

## Clima institucional y relaciones interpersonales en docentes de primaria, Chachapoyas, Perú

### Institutional climate and interpersonal relationships in primary school teachers, Chachapoyas, Peru

Elita Mercedes Mestanza Inga<sup>1</sup>

#### RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo, estimar la relación entre clima institucional y las relaciones interpersonales en docentes de nivel primario de la Institución Educativa N.º 18002, María Auxiliadora, Chachapoyas, región Amazonas, Perú; en el estudio se planteó un diseño descriptivo correlacional. El universo muestral estuvo compuesto por 23 docentes. Como instrumentos de diagnóstico se administraron dos cuestionarios. Para evaluar el clima institucional se administró el instrumento de Mario Martín Bris (2000) y para las relaciones interpersonales, el cuestionario de Palella y Martins (2004), con índices de fiabilidad de [0,989] y [0,954] respectivamente. Los estadísticos mostraron que el clima institucional y las relaciones interpersonales son de nivel alto (78%) y (65%) correspondientemente. Asimismo, se encontró alto grado de correlación entre las dimensiones del clima institucional (comunicación  $R_s=0.714$ ,  $p=0.000<0.05$ , motivación,  $R_s=0.734$ ,  $p=0.000<0.05$ , confianza  $R_s=0.730$ ,  $p=0.000<0.05$  y participación  $R_s=0.712$ ,  $p=0.000<0.05$ ); y las dimensiones de la variable relaciones interpersonales (inclusión  $R_s=0.752$ ,  $p=0.000<0.05$ , control  $R_s=0.843$ ,  $p=0.000<0.05$  y afecto  $R_s=0.784$ ,  $p=0.000<0.05$ ). En conclusión, los estadísticos muestran que existe un alto grado de relación entre el clima institucional y las relaciones interpersonales en los profesores ( $R_s=0.854$ ,  $p=0.000<0.05$ ).

**Palabras clave:** Clima institucional, relaciones interpersonales

#### ABSTRACT

The objective of the research was to estimate the relationship between institutional climate and interpersonal relationships in primary school teachers of the Educational Institution No. 18002, María Auxiliadora, Chachapoyas, Amazon region, Peru, 2020; a descriptive correlational design was used in the study. The sample universe was composed of 23 teachers. Two questionnaires were administered as diagnostic instruments; to evaluate the institutional climate, the Mario Martín Bris (2000) instrument was administered, and for interpersonal relations, the Palella and Martins (2004) questionnaire, with reliability indices of [0.989] and [0.954] respectively. The statistics showed that the institutional climate and interpersonal relationships are of high level (78%) and (65%) respectively. Likewise, a high degree of correlation was found between the dimensions of institutional climate (communication  $R_s=0.714$ ,  $p=0.000<0.05$ , motivation,  $R_s=0.734$ ,  $p=0.000<0.05$ , trust  $R_s=0.730$ ,  $p=0.000<0.05$  and participation  $R_s=0.712$ ,  $p=0.000<0.05$ ); and the dimensions of the variable interpersonal relationships (inclusion  $R_s=0.752$ ,  $p=0.000<0.05$ , control  $R_s=0.843$ ,  $p=0.000<0.05$  and affect  $R_s=0.784$ ,  $p=0.000<0.05$ ). In conclusion, the statistics show that there is a high degree of relationship between institutional climate and interpersonal relationships in teachers ( $R_s=0.854$ ,  $p=0.000<0.05$ ).

**Keywords:** institutional climate, interpersonal relations

<sup>1</sup>Bachiller en Educación, Universidad César Vallejo. Correo institucional: elita.mestanza.epg@untrm.edu.pe

## I. INTRODUCCIÓN

El clima institucional, es el “contexto psicosocial en el que los maestros trabajan y enseñan” (Johnson et al., 2007, p. 834), ambiente que se desarrolla a través de experiencias periódicas de los grupos que lo forman, comprende el trato entre sus miembros, relaciones entre el personal, comunicación y el tipo de gestión, esencial para que funcione eficientemente (Briones-Álvarez, 2017), dichas áreas de trabajo dependen de las formas en que los individuos perciben el contexto para conformar atmósferas domésticas especializadas, con componentes afectivos (relaciones interpersonales) y situaciones que se vinculan a la realización y gestión de actividades educativas, según aspectos genéricos influyentes como la comunicación y el poder (Zabalsa y Zabalsa., 2007).

De modo que, el clima en las instituciones, está íntimamente ligado a las relaciones interpersonales y puede emplearse en diferentes instituciones educacionales; de ahí que esta variable puede jugar un rol significativo en la variación de actitudes y conductas de los profesores "(Nickerson et al., 2021). Por lo que, es importante, la eficiencia de la gestión, según liderazgo y conducción, estos conllevan al beneficio óptimo del capital humano así como en la calidad de los procesos, ello incluye la planificación, distribución y productividad, eficiencia y rendimiento (Maldonado y Digital., 2018), resultado que puede ser significativo para el éxito de los alumnos a largo plazo -(Ansari et al., 2020).

En tal contexto, asevera que el ambiente de trabajo, es un factor decisivo que incide en las emociones y las conductas de los miembros de la escuela, por lo que, su medición, facilita datos beneficiosos para que los directivos identifiquen dificultades notables para la mejora escolar. Sin embargo, diversos estudios sobre el clima institucional utilizan diseños únicamente de observación, lo cual dificulta la determinación y dirección de la causa (. Además, la mayoría de las escalas que han evaluado esta dimensión se han centrado en variables, no en la persona . Otros datos muestran que los docentes cuyo clima laboral de trabajo es hostil, aumentan síntomas depresivos y ansiosos ' por tanto; estudiar el clima institucional, es un vehículo latentemente significativo para fortificar varios aspectos de la salud y la eficacia de la institución .

En referencia a las relaciones interpersonales, afirma que, esta surge a través de la interacción recíproca entre dos o más individuos. Se basa en emociones y sentimientos que surge a partir de diferentes interacciones o actividades sociales . Por tanto, se hallan reglamentadas por leyes e instituciones de interacción social, cuya calidad de las mismas, se percibe en la forma como el equipo

directivo atiende la gestión; estimulando el intercambio de ideas y las relaciones interpersonales, donde la institución educativa con frecuencia va a responder con la creación de un clima positivo .

Por consiguiente, diversos estudios sugieren que el apoyo (orientación y tutoría) dentro de la escuela en docentes, administrativos y toda la comunidad educativa, genera un ambiente de trabajo cohesivo, optimizando la salud mental entre los profesores . Por lo que, no priorizar estos aspectos, puede conllevar a conflictos personales, sociales y laborales, repercutiendo en la familia, en las relaciones sociales e institucionales .

Sin embargo, en el contexto peruano diversas investigaciones afirman que las relaciones entre docentes es en gran proporción pésima, según , existe celos profesionales, conformación de grupos cerrados; influenciando categóricamente en el beneficio del aprendizaje de los escolares, en el personal administrativo, y por ende dificulta el óptimo trabajo educativo. De modo que, las características personales para una relación interpersonal exitosa, varía en función de la manera de concebir la tarea profesional . A esto se suma la aplicación de cuestionarios con similares procedimientos psicométricos que no distinguen entre experiencia interpersonal e instruccional "" .

En consecuencia, en la región de Amazonas puntualmente en las instituciones educativas de nivel básico, las relaciones entre docentes son de nivel bajo, pues muchos no logran la comunión asertiva.

La convivencia entre docentes es mala, además existe un liderazgo vertical y otras veces permisible, lo cual perturba las habilidades sociales, en su forma general afecta la planificación y por ende la gestión pedagógica educativa. Lo cual en ocasiones impulsa al personal dejar esta labor y empezar a buscar alternativas en otras instituciones.

## II. MATERIAL Y MÉTODO

La investigación, fue realizada en la Institución Educativa N.º 18002 – María Auxiliadora, Chachapoyas, región Amazonas, Perú, 2019, cuya población muestral estuvo conformada por 23 docentes del nivel primario.

Como criterios de inclusión se consideró la homogeneidad de los sujetos (Sánchez, 2019), es decir, las unidades de análisis fueron profesores titulados en la especialidad de educación primaria y con vínculo laboral activo a la fecha de aplicación de los instrumentos. Además, se consideró como criterio de inclusión que los docentes estén en actividad con un grado a cargo. Como criterio de exclusión se consideró aquellos docentes que vienen cumpliendo actividades administrativas, tales como: dirección,

tutoría, computación y personal de apoyo a la institución. El estudio fue descriptivo y se utilizó un diseño de corte correlacional (Sánchez & Reyes, 2017).

Se aplicó un cuestionario que evaluó el clima institucional, tomado de Mario Martín Bris (2000) adaptado por Allcahuamán (2017), con de 29 ítems, organizado en cuatro dimensiones: Comunicación (06 ítems), Motivación (06 ítems), Confianza (05 ítems) y Participación (12 ítems). El tiempo de duración para su desarrollo es de 15 minutos aproximadamente, con escalas de respuestas tipo Likert desde: Muy bajo, Bajo, Regular, Alto, y Muy alto (con puntajes de 1 hasta 5) con una confiabilidad de 0,954; y el cuestionario de relaciones interpersonales RELINT de Paella Martins (2004), adaptado por Quintana (2017), con 23 ítems, que evaluó las relaciones interpersonales en docentes: con 33 ítems, distribuidos en tres dimensiones: Inclusión (12 ítems), Control (15 ítems) y Afecto (6 ítems), con escalas de respuestas: Totalmente de acuerdo, De acuerdo, En desacuerdo, Totalmente en desacuerdo (con puntajes de 3 a 0). Válido y confiable estadísticamente (Alfa Cronbach de 0,989).

Se evaluó la prueba de normalidad, se aplicó el test de Shapiro Wilk, cuyos puntajes mostraron que las variables clima institucional, relaciones interpersonales y sus dimensiones, no se ajustan a una distribución normal ( $p < 0.05$ ). En este caso, hubo la necesidad de aplicar una prueba no paramétrica (coeficiente de correlación de Spearman), el cual permitió encontrar el grado de correlación entre par de variables y sus dimensiones.

### III. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Grado de relación entre clima institucional y las relaciones interpersonales en docentes de nivel primario*

Variables y dimensiones	Indicador de correlación- Significación $p < 0.05$	Clima institucional	Grado de correlación
Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	<b>0 854</b>	Alta ( $p < 0.05$ )
Muestra		23	

En la tabla 1, se muestra que existe un alto grado de relación ( $R_s = 0.854$ ,  $p = 0.000 < 0.05$ ), entre las variables clima institucional y las relaciones interpersonales en los profesores de Nivel Primario de la I.E. N.º 18002, María Auxiliadora-Chachapoyas, 2020. Esto evidencia que existe una relación directa entre ambas variables lo cual significa que si existe un buen clima institucional

también habrá buenas relaciones interpersonales y viceversa.

**Tabla 2**

*Nivel de la variable clima institucional y dimensiones en docentes de nivel primario*

Variable / Dimensión	Nivel	Frecuencia	%
Clima institucional	Bajo	2	9
	Medio	3	13
	Alto	18	78
Comunicación	Bajo	2	9
	Medio	14	61
	Alto	7	30
Motivación	Bajo	1	4
	Medio	4	17
	Alto	18	78
Confianza	Bajo	0	0
	Medio	9	39
	Alto	14	61
Participación	Bajo	1	4
	Medio	4	17
	Alto	18	78
<b>Total</b>		<b>23</b>	<b>100</b>

En la tabla 2, se observa el nivel de clima institucional y sus dimensiones, cuyo estadísticos indican que de los 23 (100%) docentes encuestados, 9% se encuentran un nivel bajo, 13% en nivel medio y 78% en nivel alto de clima institucional; en cuanto a la dimensión comunicación el 9% tienen una percepción de nivel bajo, 61% nivel medio y 30% nivel alto, en la dimensión motivación el 4% se encuentra en un nivel bajo, 17% nivel medio y 78% nivel alto, en la dimensión confianza el 69% se ubica en un nivel medio y 61% de nivel alto y para la dimensión participación el 4% se halla en un nivel bajo, el 17% nivel medio y 78% nivel alto. En síntesis, la mayor proporción de entrevistados se encuentra en un nivel alto de clima institucional.

**Tabla 3**

*Nivel de la variable relaciones interpersonales y dimensiones en docentes de nivel primario*

Variable / Dimensión	Nivel	Frecuencia	%
Relaciones Interpersonales	Bajo	1	4
	Medio	7	30
	Alto	15	65
Inclusión	Bajo	1	4
	Medio	19	83
	Alto	3	13
Control	Bajo	1	4
	Medio	5	22
	Alto	17	74
Afecto	Bajo	1	4
	Medio	10	43
	Alto	12	52
<b>Total</b>		<b>23</b>	<b>100</b>

En la tabla 3, se muestra el nivel de relaciones interpersonales y sus dimensiones, cuyos estadísticos indican que de los 23 encuestados (100%), el 4% tienen un nivel bajo, 30% un nivel medio y 65% un nivel alto; asimismo, referente a las tres dimensiones: en inclusión, el 4% tienen una percepción de nivel bajo, 83% de nivel medio y 13% de nivel alto, en la dimensión control el 4% de docentes se encuentra en un nivel bajo, 22% en nivel medio y solo 74% en un nivel alto, de igual modo, en la dimensión afecto el 4% de maestros se hallan en un nivel bajo, el 43% en nivel medio y solamente el 52% en un nivel alto. En síntesis, la variable relaciones interpersonales y sus dimensiones control y afecto

tienen un nivel alto (mayor proporción) y la dimensión inclusión tiene un nivel medio (menor proporción).

Asimismo, para encontrar la correlación entre el par de variables se aplicaron pruebas de normalidad, puesto que la muestra fue pequeña se evaluó mediante el test de normalidad Shapiro Wilk, cuyas puntuaciones de las variables clima institucional, relaciones interpersonales y sus dimensiones, no se ajustaron a una distribución normal ( $p < 0.05$ ), se administró una prueba no paramétrica (coeficiente de correlación de Spearman).

**Tabla 4**

*Correlación de la variable clima institucional y relaciones interpersonales según dimensiones*

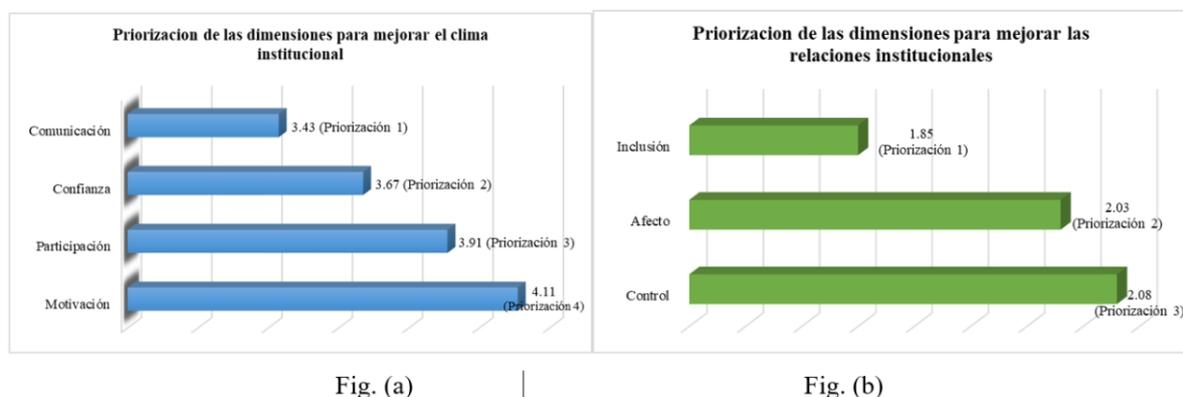
		Clima institucional y Relaciones interpersonales	Grado de correlación
Inclusión	Coefficiente de correlación	0.752	Alta
	Sig. (bilateral)	0.000	( $p < 0.05$ )
Control	Coefficiente de correlación	0.843	Alta
	Sig. (bilateral)	0.000	( $p < 0.05$ )
Afecto	Coefficiente de correlación	0.784	Alta
	Sig. (bilateral)	0.000	( $p < 0.05$ )
Comunicación	Coefficiente de correlación	0.714	Alta
	Sig. (bilateral)	0.000	( $p < 0.05$ )
Motivación	Coefficiente de correlación	0.734	Alta
	Sig. (bilateral)	0.000	( $p < 0.05$ )
Confianza	Coefficiente de correlación	0.730	Alta
	Sig. (bilateral)	0.000	( $p < 0.05$ )
Participación	Coefficiente de correlación	0.712	Alta
	Sig. (bilateral)	0.000	( $p < 0.05$ )
Muestra		23	

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 4, podemos observar que existe un alto grado de relación directa positiva significativa estadísticamente entre las variables clima institucional y relaciones interpersonales ( $R_s = 0.854$ ,  $p = 0.00 < 0.05$ ), asimismo, se encontró que existe un alto grado de correlación entre las distintas dimensiones del clima institucional (comunicación, motivación, confianza y participación) con la variable relaciones institucionales ( $R_s = 0.714$ ,  $p = 0.000 < 0.05$ ;  $R_s = 0.734$ ,  $p = 0.000 < 0.05$ ;  $R_s = 0.730$ ,  $p = 0.000 < 0.05$ ;  $R_s = 0.712$ ,  $p = 0.000 < 0.05$ ) respectivamente; referente a las dimensiones de la variable relaciones interpersonales (inclusión, control y afecto) y la variable clima institucional, los datos muestran que hay un alto grado de correlación ( $R_s = 0.752$ ,  $p = 0.000 < 0.05$ ;  $R_s = 0.843$ ,  $p = 0.000 < 0.05$ ;  $R_s = 0.784$ ,  $p = 0.000 < 0.05$ ) correspondientemente. En síntesis, el clima institucional y las relaciones interpersonales, así como las dimensiones de ambas variables tiene una correlación estadísticamente alta de forma directa.

**Figura 1**

Prioridad de dimensiones para mejorar el clima institucional y las relaciones interpersonales



Para la priorización de las dimensiones, se evaluaron estadísticos descriptivos según puntajes de las variables clima institucional y las relaciones interpersonales con sus respectivas dimensiones, en lo cual se obtuvo puntajes generales medios según su escala de medición y la baremación de sus puntajes, también se obtuvo la priorización de las dimensiones en escala Likert para mejorar cada una de las variables de investigación; así se evidencia en la Figura (a) que, para mejorar el nivel de clima institucional se necesita tener como prioridad 1 a la dimensión comunicación (media=3.43); prioridad 2 a la dimensión confianza (media=3.67); prioridad 3 a la dimensión participación (media=3.91) y prioridad 4 a la dimensión motivación (media=4.11); asimismo para mejorar las relaciones interpersonales según Fig. (b), se debe dar prioridad 1 a la dimensión inclusión (media=1.85), prioridad 2 a la dimensión afecto (media=2.03) y prioridad 3 a la dimensión control (media=2.08) para mejorar las relaciones interpersonales; así mismo la prioridad de los ítems para las dos variables.

#### IV. DISCUSIÓN

Los resultados logrados en el presente estudio, muestran que, existe un alto grado de relación entre las dimensiones del clima institucional (comunicación  $R_s=0.714$ ,  $p=0.000<0.05$ , motivación,  $R_s=0.734$ ,  $p=0.000<0.05$ , confianza  $R_s=0.730$ ,  $p=0.000<0.05$  y participación  $R_s=0.712$ ,  $p=0.000<0.05$ ); y las dimensiones de la variable relaciones interpersonales (inclusión  $R_s=0.752$ ,  $p=0.000<0.05$ , control  $R_s=0.843$ ,  $p=0.000<0.05$  y afecto  $R_s=0.784$ ,  $p=0.000<0.05$ ). Estos datos se comparan con los encontrados por Arotinco (2018b), quien asevera que el clima laboral o institucional guarda relación significativamente con la variable relaciones interpersonales entre profesores (rho de Spearman=0,585 y un p-valor=0,000). Asimismo, comprobó que hay correlación de significancia entre las dimensiones: comunicación y las relaciones

interpersonales (rho de Spearman=0,520 y un p-valor=0,000), motivación y relaciones interpersonales (rho de Spearman=0,397 y un p-valor=0,004), confianza y relaciones interpersonales (rho de Spearman=0,382 y un p-valor=0,006) participación y las relaciones interpersonales (rho de Spearman=0,491 y un p-valor=0,000). Dichos resultados, difieren en menor proporción comparados al estudio nuestro.

Semejantes resultados se evidencia en la investigación ejecutada por Barrantes (2014), quien al correlación el clima organizacional y las relaciones interpersonales en profesores de una institución pública, encontraron promedios según dimensiones: motivación e identidad en nivel alto, liderazgo, conflicto, cooperación, confort toma de decisiones, comunicación asertiva, estructura, e innovación, en nivel medio; solamente en la dimensión recompensa se encontró un nivel bajo. En la dimensión, relaciones interpersonales, los estadísticos según dimensiones arrojaron: valores y empatía nivel alto; congruencia, cordialidad y conflictos, nivel medio. Así también al correlacionar el clima organizacional con las relaciones interpersonales en profesores, esta fue positiva media, con  $r = 0.7215$ . Tales datos son parecidos con los que aquí se reporta.

De acuerdo a lo sustentado precedentemente, hay similitudes en la indagación dirigida por Pernia (2012) quien al evaluar las relaciones interpersonales en docentes; en la dimensión inclusión los estadísticos mostraron que los docentes están en un nivel medio-bajo (26.18), en la dimensión control, nivel medio-alto (30,9%) y en la dimensión afecto, la media arrojó un (13,06), los cual ubica a los docentes en un nivel medio bajo. En síntesis, la muestra de profesores que tuvo participación en la indagación, no logró cubrir de manera porcentual dichas necesidades en el ambiente de trabajo. También hay similitudes en la investigación dirigida por LLacta y Sánchez (2015) quienes encontraron relación directa y significativamente entre: clima institucional y

relaciones humanas ( $Rho = 0,689$ ,  $p < 0.05$ ), clima institucional e interacción ( $Rho = 0,455$ ;  $p < 0.05$ ), clima institucional y normas de convivencia ( $Rho = 0,669$ ;  $p < 0.05$ ) clima institucional y empatía ( $Rho = 0,62$ ;  $p < 0.05$ ) respectivamente, en docentes de Nivel Primario.

También se encuentra similitudes en el trabajo realizado por Díaz (2018), quién al evaluar la relación entre clima institucional y relaciones sociales, clima institucional y relaciones con la comunicación en docentes de una institución pública, encontró un ( $\rho = 0,526$ ,  $p = 0,000$ ), ( $\rho = 0,589$ ;  $p = 0,000$ ), ( $\rho = 0,579$ ;  $p = 0,000$ ) respectivamente. Castro y Chauca (2018), encontró que la praxis de las relaciones interpersonales incide de manera positiva en el clima institucional de los profesores, con una intensidad de influencia de 58,8%. En la etapa del post test el 10% de profesores mostró un clima institucional negativo, un 50% evidenció un clima favorable y solo el 40% mostró un clima muy favorable.

## V. CONCLUSIONES

Existe un alto grado de correlación entre el clima institucional y las relaciones interpersonales en los profesores de Nivel Primario de la I.E. N.º 18002, María Auxiliadora-Chachapoyas, 2020. ( $R_s=0,854$ ,  $p=0,000<0,05$ ).

El clima institucional es de nivel alto con un (78%), y según dimensiones se encontró en: motivación, confianza y participación un nivel alto con (78%, 61%, 78%) respectivamente, solamente en la dimensión comunicación se determinó un nivel medio con (61%) en los profesores de Nivel Primario de la I.E. N.º 18002, María Auxiliadora.

Las relaciones interpersonales son de nivel alto (65%), y según sus dimensiones los estadísticos demostraron que: el control y afecto son de nivel alto (74% y 52%) respectivamente, en inclusión se determinó un nivel medio (83%) en los profesores de Nivel Primario de la I.E. N.º 18002, María Auxiliadora.

Existe un alto grado de asociación entre las dimensiones del clima institucional (comunicación  $R_s=0,714$ ,  $p=0,000<0,05$ , motivación,  $R_s=0,734$ ,  $p=0,000<0,05$ , confianza  $R_s=0,730$ ,  $p=0,000<0,05$  y participación  $R_s=0,712$ ,  $p=0,000<0,05$ ); y las dimensiones de la variable relaciones interpersonales (inclusión  $R_s=0,752$ ,  $p=0,000<0,05$ , control  $R_s=0,843$ ,  $p=0,000<0,05$  y afecto  $R_s=0,784$ ,  $p=0,000<0,05$ ) respectivamente.

La priorización de las dimensiones del clima institucional es: comunicación-prioridad 1, confianza-prioridad 2, participación-prioridad 3, motivación-prioridad 4, así como las dimensiones de

las relaciones interpersonales son: inclusión-prioridad 1, afecto-prioridad 2 y control-prioridad 3.

## VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ansari, A., Hofkens, T. L., & Pianta, R. C. (2020). *Teacher-student relationships across the first seven years of education and adolescent outcomes*. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 71(September), 101200. <https://doi.org/10.1016/j.appdev.2020.101200>
- Arotinco, A. (2018). *El clima institucional y las relaciones interpersonales entre docentes de la Institución Educativa "Isaías Ardiles" de Pachacamac, UGEL 01 -2018 [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]*. <https://bit.ly/3e3wp6a>
- Barrantes, A. M. (2014). *Relación entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales de la Institución Educativa No 00536 "Manuel Segundo del Aguila Velásquez", distrito de Rioja en el año 2014 [Tesis de posgrado, Universidad Nacional de san Martín]*. <https://bit.ly/3eH3WSJ>
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación, administración, economía, humanidades y ciencias sociales (3rd ed.)*. Pearson.
- Bisquerra, J. (2003). *Relaciones interpersonales*. Mac Graw Hill.
- Briones-Álvarez, M. R. (2017). *Influencia del clima institucional en la calidad del servicio educativo de la Institución Educativa Ramón Castilla N° 063, Cajamarca*. *Perspectiva*, 18(1), 27–33.
- Campos-Bedolla, P. (2002). *Biología/ Biology, Volumen 1*. Editorial Limusa.
- Castro, M. I., & Chauca, M. L. (2018). *La práctica de las relaciones interpersonales en la mejora del clima institucional de los docentes de la Institución Educativa N° 36424 de Alto Marayniyoc - 2018 [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]*. <https://bit.ly/3aVT1mO>
- Córdova, I. (2009). *Estadística aplicada a la investigación*. San Marcos.
- Díaz, L. A. (2018). *Clima institucional y relaciones interpersonales en los docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017 [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]*.

- Falkenström, F., Grant, J., & Holmqvist, R. (2018). *Review of organizational effects on the outcome of mental health treatments. Psychotherapy Research, 28(1)*, 76–90. <https://doi.org/10.1080/10503307.2016.1158883>
- Farje, G. (2019). *Programa “armonía” para mejorar las relaciones interpersonales en los docentes de la Institución Educativa “San Juan de la Libertad”-Chachapoyas 2016* [Tesis de posgrado, Universidad Nacional de Trujillo]. <https://bit.ly/3aFLXuz>
- Fives, H., Hamman, D., & Olivarez, A. (2007). Does burnout begin with student-teaching? Analyzing efficacy, burnout, and support during the student-teaching semester. *Teaching and Teacher Education, 23(6)*, 916–934. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2006.03.013>
- Johnson, B., Stevens, J. J., & Zvoch, K. (2007). *Teachers’ perceptions of school climate: A validity study of scores from the Revised School Level Environment Questionnaire. XX*, 1–12.
- Lapeña-Moñux, Y. R., Cibanal-Juan, L., Maciá-Soler, M. L., Orts-Cortés, M. I., & Pedraz-Marcos, A. (2015). *Interpersonal relations and nurses’ job satisfaction through knowledge and usage of relational skills. Applied Nursing Research, 28(4)*, 257–261. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2015.01.009>
- LLacta, A. G., & Sánchez, C. A. (2015). *Clima institucional y relaciones humanas según los docentes de la RED 12 de la UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2012* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://bit.ly/3dxm54F>
- Maldonado, M. J., & Digital, E. (2018). *El docente como generador de su propio proceso de profesionalización (Editorial Digital (ed.)). Editorial Digital UNID.*
- Martinez, E. (2017). *Clima organizacional del personal docente y administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Chachapoyas, 2017.*
- McLean, L., Abry, T., Taylor, M., Jimenez, M., & Granger, K. (2017). *Teachers’ mental health and perceptions of school climate across the transition from training to teaching. Teaching and Teacher Education, 65*, 230–240. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2017.03.018>
- Murrieta, P. A., & Farje, J. D. (2021). *Clima institucional y gestión administrativa en colegios con jornada escolar completa, Rodríguez de Mendoza, Perú. Revista Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades, 3(3)*, 54. <https://doi.org/10.25127/rcsh.20203.648>
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2013). *Metodología de la investigación científica y elaboración de tesis. San Marcos.*
- Nickerson, A., Kim, S., Dudley, M., Livingston, J. A., & Manges, M. (2021). *Longitudinal impact of the Second Step Child Protection Unit on teacher knowledge, attitude, and climate. Children and Youth Services Review, 123*, 105892. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2020.105892>
- Ortega, R., Escaño, J., Monereo, C., Pozo, J. I., Mauri, T., Onrubia, J., Rochera, J., Gil de la Serna, M., Del Rey, R., Córdoba, F., Engel, A., Bustos, A., & Moreno, A. (2010). *Desarrollo, aprendizaje y enseñanza en la educación secundaria. Grao.*
- Pernia, I. R. (2012). *Relaciones interpersonales en la función docente* [Tesis de postgrado, Universidad de Zulia]. <https://bit.ly/3npbZHK>
- Quezada, N. (2015). *Metodología de la investigación. Macro RIR.*
- Salgado, C., Álvarez Aguirre, A., Hernández Rodríguez, V. M., Herrera Paredes, J. M., & Sánchez, M. (2016). *Dificultades interpersonales y sustancias psicoactivas en adolescentes. Revista Iberoamericana de Las Ciencias de La Salud: RICS, ISSN-e 2395-8057, Vol. 5, No. 9, 2016 (Ejemplar Dedicado a: Enero - Junio 2016), Págs. 51-67, 5(9), 51-67.* <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5454603>
- Sánchez, F. G. (2019). *Guía de tesis y proyectos de investigación. Centrum Legalis E.I.R.L.*
- Sánchez, H., & Reyes, C. (2017). *Metodología y diseños en la investigación científica. Bissines Support Aneth S.R.I.*
- Sudla, W., Wongwanich, S., & Sriklaub, K. (2020). *Development of a school climate scale based on school members’ shared experiences. Journal of Behavioral Science, 15(1)*, 52–72.
- Tang, H. W. V., & Lee, L. (2021). *Developing an Organizational Climate Diagnostic*

*Instrument for Junior High Schools in Taiwan*. SAGE Open, 11(1).  
<https://doi.org/10.1177/2158244021989267>

Van der Lans, R. M., Cremers, J., Klugkist, I., & Zwart, R. (2020). Teachers' interpersonal relationships and instructional expertise: How are they related? [Elsevier]. In *Studies in Educational Evaluation* (Vol. 66, Issue July).  
<https://doi.org/10.1016/j.stueduc.2020.100902>

Zabalsa, M. Á., & Zabalza, M. Á. (2007). *Competencias docentes del profesorado universitario: Calidad y desarrollo profesional*. Narcea Ediciones.