

**UNIVERSIDAD NACIONAL  
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**



**ESCUELA DE POSGRADO**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE  
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA Y DESARROLLO  
SOSTENIBLE**

**CLIMA INSTITUCIONAL Y LAS RELACIONES  
INTERPERSONALES EN DOCENTES DE NIVEL  
PRIMARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N.º 18002,  
MARÍA AUXILIADORA-CHACHAPOYAS, 2020**

**Autora: Bach. Elita Mercedes Mestanza Inga**

**Asesor: Mg. José Walter Coronel Chugden**

**Registro:.....**

**CHACHAPOYAS – PERÚ**

**2021**

**UNIVERSIDAD NACIONAL  
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**



**ESCUELA DE POSGRADO**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE  
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA Y DESARROLLO  
SOSTENIBLE**

**CLIMA INSTITUCIONAL Y LAS RELACIONES  
INTERPERSONALES EN DOCENTES DE NIVEL  
PRIMARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N.º 18002,  
MARÍA AUXILIADORA-CHACHAPOYAS, 2020**

**Autora: Bach. Elita Mercedes Mestanza Inga**

**Asesor: Mg. José Walter Coronel Chugden**

**Registro:.....**

**CHACHAPOYAS – PERÚ**

**2021**

## **Dedicatoria**

*A mi esposo, mi hija Zoe y mis padres; quienes me inspiran a seguir adelante en mis metas trazadas.*

**La autora**

## **Agradecimiento**

*A la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, sus distinguidas autoridades y maestros de la Escuela de Posgrado, por sus experiencias impartidas.*

*De modo específico, enaltezco y reconozco a mi asesor y colega Mg. José Walter Coronel Chugden, por las inquietudes eximidas en el desarrollo de la indagación.*

**Autoridades de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de  
Mendoza de Amazonas**

**Dr. Policarpio Chauca Valqui**  
RECTOR

**Dr. Miguel Ángel Barrena Gurbillón**  
VICERRECTOR ACADÉMICO

**Dra. Flor Teresa García Huamán**  
VICERRECTORA DE INVESTIGACIÓN

**Dr. Raúl Rabanal Oyarce**  
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO

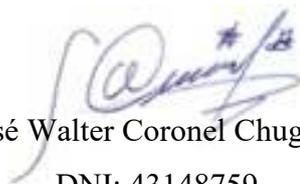
## Visto bueno del asesor de tesis

Yo, José Walter Coronel Chugden, identificado con DNI: 43148759, domiciliado en el Pje. Juan Valdivieso N.º 210, de la ciudad de Chachapoyas; Maestro en Administración Educativa y Desarrollo Sostenible, actual docente de la Facultad de Educación y Ciencias de la Comunicación - UNTRM, declaro dar EL VISTO BUENO a la tesis titulada: **“Clima institucional y las relaciones interpersonales en docentes de Nivel Primario de la Institución Educativa N.º 18002, María – Auxiliadora, Chachapoyas, 2020”**, de la Bach. Elita Mercedes Mestanza Inga.

POR LO TANTO:

Firmo la presente para mayor constancia.

Chachapoyas, 10 de junio de 2021.



José Walter Coronel Chugden

DNI: 43148759

**Jurado evaluador de la tesis**  
**(RESOLUCIÓN DIRECTORAL N.º 0291-2020-UNTRM/EPG)**



---

Dr. Edward Enrique Rojas de la Puente  
**PRESIDENTE**



---

Mg. Rosa Ydray Negrón Zare  
**SECRETARIO**



---

Dra. Hilda Panduro Bazán de Lázaro  
**VOCAL**

# Constancia de originalidad de la tesis



**UNTRM**

**REGLAMENTO GENERAL**  
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE  
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

## ANEXO 6-0

### CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO (X) / DOCTOR ( )

Los suscritos, miembros del Jurado Evaluador de la Tesis titulada:

Clima institucional y las relaciones interpersonales en docentes de nivel primario de la Institución Educativa N° 13002, María Jurubatan - Chachapoyas, 2020.

presentada por el estudiante ( V egresado (X) ) Elita Mercedes Hestanza Joga.

de la Escuela de Posgrado, Maestría (X) / Doctorado ( ) en Maestría en administración educativa y desarrollo sostenible

con correo electrónico institucional \_\_\_\_\_

después de revisar con el software Turnitin el contenido de la citada Tesis, acordamos:

- La citada Tesis tiene 23 % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es menor (X) / igual ( ) al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM.
- La citada Tesis tiene \_\_\_\_\_ % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es mayor al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM, por lo que el aspirante debe revisar su Tesis para corregir la redacción de acuerdo al Informe Turnitin que se adjunta a la presente. Debe presentar al Presidente del Jurado Evaluador su Tesis corregida para nueva revisión con el software Turnitin.



Chachapoyas, 18 de Junio del 2021

SECRETARIO

Ps. Rosa Ydray Negrón Zare

C.P.S. N° 4730

VOCAL

PRESIDENTE

Dr. Estuardo Enrique Rojas de la Puente

OBSERVACIONES:

.....  
.....

# Acta de sustentación de la tesis



**UNTRM**

**REGLAMENTO GENERAL**  
REGlamento del Grado Académico de  
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

## ANEXO 6-Q

### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO ( ) / DOCTOR ( )

En la ciudad de Chachapoyas, el día 13 de agosto del año 2021, siendo las 11 horas, el aspirante Eliel Masache Mendonza Tago, defiende en sesión pública presencial ( ) / a distancia ( X ) la Tesis titulada: Clima Institucional y Relaciones Interpersonales en Docentes del nivel Primario de la Institución Educativa tiene como asesor a Mg. José Walter Correal Chugán para obtener el Grado Académico de Maestro (x) / Doctor ( ) en Administración Educativa y Dirección Institucional otorgada por la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas; ante el Jurado Evaluador, conformado por:

Presidente: Dr. Edson Enrique Rojas de la Puente

Secretario: Mg. René Ydrox Nayán Zoro

Vocal: Dr. Hilario Ricardo Becerra de Lázaro

Procedió el aspirante a hacer la exposición de la Introducción, Material y método, Resultados, Discusión y Conclusiones, haciendo especial mención de sus aportaciones originales. Terminada la defensa de la tesis presentada, los miembros del Jurado Evaluador pasaron a exponer su opinión sobre la misma, formulando cuantas cuestiones y objeciones consideraron oportunas, las cuales fueron contestadas por el aspirante.

Tras la intervención de los miembros del Jurado Evaluador y las oportunas respuestas del aspirante, el Presidente abre un turno de intervenciones para los presentes en el acto de sustentación, para que formulen las cuestiones u objeciones que consideren pertinentes.

Seguidamente, a puerta cerrada, el Jurado Evaluador determinó la calificación global conocida a la sustentación de la Tesis de Maestría (x) / Doctorado ( ), en términos de:

Aprobado ( X ) Desaprobado ( )

Otorgada la calificación, el Secretario del Jurado Evaluador lee la presente Acta en esta misma sesión pública. A continuación se levanta la sesión.

Siendo las 12 horas del mismo día y fecha, el Jurado Evaluador concluye el Acta de sustentación de la Tesis para obtener el Grado Académico de Maestro (x) / Doctor ( ).

SECRETARIO

Ramón de Vargas  
VOCAL

PRESIDENTE

OBSERVACIONES:

## Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Autoridades de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.....	v
Visto bueno del asesor de tesis.....	vi
Jurado evaluador de la tesis.....	vii
Constancia de originalidad de la tesis.....	viii
Acta de sustentación de la tesis.....	ix
Índice de contenidos.....	x
Índice de tablas.....	xi
Índice de figuras.....	xii
Resumen.....	xiii
Abstract.....	xiv
I. INTRODUCCIÓN.....	15
II. MATERIAL Y MÉTODOS.....	31
III. RESULTADOS.....	36
IV. DISCUSIÓN.....	46
V. CONCLUSIONES.....	48
VI. RECOMENDACIONES.....	49
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	50
ANEXOS.....	55

## Índice de tablas

	Pág.
<b>Tabla 1.</b> Nivel de “clima institucional” según dimensiones en docentes de Nivel Primario de la Institución Educativa N.º 18002, María Auxiliadora-Chachapoyas, 2020.....	36
<b>Tabla 2.</b> Nivel de relaciones interpersonales según dimensiones en docentes de Nivel Primario de la Institución Educativa N.º 18002, María Auxiliadora-Chachapoyas, 2020.....	38
<b>Tabla 3.</b> Pruebas de normalidad de los puntajes de la encuesta aplicada para la medición de las variables y dimensiones de la investigación.....	39
<b>Tabla 4.</b> Prueba de correlación de Spearman, para medir el grado de asociación o relación entre el clima institucional y las relaciones interpersonales en docentes de Nivel Primario de la Institución Educativa N.º 18002, María - Auxiliadora, Chachapoyas, 2020.....	41
<b>Tabla 5.</b> Estadísticos descriptivos de los puntajes de las variables clima institucional y relaciones personales y sus dimensiones.....	43
<b>Tabla 6.</b> Base de datos del cuestionario aplicada sobre el clima institucional.....	62
<b>Tabla 7.</b> Base de datos del cuestionario aplicado sobre las relaciones interpersonales.....	62
<b>Tabla 8.</b> Puntajes promedio de los ítems de clima institucional y relaciones interpersonales en orden de prioridad.....	63
<b>Tabla 9.</b> Niveles del clima del clima institucional y relaciones interpersonales, según dimensiones.....	63

## Índice de figuras

	<b>Pág.</b>
<b>Figura 1.</b> Distribución del nivel de “clima institucional” según dimensiones en docentes de Nivel Primario de la Institución Educativa N.º 18002, María Auxiliadora-Chachapoyas, 2020.....	37
<b>Figura 2.</b> Distribución del nivel de relaciones interpersonales y por dimensiones en docentes de Nivel Primario de la Institución Educativa n.º 18002, María Auxiliadora-Chachapoyas, 2020.....	39
<b>Figura 3.</b> Gráficos QQ-plot de normalidad de las variables de investigación.....	40
<b>Figura 4.</b> Gráfica de dispersión de los puntajes del clima institucional y relaciones interpersonales.....	42
<b>Figura 5.</b> Priorización de las dimensiones para mejorar el clima institucional.....	43
<b>Figura 6.</b> Priorización de las dimensiones para mejorar las relaciones interpersonales	44
<b>Figura 7.</b> Prioridad de ítems según variables “clima institucional” y “relaciones interpersonales”.....	44

## Resumen

La indagación, tuvo como fin, estimar la correlación entre clima institucional y las relaciones interpersonales en docentes de Nivel Primario de la Institución Educativa N.º 18002, María Auxiliadora - Chachapoyas, 2020; en la indagación se administró un diseño de corte descriptivo correlacional. El universo muestral estuvo compuesto por 23 docentes entre contratados y nombrados. 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. Así mismo, 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 docentes ( $R_s=0.854$ ,  $p=0.000<0.05$ ).

**Palabras clave:** clima institucional, relaciones interpersonales, institución educativa.

## Abstract

The purpose of the research was, to estimate the correlation between institutional climate and interpersonal relationships in primary school teachers of the Educational Institution No. 18002, María Auxiliadora - Chachapoyas, 2020; a descriptive correlational design was used in the research. The sample universe was composed of 23 teachers between hired and appointed. Two questionnaires were administered as diagnostic instruments; the Mario Martín Bris (2000) instrument was administered to evaluate the institutional climate, and the Palella and Martins (2004) questionnaire was administered for interpersonal relations, with reliability indices of [0.989] and [0.954] respectively. The statistics showed that the institutional climate and interpersonal relations 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 ( $R_s=0.854$ ,  $p=0.000<0.05$ ).

*Key words:* institutional climate, interpersonal relations, educational institution.

## I. INTRODUCCIÓN

El clima institucional, es el “contexto psicosocial en el que los maestros trabajan y enseñan” (Johnson et al., 2007, p. 834). Es decir la entidad educativa, cuyo ambiente se da a través de experiencias periódicas de los grupos que lo forman, el cual incluye en el trato entre sus miembros, relaciones interpersonales, comunicación y el estilo de gestión, esencial para que funcione eficientemente la institución, pues permite establecer contextos de avenencia armoniosa (Briones-Álvarez, 2017).

Así pues, este concepto está íntimamente ligado a las relaciones interpersonales y puede emplearse en diferentes instituciones educativas; en consecuencia, el clima institucional, no es algo que se da como realidad objetiva, es la forma en que los individuos perciben el contexto, de manera que, el área determinada de trabajo conforma un atmósfera doméstica especializada, generando un clima saturado de componentes afectivos (relaciones interpersonales) y situaciones vinculadas a la realización y gestión de actividades educativas, aunque hay otros aspectos más genéricos que influyen en la organización, por ejemplo, la comunicación y el poder (Zabalsa y Zabalza, 2007) de ahí que el clima institucional, puede jugar un papel importante en el cambio de actitudes y comportamientos de los maestros (Nickerson et al., 2021).

Por su parte, Maldonado y Digital (2018) señalan que, la eficiencia de la gestión en las instituciones educativas, incide en el clima institucional, ya que el liderazgo y conducción institucional, conlleva al beneficio óptimo del capital humano y del tiempo, es decir en planificación, distribución y productividad, eficiencia y rendimiento; por ende, en la calidad de los procesos educativos. Así pues, las relaciones entre docentes, es significativo para el éxito de los alumnos, ya que implica múltiples procesos de desarrollo que va a influir a largo plazo (Ansari et al., 2020).

McLean et al. (2017) encontró que, los docentes cuyo clima laboral era hostil, estos aumentaron síntomas depresivos y ansiosos, mientras que los que trabajaron en escuelas con un clima positivo, no reportaron ningún indicador contrario; por tanto el

clima institucional, es un vehículo latentemente significativo para fortificar varios aspectos de la salud y la eficacia de la institución (Tang y Lee, 2021). 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 los directivos, identifiquen dificultades notables para la mejora escolar. Sin embargo, la mayoría de las escalas que han evaluado esta dimensión se han centrado en variables, no en la persona (Sudla et al., 2020). De otra parte, los estudios en clima institucional son limitados, ya que, se han utilizado diseños puramente observacionales, por lo que no se ha podido determinar la dirección de la causalidad (Falkenström et al., 2018).

En referencia a las relaciones interpersonales, Bisquerra (2003) afirma que, esta surge a través de la interacción recíproca entre dos o más personas. Que pueden estar basadas en emociones y sentimientos; el arte, los negocios, las actividades sociales, las interacciones, formas colaborativas, entre otras (Salgado et al., 2016). Por tanto, se hallan reglamentadas por leyes e instituciones de interacción social, cuya calidad de estas, se percibe en la forma como el equipo directivo atiende la gestión; estimulando el intercambio de ideas y las relaciones interpersonales, es decir se prioriza al docente como recurso más valioso, por lo que, el centro educativo con frecuencia va a responder con la creación de un clima positivo de convivencia (Ortega et al., 2010). Así pues, evidencias sugieren que el apoyo (orientación y tutoría) dentro de la escuela en docentes y administrativos, genera un ambiente de trabajo cohesivo, optimizando la salud mental entre los profesores (Fives et al. (2007). En tanto, no priorizar estos aspectos, puede conllevar a conflictos personales, sociales y laborales, repercutiendo en la familia, en las relaciones sociales e institucionales (Lapeña-Moñux et al., 2015).

En el contexto Peruano, la relación entre profesores es de nivel regular, existe celos profesionales, así como la conformación de grupos cerrados; lo cual conlleva a una relación vertical, tanto en docentes como en directivos; influenciando categóricamente en el logro del aprendizaje de los estudiantes así como en el personal administrativo, y por ende dificulta el óptimo trabajo educativo (LLacta y Sánchez, 2015). De otra parte, Murrieta y Farje (2021) señalan que, las características personales para una relación interpersonal exitosa, tales como: el respeto, apertura de acuerdo con la experiencia del otro, la flexibilidad, la credulidad, la afectuosidad, la empatía, interés genuino,

eficiencia intelectual, la ética, estabilidad emocional, desarrollo social, capacidad verbal y no verbal en comunicación, escucha activa, dialogo constructivo, eficiencia, autenticidad, confianza, comprensión, manejo de emociones, otros; varían en función de la manera de concebir la tarea profesional, y de las exigencias que se imponga según el rol laboral. Van der Lans et al. (2020). A esto se suma, la diversidad de estudios que no distinguen entre experiencia interpersonal e instruccional, administrando de manera rutinaria cuestionarios que combinan elementos, aplicando los mismos procedimientos psicométricos para su evaluación

En consecuencia, en la región Amazonas específicamente en las Instituciones Educativas de Nivel Básico, las relaciones entre docentes son de nivel bajo, ya que, muchos de los maestros, no logran comunicarse eficientemente. En ese orden de ideas, Farje (2019) señala que, la convivencia en docentes es mala, el autoestima es de humillación, 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. Por su parte Martinez, (2017) asevera que, continuamente se evidencia relaciones interpersonales negativas un tanto conflictivas entre profesores, generando discrepancia en el ambiente laboral, lo cual en ocasiones impulsa a dejar esta labor y empezar a buscar alternativas en otras instituciones.

De modo que, si se ejecuta la presente indagación, se resolverá el siguiente problema: desconocimiento de la correlación entre el clima institucional y las relaciones interpersonales en docentes de Nivel Primario de la Institución Educativa N.º 18002, María Auxiliadora, en tal contexto, la indagación se recubre de situaciones prácticas. Este acontecimiento nos conllevó a proyectar tal indagación, formulada en la siguiente interrogante: ¿Cuál es la correlación entre el clima institucional y las relaciones interpersonales en docentes de Nivel Primario de la Institución Educativa N.º 18002, María Auxiliadora-Chachapoyas, 2020?

En tal sentido, la presente indagación posee una justificación práctica dado que, en la Institución Educativa N.º 18002, María Auxiliadora, existe la carestía de solucionar el problema del clima institucional y relaciones interpersonales entre docentes, ya que

en los últimos años se ha visto polemizada, generalmente por escenarios políticos y administrativos.

De igual manera, tiene una justificación metodológica, ya que todos los métodos, procedimientos, técnicas e instrumentos aplicados en la indagación, una vez evidenciado su validez y confiabilidad podrán ser aprovechado en nuevos trabajos de indagación.

De la misma manera, la investigación se justifica teóricamente, ya que los resultados podrán ser clasificados para asociarlo posteriormente al campo de la gnoseología de la ciencia.

Luego, se formuló como objetivo general: Estimar la correlación entre clima institucional y las relaciones interpersonales en docentes de Nivel Primario de la Institución Educativa N.º 18002, María Auxiliadora - Chachapoyas, 2020. Como objetivos específicos: Identificar el nivel del clima institucional y por dimensiones en docentes del Nivel Primario de la población en estudio. Identificar el nivel de las relaciones interpersonales y por dimensiones en educadores de Nivel Primario de la población en estudio. Determinar el grado de asociación entre el clima institucional y relaciones interpersonales según dimensiones en educadores de Nivel Primario de la población en estudio. Analizar la priorización de las dimensiones para mejorar el clima institucional y relaciones interpersonales en maestros de Nivel Primario. Diseñar una estrategia para mejorar el clima institucional y relaciones interpersonales en profesores de Nivel Primario de la población en estudio.

Los antecedentes de la investigación, en el contexto mundial, citamos la indagación llevada a cabo por Franco (2019) quien investigó acerca del *clima laboral y su influencia en las relaciones interpersonales en docentes de una unidad educativa, Guayaquil 2018*, Ecuador; cuyo fin fue, determinar la influencia del clima laboral y las relaciones interpersonales en profesores de una unidad educativa. La indagación fue de corte correlacional causal. Como población se consideró a 20 profesores. Los datos se recolectaron a través de dos cuestionarios, que permitieron evaluar las dos variables la investigación. Al término de su indagación el estudio evidenció que el 25% de los

profesores se encuentran en nivel medio referente al clima laboral y el 75% en nivel alto en las relaciones interpersonales, cuyos valores fueron ( $p: 0,266$ ;  $Rho: -0,261$  y regresión lineal  $R: 0,039$  (3,9%)) en tanto arribaron a la conclusión que el clima laboral no influye de manera significativa en las relaciones interpersonales en docentes de la unidad educativa Nueve de Octubre, Guayaquil.

Freire, (2019) en su investigación denominada: *programa de relaciones interpersonales, para mejorar el clima laboral de los docentes en una Institución Educativa de Guayaquil, 2019*; Ecuador. La investigación tuvo como intención, evaluar las relaciones interpersonales y el clima laboral en una I.E. El tipo de indagación fue de corte descriptiva correlacional. 30 docentes formaron parte de la población. Para recolectar los datos, se administró dos test. Los resultados estadísticos mostraron que existe una relación positiva moderada ( $r=0,684$ ) respecto a las relaciones interpersonales y el clima laboral, con un grado de significancia de 0,01. Relaciones interpersonales y el clima laboral alcanzaron un nivel alto con 23.81% y 23.81% respectivamente.

En el contexto nacional, citamos el trabajo desarrollado por Tejada (2017), quien ejecutó su indagación sobre: *clima institucional y las relaciones interpersonales docentes de la Institución Educativa Mateo Pumacchahua Chihuantito de Pongobamba distrito de Chinchero Urubamba, Cusco - 2016*; realizada en la Universidad San Agustín de Arequipa. El propósito fue, evaluar el grado de correlación entre el clima institucional y las relaciones interpersonales en profesores de nivel primaria. La indagación fue de corte correlacional. La muestra fue no probabilística es decir de acuerdo a la intención del investigador, compuesta por 38 docentes. Para recolectar la información se administró dos encuestas una por variable. Para recolectar los datos, se administró dos cuestionarios, validados por juicio de expertos. Finalmente, el autor arribó a las siguientes conclusiones: los resultados evidenciaron una correlación positiva (coeficiente de correlación de Pearson 0.826) por tanto asevera que existe una relación significativa entre par de variables (clima institucional-relaciones interpersonales) en los profesores de la I.E. En el clima institucional, los docentes alcanzaron un nivel bueno y regular (37% y 29%) respectivamente y en las relaciones interpersonales un (42%) mostraron un nivel bueno y un (26%) nivel regular.

Arotinco (2018) en su investigación denominada: *el clima institucional y las relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa “Isaías Ardiles” de Pachacamac, UGEL 01 -2018*; por la Universidad César Vallejo. Tuvo como fin evaluar la correlación entre la variable clima institucional y relaciones interpersonales en docentes de educación básica. La indagación mostró una orientación de tipo cuantitativa, básica correlacional con diseño no experimental. La población muestral, estuvo compuesta por 50 profesores. Para el recojo de información empleó como instrumentos dos cuestionarios. Finalmente, los estadísticos mostraron que existe una correlación directa y significativa ( $\rho$  de Spearman=0,585, p-valor=0,000) entre el clima institucional y las relaciones interpersonales entre profesores de dicha institución.

A nivel local, Vásquez (2019) desarrolló una investigación sobre la *influencia del clima institucional en las relaciones interpersonales director y profesores en la Institución Educativa N°16211 Bagua Grande*; se trazó como fin, evaluar la relación entre el clima institucional y las relaciones interpersonales entre docentes y directivos de dicha institución. La indagación fue básica de corte descriptiva relacional. La población y muestra de estudio estuvo conformada por 10 personales entre profesores y equipo directivo. Al término de su indagación, los estadísticos arrojaron que existe correlación positiva alta con 0.725, entre par de variables (clima institucional y relaciones interpersonales), lo que indica que a mayor clima institucional se logrará mejores niveles de relación interpersonal entre maestros y directivos de la institución educativa N.º 16211 Bagua Grande.

Las bases teóricas y científicas que sostienen a la presente indagación, fue tomado de Bris (2000) quien sostiene que, el clima institucional o ambiente de labor en las instituciones conforma uno de los factores determinantes el cual facilita los procesos tanto de organización, gestión, innovación y cambio; cuyos elementos que lo componen son: el acto comunicativo, motivacional, grado de confianza y la participación. La comunicación, viene a ser el nivel en que se origina la intercomunicación entre sujetos y grupos, lo cual permite la transmisión de información interna y externa, así como el nivel de aprobación de las preposiciones que se enuncian en los diferentes contextos de la comunidad educativa y distintas direcciones. La motivación, se compone por el nivel de satisfacción, reconocimiento, crédito, valor y autonomía. La confianza, viene a ser la

franqueza con que se originan las relaciones entre el personal de la institución educativa. La participación, viene a ser el nivel en que los profesores y la comunidad educativa en su conjunto favorecen en las labores de la institución, de cada órgano colegiado o en grupos de trabajo.

Clima institucional en el aula. Por su parte, Medina (2016) afirma que, el clima institucional es la colección de conocimientos, en torno al ambiente, las relaciones, la toma de decisiones; que se van edificando en el marco formativo, en las I.E., y que se evidencia en las relaciones e intercambios más reveladores. El clima se manifiesta en las percepciones que se construye, se vive y acontece en la I.E., por tanto, este tiene varios componentes primordiales y entre ellos, la acción cultural. El clima agrupa y amplía un grupo de percepciones que se emerge en cada institución que contribuyen a la transformación de la práctica y el significado social de la misma, al resumir las más valiosas.

Percepción del clima institucional. Los efectos logrados por las instituciones, como su producción, ausencia, proporción de rotación, nivel de rendimiento y la satisfacción del personal, incide en la apreciación del clima. Ante este efecto, Likert plantea una teoría de estudio y análisis del sistema institucional basado en tres variables causales, compuestas por ocho dimensiones, que a su vez nos admiten determinar cuatro clases de clima disímiles: (autoritarismos como el explotador, paternalista, consultivo y el de participación), los cuales consienten realizar una presentación preciso y dinámico de los climas posibles en distintas instituciones (Brunet, 2006).

Clases de clima y componentes que lo determinan según Likert (1961) quien afirma que, existe dos clases de clima: Autoritario. Que a su vez se clasifica en a) Autoritarismo explotador, donde los directivos desconfían de su personal, gran porcentaje de disposiciones y metas se toman por sobre la entidad. b) Percepción autoritarismo paternalista, donde los directivos tienen confianza tolerante en su equipo de trabajo. Clima de tipo participativo. a) Consultivo, tiene seguridad en sus trabajadores, las disposiciones se asienten usualmente por parte directiva, aunque se consiente al personal que tomen iniciativas más determinadas en niveles menores. b) Cooperación en grupo, los directivos asumen plena seguridad en sus trabajadores. La

toma de disposiciones está separada por niveles en toda la organización, de modo progresivo, descendiente y lateral, donde los trabajadores se sienten motivados por las mejoras en los métodos de trabajo y por la estimación del rendimiento en relación de los fines trazados.

La enseñanza de actitudes para mejorar el clima institucional. CollL et al. (1992), señala que, en las instituciones educativas, a través de sus directivos deben adecuar valores, actitudes y normas, planificar, fomentar actividades grupales, potenciación de contextos para la resolución de conflictos, procesos que permiten mejorar el clima institucional.

Modelo de clima institucional. Bris (1999), diseñó el siguiente modelo de clima de trabajo en instituciones educativas, bajo el fundamento de Tagiuri bajo las dimensiones siguientes: Comunicación (transferencia de información, habilidad /agilidad, respetabilidad, aprobación, normas, espacios y horarios, información). Motivación (satisfacción, valoración, influencia, autonomía). Confianza (franqueza, cooperación en actividades, órganos colegiados) donde los docentes favorecen la participación en grupos serios e inconsecuentes, equipos y reuniones de labor y coordinación. Otras características (método de direccionalidad / gestión / control, métodos de control, ambiente de labor, distribución / constitución / utilización de recursos, carencias y demandas de su ambiente, armonía / doctrina y normas, se cumplen los fines de la educación en la institución, planeación y la función del centro).

Referente a las relaciones interpersonales se tomó las bases teórico-científicas Goleman (1995) quien señala que las relaciones interpersonales o habilidades sociales, implica saber comportarse en diferentes situaciones de manera eficaz. Sin embargo, según diferente literatura citada, esta definición ha sido ampliamente definido por autores de la psicología social. Por su parte, León et al. (1988) asevera que no se puede precisar el término habilidades sociales, tampoco puede haber una forma adecuada de relacionarse que sea ecuménica. Las habilidades sociales u relaciones interpersonales, se manifiestan en un contexto social y cultural, del cual dependen en gran proporción; igualmente, se deben ajustar tanto a las características individuales como a las demandas de contexto.

Al ahondarse en el conocimiento de las propias emociones, la persona adoptará un conjunto de recursos personales que le permitirán comprender mejor los comportamientos de los interlocutores; en tal contexto, Goleman (1995), propone componentes de la inteligencia emocional: Autoconocimiento emocional, conocer cómo el estado de ánimo incide en el comportamiento. Autocontrol emocional o autorregulación, controla las emociones unidas a sentimientos del instante, analiza y reconoce las perturbaciones que tienen las emociones. Automotivación, aquí las emociones se dirigen hacia un fin, fijando la atención en las metas en lugar de las dificultades. Reconocimiento de emociones o empatía, en esta etapa, se identifica las emociones extrañas, aquello que otros sienten y que se puede reconocer por el análisis de las conductas verbales y no verbales del interlocutor. Se trata de tener empatía, aun no coincidiendo con su mensaje. Relaciones interpersonales o habilidades sociales, estas implican saber comportarse en diferentes situaciones de manera eficaz.

Las relaciones interpersonales. León et al. (2001), asevera que, se refieren a la capacidad asimilada de descubrir, concebir y manifestar de forma positiva a las exigencias y necesidades de las situaciones sociales, es decir, es la capacidad que posee cada individuo en comprender disímiles conductas y elegir el más apropiado para conseguir sus fines, considerando al interlocutor y el contexto en que se desarrolla la interacción.

Características de las relaciones interpersonales. a) Son comportamientos aprendidas por observación u ensayo. b) Involucran mecanismos cognitivos, conductuales, emocionales y afectivos). c) Son respuestas concretas que responden a situaciones y personas concretas. d) Son conductas que generalmente surgen en contextos de interacción. e) Implican eficacia en el comportamiento interpersonal. f) Están orientadas al logro de objetivos mediante la influencia sobre el ambiente social (García, 2016).

Otros componentes de las relaciones interpersonales. Para completar la definición de esta variable, adjuntamos las siguientes definiciones que la complementan. Comportamiento adaptativo, como grupo de habilidades necesarias para funcionar de manera autónoma y adecuada en el contexto social próximo. Estas habilidades son de

autonomía personal, instrumental, interpersonal o social y ocupacional. Competencia social, referida al conocimiento que el sujeto necesita para desenvolverse con éxito en las distintas interacciones sociales, distinguiendo entre competencia socioafectiva, sociocognitiva y social. Asertividad, involucra comportarse en función de los intereses propios, protegiéndose sin estrés y expresando a gusto sentimientos honestos o ejerciendo los derechos personales sin negar los derechos de los demás (Ribes, 2011).

La comunicación competente satisface relaciones interpersonales. Si la comunicación es competente, por consiguiente, será eficientemente adecuada, y favorecerá el desarrollo de relaciones interpersonales competentes. Así pues, las necesidades básicas que todos tenemos son: afiliación, control y logro de metas (Wiemann, 2011).

La comunicación y la relación social. La comunicación es un proceso esencial de toda relación social, pues con ella se puede regular la interacción entre personas. El grupo de interrelaciones sociales forman las redes sociales, y ello, la sociedad. Los aportes de la escuela del interaccionismo simbólico dentro de la psicología social fundamentan que la significatividad de la comunicación va más allá de regular la interacción haciéndola posible. Así pues, gracias a la comunicación construimos nuestra propia identidad social, pues ésta depende de las interacciones que obtenemos con el entorno. Lo que somos es gracias a la función de las comparaciones que efectuamos con los individuos, grupos o sistemas con los que nos interrelacionamos. Por tanto, la identidad es un proceso de negociación del «nosotros» ante al «ellos» que forma la construcción de la intersubjetividad y el mundo de significados compartidos, o lo que es lo mismo, es decir las personas que pertenecen a un mismo grupo podemos entender la realidad de la misma forma. La adquisición de la identidad social, es un proceso por el cual las personas adquirimos las normas, valores y pautas de conducta que nos ayudan a adaptarnos a nuestro entorno. Cumple un papel muy significativo en los procesos de: 1) asimilación con el grupo al cual pertenecemos (endogrupo). 2) de contraste con otros grupos a los que no pertenecemos (exogrupos). De ahí que, podemos afirmar el significado que damos a los diferentes elementos de nuestro entorno social va a depender de nuestro propio autoconcepto, y que éste está mediado

por nuestra pertenencia a diferentes grupos a lo largo de nuestra vida (Bueno y Garrido, 2012).

Socialización como producto de la interrelación. Bueno y Garrido (2012), señalan que, la educación siempre ha existido, en tanto, no es atrevido aseverar que toda sociedad es educativa. La familia y la escuela son dos elementos más, con la que cuenta la sociedad para educarnos: familia, escuela, medios de comunicación, grupos sociales o la misma comunidad con sus normas, valores e ideas. Desde posturas radicales como la de Natorp o Durkheim con su sociologismo pedagógico, postulan que el hombre es educado como la sociedad quiere. Desde este enfoque podríamos afirmar que la educación estaría vigilada por la sociedad, de modo que cada sociedad educaría de acuerdo a su la propia concepción de ser humano, vida o sociedad. De otra parte, también es cierto que la educación es interacción. En ella, las relaciones interpersonales como formas de interacciones, muestran específica preeminencia, este clima social concebida como un grupo de complicadas interacciones del cual perennemente influimos y somos influenciados. Esta influencia que el ambiente social despliega sobre uno mismo, se plasma en los diferentes procedimientos de socialización. La socialización es el medio que posee la sociedad para instruirnos: proceso por el cual el hombre aprende una serie de normas, valores y múltiples conductas importantes para desplegar de manera efectiva en el entorno de nuestra estructura social. Estos procesos son consecuencia de nuestras interacciones con el medio, influidos por la cultura.

En tanto la hipótesis general de investigación es: existe un alto grado de relación entre clima institucional y las relaciones interpersonales en docentes del Nivel Primario de la Institución Educativa N.º 18002 – María Auxiliadora, Chachapoyas, 2020.

### **1.1. Variables de estudio**

**Variable Ox:** clima institucional.

**Dimensiones:** comunicación, motivación, confianza y participación.

**Variable Oy:** relaciones interpersonales.

**Dimensiones:** inclusión, control y afecto.

**1.2. Definición operacional de las variables dependiente:** clima institucional y relaciones interpersonales.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rango
Clima institucional	1 Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nivel de comunicación.</li> <li>- Funcionalidad de normas.</li> <li>- Medios y espacios de comunicación.</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la Institución Educativa donde labora?</li> <li>2. ¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la Institución Educativa?</li> <li>3. ¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa?</li> <li>4. ¿Cómo considera usted la funcionalidad de las normas que afectan a la Institución Educativa?</li> <li>5. ¿Cómo inciden los espacios y horarios de la Institución Educativa en la comunicación?</li> <li>6. ¿Considera usted que en la Institución Educativa se oculta información?</li> </ol>	<p>1=Muy bajo 2=Bajo 3=Regular 4=Alto 5=Muy alto</p>	<p>Bajo = 0– 50 Medio =51 – 100 Alto =101– 150</p>
	2 Motivación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Grado de satisfacción</li> <li>- Valor profesional</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>7. ¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la Institución Educativa?</li> <li>8. ¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la Institución Educativa?</li> <li>9. ¿Cómo le parece que percibe el profesorado su prestigio profesional, cómo cree que se valora?</li> <li>10. ¿Cómo considera que es el grado de autonomía existente en la Institución Educativa?</li> <li>11. ¿En qué grado le parece que el profesorado se siente motivado en la Institución Educativa?</li> </ol>	<p>1=Muy bajo 2=Bajo 3=Regular 4=Alto 5=Muy alto</p>	<p>Bajo = 0– 50 Medio =51 – 100 Alto =101– 150</p>

			12. ¿Qué grado de motivación les otorga a las condiciones de trabajo en su Institución?		
	3 Confianza	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sinceridad en las relaciones</li> <li>- Entusiasmo y trato amical</li> </ul>	13. ¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en la Institución? 14. ¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en su institución? 15. ¿Considera Ud., que existe respeto por los espacios de cada integrante de la institución? 16. ¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo? 17. ¿Considera Ud., útil reunirse fuera de la institución para continuar el trabajo de la institución educativa?	1=Muy bajo 2=Bajo 3=Regular 4=Alto 5=Muy alto	Bajo = 0– 50 Medio =51 – 100 Alto =101– 150
	4 Participación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participación en actividades</li> <li>- Trabajo en equipo</li> </ul>	18. ¿Cómo le parece que es la participación en las actividades de la Institución Educativa por parte de los profesores? 19. ¿En su opinión cual es el grado de participación de los miembros del Consejo Educativo? 20. ¿Cómo percibe Ud. la participación de los profesores en el Consejo Educativo? 21. ¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes? 22. ¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia? 23. ¿Existe la tendencia del profesorado para formar parte de diversos grupos? 24. ¿Cuál es el grado en que ayudan a los grupos formales en las actividades de la institución Educativa? 25. ¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en su Institución	1=Muy bajo 2=Bajo 3=Regular 4=Alto 5=Muy alto	Bajo = 0– 50 Medio =51 – 100 Alto =101– 150

			<p>Educativa?</p> <p>26. ¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la institución Educativa?</p> <p>27. ¿Cómo considera la formación del profesorado para trabajar en equipo?</p> <p>28. ¿Cómo le parece el número/frecuencia de reuniones de su Institución Educativa?</p> <p>29. ¿En su Institución Educativa, existe una buena coordinación entre los docentes?</p>		
Relaciones interpersonales	1 Inclusión	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aceptación</li> <li>- Integración</li> <li>- Valoración</li> <li>- Comunicación</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Me siento aceptado(a) por los compañeros de trabajo.</li> <li>2. Necesito que mis compañeros de trabajo me inviten a unirme al grupo.</li> <li>3. Los docentes con quienes trabajo. Tienen una buena imagen de mí.</li> <li>4. Tengo buena comunicación con los compañeros de trabajo.</li> <li>5. Convenzo constantemente de manera positiva a mis compañeros de trabajo.</li> <li>6. Cumpló los compromisos sociales dentro del grupo de trabajo.</li> <li>7. Me gusta participar en las actividades sociales del grupo docente con el que trabajo.</li> <li>8. Los directivos proponen objetivos para mejorar el ambiente de trabajo.</li> <li>9. He contribuido significativamente en el progreso del grupo docente.</li> <li>10. En las actividades sociales y de relación que realizan los docentes en la institución, prevalece el respeto.</li> <li>11. Me siento rechazada (o) en mi ambiente de trabajo.</li> </ol>	<p>Totalmente de acuerdo=3</p> <p>De acuerdo=2</p> <p>En desacuerdo=1</p> <p>Totalmente en desacuerdo=0</p>	<p>Bajo = 0 – 33</p> <p>Medio =34 – 66</p> <p>Alto =67 – 99</p>

			12. Me siento integrada (o) al grupo de docentes con el trabajo.		
	2 Control	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Influencia</li> <li>- Responsabilidades</li> <li>- Actividades</li> <li>- Objetivos</li> <li>- Progresos</li> </ul>	<p>13. Valoro a mis compañeros de trabajo.</p> <p>14. Los directivos tienen buena comunicación con el personal docente.</p> <p>15. Percibo que hay miembros del grupo que influyen positivamente en mí.</p> <p>16. El directivo cumple las responsabilidades sociales con el grupo docente.</p> <p>17. Los directivos participan en actividades sociales y de relación con los docentes.</p> <p>18. Los profesores colaboraron con los objetivos propuestos por el directivo para mejorar positivamente el ambiente de trabajo.</p> <p>19. Los directivos cooperan con el progreso del grupo docente para obtener resultados positivos en los objetivos planteados.</p> <p>20. Cuando los jefes se dirigen hacia los docentes lo hacen con respeto.</p> <p>21. Ser aceptada (o) por el grupo de trabajo influye positivamente en el desempeño laboral.</p> <p>22. El directivo se preocupa por la integración del personal docente para obtener resultados positivos en sus funciones.</p> <p>23. Se valora con retribuciones o méritos a nivel institucional al personal docente de acuerdo a su labor y su esfuerzo</p>	<p>Totalmente de acuerdo=3</p> <p>De acuerdo=2</p> <p>En desacuerdo=1</p> <p>Totalmente en desacuerdo=0</p>	<p>Bajo = 0 – 33</p> <p>Medio =34 – 66</p> <p>Alto =67 – 99</p>

			<p>profesional.</p> <p>24. En el ambiente de trabajo cuando comunicamos pensamientos y deseos al directivo, somos escuchados.</p> <p>25. Las influencias institucionales del directivo han afectado positivamente el desempeño docente.</p> <p>26. El método de toma de decisiones en el grupo docente es efectivo.</p> <p>27. La participación de los directivos a las actividades sociales y recreación entre docentes afectan positivamente las relaciones interpersonales.</p>		
	3 Afecto	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Respeto</li> <li>- Estimación</li> </ul>	<p>28. Centro mi interés en los objetivos personales antes que en los del grupo docente con los que trabajo.</p> <p>29. Las buenas relaciones interpersonales entre los docentes, favorece el progreso de la institución.</p> <p>30. Los docentes respetan el trabajo que realizo en la institución.</p> <p>31. Entre los docentes tengo mis preferencias afectivas y me gusta que sea notorio.</p> <p>32. Puedo mantener una buena estima con algunas personas de mi entorno laboral.</p> <p>33. Las relaciones interpersonales de mi grupo de trabajo afectan positivamente las funciones laborales.</p>	<p>Totalmente de acuerdo=3</p> <p>De acuerdo=2</p> <p>En desacuerdo=1</p> <p>Totalmente en desacuerdo=0</p>	<p>Bajo = 0 – 33</p> <p>Medio =34 – 66</p> <p>Alto =67 – 99</p>

**Fuente:** Adaptado de Allcahuamán y Quintana (2017).

## II. MATERIAL Y MÉTODOS

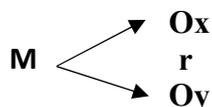
### 2.1. Población, muestra y muestreo

- **Población:** estuvo compuesta por 23 docentes nombrados y contratados en el año académico 2020, de la Institución Educativa N.º 18002 – María Auxiliadora, Chachapoyas, 2020.
- **Muestra:** la muestra estuvo compuesta por el total de la población, es decir 23 docentes nombrados y contratados en el año académico 2020, de la Institución Educativa N.º 18002 – María Auxiliadora, Chachapoyas, 2020.
- **Muestreo:** se aplicó un muestreo por juicio, es decir a criterio del investigador.

### 2.2. Diseño de investigación

En el presente estudio, se empleó el diseño correspondiente a una investigación descriptiva correlacional; la cual según Sánchez y Reyes (2017), esta se orienta a determinar el grado de correlación que existe entre dos o más variables de interés en semejante muestra de sujetos o el grado de relación que hay en dos fenómenos o eventos observados.

Las variables se medirán en una sola ocasión, en este sentido, la presente investigación nos permitirá describir las variables de estudio e indicadores del clima institucional y las relaciones interpersonales y sus dimensiones, cuyo diagrama es el siguiente:



Donde:

- Ox : clima institucional.
- r : relación
- Oy : relaciones interpersonales.

## 2.3. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos

### ➤ Métodos:

En la presente investigación, se utilizó los métodos siguientes:

1. **Hipotético-deductivo:** este método nos permitió construir hipótesis, deducir, contrastar y arribar a conclusiones. (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, 2013) al correlacionar el clima institucional y relaciones interpersonales.
2. **Deductivo:** después de haber definido las variables y sus respectivas dimensiones e indicadores, se tuvo que inferir la hipótesis a partir de la muestra de manera particular, generalizando a la población; en todo este procedimiento se hizo uso dicho método.
3. **Inductivo:** porque se observó y se registró datos sobre la población, el mismo que permitió estudiar la muestra y lograr los objetivos trazados.
4. **Analítico:** porque se tuvo que descomponer el objeto de estudio en sus distintas partes, y así poder contrastar la correlación entre par de variables según objetivo de estudio, que, a su vez nos permitió analizar dicha relación específicamente.

### ➤ Técnicas e instrumentos

**Técnicas:** se manejaron las siguientes técnicas:

- **La encuesta:** técnica que nos permitió recopilar información mediante registro y recojo de datos de los hechos confiables y válidos de realidad administrando cuestionarios.
- **Fichaje:** esta técnica, se aplicó para el recojo de los datos de información en todas las etapas de la indagación.
- **Revisión de bibliografía especializada:** para citar y recopilar la información sobre el tema investigado.

## ➤ Instrumentos

Los instrumentos que se utilizó para el presente estudio fueron:

- Para medir el clima institucional, se empleó el cuestionario de encuesta de Mario Martín Bris (2000) adaptado por Allcahuamán (2017) para nuestro contexto, dicho instrumento evalúa el clima institucional en docentes de cualquier nivel en educación básica. El test está conformado por 29 ítems, organizado en cuatro dimensiones: Comunicación (06 ítems), Motivación (06 ítems), Confianza (05 ítems) y Participación (12 ítems). El tiempo de duración es de 15 minutos aproximadamente. Consta de 29 ítems. Los docentes responderán utilizando un formato de respuesta tal como se señala: 1=Muy bajo, 2=Bajo, 3=Regular, 4=Alto, y 5=Muy alto. Con una confiabilidad de 0,954.

### **Ficha técnica del cuestionario de clima institucional**

Nombre original	:	Cuestionario “clima institucional”
Autor	:	Mario Martín Bris (2000). Universidad de Alcalá, España.
Adaptación	:	Allcahuamán Aronés, Fredy.
Administración	:	Individual o colectiva.
Duración	:	15 minutos aproximadamente.
Objetivo	:	Evaluar el clima institucional.

- Para medir las **relaciones interpersonales**, se utilizó como instrumento el cuestionario de encuesta RELINT de Palella Martins (2004) sostenido por Schutz, adaptado por Quintana (2017) consta de 33 ítems. Evalúa las relaciones interpersonales en profesores de cualquier nivel: comprende 33 ítems, distribuidos en tres dimensiones: inclusión (12 ítems), control (15 ítems), afecto (6 ítems), cuyas escalas son: Totalmente de acuerdo=3, De acuerdo=2, En desacuerdo=1, Totalmente en desacuerdo=0. La evaluación se realizará en 20 minutos aproximadamente. Válido y confiable mediante estadística con un Alfa Cronbach de 0,989 para nuestro contexto.

### **Ficha técnica del cuestionario de relaciones interpersonales**

Nombre : Cuestionario (RELINT), mide las relaciones interpersonales.

Autor : Palella y Martins (2004).

Adaptado por: Betssy Ruth Quintana Argandoña.

Año : 2017.

Descripción : comprende 33 ítems, distribuidos en tres dimensiones: inclusión (12 ítems), control (15 ítems), afecto (6 ítems), cuyas escalas son: Totalmente de acuerdo (3 puntos), De acuerdo (2 puntos), En desacuerdo (1 punto), Totalmente en desacuerdo (0 puntos).

Aplicación : Individual.

Duración : 20 minutos aproximadamente.

### **Validez y confiabilidad de los instrumentos**

El instrumento para evaluar la variable “clima institucional”, fue tomado del Cuestionario de Mario Martín Bris (2000) y adaptado en nuestro contexto por Allecahuamán (2017), quien lo administró a 33 docentes y un directivo en una Institución Educativa primaria de Ayacucho, dicho instrumento fue validado a juicio de expertos. Encontrando un valor índice de V de Aiken = 0,98, con valores superiores a 0,21, y una confiabilidad de 0,954 puntos (confiabilidad muy alta), lo que indica que el instrumento tiene alto grado de validez y confiabilidad.

Para medir la variable “relaciones interpersonales” se utilizó el cuestionario propuesto por Palella Martins (2004), adaptado en nuestro contexto por Betssy Ruth Quintana Argandoña (2017) quien validó el instrumento, según el juicio de 8 expertos, profesionales en Psicología y Metodología de investigación, evidenciándose que tiene validez de constructo. Así mismo dicho cuestionario se sometió a una prueba piloto para demostrar su idoneidad, obteniendo un coeficiente Alfa de Cronbach de 0,989, lo cual nos permite aseverar que dicho instrumento tiene elevado nivel de confiabilidad.

#### 2.4. Análisis estadístico

Los datos se obtuvieron según la administración de dos cuestionarios, procesados y tabulados mediante hojas de cálculo de Microsoft Excel 2013 y el software estadístico SPSS versión 25.0 para su análisis estadístico.

**Análisis estadístico:** para efectuar la interpretación estadística se utilizó la estadística descriptiva e inferencial, tal como se describe a continuación:

- **Tablas estadísticas:** permitieron determinar y describir de manera cuantitativa las variables de investigación, de acuerdo a sus proporciones porcentualizadas % en niveles o categorías de acuerdo a los objetivos propuestos.
- **Gráficos estadísticos:** a través de gráficos de barras unidimensionales verticales y de doble dimensión, dispersión de variables; las mismas que nos han permitido referir a través de gráficos la distribución de datos particulares de las variables de investigación.
- **Estadígrafos descriptivos:** admitieron analizar la conducta de las variables de investigación, por medio de los resultados y valores cuantitativos de dichos cuestionarios, entre ellos: promedios, valores máximos y mínimos, rango, varianza, desviación estándar, coeficiente de variación% de puntajes de los ítems.
- **Análisis multivariado:** método estadístico que se utilizó para establecer la contribución de distintos componentes en un simple suceso o resultado.

### III. RESULTADOS

Con la información obtenida de los cuestionarios aplicados a la población muestral según objeto en estudio, se procesó y se procedió al análisis estadístico, hallándose siguiente:

#### Variable: clima institucional

Tabla 1. Nivel de “clima institucional” según dimensiones en docentes de Nivel Primario de la Institución Educativa N.º 18002 - María Auxiliadora, Chachapoyas, 2020.

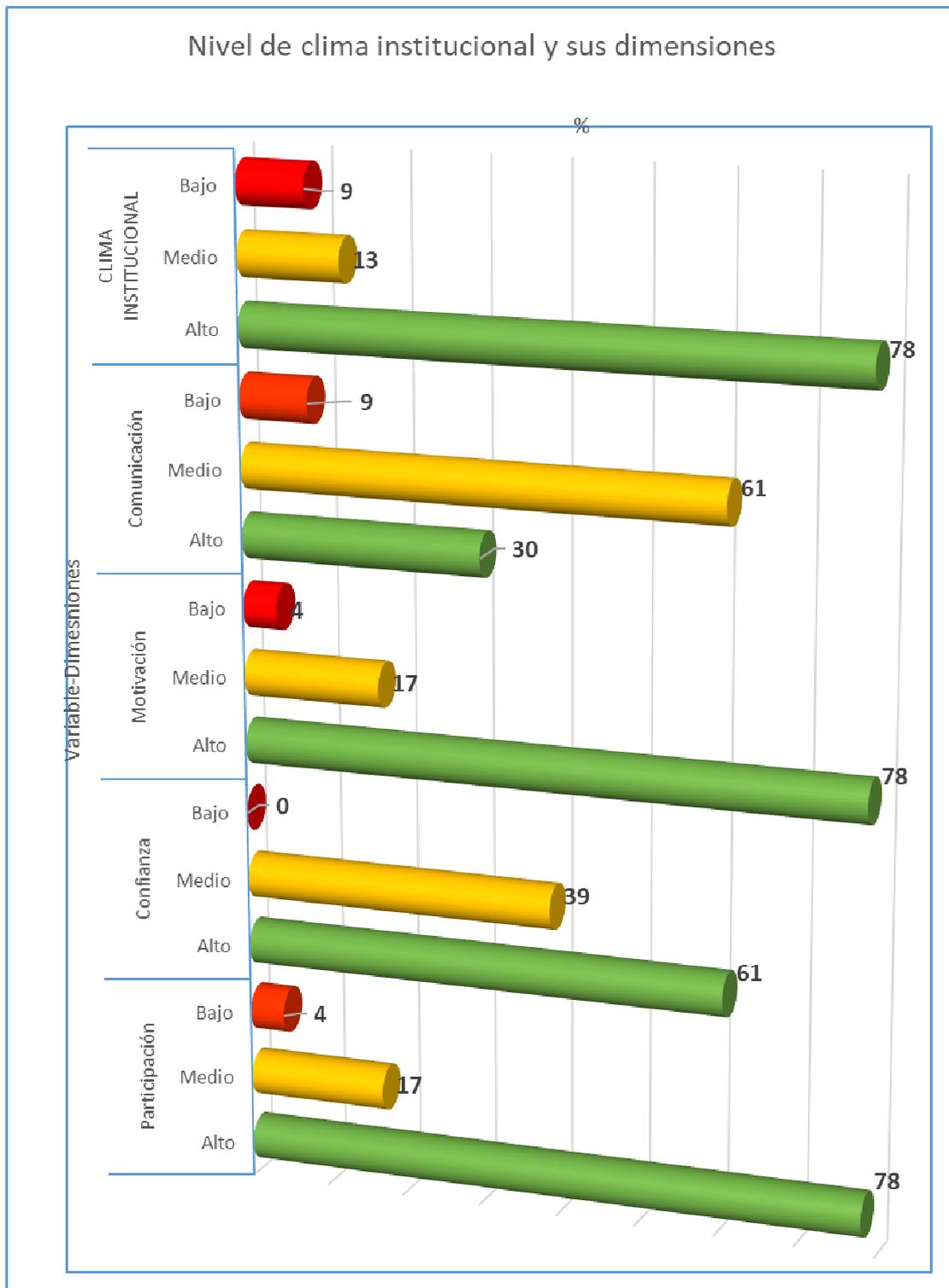
Variable / Dimensión	Nivel	Frecuencia	%
Clima institucional	Bajo	2	9
	Medio	3	13
	Alto	18	78
Comunicación	Bajo	2	9
	Medio	14	61
	Alto	7	30
Motivación	Bajo	1	4
	Medio	4	17
	Alto	18	78
Confianza	Bajo	0	0
	Medio	9	39
	Alto	14	61
Participación	Bajo	1	4
	Medio	4	17
	Alto	18	78
<b>Total</b>		<b>23</b>	<b>100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

Fuente: Elaboración a partir de encuesta aplicada, 2020.

En la tabla 1 y figura 1, se analiza el nivel de clima institucional y sus dimensiones, cuyo estadísticos muestran que de los 23 (100%) docentes encuestados, 9% se encuentran un nivel bajo, 13% un nivel medio y 78% un 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 39% 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. De

todo este análisis podemos decir que la mayor proporción de entrevistados se encuentra en un nivel alto de clima institucional.

### Nivel de clima institucional y dimensiones



Fuente: **Tabla 1**

**Figura 1.** Distribución del nivel de “clima institucional” según dimensiones en docentes de Nivel Primario de la Institución Educativa N.º 18002, María Auxiliadora-Chachapoyas, 2020.

## Variable: relaciones interpersonales

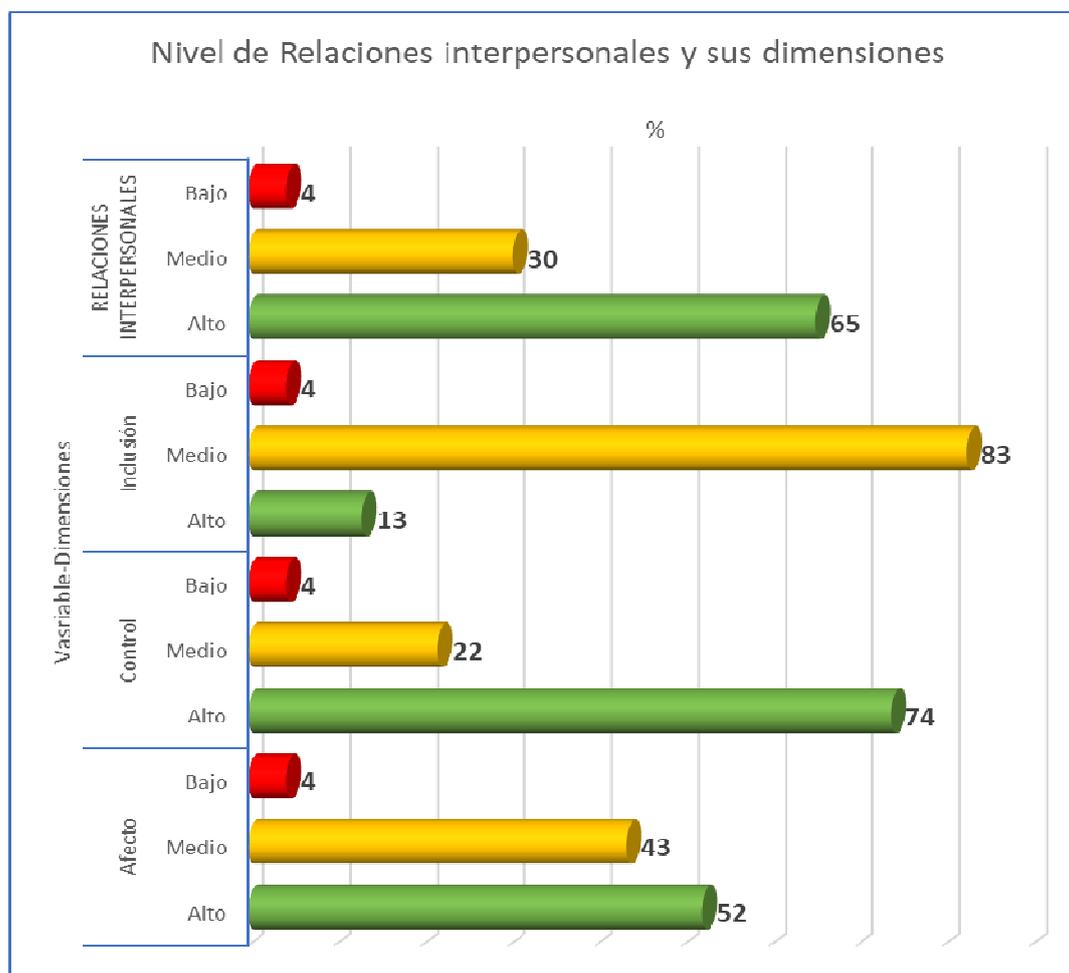
Tabla 2. nivel de relaciones interpersonales según dimensiones en docentes de Nivel Primario de la Institución Educativa N.º 18002, María Auxiliadora-Chachapoyas, 2020.

Variable / Dimensión	Nivel	Frecuencia	%
<b>Relaciones Interpersonales</b>	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>

Fuente: Elaboración a partir de encuesta aplicada, 2020.

En la tabla 2 y figura 2, se analiza el nivel de relaciones interpersonales y sus dimensiones, cuyos estadísticos muestran que de los 23 encuestados (100%), el 4% tienen un nivel bajo, 30% un nivel medio y 65% un nivel alto; así mismo referente a las tres dimensiones: en inclusión se muestra que el 4% tienen una percepción de nivel bajo, 83% de nivel medio y 13% de nivel alto, para la dimensión control el 4% de nivel bajo, 22% de nivel medio y 74% de nivel alto, para la dimensión afecto el 4% de nivel bajo, 43% de nivel medio y 52% de nivel alto. En síntesis, podemos decir que 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.

## Nivel de relaciones personales y dimensiones



Fuente: Tabla 2

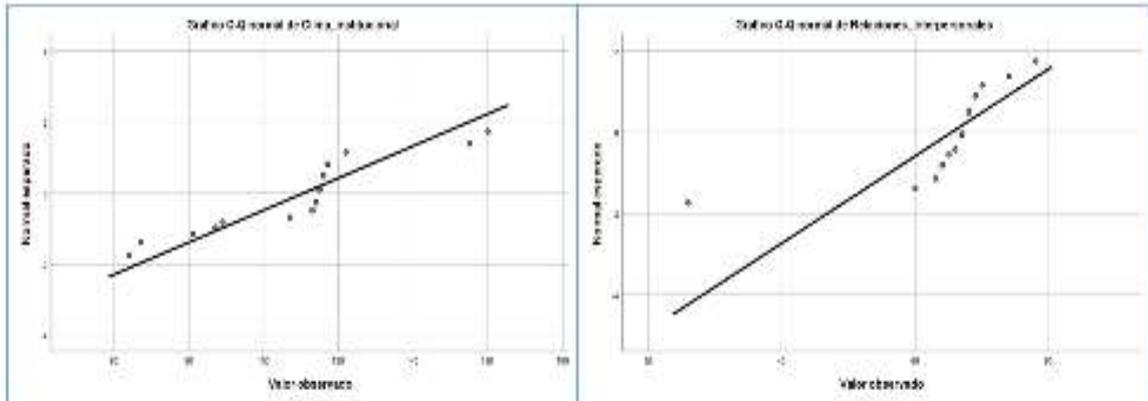
**Figura 2.** Distribución del nivel de relaciones interpersonales y por dimensiones en docentes de Nivel Primario de la Institución Educativa n.º 18002, María Auxiliadora-Chachapoyas, 2020.

Tabla 3. Pruebas de normalidad de los puntajes de la encuesta aplicada para la medición de las variables y dimensiones de la investigación.

Variable-dimensiones	Kolmogórov-Smirnov (a)			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima institucional	0.282	23	0.000	0.839	23	0.002
Comunicación	0.225	23	0.004	0.829	23	0.001
Motivación	0.366	23	0.000	0.596	23	0.000
Confianza	0.206	23	0.012	0.893	23	0.018
Participación	0.307	23	0.000	0.712	23	0.000
Relaciones interpersonales	0.308	23	0.000	0.567	23	0.000

Inclusión	0.292	23	0.000	0.687	23	0.000
Control	0.299	23	0.000	0.635	23	0.000
Afecto	0.166	23	0.018	0.835	23	0.001

a. Corrección de significación de Lilliefors



**Figura 3.** Gráficos QQ-plot de normalidad de las variables de investigación.

En la tabla 3 y figura 3, evaluamos las pruebas de normalidad (KMS y Shapiro Wilk) ya que los puntajes de las variables clima institucional, relaciones interpersonales y sus dimensiones, no se ajustan a una distribución normal ( $p < 0.05$ ), como podemos ver en los gráficos QQ-plot de las dos variables de estudio. En este caso para poder evaluar el grado de correlación entre dichas variables, no se ajustan a una distribución normal, por lo que hubo en la necesidad de aplicar una prueba no paramétrica (coeficiente de correlación de Spearman).

**Tabla 4.** Prueba de correlación de Spearman, para medir el grado de asociación o relación entre el clima institucional y las relaciones interpersonales en docentes de Nivel Primario de la Institución Educativa N.º 18002, María Auxiliadora-Chachapoyas, 2020.

Variables y dimensiones	Indicador de correlación- Significación p<0.05	Clima institucional	Comunicación	Motivación	Confianza	Participación	Relaciones interpersonales	Inclusión	Control	Afecto
<b>Clima institucional</b>	Coefficiente de correlación	1.000								
	Sig. (bilateral)	0.000								
<b>Comunicación</b>	Coefficiente de correlación	,697**	1.000							
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000							
<b>Motivación</b>	Coefficiente de correlación	,774**	,526**	1.000						
	Sig. (bilateral)	0.000	0.010	0.000						
<b>Confianza</b>	Coefficiente de correlación	,786**	,468*	,585**	1.000					
	Sig. (bilateral)	0.000	0.024	0.003	0.000					
<b>Participación</b>	Coefficiente de correlación	,697**	,422*	,474*	,699**	1.000				
	Sig. (bilateral)	0.000	0.045	0.022	0.000	0.000				
<b>Relaciones interpersonales</b>	Coefficiente de correlación	<b>0.854</b>	<b>0.714</b>	<b>0.734</b>	<b>0.730</b>	<b>0.712</b>	1.000			
	Sig. (bilateral)	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>	<b>0.000</b>	0.000			
<b>Inclusión</b>	Coefficiente de correlación	<b>0.752</b>	0.581	0.654	0.720	0.738	,589**	1.000		
	Sig. (bilateral)	<b>0.000</b>	0.001	0.001	0.000	0.000	0.003	0.000		
<b>Control</b>	Coefficiente de correlación	<b>0.843</b>	0.621	0.729	0.710	0.733	,642**	0.842	1.000	
	Sig. (bilateral)	<b>0.000</b>	0.002	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	
<b>Afecto</b>	Coefficiente de correlación	<b>0.784</b>	0.655	0.684	0.798	0.745	,743**	0.658	0.752	1.000
	Sig. (bilateral)	<b>0.000</b>	0.001	0.001	0.000	0.000	0.000	0.001	0.001	0.000
	muestra	23	23	23	23	23	23	23	23	23

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

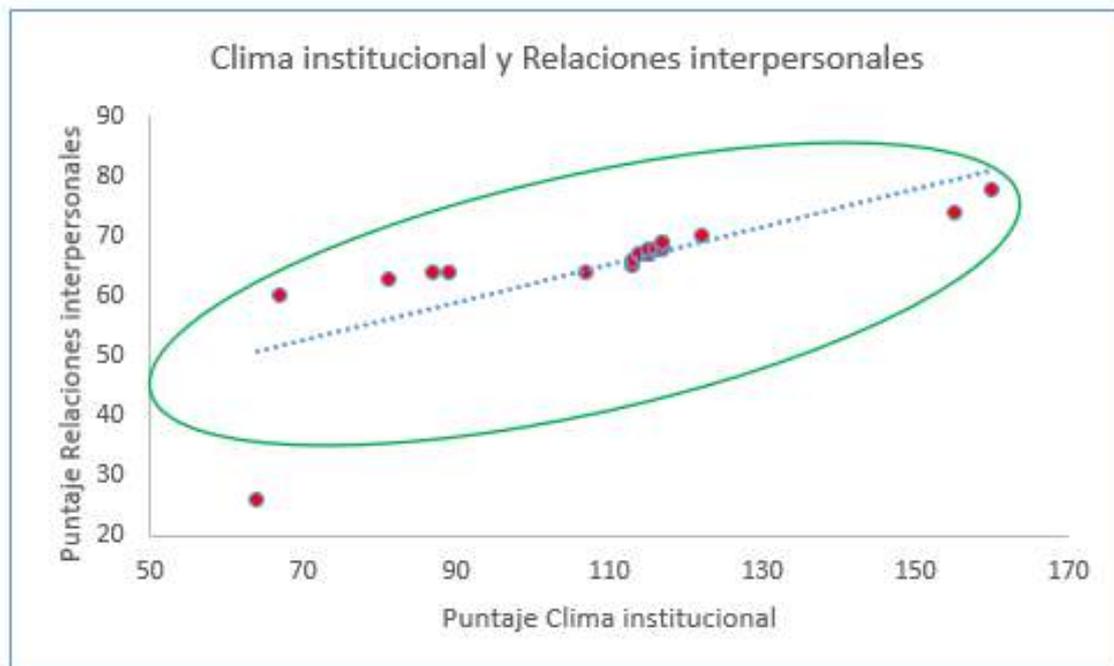


Figura 4. Gráfica de dispersión de los puntajes del clima institucional y relaciones interpersonales.

En la tabla 4 y figura 4, podemos evaluar que existe un alto grado de correlación o asociación directa positiva significativa estadísticamente entre el clima institucional y las relaciones interpersonales ( $R_s=0.854$ ,  $p=0.000<0.05$ ), asimismo, se evidencia que existe un alto grado de correlación entre las dimensiones del clima institucional (comunicación, motivación, confianza y participación) con la variable relaciones interpersonales, es así tienen un alto grado de correlación como son ( $R_s=0.714$ ,  $p=0.000<0.05$ ;  $R_s=0.734$ ,  $p=0.000<0.05$ ;  $R_s=0.730$ ,  $p=0.000<0.05$ ;  $R_s=0.712$ ,  $p=0.000<0.05$ ) respectivamente; referente a las dimensiones de la variable relaciones interpersonales (inclusión, control y afecto) con la variable clima institucional, tienen un alto grado de correlación como son ( $R_s=0.752$ ,  $p=0.000<0.05$ ;  $R_s=0.843$ ,  $p=0.000<0.05$ ;  $R_s=0.784$ ,  $p=0.000<0.05$ ) respectivamente. En síntesis, podemos decir que el clima institucional y las relaciones interpersonales, así como las dimensiones de ambas variables tiene una correlación estadísticamente alta de forma directa.

Tabla 5. Estadísticos descriptivos de los puntajes de las variables clima institucional y relaciones personales y sus dimensiones.

Variables-dimensiones	Estadísticos descriptivos						
	Muestra	Rango	Mínimo	Máximo	Media	Desviación Estándar	Varianza
Clima institucional	23	96	64	160	110.61	22.20	492.70
Comunicación	23	15	10	25	20.57	3.93	15.44
Motivación	23	55	14	69	28.74	9.89	97.75
Confianza	23	10	12	22	18.35	2.72	7.42
Participación	23	62	23	85	42.96	11.29	127.41
Relaciones interpersonales	23	52	26	78	65.48	9.33	87.08
Inclusión	23	21	7	28	22.17	3.81	14.51
Control	23	21	15	36	31.13	3.91	15.30
Afecto	23	11	4	15	12.17	2.37	5.60

Fuente: Elaboración a partir de la encuesta aplicada.

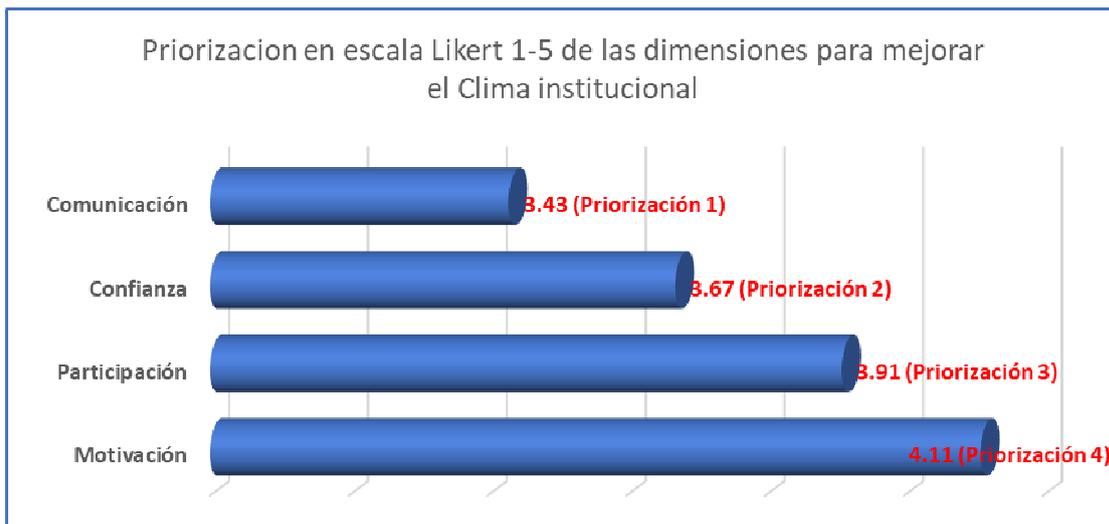


Figura 5. Priorización de las dimensiones para mejorar el clima institucional.

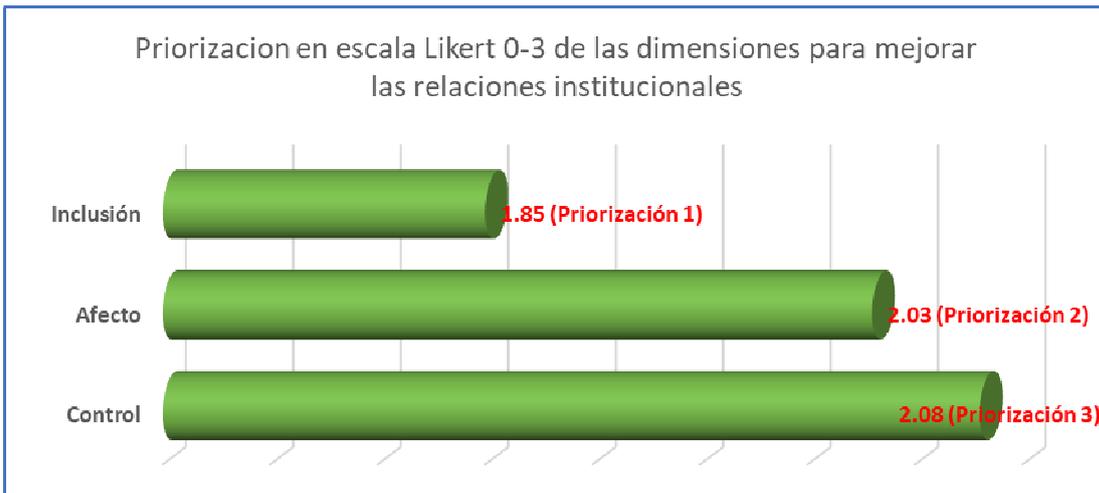


Figura 6. Priorización de las dimensiones para mejorar las relaciones interpersonales.

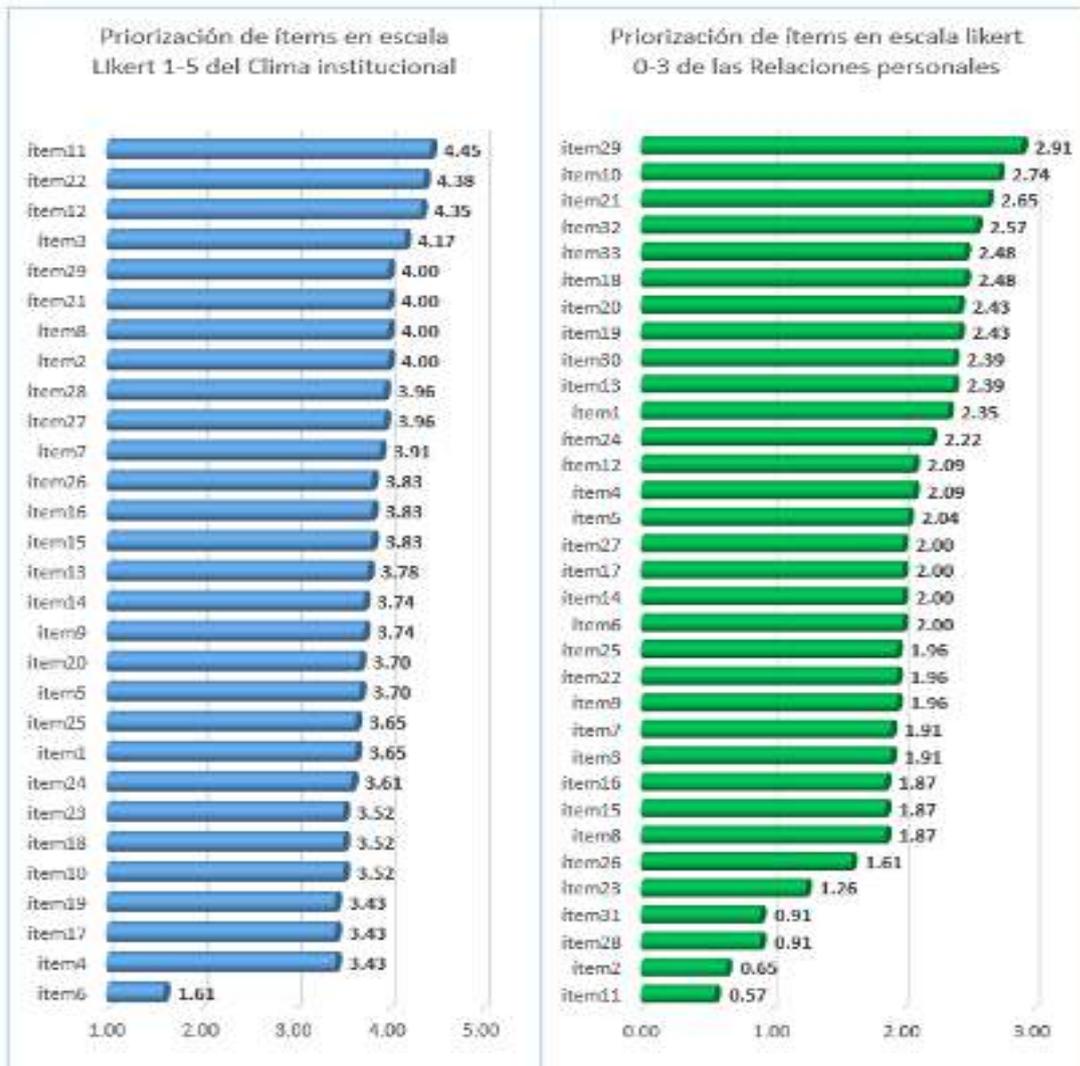


Figura 7. Prioridad de ítems según variables “clima institucional” y “relaciones interpersonales”.

En la tabla 5 y figuras 5 y 6, podemos evaluar los estadísticos descriptivos de los 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 que, para mejorar el 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 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 la presente indagación, muestran que existe un alto grado de relación entre el clima institucional y las relaciones interpersonales ( $R_s=0.854$ ,  $p=0.000<0.05$ ) en los docentes de Nivel Primario de la Institución Educativa N.º 18002, María Auxiliadora. De igual manera se determinó que el clima institucional es de nivel alto con (78%); y en sus dimensiones: motivación, confianza y participación (78%, 61%, 78%) también es de nivel alto, solamente en la dimensión comunicación se determinó un nivel medio con (61%). Las relaciones interpersonales son de nivel alto (65%), según sus dimensiones los estadísticos demostraron que: el control y afecto son de nivel alto (74% y 52%), y en la dimensión inclusión se determinó un nivel medio (83%).

También se determinó que, existe un 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  $R_s=0.784$ ,  $p=0.000<0.05$ ). Tales resultados se comparan con los obtenidos por Arotinco (2018b) quien asevera que el clima institucional guarda relación directa y significativamente con la variable relaciones interpersonales entre profesores ( $\rho$  de Spearman=0,585 y un p-valor=0,000). Así mismo comprobó que existe relación significativa 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 a la investigación nuestra.

Semejantes resultados se evidencia en la indagación ejecutado por Barrantes (2014) quienes al correlación el clima institucional y las relaciones interpersonales en profesores de una institución pública, encontraron promedios según dimensiones: motivación e identidad, nivel alta, liderazgo, toma de decisiones, comunicación, estructura, innovación, conflicto, cooperación y el confort, 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 institucional con las relaciones interpersonales en profesores, esta fue positiva media, con  $r = 0.7215$ . Tales resultados son similares con la investigación 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 Diaz (2018) quién al evaluar la correlación entre clima institucional y relaciones interpersonales en docentes de una institución pública, encontró que estas variables guardan relación positiva moderada, tal como se detalla: clima institucional y relaciones sociales, clima institucional y relaciones con la comunicación ( $\rho=0,526$ ,  $p=0,000$ ), ( $\rho=0,589$ ;  $p=0,000$ ), ( $\rho=0,579$ ;  $p=0,000$ ) respectivamente. Los datos estadísticos también muestran que, existe correlación positiva débil entre el clima institucional, relaciones de autoconocimiento, clima institucional y relaciones de límites ( $\rho=0,431$ ,  $p=0,000$ ) ( $\rho=0,410$ ,  $p=0,000$ ) correspondientemente.

## V. CONCLUSIONES

- Existe un alto grado de relación entre el clima institucional y las relaciones interpersonales en los docentes de Nivel Primario de la Institución Educativa 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 docentes de Nivel Primario de la Institución Educativa N.º 18002, María Auxiliadora-Chachapoyas, 2020.
- 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 docentes de Nivel Primario de la institución educativa N.º 18002, María Auxiliadora-Chachapoyas, 2020.
- 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.
- A partir de las brechas encontradas producto de la correlación entre las dos variables, se diseñó una estrategia para mejorar el clima institucional y las relaciones interpersonales en docentes del Nivel Primario (Ver anexo N.º 1).

## **VI. RECOMENDACIONES**

Luego de determinar ciertas brechas entre las dimensiones de las dos variables en estudio “clima institucional” y “relaciones interpersonales” en docentes de Nivel Primario, se esboza ciertas recomendaciones con el fin de fortificar posteriormente la misma:

### **6.1. A la comunidad científica y/o público en general**

Se sugiere realizar estudios análogos a la presente investigación, tomando como base los resultados localizados, utilizando otras dimensiones o indicadores complementarios que permitan identificar debilidades y/o fortalezas en dichas variables y así poder tomar acciones en beneficio de la Institución Educativa “María Auxiliadora”.

### **6.2. A los administrativos de la I.E “María Auxiliadora”**

Se recomienda impulsar estudios trimestralmente, en relación a las dimensiones que a continuación se describen, con la finalidad de evaluar y buscar alternativas de mejora sobre las limitaciones encontradas: en las cuatro dimensiones para mejorar el clima institucional, se debe dar prioridad en (comunicación-1, confianza- 2, participación- 3, motivación-4) y en la variable relaciones interpersonales, ese debe dar como prioridad (inclusión-1, afecto-2 y control- 3) respectivamente; esto con la finalidad de tomar acciones de mejora en todos estos aspectos, para lograr un buen clima institucional, y buenas relaciones interpersonales entre docentes.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Allcchahuamán, F. (2017). *Clima institucional y desempeño docente en el Nivel de Educación Primaria, Ayacucho, 2017* [Tesis de postgrado, Universidad César Vallejo]. <https://bit.ly/2tm4kCo>
- Ansari, A., Hofkens, T. L., y 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. (2018a). *El clima institucional y las relaciones interpersonales entre docentes de la Institución Educativa “Isaías Ardiles” de Pachacamac, UGEL 01 - 2018* [Tesis de postgrado, Universidad César Vallejo]. <https://bit.ly/2S7BYUU>
- Arotinco, A. (2018b). *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 N° 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>
- 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.
- Bris, Mario Martín. (2000). Clima de trabajo y organizaciones que aprenden. *Educación*, 27, 103–117.
- Bris, Martín M. (1999). *Clima de trabajo y participación en la organización y funcionamiento*. Universidad de Alcalá-MEC.
- Brunet, L. (2006). *El clima de trabajo en las organizaciones*. Editorial Trillas.
- Bueno, M. R., y Garrido, M. A. (2012). *Relaciones interpersonales en la educación*. Ediciones Pirámide (Grupo Anaya, S. A.).

- CollL, C., Pozo, I., Sarabia, B., y Valls, E. (1992). *Los contenidos en la reforma. Santillana-Aula XXI.*
- Diaz, 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]. <https://bit.ly/3t7jnZy>
- Falkenström, F., Grant, J., y 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., y 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>
- Franco, M. del R. (2019). *Clima laboral y su influencia en las relaciones interpersonales en docentes de una unidad educativa, Guayaquil 2018* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://bit.ly/2RNAqDn>
- Freire, M. D. R. (2019). *Programa de relaciones interpersonales, para mejorar el clima laboral de los docentes en una Institución Educativa De Guayaquil, 2019* [Tesis de Posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://bit.ly/2SxUny9>
- García, A. J. (2016). *Competencias sociales en las relaciones interpersonales y grupales.* Ediciones Pirámide.
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence.* Bantam.
- Johnson, B., Stevens, J. J., y 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., y 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>
- León, J. M., Medina, S., Cantero, F. J., y Gil, F. (1988). *Entrenamiento en habilidades sociales para los profesionales de la salud. En J. M. León y C. Jiménez (coords.), Psicología de la Salud*. Sevilla: SAV.
- León, J. M., Medina, S., Cantero, F. J., Rueda, S., Y, T., Borrego, Y., y Ochoa, A. (2001). *Técnicas de intervención psicológica. Manual del alumno*. Escuela de Seguridad Pública de Andalucía.
- Likert, R. (1961). *Newpatterns of management*. Me Graw HHI, Nueva York.
- LLacta, A. G., y 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., y 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., y 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>
- Medina, A. (2016). *Didáctica. Formación básica para profesionales de la educación*. Editorial Universitas S.A.
- Murrieta, P. A., y 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., y Villagómez, A. (2013). *Metodología de la investigación científica y elaboración de tesis*. San Marcos.
- Nickerson, A., Kim, S., Dudley, M., Livingston, J. A., y 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.chilyouth.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., y Moreno, A. (2010). *Desarrollo, aprendizaje y enseñanza en la educación secundaria*. Grao.
- Palella, S., y Martins, F. (2004). *Metodología de la investigación cuantitativa*. FEDUPEL.
- Pernia, I. R. (2012). *Relaciones interpersonales en la función docente* [Tesis de postgrado, Universidad de Zulia]. <https://bit.ly/3npbZHK>
- Quintana, B. R. (2017). *Relaciones interpersonales y su grado de correlación con la función docente en la Institución Educativa “Politécnico Huáscar” de la ciudad de Puno, durante el año escolar 2016* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Altiplano]. <https://bit.ly/3ludm5X>
- Ribes, M. D. (2011). *Habilidades sociales y dinamización de grupos*. Sevilla: MAD.
- Salgado, C., Álvarez Aguirre, A., Hernández Rodríguez, V. M., Herrera Paredes, J. M., y 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, H., y Reyes, C. (2017). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Bissines Support Aneth S.R.l.
- Sudla, W., Wongwanich, S., y 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., y 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>
- Tejada, R. (2017). *El clima organizacional y las relaciones interpersonales en el personal docente de la Institución Educativa Mateo Pumacchahua Chihuantito de Pongobamba distrito de Chinchero Urubamba, Cusco - 2016* [Tesis de postgrado, Universidad Nacional de Arequipa]. <https://bit.ly/33AIiuT>
- Van der Lans, R. M., Cremers, J., Klugkist, I., y 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>
- Vásquez, M. (2019). *Influencia del clima institucional en las relaciones interpersonales director y profesores en la Institución Educativa N°16211 Bagua Grande* [Tesis de postgrado, Universidad César Vallejo]. <https://bit.ly/2SzL5hG>
- Wiemann, M. (2011). *La comunicación en las relaciones interpersonales*. Editorial UOC.
- Zabalsa, M. Á., y Zabalza, M. Á. (2007). *Competencias docentes del profesorado universitario: Calidad y desarrollo profesional*. Narcea Ediciones.

## **ANEXOS**

## **Anexo N.º 1**

### **ESTRATEGIA PARA MEJORAR EL CLIMA INSTITUCIONAL Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN DOCENTES DEL NIVEL PRIMARIO**

#### **Introducción**

Ante las brechas y vacíos encontrados entre el clima institucional y las relaciones interpersonales en profesores de Nivel Primario, los directivos de Instituciones Educativas, necesitan buscar formas para promover el respeto, buscar el feedback, mejorar la capacidad de liderazgo, desarrollar la capacidad de reconocimiento, ganar confianza, entre otros factores más; para lograr encaminar a la institución hacia un buen fin.

Un clima institucional favorable permite que los docentes se sientan cómodos y con ánimo de trabajar, por ende, esto conlleva hacia una relación armoniosa entre directivo y colegas, así, el óptimo liderazgo va permitir establecer mejores relaciones interpersonales entre todo el personal de la entidad.

Un clima institucional agradable, es un proyecto a largo plazo. El personal estima el lugar de trabajo donde se le brinda espacios de realización y mejor convivencia, y se sientan valiosos y mantiene interrelaciones gustosas con colegas que buscan los mismos objetivos, aportando sus experiencias, habilidades y conocimientos. De otra parte, el personal gusta de trabajar en instituciones de renombre que logran resultados importantes en cada año académico y gustan de ser parte de ese éxito. Con un entorno anteriormente descrito, se puede aseverar que el nivel del clima institucional y las relaciones interpersonales entre profesores aumentará y los resultados será proporcionalmente mejor.

En este contexto, de acuerdo a la investigación realizada se presenta una propuesta de gestión para mejorar el clima institucional y las relaciones interpersonales entre profesores de la Institución Educativa N.º 18002, María Auxiliadora-Chachapoyas, con el fin de lograr un mejor clima de trabajo obteniendo así optimar la calidad de vida laboral.

## **Justificación**

Gran parte de las instituciones buscan o se esfuerzan por tener excelentes relaciones interpersonales entre docentes, así como un ambiente que sea atractivo en el trabajo, de manera que beneficie al desarrollo de las actividades pedagógicas en la escuela. En tal contexto, el clima institucional, así como las relaciones interpersonales se debe revisar y mejorar continuamente, con el único fin de arribar a los objetivos y metas de la institución planteados en su documento marco PEI y PCI.

Por todo lo anteriormente sustentado, la implementación de esta propuesta tiene como fin mejorar el clima institucional y por ende las relaciones interpersonales, en docentes de Nivel Primario de la Institución Educativa N.º 18002, María Auxiliadora-Chachapoyas.

## **Objetivos de la propuesta**

### **Objetivo general**

Diseñar un plan de mejora del clima institucional y las relaciones interpersonales, en docentes de Nivel Primario de la Institución Educativa N.º 18002, María Auxiliadora-Chachapoyas.

### **Objetivos específicos**

- Contribuir al mejoramiento de los factores que presentaron resultados negativos en el clima institucional según dimensiones: comunicación, confianza, participación y motivación.
- Contribuir al mejoramiento de los factores que presentaron resultados negativos en las relaciones interpersonales según dimensiones: inclusión, afecto y control.

### **Metas de atención**

Número de docentes que laboran en la institución: 23

### **Marco normativo**

Constitución Política del Perú.

Ley N.º 28.044. Ley General de Educación.

Ley General de Educación N.º 28044 y sus Reglamentos.

Ley N. ° 29944 Ley de la Reforma Magisterial.

D.S. N. ° 04-2013 Reglamento de la Ley de la Reforma Magisterial.

### **Fundamentación**

La estrategia para mejorar el clima institucional y las relaciones interpersonales en docentes del nivel primario, estará enmarcada bajo la teoría Brunet (2006) quien señala que, toda situación de labor involucra una serie de elementos específicos en el trabajador, ello involucra las aptitudes, tipologías físicas y psicológicas en contextos sociales con peculiaridades propias, donde el sujeto aparece sumergido dentro de un clima determinado por la naturaleza personal de la institución. Por lo que, buscaremos mejorar no solo la forma de comportarse y/o relacionarse del profesor en su labor con los demás miembros de la comunidad educativa, sino que este pueda integrarse y comprometerse en su trabajo de manera que pueda percibir mejor su clima laboral y por ende a los componentes de su organización.

También se analizará los microclimas de entidad, bajo la teoría de Brunet (2006), quien asevera que es importante evaluar los parámetros relacionados con el contexto real, tecnología, estructura, el salario, sistema institucional, así como el nivel de jerarquía que el docente ocupa dentro de la institución; con el fin de determinar los factores personales, actitudes, grado de satisfacción y la conocimiento que tienen tanto docentes como directivos en el clima de la institución y a partir de ello ejecutar actividades de mejora.

### **Metodología**

La metodología que se aplicará, estará asentada en las interacciones de equipos de trabajo. Como técnica se utilizará: la ejecución de talleres y ejercicios prácticos, lluvia de ideas, interrogantes y conclusiones, evaluaciones de tipo sistemático, juego de roles; de modo que los participantes aprendan y socialicen a partir de sus propias experiencias.

Como producto final, se espera que el participante pueda mejorar su nivel de comunicación, confianza, participación y motivación en el ámbito laboral con sus colegas, para ello se desarrollarán talleres prácticos, interactivos y dinámicos, con actividades de comprensión, dinámicas de grupo, encuestas, películas y otros medios

didácticos, de manera que se pueda desarrollar no solo conocimientos, sino también habilidades y actitudes.

### **Actividades planificadas**

Talleres de capacitación:

a) En clima institucional

- Definición
- Clases de clima institucional.
- Comunicación en la labor institucional.
- Factores que determinan el clima en la institución.
- Clima institucional y la eficiencia en el trabajo.
- Clima y conducta de los trabajadores.
- Liderazgo y desarrollo de equipos de trabajo.

Taller sobre el comportamiento:

- Características individuales. (Actitud, percepción, personalidad, estrés, axiología, aprendizaje).
- En el grupo o entre grupos: (estructura, procesos, cohesión, normas)
- Motivación: (motivaciones, necesidades, esfuerzos, refuerzos)
- Liderazgo: (poder, política, influencias, estilo)

Taller de motivación

- Motivación, necesidad y expectativa.
- Sentimiento, emoción y estados de ánimo.
- Valores personales y valores en la organización.
- Exposición de video.
- Motivación laboral.

b) En relaciones interpersonales

Taller sobre procesos psicosociales básicos.

- Percepción hacia otras personas: la cognición social.

- Interpretación de la conducta social: atribución causal y sus sesgos.
- Relaciones humanas como reciprocidad.
- Etapas de comunicación entre personas.

Taller sobre comportamiento humano en el trabajo

- Interpretación de las discrepancias individuales.
- Comunicación entre personas.
- Desarrollo de habilidades para el trabajo en equipo.
- Como se logra solucionar de problemas y toma efectiva de decisiones en equipo.
- Relaciones entre culturales.
- Solución de problemas con los miembros del entorno.
- Un buen liderazgo.
- Formas de motivación a los demás.
- Formas de ayudar a los demás para su desarrollo y superación.
- Desarrollo de habilidades políticas efectivas.

### Cronograma de acciones

<b>FASES</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>TIEMPO</b>
<b>Socialización</b>	- Coordinación con la dirección de la Institución Educativa N.º 18002, María Auxiliadora-Chachapoyas, socializando la importancia de los talleres de capacitación, para su aprobación y ejecución de los talleres.	Material de Oficina.	2 semanas
<b>Planificación</b>	- Planificación de talleres. - Preparación del material bibliográfico. - Preparación del material didáctico. - Adecuación del espacio asignado a la capacitación.	Medios Informáticos Material de Oficina. Fotocopias.	3 semanas

<b>Ejecución</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Convocar al personal participante.</li> <li>- Registrar firmas de compromiso a la asistencia.</li> <li>- Realizar los 05 talleres de capacitación.</li> </ul>	Recurso audio visuales. Botellones de agua Material de Oficia.	5 semanas
<b>Evaluación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Administración de evaluaciones para medir el impacto de los talleres.</li> </ul>	Fotocopias	4 semanas



## Anexo N.º 4

**Tabla 8. Puntajes promedio de los ítems de clima institucional y relaciones interpersonales en orden de prioridad.**

PUNTAJE CLIMA INSTITUCIONAL						PUNTAJE RELACIONES INTERPERSONALES				
Nº	Comunicación	Motivación	Confianza	Participación	Clima Institucional	Nº	Inclusión	Control	Afecto	Relaciones interpersonales
1	24	29	20	44	117	1	23	30	11	64
2	20	30	22	50	122	2	28	36	14	78
3	16	22	16	33	87	3	21	31	15	67
4	24	30	20	41	115	4	21	31	11	63
5	20	29	16	42	107	5	21	32	12	65
6	22	69	20	44	155	6	22	33	13	68
7	22	29	20	45	116	7	22	31	11	64
8	22	30	20	45	117	8	23	31	13	67
9	11	20	13	23	67	9	24	31	14	69
10	21	27	21	44	113	10	21	32	15	68
11	24	30	19	42	115	11	24	29	14	67
12	25	29	18	44	116	12	24	30	10	64
13	21	30	17	46	114	13	24	32	12	68
14	17	23	16	33	89	14	22	33	13	68
15	10	14	12	28	64	15	21	33	13	67
16	20	28	20	46	114	16	7	15	4	26
17	24	29	22	85	160	17	25	30	12	67
18	23	29	19	44	115	18	23	33	13	69
19	22	28	19	44	113	19	22	34	10	66
20	21	30	20	44	115	20	19	31	10	60
21	18	17	14	32	81	21	25	33	12	70
22	24	28	18	45	115	22	24	30	13	67
23	22	31	20	44	117	23	24	35	15	74

## Anexo N.º 5

**Tabla 9. Niveles del clima del clima institucional y relaciones interpersonales, según dimensiones.**

NIVEL CLIMA INSTITUCIONAL						NIVEL RELACIONES INTERPERSONALES				
Nº	Comunicación	Motivación	Confianza	Participación	Clima Institucional	Nº	Inclusión	Control	Afecto	Relaciones interpersonales
1	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	1	Medio	Medio	Medio	Medio
2	Medio	Alto	Alto	Alto	Alto	2	Alto	Alto	Alto	Alto
3	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	3	Medio	Alto	Alto	Alto
4	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	4	Medio	Alto	Medio	Medio
5	Medio	Alto	Medio	Alto	Alto	5	Medio	Alto	Medio	Medio
6	Medio	Alto	Alto	Alto	Alto	6	Medio	Alto	Alto	Alto
7	Medio	Alto	Alto	Alto	Alto	7	Medio	Alto	Medio	Medio
8	Medio	Alto	Alto	Alto	Alto	8	Medio	Alto	Alto	Alto
9	Bajo	Medio	Medio	Bajo	Bajo	9	Medio	Alto	Alto	Alto
10	Medio	Alto	Alto	Alto	Alto	10	Medio	Alto	Alto	Alto
11	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	11	Medio	Medio	Alto	Alto
12	Alto	Alto	Medio	Alto	Alto	12	Medio	Medio	Medio	Medio
13	Medio	Alto	Medio	Alto	Alto	13	Medio	Alto	Medio	Alto
14	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	14	Medio	Alto	Alto	Alto
15	Bajo	Bajo	Medio	Medio	Bajo	15	Medio	Alto	Alto	Alto
16	Medio	Alto	Alto	Alto	Alto	16	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
17	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	17	Alto	Medio	Medio	Alto
18	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	18	Medio	Alto	Alto	Alto
19	Medio	Alto	Alto	Alto	Alto	19	Medio	Alto	Medio	Medio
20	Medio	Alto	Alto	Alto	Alto	20	Medio	Alto	Medio	Medio
21	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	21	Alto	Alto	Medio	Alto
22	Alto	Alto	Medio	Alto	Alto	22	Medio	Medio	Alto	Alto
23	Medio	Alto	Alto	Alto	Alto	23	Medio	Alto	Alto	Alto

## Anexo N.º 6

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL
Desconocimiento de la relación entre clima institucional y las relaciones interpersonales en docentes de Nivel Primario de la Institución Educativa N.º 18002, María Auxiliadora-Chachapoyas, 2020.	¿Cuál es la correlación entre el clima institucional y las relaciones interpersonales en docentes de Nivel Primario de la Institución Educativa N.º 18002, María Auxiliadora-Chachapoyas, 2020?	La sustentación teórica sobre clima institucional y las relaciones interpersonales en docentes de Nivel Primario de la Institución Educativa N.º 18002, María Auxiliadora-Chachapoyas se ampara en teorías de las ciencias siguientes: Pedagogía, Comunicación, Administración, Sociología.
<b>HIPÓTESIS GENERAL DE INVESTIGACIÓN HI</b>		
Existe una relación directa y significativa entre clima institucional y las relaciones interpersonales en docentes del Nivel Primario de la Institución Educativa N.º 18002 – María Auxiliadora, Chachapoyas, 2020.		
VARIABLES	POBLACIÓN	MUESTRA
<b>Variable Ox</b> Variable Ox: clima institucional. Dimensiones: comunicación, motivación, confianza y participación.  Variable Oy: relaciones interpersonales. Dimensiones: inclusión, control y afecto.	la población de estudio, estará conformada por 23 docentes nombrados y contratados en el año académico 2020, de la Institución Educativa N.º 18002 – María Auxiliadora, Chachapoyas, 2020.	La muestra será no probabilística, determinada por conveniencia tomándose el total de la población.
<b>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b>		
Se empleará el diseño correspondiente a una investigación descriptiva correlacional, cuyo diagrama es el siguiente:		
<p>M → Ox</p> <p>M → Oy</p>	Donde, Ox : clima institucional. r : relación Oy : relaciones interpersonales.	
INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	TRATAMIENTO ESTADÍSTICO	
Cuestionarios acerca del clima institucional, y relaciones interpersonales.	Se aplicó la prueba de normalidad (KMS y Shapiro Wilk) a los instrumentos y la prueba no paramétrica (coeficiente de correlación de Spearman) para determinar la correlación entre variables y sus dimensiones.	
<b>OBJETIVO GENERAL</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>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, 2020.</li> </ul> <b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Identificar el nivel del clima institucional y por dimensiones en docentes del Nivel Primario de la población en estudio.</li> <li>Identificar el nivel de las relaciones interpersonales y por dimensiones en docentes del Nivel Primario de la población en estudio.</li> <li>Determinar el grado de asociación entre el clima institucional y las relaciones interpersonales según dimensiones en docentes del Nivel Primario de la población en estudio.</li> <li>Analizar la priorización de las dimensiones para mejorar el clima institucional, y las relaciones interpersonales en docentes de Nivel Primario.</li> <li>Diseñar una estrategia para mejorar el clima institucional y las relaciones interpersonales en docentes del Nivel Primario de la población en estudio.</li> </ul>		

## Anexo N.º 7

### CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL (Allecachuamán, 2017, adaptado de Mario Martín Bris, 1999)

Estimado profesor(a):

El presente cuestionario es parte de un trabajo de investigación, por lo cual es anónimo. Tiene por objeto evaluar el clima institucional. Le agradecemos que marque con un aspa (X) las respuestas que crea correcta. Todas las respuestas son válidas, considere la siguiente escala:

ESCALA VALORATIVA				
1	2	3	4	5
Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto

Sexo: Masculino  Femenino  Edad:

**Condición laboral:**

Nombrado  (a) Contratado (a)

Tiempo de servicio:

N.º	PREGUNTAS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
1	Comunicación	¿Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la Institución Educativa donde labora?				
2		¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la Institución Educativa?				
3		¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa?				
4		¿Cómo considera usted la funcionalidad de las normas que afectan a la Institución Educativa?				
5		¿Cómo inciden los espacios y horarios de la Institución Educativa en la comunicación?				
6		¿Considera usted que en la Institución Educativa se oculta información?				
7	Motivación	¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la Institución Educativa?				
8		¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la Institución Educativa?				
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 Institución Educativa?				
11		¿En qué grado le parece que el profesorado se siente motivado en la Institución Educativa?				
12		¿Qué grado de motivación les otorga a las condiciones de trabajo en su Institución?				
13	Confianza	¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en su Institución Educativa?				
14		¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en su Institución?				

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

**Gracias por su participación.**

## Anexo N.º 8

### CUESTIONARIO PARA MEDIR LAS RELACIONES INTERPERSONALES (Cuestionario, RELINT para medir las relaciones interpersonales)

Estimado profesor(a):

Reciba un cordial saludo a nombre de la UNTRM, soy estudiante de la Escuela de Posgrado en esta casa superior de estudios y estoy desarrollando un trabajo sobre las “**relaciones interpersonales**” específicamente en docentes del Nivel Primario. En tal contexto, le solicitamos tenga a bien desarrollar el presente cuestionario que es anónimo, demostrando el más alto grado de sinceridad, en cuyos datos no habrá análisis ni reportes individuales. Finalmente, le agradecemos que marque con un aspa (X) las respuestas que mejor se ajuste a su realidad.

Todas las respuestas son válidas, considere la siguiente escala:

ESCALA VALORATIVA			
0 Totalmente en desacuerdo (TD)	1 En desacuerdo (ED)	2 De acuerdo (DA)	3 Totalmente de acuerdo (TA)

Sexo: Masculino  Femenino  Edad:

**Condición laboral:**

Nombrado (a)  Contratado (a)

Tiempo de servicio:

N.º	Ítems	índices			
		TD	ED	DA	TA
1.	1. Me siento aceptado(a) por los compañeros de trabajo.				
2.	2. Necesito que mis compañeros de trabajo me inviten a unirme al grupo.				
3.	3. Los docentes con quienes trabajo. Tienen una buena imagen de mí.				
4.	4. Tengo buena comunicación con los compañeros de trabajo.				
5.	5. Convenzo constantemente de manera positiva a mis compañeros de trabajo.				
6.	6. Cumpló los compromisos sociales dentro del grupo de trabajo.				
7.	7. Me gusta participar en las actividades sociales del grupo docente con el que trabajo.				
8.	8. Los directivos proponen objetivos para mejorar el ambiente de trabajo.				
9.	9. He contribuido significativamente en el progreso del grupo docente.				

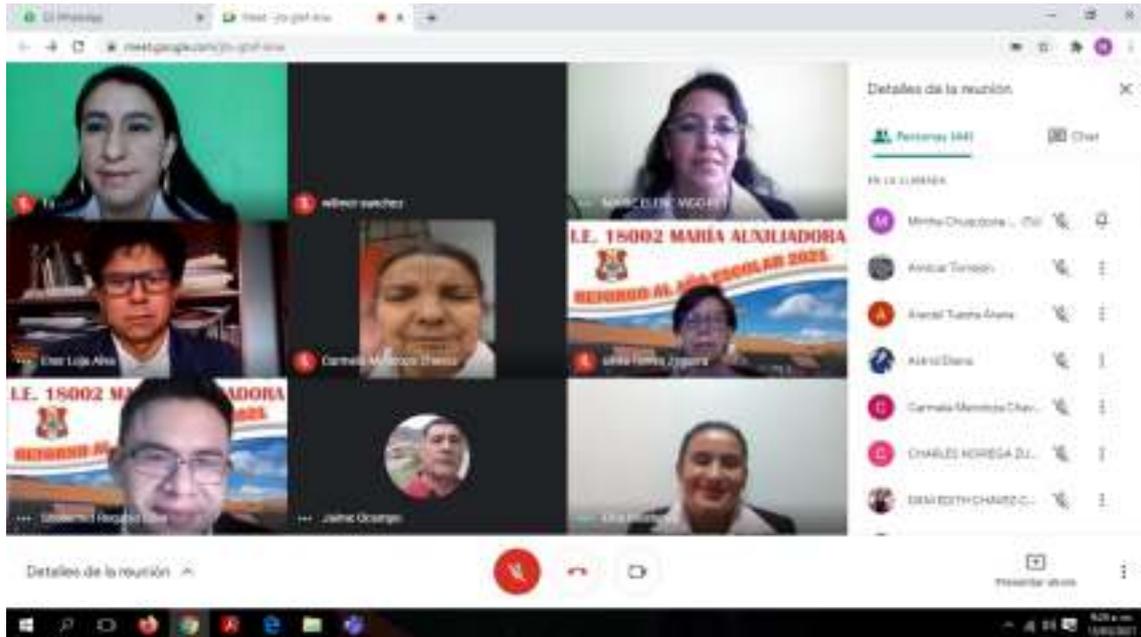
10.		10. En las actividades sociales y de relación que realizan los docentes en la institución, prevalece el respeto.				
11.		11. Me siento rechazada (o) en mi ambiente de trabajo.				
12.		12. Me siento integrada (o) al grupo de docentes con el trabajo.				
13.	Control	13. Valoro a mis compañeros de trabajo.				
14.		14. Los directivos tienen buena comunicación con el personal docente.				
15.		15. Percibo que hay miembros del grupo que influyen positivamente en mí.				
16.		16. El directivo cumple las responsabilidades sociales con el grupo docente.				
17.		17. Los directivos participan en actividades sociales y de relación con los docentes.				
18.		18. Los profesores colaboraron con los objetivos propuestos por el directivo para mejorar positivamente el ambiente de trabajo.				
19.		19. Los directivos cooperan con el progreso del grupo docente para obtener resultados positivos en los objetivos planteados.				
20.		20. Cuando los jefes se dirigen hacia los docentes lo hacen con respeto.				
21.		21. Ser aceptada (o) por el grupo de trabajo influye positivamente en el desempeño laboral.				
22.		22. El directivo se preocupa por la integración del personal docente para obtener resultados positivos en sus funciones.				
23.		23. Se valora con retribuciones o méritos a nivel institucional al personal docente de acuerdo a su labor y su esfuerzo profesional.				
24.		24. En el ambiente de trabajo cuando comunicamos pensamientos y deseos al directivo, somos escuchados.				
25.		25. Las influencias institucionales del directivo han afectado positivamente el desempeño docente.				
26.		26. El método de toma de decisiones en el grupo docente es efectivo.				
27.		27. La participación de los directivos a las actividades sociales y recreación entre docentes afectan positivamente las relaciones interpersonales.				
28.	Afecto	28. Centro mi interés en los objetivos personales antes que en los del grupo docente con los que trabajo.				
29.		29. Las buenas relaciones interpersonales entre los docentes, favorece el progreso de la institución.				
30.		30. Los docentes respetan el trabajo que realizo en la institución.				
31.		31. Entre los docentes tengo mis preferencias afectivas y me gusta que sea notorio.				
32.		32. Puedo mantener una buena estima con algunas personas de mi entorno laboral.				
33.		33. Las relaciones interpersonales de mi grupo de trabajo afectan positivamente las funciones laborales.				

**Gracias por su participación.**

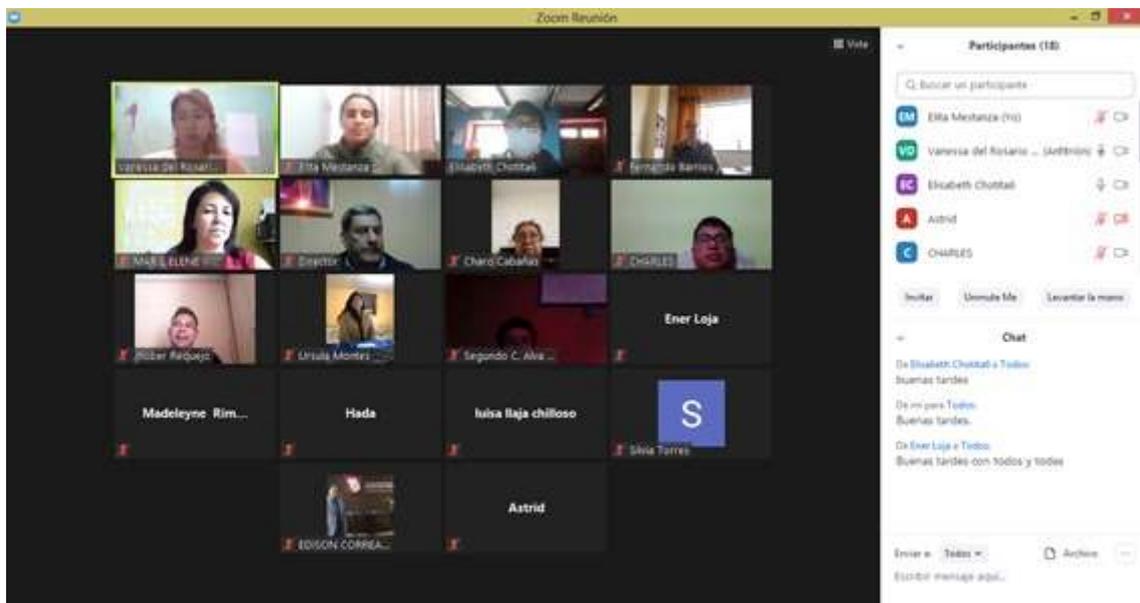
## Anexo N.º 9

### ICONOGRAFÍA

INVESTIGADOR DANDO INDICACIONES A DOCENTES A TRAVÉS DEL GOOGLE MEET, PARA EL DESARROLLO DE LOS CUESTIONARIOS “CLIMA INSTITUCIONAL” Y “RELACIONES INTERPERSONALES” DE BRIS (1999) PALELLA Y MARTINS (2004)



PERSONAL DOCENTE DE I.E. MARÍA AUXILIADORA, DESARROLLANDO LOS CUESTIONARIOS DE “CLIMA INSTITUCIONAL” Y “RELACIONES INTERPERSONALES” DE BRIS (1999) , PALELLA Y MARTINS (2004)



## Anexo N.º 10

### REPORTE DE SIMILITUD DE LA INVESTIGACIÓN A TRAVÉS DEL TURNITIN

#### Informe de tesis de Elita Mercedes Mestanza

##### INFORME DE ORIGINALIDAD

**23%**

INDICE DE SIMILITUD

**20%**

FUENTES DE INTERNET

**4%**

PUBLICACIONES

**11%**

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

##### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>7%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.untrm.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>4%</b>
<b>3</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>3%</b>
<b>4</b>	<b>Submitted to Universidad Católica de Santa María</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>Submitted to Universidad Santo Tomas</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>repositorio.unsa.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>revistas.unheval.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>8</b>	<b>Submitted to Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas</b> Trabajo del estudiante	<b>&lt;1%</b>

9	Submitted to Universidad de Deusto Trabajo del estudiante	<1 %
10	tesis.pucp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	eprints.port.ac.uk Fuente de Internet	<1 %
12	www.masfelicidad.com Fuente de Internet	<1 %
13	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo Trabajo del estudiante	<1 %
14	Submitted to Universidad Nacional de Trujillo Trabajo del estudiante	<1 %
15	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	Consuelo López-Fernández. "Inteligencia emocional y relaciones interpersonales en los estudiantes de enfermería", Educación Médica, 2015 Publicación	<1 %
17	prezi.com Fuente de Internet	<1 %
18	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	tomasinos.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %

20	Submitted to Universidad Catolica Sedes Sapientiae Trabajo del estudiante	<1 %
21	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
22	idus.us.es Fuente de Internet	<1 %
23	www.lpp-uerj.net Fuente de Internet	<1 %
24	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
25	Venturi, C., C. Sempoux, J. Bueno, J. C. Ferreres Pinas, C. Bourdeaux, J. Abarca-Quinones, J. Rahier, and R. Reding. "Novel Histologic Scoring System for Long-Term Allograft Fibrosis After Liver Transplantation in Children :", American Journal of Transplantation, 2012. Publicación	<1 %
26	1library.co Fuente de Internet	<1 %
27	creativecommons.org Fuente de Internet	<1 %
28	pt.scribd.com Fuente de Internet	<1 %

29	<a href="http://www.inifap.gob.mx">www.inifap.gob.mx</a> Fuente de Internet	<1 %
30	<a href="http://www.theibfr.com">www.theibfr.com</a> Fuente de Internet	<1 %
31	<a href="http://www.untrm.edu.pe">www.untrm.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
32	Submitted to Universidad Autónoma de Ica Trabajo del estudiante	<1 %
33	<a href="http://repositorio.upao.edu.pe">repositorio.upao.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
34	<a href="http://www.clubensayos.com">www.clubensayos.com</a> Fuente de Internet	<1 %
35	Ana María Aveiga Ortiz, Flor María Cárdenas Guillén, Fabián Peñarrieta Macías, Francisco Alejandro Alcántara Boza. "Bioacumulación de mercurio y zinc en especies ictícolas de la subcuenca del río Carrizal, Manabí, Ecuador.", Revista Iberoamericana Ambiente & Sustentabilidad, 2020 Publicación	<1 %
36	<a href="http://ilo.law.cornell.edu">ilo.law.cornell.edu</a> Fuente de Internet	<1 %
37	<a href="http://repositorio.unsm.edu.pe">repositorio.unsm.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
38	<a href="http://www.semanticscholar.org">www.semanticscholar.org</a>	

	Fuente de Internet	<1 %
39	<a href="http://pesquisa.bvsalud.org">pesquisa.bvsalud.org</a> Fuente de Internet	<1 %
40	<a href="http://tuimagenupc2011.blogspot.com">tuimagenupc2011.blogspot.com</a> Fuente de Internet	<1 %
41	<a href="http://www.gestionamerica.com">www.gestionamerica.com</a> Fuente de Internet	<1 %
42	<a href="http://www.kefdergi.com">www.kefdergi.com</a> Fuente de Internet	<1 %
43	<a href="http://coggle.it">coggle.it</a> Fuente de Internet	<1 %
44	<a href="http://docplayer.es">docplayer.es</a> Fuente de Internet	<1 %
45	<a href="http://idoc.pub">idoc.pub</a> Fuente de Internet	<1 %
46	<a href="http://repositorio.uees.edu.ec">repositorio.uees.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %
47	<a href="http://repositorio.unc.edu.pe">repositorio.unc.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
48	<a href="http://repositorio.upci.edu.pe">repositorio.upci.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
49	<a href="http://tesis.ucsm.edu.pe">tesis.ucsm.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %

50	<a href="http://www.byceded.edu.mx">www.byceded.edu.mx</a> Fuente de Internet	<1 %
51	<a href="http://www.tdx.cat">www.tdx.cat</a> Fuente de Internet	<1 %
52	<a href="http://www.veedurriadistrital.gov.co">www.veedurriadistrital.gov.co</a> Fuente de Internet	<1 %
53	Antonio Llombart-Bosch, José Hurtado de Mendoza Amat, Reynaldo Álvarez Santana, Antonio Ferrández-Izquierdo et al. "Evaluación de la calidad de los diagnósticos premortem de causas de muerte en las autopsias del Hospital Clínico Universitario de Valencia (1985-1992)", Revista Española de Patología, 2009 Publicación	<1 %
54	<a href="http://repositorio.usanpedro.edu.pe">repositorio.usanpedro.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 5 words

Excluir bibliografía

Activo