clima organizacional. Peña Figueroa y colaboradores (2017) destacan que existe una brecha entre lo normativo y la práctica real: mientras los reglamentos promueven la inclusión, en la cotidianidad emergen tensiones, exclusiones y resistencias. Esta distancia entre el deber ser y la experiencia vivida configura una cultura organizacional que, según Ramírez (2017), puede favorecer la cooperación o, en sentido contrario, bloquear la innovación pedagógica y el rendimiento académico.

En síntesis, los estudios revisados coinciden en señalar que el clima organizacional es un constructo complejo, tejido por múltiples dimensiones: liderazgo, comunicación, participación y relaciones interpersonales. Comprender estas categorías en un contexto específico, como el de la Unidad Educativa Regional de Mérida, permite analizar cómo las dinámicas de poder, los estilos de interacción y la gestión de la convivencia escolar influyen directamente en la vida institucional. Desde este marco, la presente investigación se orienta a interpretar las tensiones observadas y a proponer rutas de mejora hacia un modelo de gestión participativa, humana y democrática.

## **MÉTODOLOGIA**

La investigación se desarrolló bajo el paradigma cualitativo, con un diseño etnográfico interpretativo. Este enfoque permitió comprender las experiencias, percepciones y significados que los docentes atribuyen a sus relaciones interpersonales en un contexto natural, reconociendo la subjetividad como fuente legítima de conocimiento (Creswell, 2014). La etnografía resultó adecuada para captar la dinámica cotidiana de la institución, al integrar la observación directa con la voz de los actores educativos.

### **Contexto y participantes**

El estudio se llevó a cabo en la Unidad Educativa Regional de Mérida, Venezuela, durante un período de tres meses de inmersión institucional. Participaron 15 docentes y una coordinadora,

seleccionados por su rol activo en la vida escolar y su disposición a compartir experiencias sobre la comunicación, el liderazgo y la gestión institucional. Se resguardó el anonimato de los participantes mediante códigos alfanuméricos.

Se emplearon diversas técnicas con el fin de triangular la información y garantizar la validez de los hallazgos:

Observación participante: permitió registrar interacciones en reuniones y espacios informales, con 20 notas de campo elaboradas de manera sistemática.

Entrevistas semi-estructuradas: exploraron las percepciones de los docentes respecto al liderazgo, la comunicación y el clima organizacional.

Documentos institucionales: se analizaron actas de reuniones y normativa interna, contrastando el discurso formal con las prácticas reales.

Mensajes de WhatsApp: se revisaron intercambios en un grupo de docentes, lo que ofreció información espontánea sobre tensiones y formas de resistencia simbólica.

Encuesta piloto: basada en escala Likert, permitió obtener una primera aproximación cuantitativa a las percepciones sobre participación y comunicación.

### **Procedimiento**

La recolección de información combinó la inmersión etnográfica con entrevistas y análisis documental. Los datos se organizaron en categorías relacionadas con liderazgo, comunicación institucional, participación docente y clima organizacional. Posteriormente, se aplicó triangulación entre técnicas (observación, entrevistas, documentos y chat digital) para identificar patrones consistentes y posibles contradicciones.

### **Consideraciones éticas**

El estudio cumplió con los principios de respeto, confidencialidad y consentimiento informado. Los participantes firmaron un formato en el que se explicó el propósito de la investigación, la voluntariedad de su colaboración y el resguardo de sus opiniones. En el caso de los mensajes de WhatsApp, se garantizó la privacidad mediante el anonimato de nombres y referencias personales.

## **DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

El análisis etnográfico permitió comprender de manera profunda cómo las relaciones interpersonales y los estilos de liderazgo configuran el clima organizacional en la Unidad Educativa Regional de Mérida. A partir de la triangulación entre entrevistas, observaciones, documentos institucionales, mensajes de WhatsApp y encuesta piloto, emergen patrones que evidencian tensiones estructurales entre el discurso de gestión escolar y la práctica cotidiana.

### **Exclusividad de voz del director**

Uno de los hallazgos más consistentes es la concentración de la palabra y de las decisiones en la figura del director. Las entrevistas revelan que los docentes se sienten espectadores en lugar de

actores dentro de las reuniones, lo cual coincide con lo registrado en las actas institucionales, donde las determinaciones aparecen rubricadas como acuerdos colectivos, aunque en la práctica respondan a una imposición jerárquica. Las notas de campo corroboran que en las reuniones predominan la exposición unilateral y la interrupción de quienes intentan intervenir.

Estos resultados se alinean con los planteamientos de Robbins y Judge (2009), quienes destacan que el liderazgo autoritario limita la circulación de ideas, genera frustración y disminuye el compromiso laboral. En la institución estudiada, la exclusividad de voz se traduce en una cultura organizacional vertical que minimiza la experiencia docente. Este hallazgo no solo confirma la teoría, sino que aporta un matiz relevante: la centralización de la palabra no solo bloquea propuestas, sino que erosiona la confianza mutua, convirtiendo a las reuniones en escenarios de silencios resignados más que de diálogo productivo.

### **Falta de participación docente en la toma de decisiones**

La exclusión de los docentes en decisiones clave constituye otro hallazgo reiterado. Tanto en entrevistas como en mensajes de WhatsApp, se evidencia que los cambios curriculares, ajustes de horarios o actividades institucionales se comunican una vez que ya han sido definidos. Este patrón fue confirmado en las actas revisadas, donde las determinaciones aparecen registradas como hechos consumados.

Martínez (2016) señala que la participación docente es un elemento esencial para consolidar un clima organizacional positivo, dado que promueve la corresponsabilidad y fortalece el sentido de pertenencia. La falta de consulta observada en la Unidad Educativa Regional de Mérida contrasta con estas recomendaciones y explica, en gran medida, la desmotivación que los propios docentes expresan en entrevistas y encuestas.

Lo más relevante de este hallazgo es que la ausencia de participación no se limita a la toma de decisiones administrativas, sino que permea también los procesos pedagógicos. El hecho de que los docentes no sean convocados a debatir estrategias o proyectos curriculares genera un vacío de reconocimiento a su rol profesional, transformando la práctica educativa en una tarea instrumental y fragmentada.

### **Impacto en el clima organizacional**

La conjunción de un liderazgo centralizado y de la exclusión participativa se refleja directamente en el clima organizacional. La triangulación de técnicas mostró un panorama marcado por la desconfianza, la apatía y la fragmentación del equipo docente. En entrevistas, los profesores señalaron que ya nadie quiere colaborar en proyectos grupales, mientras que en los mensajes de WhatsApp aparecen expresiones como aquí solo trabajamos por cumplir, no porque nos sintamos parte de algo.

Estos hallazgos concuerdan con lo expuesto por Chiavenato (2017), quien sostiene que el clima organizacional negativo se traduce en disminución del compromiso, debilitamiento de la cohesión y resistencia al cambio. En la institución estudiada, el clima no solo está afectado en su dimensión

motivacional, sino también en la relacional: las notas de campo muestran gestos de desconfianza, trabajo aislado y escasa cooperación durante actividades colectivas.

Lo novedoso de este estudio es que, más allá de confirmar teorías previas, evidencia cómo la comunicación digital (en este caso, los mensajes de WhatsApp) funciona como espacio alternativo de expresión frente al silencio impuesto en reuniones formales. Esta resistencia simbólica refleja que, aun en contextos de liderazgo vertical, los docentes buscan canales para expresar inconformidad y reafirmar su identidad colectiva. Sin embargo, al mantenerse en la informalidad, dichas voces carecen de impacto institucional, lo que refuerza el círculo de exclusión y malestar.

### **Discusión integradora**

Los hallazgos confirman que la exclusividad de voz del director y la falta de participación docente no son fenómenos aislados, sino dinámicas interdependientes que terminan deteriorando el clima organizacional. La investigación aporta evidencia empírica de cómo un estilo de gestión autoritario conduce a la desmotivación y a la fragmentación, al mismo tiempo que suprime los espacios de diálogo democrático.

Desde un punto de vista crítico, el estudio invita a repensar la gestión educativa no solo como administración de recursos, sino como construcción de vínculos humanos. La necesidad de recuperar la palabra compartida, de abrir espacios de consulta genuina y de promover un liderazgo participativo aparece como condición indispensable para transformar el clima institucional.

## **CONCLUSIONES**

El estudio etnográfico sobre las relaciones interpersonales en la Unidad Educativa Regional de Mérida permitió comprender cómo el liderazgo centralizado y la exclusión de la voz docente configuran un clima organizacional marcado por la desmotivación, la desconfianza y la fragmentación del equipo. La triangulación de entrevistas, observaciones, actas, mensajes digitales y encuesta piloto confirmó que el estilo de gestión vigente limita la participación real del personal y reproduce prácticas autoritarias que obstaculizan la cohesión institucional.

Analizar las relaciones interpersonales y el clima organizacional en la Unidad Educativa Regional de Mérida, permitió descubrir que el liceo, más que una estructura administrativa o un espacio de enseñanza, está en una constante construcción. En sus pasillos y aulas no circulan únicamente contenidos académicos, sino emociones, expectativas, silencios y voces que al cruzarse conforman la atmósfera que sostiene o debilitan el quehacer educativo. Como decía una profesora cuando conversábamos, me duele mi liceo son veinte años trabajando aquí y mire como ha sido esta gestión.

El estudio evidenció que un clima organizacional no se define solo por normas o reglamentos, sino por la manera en que las personas se reconocen mutuamente: en la escucha, en la participación, en el reconocimiento del otro como legítimo interlocutor. Cuando estas dinámicas se ven limitadas por jerarquías rígidas o por la exclusividad de ciertas voces, emerge un clima de distancia y desmotivación. En contraste, cuando prevalece la colaboración espontánea, y el apoyo entre colegas, el clima se revitaliza y la institución se fortalece desde adentro.

La reflexión que surge de este análisis es que todo clima organizacional es, en el fondo un espejo donde se refleja el grado de humanidad con que se gestionan las relaciones interpersonales. No basta con dirigir, coordinar o evaluar. Es necesario construir comunidad. Una comunidad donde la palabra circule sin barrera, donde el docente se sienta parte esencial de las decisiones, donde el estudiante perciba que su educación se desarrolla en un entorno de respeto, y donde el liderazgo directivo sea catalizador del dialogo y no de imposición.

La escuela merideña, con su carga cultural y social, enfrenta retos propios de un país en transformación. Sin embargo, este mismo contexto abre la oportunidad de repensar el clima organizacional como un recurso estratégico y no como un simple telón de fondo. Apostar por un clima positivo es apostar por el bienestar docente, por la permanencia de los estudiantes y en última o primera instancia, por la calidad educativa que la sociedad demanda.

De allí que la reflexión final no se limita a constatar hallazgos, sino a lanzar un llamado a pensar en la gestión educativa desde la cercanía humana, desde la participación y desde el reconocimiento mutuo. Un clima escolar democrático y saludable no es una utopía, sino una construcción posible cuando la voluntad institucional se une a la convicción de que la educación es, ante todo, un acto de encuentro humano.

El reto para la Unidad Educativa Regional de Mérida, y para instituciones con realidades similares es avanzar hacia un modelo de gestión democrática, inclusiva y corresponsable. Una escuela que escucha y valora a sus docentes no solo mejora su clima organizacional, sino que también proyecta en sus estudiantes valores de convivencia, respeto y participación ciudadana.

## **CONCLUSIONES PRINCIPALES**

### **Exclusividad de voz del director:**

El control absoluto de la palabra y de las decisiones institucionales inhibe la libre expresión, genera sentimientos de exclusión y erosiona el sentido de pertenencia. Las reuniones funcionan más como escenarios informativos que como espacios de construcción colectiva.

### **Falta de participación docente:**

Los hallazgos evidencian una débil cultura de consulta y un escaso reconocimiento de las iniciativas del profesorado. Esta ausencia de participación fomenta actitudes de apatía, aislamiento y resistencia pasiva frente a la gestión escolar.

### **Impacto en el clima organizacional:**

La suma de exclusión y centralismo directivo se traduce en un ambiente laboral tenso, con baja motivación, comunicación deficiente y relaciones interpersonales fragmentadas. Incluso las interacciones digitales como el grupo de WhatsApp funcionan como un espacio paralelo de desahogo y crítica, pero sin incidencia institucional efectiva.

### **Proyección hacia la calidad educativa:**

Aunque el estudio no se centró directamente en los estudiantes, se infiere que un clima laboral deteriorado afecta la planificación pedagógica, la innovación en el aula y, en consecuencia, la calidad del proceso formativo.

## **RECOMENDACIONES**

A partir de estos hallazgos, se plantean propuestas orientadas para fortalecer la gestión educativa y mejorar el clima institucional:

- Promover la participación docente: instaurar reuniones deliberativas, mesas de trabajo y mecanismos de retroalimentación anónima que garanticen la inclusión de todas las voces en las decisiones relevantes.
- Transformar el estilo de liderazgo: capacitar al equipo directivo en enfoques participativos, establecer prácticas de liderazgo distribuido y reconocer los aportes de coordinadores y docentes en la planificación institucional.
- Fortalecer la comunicación interna: habilitar canales oficiales de información claros, transparentes y bidireccionales que reduzcan rumores y fomenten la confianza.
- Impulsar la cultura colaborativa: diseñar proyectos pedagógicos conjuntos, promover actividades de integración y consolidar equipos de trabajo con responsabilidades compartidas.
- Evaluar periódicamente el clima organizacional: implementar encuestas internas y espacios de retroalimentación que permitan ajustar de manera oportuna las estrategias de gestión.

---

**Francoxi Márquez Gutiérrez**

*Licenciada en Educación Ciencias Sociales ULA 2022. Tesista de la Maestría en Administración Educacional (ULA).*

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

Chiavenato (2017). Comportamiento organizacional (2ed.). MacGraw-Hill

Creswell, J. W. (2014). Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approach (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Hernández Palomino, J. A., Gallardo, M., & Espinoza Medina, J. de J. (2011). Desarrollo organizacional. Editorial Universitaria.

Northouse, P. G. (2018). Leadership: Theory and practice (8th ed.). Sage Publications.

Robbins, S. P., y Judge, T. A. (2009). Comportamiento organizacional (13<sup>a</sup> ed.). Pearson Educación.

Herrera-Mendoza, R. E., Gutiérrez Reyes, M. A., y Estrada-Hernández, H. (2022). Cómo viven los docentes las relaciones interpersonales en sus instituciones: Tarea compleja en su práctica. Revista de Educación y Sociedad, 29(3), 45-67.

Jurado, C. (2017). Liderazgo autoritario y el desempeño profesional de la directora de la institución educativa “José Carlos Mariátegui” de Ccollpapampa – Lircay – 2016 [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].

Martínez, J. (2016). Participación y compromiso laboral en el sector educativo. Revista de Psicología Organizacional, 12(2), 98-112.

Odalys Pinto, O. (2021). Las relaciones interpersonales entre docentes: Vivencias y perspectivas desde su realidad [Tesis de maestría, Universidad Central de Venezuela].

Peña-Figueroa, P., Sánchez-Prada, J., Ramírez-Sánchez, J., & Menjura-Escobar, M. I. (2017). La convivencia en la escuela: Entre el deber ser y la realidad. Revista Iberoamericana de Educación, 35(1), 123-140.

Ramírez, L. (2017). Impacto del clima organizacional en el rendimiento académico. Revista de Gestión Educativa, 9(1), 56-78.

## ANEXOS

### Anexo I:

#### Nota explicativa sobre el consentimiento informado

En cumplimiento con los principios éticos de la investigación educativa y siguiendo las normas establecidas por la Universidad de Los Andes, se aplicó un consentimiento informado a la totalidad de los participantes en el estudio Relaciones interpersonales en la Unidad Educativa Regional de Mérida – Venezuela. Un análisis etnográfico de su clima organizacional.

Este documento fue entregado y firmado de manera individual por los docentes y coordinadora que aportaron información mediante entrevistas, encuestas, observaciones o participación en espacios de comunicación institucional (incluyendo redes sociales).

Se garantiza que la identidad de los participantes se mantiene en reserva, preservando la confidencialidad y privacidad de sus opiniones. En este anexo se presenta únicamente el modelo del consentimiento informado utilizado, sin adjuntar las versiones firmadas, en resguardo de los datos personales.

### Anexo II:

#### Modelo de consentimiento informado

Título del estudio: Relaciones interpersonales en la Unidad Educativa Regional de

Mérida - Venezuela. Un análisis etnográfico de su clima organizacional

Investigadora responsable: Francoxi Márquez

Universidad de Los Andes (ULA), Maestría en Administración Educacional.

### **Propósito de la investigación**

El presente estudio tiene como finalidad analizar las relaciones interpersonales y su incidencia en el clima organizacional de la Unidad Educativa Regional de Mérida, a través de un enfoque etnográfico que permita comprender las dinámicas de comunicación, participación y convivencia institucional.

### **Participación voluntaria**

Su participación en esta investigación es totalmente voluntaria. Usted puede retirarse en cualquier momento sin que ello implique sanción, juicio o consecuencia negativa.

### **Procedimiento**

Se le solicitará:

- Responder entrevistas y/o encuestas.
- Aportar opiniones en espacios de comunicación (incluyendo grupos de redes sociales) que serán utilizados únicamente con fines académicos.
- Posible observación de interacciones dentro de la institución.

### **Confidencialidad y privacidad**

Toda la información proporcionada será anónima y confidencial. No se revelará su identidad en ningún informe o publicación derivada de este estudio. Los datos obtenidos de redes sociales o espacios de comunicación privados serán tratados con estricto respeto a la privacidad, usándose únicamente con su autorización expresa.

### **Riesgos y beneficios**

No se prevén riesgos físicos ni psicológicos derivados de su participación. Sus aportes contribuirán a mejorar la comprensión del clima organizacional de la institución y podrían orientar propuestas de gestión educativa más eficaces.

## Contacto

Si tiene alguna duda o desea mayor información sobre la investigación, puede comunicarse con:

- Investigadora: Francoxi Márquez
- Correo electrónico: Francoximarquez@gmail.com
- Teléfono: 04166752566

## 7. Declaración de consentimiento

Yo, \_\_\_\_\_ (nombre y apellido), declaro haber leído y comprendido la información expuesta en este documento. Acepto participar de manera voluntaria en el estudio titulado: “Relaciones interpersonales en la Unidad Educativa Regional de Mérida – Venezuela. Un análisis etnográfico de su clima organizacional”.

Autorizo el uso académico de mis opiniones y aportes, con la garantía de que mi identidad permanecerá en reserva y mi privacidad será respetada.

Firma del participante: \_\_\_\_\_

C.I.: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_ / \_\_\_ / \_\_\_

Firma de la investigadora: \_\_\_\_\_

Francoxi Márquez

## Anexo III.

### Síntesis de hallazgos etnográficos sobre el clima organizacional

El siguiente cuadro sintetiza los principales hallazgos observados durante el trabajo de campo en la Unidad Educativa Regional de Mérida. Se presentan las categorías clave, la evidencia etnográfica obtenida y sus implicaciones en el clima organizacional.

Categorías claves	Hallazgo Etnográfico	Evidencia Observada	Implicaciones para el Clima Organizacional
Exclusividad de voz del director	La mayoría de las decisiones parten de la dirección sin consulta amplia	Reuniones dominadas por el discurso directivo	Limita la participación docente y genera un clima jerárquico y vertical
Participación docente	Docentes con poca incidencia en las decisiones institucionales	Escasa intervención y en asambleas reuniones	Desmotivación y percepción de que su voz no es valorada

Comunicación institucional	Información transmitida de manera tardía o poco clara	Cambios de horarios, asignaciones previo aviso sin	Confusión, malestar y debilitamiento de la confianza
Relaciones interpersonales	Colaboración espontánea entre colegas frente a dificultades	Apoyo actividades en extracurriculares resolución problemas cotidianos y de	Refuerza la resiliencia docente y aporta equilibrio al clima escolar
Diálogo democrático	Necesidad de abrir más espacios de intercambio horizontal	Comentarios de docentes sobre la falta de escucha	La ausencia de diálogo limita la construcción de un clima participativo
Motivación y reconocimiento	Esfuerzo docente poco visibilizado	Actividades realizadas sin reconocimiento institucional	Riesgo de desgaste emocional y menor compromiso con los proyectos

Fuente: Elaborado por Márquez Francoxi (2025).